

XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2024.

Devenir equipo: micropolítica y fortalecimiento de las prácticas colectivas.

Crasnich, Nancy, Fernández, Analía, Tey, Joaquin Ricardo, Macías, Gaspar, Szmulewicz De Icaza, Dariana Camila y Gradizuela, PriscilaAmelia.

Cita:

Crasnich, Nancy, Fernández, Analía, Tey, Joaquin Ricardo, Macías, Gaspar, Szmulewicz De Icaza, Dariana Camila y Gradizuela, PriscilaAmelia (2024). *Devenir equipo: micropolítica y fortalecimiento de las prácticas colectivas*. XVI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXI Jornadas de Investigación. XX Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VI Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VI Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-048/2>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evo3/v9Q>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

DEVENIR EQUIPO: MICROPOLÍTICA Y FORTALECIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS COLECTIVAS

Crasnich, Nancy; Fernández, Analía; Tey, Joaquin Ricardo; Macías, Gaspar; Szmulewicz De Icaza, Dariana Camila; Gradizuela, Priscila Amelia
Equipo La Cordada. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

Este escrito es la expresión de una voz colectiva surgida del trabajo de La Cordada. Su propósito es el de compartir el resultado de la reunión y articulación de muchas voces -disonantes a veces, armónicas otras- que se componen en un 'nosotros' que no elude ni desconoce lo múltiple, lo diverso y lo contradictorio que mora en su interior. La Cordada es un colectivo heterogéneo en disciplinas y perspectivas, que investiga, reflexiona y produce teoría sobre la Micropolítica de los equipos, definida como el conjunto de condiciones que posibilitan la organización y acciones colectivas en los equipos que integramos. Abordamos el análisis de los tropiezos del trabajo compartido y de lo que suele considerarse 'el fracaso de los grupal' como una oportunidad para la construcción de criterios comunes y la base de la organización colectiva necesaria para que una multiplicidad de individualidades funcione como equipo. Nos referiremos al equipo como máquina en lo social, analizando la trama de lazos y acciones que permiten que un grupo de personas reunidas en torno a una misma tarea devenga equipo de trabajo y sea capaz de no retroceder ante los desafíos de lo colectivo.

Palabras clave

Micropolítica - Equipo - Máquina en lo social - Organización

ABSTRACT

BECOMING A TEAM: MICROPOLITICS AND STRENGTHENING COLLECTIVE PRACTICES

This writing is the expression of a collective voice arising from the work of La Cordada. Its purpose is to share the result of meeting and articulation of many voices -dissonant at times, harmonic at other times- that are composed in an 'us' that neither eludes nor ignores the multiple, the diverse and the contradictory that resides within it. La Cordada is an heterogeneous collective in disciplines and perspectives, which investigates, reflects and produces theory on the Micropolitics of teams, defined as the set of conditions that enable organization and collective actions in the teams we integrate. We approach the analysis of the setbacks of shared work and what is often considered 'group failure' as an opportunity to build common criteria and the basis of the collective organization necessary for a multiplicity of individuals to work as a team. We will refer to the team as a social machine, analyzing the network of links and

actions that allow a group of people gathered around the same task to become a work team and be able to not back down from the challenges of the collective.

Keywords

Micropolitics - Team - Social machine - Organization

Introducción

Este escrito es una polifonía, la expresión de una voz colectiva surgida del trabajo de **La Cordada**. Su propósito es el de compartir el resultado de la reunión y articulación de muchas voces -disonantes a veces, armónicas otras- que se componen en un 'nosotrxs' que no elude ni desconoce lo múltiple, lo diverso y lo contradictorio que mora en su interior.

La Cordada es un colectivo heterogéneo en disciplinas y perspectivas, que investiga, reflexiona y produce teoría sobre la **Micropolítica de los equipos**, definida como el conjunto de condiciones que posibilitan la organización y acciones colectivas en los equipos que integramos.

Abordamos el análisis de los tropiezos del trabajo compartido y de lo que suele considerarse 'el fracaso de los grupal' como una oportunidad para la construcción de criterios comunes y la base de la organización colectiva necesaria para que una multiplicidad de individualidades funcione como equipo.

Desarrollo

Las máquinas deseantes no funcionan más que estropeadas, estropeándose sin cesar.

· El Anti Edipo.

Nuestras prácticas pueden analizarse, al menos, desde dos perspectivas: Considerando los aspectos que llamaremos **clínicos** -relativos a la ética, las estrategias y recursos para la intervención- y los aspectos **políticos** -los modos de organización y funcionamiento que asumen nuestros colectivos de trabajo.

En las líneas que siguen nos referiremos al segundo conjunto de aspectos analizando, desde una perspectiva que consideramos novedosa, la trama de lazos y acciones que permiten que un grupo de personas reunidas bajo un mismo nombre o en torno a una misma tarea se constituya como equipo de trabajo.

Una perspectiva política del trabajo en equipo

Las prácticas en el campo de la salud nos proponen, y ocasionalmente nos imponen, el trabajo con otros.

Integramos servicios, unidades y equipos, y esos colectivos son llamados a interactuar con otras instituciones y sectores.

Aún en la práctica liberal de nuestras profesiones, dialogamos explícita e implícitamente con otras disciplinas y actores. Hayaamos adherido o no a una perspectiva integral en el abordaje de las situaciones, las personas que nos consultan hacen entrar a la escena clínica su contexto, su historia y sus vínculos.

Ineludiblemente interactuamos, interconsultamos e integramos diversos datos, recursos y elementos en nuestro campo de intervención.

Muchas de las dificultades, tropiezos y ‘fracasos’ en la práctica diaria pueden ubicarse en el ámbito de lo inter: lo interdisciplinario, lo intersectorial y hasta lo interpersonal.

¿Cuánto tiempo dedicamos a observar ese aspecto de nuestro quehacer diario? Hablamos en términos de *equipo* y llegamos a considerar *equipo ampliado* al conjunto de actores que intervienen en la resolución de una demanda clínica, como compañeros, familias, jueces, docentes. ¿Nos hemos detenido a preguntarnos qué es, cómo se construye y cómo funciona un equipo?

La organización colectiva que demanda el trabajo en equipo -el consenso, la toma conjunta de decisiones y el funcionamiento articulado que reunimos bajo el nombre de ‘práctica interdisciplinaria’-, no se produce sin tropiezos. Precisamente, el desafío que representan los desacuerdos y el modo en que los equipos pueden responder a ellos, es un tema que ha suscitado nuestro interés.

Sostenemos que la práctica de trabajo en equipo, por su complejidad, requiere de una teoría específica, que se beneficia del diálogo entre diversos campos del pensamiento. En **La Cordada**, tanto el psicoanálisis y los abordajes contemporáneos de la salud mental, como la política, la sociología, la filosofía, el arte, y un acercamiento a los más recientes aportes de las lógicas y las matemáticas, nos han dado acceso a modos no binarios ni reduccionistas de abordar la diversidad y la disyunción en lo colectivo. Esto nos ha permitido *agitar* las categorías de éxito y *fracaso* para descomponerlas en una variedad de aspectos sobre los cuales intervenir, despertando la potencia del trabajo compartido con otros, enlazando la organización interna de los equipos con la eficacia clínica de sus acciones.

Resulta innecesario justificar la afirmación acerca de que el surgimiento y desarrollo del psicoanálisis ha representado una revolución para el pensamiento. Sin embargo, una lectura sesgada de algunos conceptos surgidos en su seno -que sí encuentran cabal expresión en el campo de la subjetividad-, podrían desalentar el análisis político de los pequeños colectivos que llamamos equipos de salud. (1)

En *Psicología de las masas*, Freud afirma:

Hemos partido del hecho básico de que en una masa el individuo experimenta, por influencia de ella, una alteración a menudo profunda de su actividad anímica. Su afectividad se acrecienta extraordinariamente, su rendimiento intelectual sufre una notable merma. Es evidente que ambos procesos apuntan a una nivelación con los otros individuos de la masa [...]. (1992, p. 84) A su vez, Lacan, en su Seminario 20, advierte:

En efecto, lo que constituye el fondo de la vida es que, en todo lo tocante las relaciones de los hombres y las mujeres lo que se llama colectividad, es algo que no anda. No anda y todo el mundo habla de ello y gran parte de nuestra actividad se nos va en decirlo. (1982, p. 44)

Consideramos que, la asimilación de lo colectivo a la masa y la reducción de su análisis al registro imaginario, alimenta la dificultad de la construcción de nociones comunes (Spinoza, 1980) y produce retracción al individualismo, reforzando, en la práctica, la percepción de la imposibilidad fáctica de lo colectivo. (2)

Nuestra indagación acerca del trabajo compartido con otros y su organización, es una convocatoria a **no retroceder ante lo colectivo**.

Vamos a compartir algunas ideas, a fin de dar fundamento a las afirmaciones que nos permiten sostener nuestra apuesta a la construcción común y el pasaje desde la impotencia que producen los tropiezos, hacia la firme determinación de avanzar en la consolidación de un cuerpo y una voz colectivas, advertidos de la imposibilidad lógica de la completud.

Micropolítica de los equipos

Consideramos que el análisis de la dimensión política del trabajo en equipo aporta una mirada amplia y compleja, que se articula con las nociones de interdisciplina e intersectorialidad. Su elucidación es central, ya que toca el punto nodal de la organización colectiva (Badiou, 1999) y permite abordar los desafíos a los que nos expone ‘lo colectivo’ en términos de proceso de construcción y consolidación de criterios comunes.

El filósofo Alain Badiou define la ‘verdad política’ como el producto de un procedimiento que da cuenta de aquello de lo que somos capaces cuando nos organizamos colectivamente.

(...) una verdad política es el producto organizado de un acontecimiento popular masivo en el cual la intensificación, la contracción y la localización sustituyen a un objeto identitario, y a los nombres separadores que lo acompañan, por una presentación real de la potencia genérica de lo múltiple. (Badiou, 2011, p.2)

Es preciso explicitar que nos referimos a ‘la política’ en sentido fuerte, no a sus expresiones partidarias, ni sectoriales. A tal efecto definimos la micropolítica como **una política a pequeña**

escala, donde los sujetos se presentan y la representación puede ser discutida y consensuada (Vercauteren, 2010).

Desde nuestra perspectiva, los pequeños colectivos no se definen por el número de integrantes, sino por una dinámica de intercambios que permita la presentación de las ideas en nombre propio. En el caso particular de los colectivos que llamamos *equipos de salud*, nuestro foco se dirige a los modos de funcionamiento y los mecanismos que permiten arribar a la construcción común, los acuerdos y la toma de decisiones consensuada colectivamente.

Se trata de una perspectiva que invita a analizar y trabajar sobre la construcción *del otro y lo común*.

Reconocemos el abordaje micropolítico del trabajo en equipo como un área de vacancia en la investigación sobre interdisciplina e intersectorialidad.

En las prácticas institucionales que hemos relevado, la variable colectiva suele quedar por fuera de las tareas legitimadas como propias del trabajo y su organización. Su condición de posibilidad, imaginaria o real, se relega a los márgenes de la formalidad organizacional. Frecuentemente, la integración e interacción del equipo se atribuye al aspecto social de los vínculos y se estimula o refuerza con actividades extra laborales como celebraciones y actividades recreativas.

Sin desestimar el valor de estos encuentros, señalamos **la posibilidad de intervenir sobre la trama que conforma el equipo a partir del análisis de la organización colectiva, en la tarea específica que reúne a sus integrantes**.

La noción de equipo

Existen muchas definiciones clásicas. Hemos tomado la decisión de centrarnos en aquellas que permiten analizar la dimensión política del agrupamiento.

Tomando como referencia la teoría de Deleuze y Guattari (2002) sostenemos que un equipo es una máquina abstracta en lo social. Resulta inadecuado preguntar ¿qué es una máquina?, en tanto el concepto de máquina no se refiere a la esencia sino a la función, a la producción. Para acceder a la idea de máquina lo que necesitamos saber no es el **es**, sino el **y**: las concatenaciones y conexiones, las composiciones y movimientos que constituyen una máquina. Nos gusta tomar como ejemplo el de la persona montada en una bicicleta: La máquina está en el **y**, la persona **y** la bicicleta. En la medida en que se gana destreza, la conexión se perfecciona y percibimos que 'las bicicletas se parecen a sus dueños'.

Cuando hablamos de máquinas siempre hablamos de acoplamiento de elementos heterogéneos. De ensambles que producen, de circulación, flujos y cortes.

Las máquinas siempre se acoplan a otras máquinas: **la persona y la bicicleta** se acopla a un **sistema de caminos y señales**.

Los equipos son acoplamientos de elementos que, a su vez, se ensamblan a otros equipos: son máquinas acopladas con má-

quinas. Producen algo por separado y algo nuevo cuando se ensamblan entre sí.

En su obra *Mil mesetas* (2002) los autores proponen dos tipos de 'máquinas abstractas' en lo social: las *sobrecodificadoras* y las *mutantes o deseantes*, consideradas como opuestas.

Por un lado, existe una máquina abstracta de sobrecodificación, que define una línea de segmentariedad dura, que produce o reproduce los segmentos, oponiéndolos de dos en dos (binarismo) y creando la ficción de un espacio homogéneo, divisible y estriado. Estas *máquinas*, que podemos pensar como dispositivos y mecanismos, son productoras y reproductoras de lo que consideramos el *orden*.

En el otro polo, hay una *máquina abstracta de mutación*, o *máquina deseante*, que actúa por descodificación y desterritorialización. Ella es la que traza las líneas de fuga, posibilita la creación y conexión de espacios desarticulados hasta entonces. Ella misma está en estado de fuga. Suelen ser máquinas vitales e inquietantes a la vez, ya que desordenan lo establecido y proponen nuevas formas de organización.

Las *máquinas abstractas* se hacen efectivas en funcionamientos concretos que se producen en colectivos singulares: es lo que nosotros hemos denominado *equipos o dispositivos situados*.

Nos detendremos brevemente en algunas características de las máquinas deseantes porque estas son las que nos permiten pensar en los equipos que queremos producir e integrar.

En rigor de verdad, ninguna máquina funciona sola, siempre funcionan acopladas.

El acoplamiento, el ensamble produce un tipo particular de organización. A esa organización, Deleuze y Guattari la llaman *cuerpo*. Por esa razón decimos que **un equipo es un cuerpo colectivo**.

La organización deseante produce un cuerpo que, en cuanto se establece, sufre esa organización, por eso se desorganiza y busca una organización nueva. Hay algo en la organización que pugna por desorganizarse y organizarse de una manera nueva. Ese es el ciclo vital, creativo que caracteriza a la máquina deseante. Por esta razón, **la desorganización y el tropiezo** no se asimilaran, para nosotros, al fracaso de las prácticas, sino que **son la marca de la vida colectiva y pueden nutrir el 'deseo de equipo'**. Al menos eso buscamos.

En nuestro trayecto de investigación e intercambio con diversos equipos, nos hemos encontrado, con bastante frecuencia, con la idea de que las personas se organizan en torno a un reclamo, un padecimiento o un problema común.

La observación nos muestra que eso sucede, sin embargo, abrevando en la obra de Baruch Spinoza (1980 [1677]), elegimos complejizar esta perspectiva.

Para el filósofo holandés los afectos y las pasiones son afectaciones del cuerpo por las cuales la potencia de obrar es aumentada o disminuida, determinando las formas en que el sujeto se relaciona con sí mismo y con los otros. Distingue las pasiones alegres, definidas como afectos potenciadores, por los que el

alma alcanza una mayor perfección, de las pasiones tristes, que despotencian y producen menor perfección. En las afecciones tristes ubica las circunstancias que llevan al colectivo social a la obediencia política, la sumisión y la pasividad. Frente a las pasiones no propone dominarlas sino comprenderlas, tomar mayor conciencia de ellas y utilizarlas en el desarrollo de la potencia de ser.

Con Spinoza, Deleuze (2009) afirma que los poderes que nos sojuzgan requieren cuerpos tristes. Necesitan tristeza porque pueden dominarla. En cambio, la alegría es resistencia, porque no se rinde. Describe a la alegría como potencia de vida, y sostiene que ella nos lleva a lugares donde la tristeza nunca nos llevaría. Estas referencias nos han conducido a reflexionar sobre la posibilidad de que el pensamiento, los proyectos y la confianza en la potencia vitalizadora de lo colectivo también puedan motorizar la organización y el trabajo en equipo.

Desde nuestra perspectiva, la posibilidad de **devenir equipo**, de producir colectivamente ideas y prácticas se fundamenta en una apuesta.

En su conocida argumentación sobre la creencia en la existencia de Dios, Blaise Pascal (1950[1670]) sostiene que, dado que no existe respuesta segura, responder exige una apuesta.

Esta posición ante la incertidumbre invita a aventurarse en un movimiento en el que está relativamente claro el punto de partida, pero no necesariamente su desarrollo ni sus efectos. **Apostar siempre entraña riesgo, aun así, apostamos a inventar un porvenir de equipo soportado en las transferencias operativas de trabajo.**

Nuestra elaboración sobre una teoría micropolítica del trabajo compartido propone fundar la fuerza de la organización, no exclusivamente en los resultados obtenidos, sino en la confianza depositada en la apuesta.

La organización colectiva siempre nos enfrenta a un proceso de final abierto (Badiou, 2000) que desafía e interpela el estado de situación. Allí radica la ética de esta empresa: desear que suceda e intentarlo, aún sin garantía.

El tiempo. Los tiempos

Constituirse como equipo requiere tiempo. No hay etapas predefinidas, sino que implica poner en marcha un proceso con idas y vueltas.

Existe *la temporalidad de lo colectivo*, necesaria para la producción y consolidación de relaciones y mecanismos. Esta temporalidad se entrelaza con los tiempos singulares, los ritmos y los momentos en que la organización del equipo encuentra a cada uno de sus integrantes. Partimos de individualidades que se encuentran, deciden permanecer y van deviniendo, sintiéndose y nombrándose *equipo*.

En el campo de la organización colectiva, todo es multiplicidad, también el tiempo. Contamos el tiempo cronológico, lineal y pro-

gresivo. Escribimos el tiempo lógico, producto de una lectura que propone pausa, retroacción y ensamble.

La constitución y el funcionamiento de los equipos requiere concebir al tiempo como volumen y no sólo como dirección, como una dimensión de estructura compleja que reúne lo individual, lo singular y lo colectivo en la duplicidad cronológica y lógica. Los procesos que *hacen equipo* están inmersos en el tiempo como en el espacio y desarrollan su relato compartido construyendo la comunidad de ideas y acciones que habilita a sus integrantes a pronunciarse en nombre propio y, a la vez, constituirse en sujeto colectivo.

La micropolítica es una construcción y un acontecimiento. Badiou (2000) nos invita a 'ser pacientes y viajeros', a considerar el tiempo y también los lugares. Dice que debemos ir allí donde no se espera que estemos, tender puentes, trazar caminos. Se trata de inventar tiempos y fundar lugares, constituir equipos como máquinas de producción deseante donde, en un principio, solo hay individualidades y dispersión.

En función de ello nos preguntamos: ¿cómo encontrar un buen balance entre 'lo que hay' y la puesta en acto de la potencia deseante del pensamiento micropolítico?

Saldos de una experiencia de trabajo sobre el desacuerdo y la construcción de acuerdos

La Cordada lleva ya tres años de producción compartida, a partir de una polifonía bastante desafinada, pero con el deseo común de enlazarnos a partir de la pregunta fundacional que nos implica profundamente ¿De qué somos capaces cuando nos organizamos colectivamente? ¿Somos capaces de devenir equipo, máquina deseante y productora de novedad para la comunidad clínica a la pertenecemos?

Nosotrxs. La pregunta se vuelca hacia nosotrxs y llama a responsabilizarnos de nuestros agenciamientos y del modo de asumir el quantum de organización, de gestión horizontal que nos corresponde, por el simple hecho de 'ser parte' de los colectivos que integramos.

Esto nos ha inspirado y ha renovado nuestro entusiasmo en el trabajo compartido, dentro de La Cordada y en cada uno de los equipos en los que tomamos parte.

Compartimos hoy, con todos ustedes, este entusiasmo que, esperamos, sea contagiado y nos permita asumir que lo heterogéneo, la diferencia y hasta las oposiciones irreductibles son la materia misma de nuestra experiencia diaria. Proponemos no temer a la alteridad y no desalentarnos ante lo que, en definitiva, es el punto cero de toda construcción sólida: la diversidad.

Conclusiones

El trabajo colectivo en el ámbito de la salud frecuentemente nos confronta con situaciones que requieren la construcción de categorías singulares a partir de datos imprecisos y/o contradictorios. Por otra parte, al carácter múltiple de toda situación (3), se

añade la diversidad de enfoques disciplinares, metodológicos y subjetivos que alberga todo equipo.

La toma de decisiones que expresen criterios formulados colectivamente, requiere de acuerdos que reflejen el resultado de procesos de discusión, argumentación y construcción.

En los equipos, la organización colectiva requiere de la disposición de sus integrantes para interrogar la situación y no apresurar conclusiones. El acuerdo será un punto de llegada, en el punto de partida la diversidad y el desacuerdo son esperables y hasta deseables.

Lejos de anticipar un fracaso, la divergencia reclama un tiempo y un espacio de trabajo que permita construir nociones comunes.

NOTAS

1. Crasnich, N. (2010). *Colectivos temporarios. Política. Gestión. Acontecimiento*. "La diferencia política, indica una escisión de la idea tradicional de política, e introduce el concepto de *lo político*, a fin de distinguir la dimensión "ontológica" de la sociedad, referida a la institución de la sociedad, de las prácticas "ónticas" de la política convencional. Seguiremos, a este respecto, la nomenclatura de Badiou, quien utiliza el término *lo político* para denominar ciertas formas de acción, el subsistema político, los aspectos administrativos articulados al Estado, etc., reservando *la política* para designar algo que escapa a todo intento de domesticación administrativa." II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010. Disponible en <https://www.aacademica.org/000-031/716.pdf>. Versión completa de la Tesis del mismo título, disponible en http://www.biblioteca.psi.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=55436&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20Colectivos%20temporarios

2. En la Ética de Spinoza, el segundo género de conocimiento o conocimiento por nociones comunes se convierte en idea adecuada cuyo punto de partida es la unidad de composición entre las relaciones que mantienen cuerpos o ideas. <http://deleuzefilosofia.blogspot.com/2010/05/de-las-nociones-comunes.html>

3. Filloy, C. (2019). La introducción del vacío en la filosofía de Alain Badiou: sobre la transformación de la cuestión de lo uno y lo múltiple. La afirmación de la ontología como teoría de lo múltiple puro en el marco del proyecto de Alain Badiou pone a la historia de la ontología de cabeza al otorgar a las matemáticas el lugar de enunciación del ser-en-cuanto-ser. Las principales transformaciones que dicha operación impone a la filosofía pueden observarse a partir de una reconstrucción del movimiento realizado por Badiou en *El ser y el acontecimiento* en la definición de la ontología como teoría de lo múltiple puro. La singularidad de la posición del ser con respecto al problema de lo uno y lo múltiple en este proyecto trastoca la formulación canónica del problema bajo consideración. La decisión de Badiou es bien conocida: recupera el gesto de Platón en el *Parménides* que niega la existencia de lo uno para desplegar las consecuencias de tal afirmación. La consecuencia de la negación de que lo uno sea puede resumirse del siguiente modo: si lo uno *no es*, aquello *que es* es el múltiple puro. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502019000200153

BIBLIOGRAFÍA

- Badiou, A. (1999). *El ser y el acontecimiento*. Manantial.
- Badiou, A. (2000). *Conferencias en Buenos Aires*. Archivo del Seminario.
- Badiou, A. (2011). De la definición de verdad política. Extracto del *seminario '¿Qué significa cambiar el mundo'*, sesión del 25 de mayo de 2011. P. 2. <http://alucero-montano.blogspot.com/2011/09/alain-badiou-de-la-definicion-de-verdad.html>
- Crasnich, N. (2011). *Colectivos temporarios: política, gestión, acontecimiento*. P. 127. <https://www.aacademica.org/000-031/716.pdf>
- Deleuze, G. (2009). *Spinoza. Filosofía práctica*. Tusquets.
- Deleuze, G y Guattari, F. (2002). *Mil mesetas*. Pretextos.
- Derrida, J. (2007). *La hospitalidad*. Ediciones de la Flor.
- Freud, S. (1975). El malestar en la cultura. En *Obras completas*, Tomo XXI. Amorrortu.
- Lacan, J. (1982). *El Seminario. Libro 20. Aún*. Paidós.
- Pascal, P. (1950). *Pensamientos*. Espasa Calpe.
- Spinoza, B (1980). *Ética demostrada según el orden geométrico*. Editorial nacional.
- Vercauteren, D. y otros. (2010). *Micropolíticas de los grupos*. Traficantes de sueños.