

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.

Nociones fundamentales para una micropolítica de los equipos. Una introducción.

Macías, Gaspar, Tey, Joaquin Ricardo, Crasnich, Nancy, Fernández, Analía, Gradizuela, Priscila Amelia y Szmulewicz De Icaza, DarianaCamila.

Cita:

Macías, Gaspar, Tey, Joaquin Ricardo, Crasnich, Nancy, Fernández, Analía, Gradizuela, Priscila Amelia y Szmulewicz De Icaza, DarianaCamila (2024). *Nociones fundamentales para una micropolítica de los equipos. Una introducción. 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/000-048/225>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/evo3/Ho5>

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>.

NOCIONES FUNDAMENTALES PARA UNA MICROPOLÍTICA DE LOS EQUIPOS. UNA INTRODUCCIÓN

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

RESUMEN

El escrito tiene como objetivo presentar y desarrollar brevemente algunas nociones que consideramos fundamentales para construir una teoría micropolítica de los equipos. Desde el colectivo La Cordada venimos investigando, teorizando y analizando las dinámicas que hacen a los equipos de trabajo en el campo social (salud, educación, justicia, organizaciones de la sociedad civil, etc.) y los recursos que permiten -partiendo de un simple agrupamiento- arribar a la construcción de lo común, a los acuerdos y a la toma de decisiones consensuada colectivamente. Algunas preguntas que nos orientan son: ¿De qué modo estamos trabajando en equipo? ¿Qué criterios potencian y fortalecen nuestras acciones y cuáles, en cambio, las debilitan? ¿Cómo solemos organizarnos? ¿Cómo acordar la propia organización y encontrar modos de funcionamiento que potencien nuestro trabajo? ¿Qué relación podemos establecer entre la organización interna y los efectos de nuestras acciones? Nuestras actividades de formación y supervisión de equipos de trabajo, nos plantean el desafío de poder sistematizar estos y otros interrogantes e ideas que permitan arribar a una teoría consistente sobre fenómenos inconsistentes. El presente escrito se inscribe en esta línea.

Palabras clave

Micropolítica - Equipo - Multiplicidad - Organización colectiva

ABSTRACT

FUNDAMENTAL NOTIONS FOR MICROPOLITICS OF TEAMS.
AN INTRODUCTION

The objective of the paper is to present and briefly develop some notions that we consider fundamental to construct a micropolitical theory of teams. From La Cordada collective we have been researching, theorizing and analyzing the dynamics that make up working teams in the social field (health, education, justice, civil society organizations, etc.) and the resources that allow -starting from a simple grouping - arriving at the construction of commonality, agreements and decision-making by collective consensus. Some questions that guide us are: How are we working as a team? What criteria enhance and strengthen our actions and which, on the other hand, weaken them? How do we usually organize ourselves? How to agree on the organization itself and find modes of operation that enhance our work? What relation-

ship can we establish between the internal organization and the effects of our actions? Our training and supervision activities for work teams pose the challenge of being able to systematize these and other questions and ideas that allow us to arrive at a consistent theory about inconsistent phenomena. This work presents some ideas in this regard.

Keywords

Micropolitics - Team - Multiplicity - Collective organization

Desarrollo

“Un rizoma no empieza ni acaba, siempre está en el medio, entre las cosas, interser, intermezzo. El árbol es filiación, pero el rizoma tiene como tejido la conjunción y...y...y... En esta conjunción hay fuerza suficiente para sacudir y desenraizar el verbo ser”
(Deleuze y Guattari, *Mil mesetas*)

Gilles Deleuze y Felix Guattari desarrollan juntos una teoría sensible a los procesos de constitución mismo de un fenómeno, hecho o situación; sus conceptos habilitan a moverse entre categorías, entre lo individual y lo colectivo, entre lo interno y lo externo, entre lo que pertenecería a un *ellos* y lo que formaría parte de un *nosotros*, entre lo instituido y lo instituyente. La *lógica conjuntiva* -“y, y además”[i] - que aparece en muchos de sus planteos la consideramos propicia para comprender los múltiples aspectos que interconectados dan vida a los pequeños colectivos, es decir: a los equipos de trabajo.

¿De qué modo estamos trabajando en equipo? ¿Qué criterios potencian y fortalecen nuestras acciones y cuáles, en cambio, las debilitan? ¿Cómo solemos organizarnos? ¿Cómo acordar la propia organización y encontrar modos de funcionamiento que potencien nuestro trabajo? ¿Qué relación podemos establecer entre la organización interna y los efectos de nuestras acciones? ¿Cuánto tiempo lleva formar un equipo? ¿Qué recursos conceptuales tenemos para sostener una mirada reflexiva y crítica sobre los modos de construcción colectiva que somos capaces de agenciar?

Estos interrogantes se inscriben en una micropolítica de los equipos, en tanto prestan especial atención a los *movimientos*, las *intensidades*, los *dinamismos* y *afectos* en juego.

Lo Uno y lo múltiple

“Estamos en el punto de una decisión, la de romper con los misterios de lo uno de lo múltiple en los que la filosofía nace y desaparece. (...) Decisión cuya única fórmula posible es la siguiente: *lo uno no es*”
Alain Badiou. *El ser y el acontecimiento*.

Nos interesa comenzar nuestros desarrollos recuperando la propuesta filosófica de Alain Badiou (1999) -quien se ha constituido desde los inicios en uno de los pilares fundamentales de nuestras propias investigaciones-, en tanto él aspira a componer un mapa complejo del pensamiento contemporáneo caracterizado por lo que suele denominarse ‘la caída del UNO’. Este ha sido un paso fundamental en la producción del desfondamiento de las respuestas metafísicas que, a lo largo de los tiempos, han pretendido resolver la complejidad reduciéndola a una unidad trascendente.

En su libro *El ser y el acontecimiento* (1999), Badiou declara la decisión metodológica que funda su teoría: Afirma, axiomáticamente que *lo Uno no es*, e inscribe a partir de ello sus desarrollos en el campo de la multiplicidad. Esto quiere decir, que en tanto *el ser es* inaccesible (por lo tanto, ni uno ni múltiple), en el campo de las ideas y de los fenómenos, sólo accedemos a su régimen de presentación, que es siempre múltiple. Estas afirmaciones nos permiten sostener una serie de premisas:

Cuando nos proponemos un análisis micropolítico, accedemos a presentaciones de ideas, fenómenos y situaciones que son siempre múltiples. Vale decir, que en las situaciones que abordamos, no reconocemos unidad y menos aún homogeneidad. La multiplicidad es *inconsistente*, y por ese motivo, lo que se nos presenta está caracterizado por la dispersión de elementos. A este primer punto, se enlaza una segunda afirmación: la unidad que nos permite trabajar sobre las *situaciones de equipo* (construcción del caso) es un resultado operatorio. Sólo a través de la operación cuenta-por-uno aplicada sobre una multiplicidad inconsistente, podemos comenzar a pensar, sobre imprimiendo cierta coherencia a la dispersión que se presenta.[ii] La situación -o caso- se estructura en torno a los puntos de tensión o determinamiento que demandan una interrogación sobre las condiciones para la organización colectiva en un momento y sitio dados, y sobre esto proponemos realizar el análisis micropolítico, en tanto perspectiva propicia para pensar la multiplicidad en juego.

La posibilidad de que un universo de fenómenos colectivos dispersos pueda ser analizado y permita una intervención requiere la construcción de categorías y criterios. Estos son siempre unificadores, pero sólo ofrecerán resultados eficaces, si la intervención soporta el núcleo de multiplicidad que no podrá ser borrado excepto a través de la simplificación reduccionista que anula las diferencias, divergencias y contradicciones que todo sistema alberga.

Hacemos nuestra la decisión metodológica asumida por Alain

Badiou, en tanto nos habilita a construir una teoría consistente a partir de la inconsistencia de los fenómenos que abordamos. Definir solo es posible aplicando la operación ‘cuenta por uno’. Es decir, las definiciones que proponemos en el presente escrito y a lo largo de nuestras investigaciones (equipo, organización colectiva, individuo, grupo, etc.) deben ser leídas bajo este régimen: unificamos para pensar, estructurar e intervenir sin reducir ni simplificar las situaciones, conservando la riqueza de su complejidad y estableciendo patrones operativos de funcionamiento que beneficien los funcionamientos colectivos.

La macropolítica y la micropolítica

La dimensión política del trabajo en equipo es fundamental, ya que toca el punto nodal de la organización colectiva, permitiendo abordar los desafíos que nos presenta lo colectivo en términos de proceso de construcción y consolidación de criterios comunes. Cuando el interés por esta dimensión se da a pequeña escala y la representación deja de ser una condición de participación en el devenir de una organización colectiva, entonces estamos en el campo de la micropolítica.

No definimos a los pequeños colectivos por el número de integrantes, sino por la dinámica de intercambios que permite la presentación de las ideas en nombre propio.

Como señalan Vercauteren y otros. (2010): “...nuestro problema no es tan sólo tener grupos activos e inteligentes (...), sino que se tornen también capaces de pensar y de construir sus propios agenciamientos colectivos” Y luego agregan:

La micropolítica se trama alrededor de este problema. No es un suplemento de alma para un grupo desamparado o activo, sino que aborda, al mismo título que la macropolítica, pero a escalas y bajo formas diferentes, los mismos objetos. El sexo, el dinero, la estética de sí. (p. 142)

El pensamiento micropolítico permite pensar no sólo aquellos fenómenos que pueden llegar a debilitar a un colectivo: *procesos de cierre y burocratización, repliegues identitarios o autorreferenciales*, agrupamientos basados en *oposiciones binarias* (ellos o nosotros, los buenos o los malos, los nuevos o los viejos, etc.), ciertas tendencias a *psicologizar los conflictos* y orientar la resolución de los mismos a situaciones particulares e individuales; sino también los *dispositivos* y *artificios* que actualizando ciertas potencialidades colectivas, incorporan al proyecto en común nuevos elementos que revitalizan las prácticas y el pensamiento. La producción de inteligencia colectiva y la capacidad de explorar nuevos márgenes de acción dependen en gran medida de esa vitalidad (Vercauteren, D. y otros. 2010).

El orden y la organización

Los equipos son sistemas complejos cuya organización y funcionamiento desbordan los saberes y prácticas de determinada disciplina o de tal o cual sector. No hay equipos sin la puesta en juego de *lo inter*: la interdisciplina, la intersectorialidad, la

articulación interactoral y de intersaberes. A la organización Deleuze y Guattari lo denominan *cuerpo colectivo*.^[iii]

Retomando este término, la organización articulada al deseo produce un cuerpo que, en cuanto se establece, sufre de esa organización o tendencia a estar siempre organizándose: aquí lo que prima es el movimiento y la producción de nuevas conexiones, nuevos modos de estar con otros y habitar los espacios, asimismo aparece la posibilidad de incorporar la contingencia e introducir diferencias en lo ya dado. En los momentos en que un grupo de personas están deviniendo equipo en respuesta a una problemática puntual de su práctica, es posible identificar, quizás como *clima* de equipo, incertidumbre, miedos, entusiasmos, ganas de avanzar y no pocas veces la sensación de estar yendo demasiado rápido; es decir, no se trata de un proceso lineal, escalonado, ordenado, muy por el contrario, lo que caracteriza la conformación en acto de un equipo es el movimiento que al mismo tiempo que establece una secuencia de hechos y operaciones, produce una ruptura permanente de los equilibrios ya establecidos.^[iv]

Por su parte, cuando se llega a cierto orden o éste se establece como punto de partida, toma fuerza la idea de totalidad y completud, aparece la posibilidad de que un equipo pueda dar pasos firmes en el proceso de su devenir, reconocerse como tal y poder realizar intervenciones claras ante situaciones particulares. No establecemos una oposición entre ambos términos -orden y organización-, sino posibles articulaciones, conexiones y conflictos.

Así como no asimilamos la desorganización y el tropiezo al fracaso de las prácticas, y lo consideramos señales de la vida colectiva que pueden nutrir el deseo de equipo; del mismo modo no subestimamos el valor del orden dentro de los equipos, en relación a los intercambios que posibilita en su interior como en relación a la institución que contiene sus prácticas.

La transferencia de trabajo

Lacan (1964) trabaja en su *Acto de fundación de la escuela* la noción de transferencia de trabajo, que nos resulta valioso para pensar ciertos modos de armado de equipos. Es un texto que escribe al crear su propia escuela de psicoanálisis, y allí precisa modalidades para llevar adelante -entre otros- el trabajo clínico y de transmisión-enseñanza. El modo de organización que propone nos permite situar, respecto a los equipos, la importancia de que allí donde hay equipo de trabajo debe haber discusión, una organización circular y que, fundamentalmente, la consolidación de una dinámica colectiva lo da *la experiencia*, es decir: el hacer equipo constantemente hace equipo.

Asimismo, señala que la clave para evitar todo conformismo preconcebido y sostener una relación vital con la experiencia es aquello que él denomina “transferencia de trabajo”.

La transferencia de trabajo se mueve en torno a un saber articulado a la falta, y a partir de ello es posible la creación/producción. Es decir, ese movimiento permite que determinado saber

circule entre varios. De este modo, la posibilidad de trabajo queda relacionado al entusiasmo, entendiéndolo a este último como un *afecto* que mantiene una relación peculiar con aquel saber que cada uno tendrá que inventar. Dicha invención estará vinculada a una ética, en tanto permite sostener una interrogación abierta (Dassen, 1997).

Lo valioso de estos aportes lo identificamos en que el sostenimiento de esta posición respecto al saber no puede darse sin la producción de cierto tipo de lazo con otros, en donde hay confianza respecto a lo que uno puede y apertura por parte de los otros ante la sorpresa de lo nuevo. Si en un equipo hay lugar a la diferencia de cada uno, también habrá lugar para el intercambio fecundo y la transmisión de saberes.

Todo equipo de trabajo resiste por momentos a la transferencia de trabajo, en su esfuerzo de sostener la ilusión del Todo, del conocimiento completo, de que todo funcione sin problemas ni cuestionamientos. Resiste e insiste, retorna siempre de algún modo en los equipos. Esta paradoja, al interrogarse, abre el espacio a que surja la transferencia de trabajo cuyo eje es el trabajo en torno a una pregunta, a un vacío de saber. Si ese vacío no se obtura, el trabajo avanzará en torno al deseo de saber (Miller, 2000).

En la transferencia de trabajo hay en juego un “deseo de saber”, diferente al deseo de que la cosa marche, propio del discurso del Amo, y respecto al amor al saber (Miller, 2000). Se trata de un saber que contempla la falta. La transferencia de trabajo en un equipo es posible si se sostiene el lugar de la falta de saber y se es capaz de sostener los impasses de la teoría y de la práctica, orientados en la producción de un saber nuevo y compartido (Bonomi, 2018; Miller, 2000; Wainsztein, 2001).

Lo individual, lo grupal y el sujeto colectivo

En nuestras investigaciones y análisis hemos decidido tomar distancia de aquellas teorías sobre dinámica de grupos y concentrar nuestra atención en las lógicas colectivas.^[v] Nos interesa pensar a los sujetos que conforman un equipo habitados ya por una estructura colectiva que no sólo los antecede, sino que los constituye.

Todos desembarcamos en un grupo con nuestra historia particular, nuestra formación, nuestra pertenencia de clase, nuestras fortalezas y nuestras debilidades, nuestros miedos. Lejos de ser individuos y ciudadanos libres, autónomos, racionales y responsables, tal y como se suele presumir en los discursos bienpensantes, punto de partida obligado de la acción política, somos más bien el punto de desembocadura de un conjunto de líneas que contribuyen a nuestra fabricación. (Vercauteren, D. y otros, 2010, p. 192)

Nuestro punto de partida no son los individuos, capaces de llevar su voluntad a juntarse y hacer con otros un equipo; muy por el contrario, los miembros de un equipo son tan múltiples como lo es un grupo o un colectivo. Cuando decimos, en una reunión de

equipo, *yo pienso... yo creo... yo haría tal o cual cosa...* en ese modo de presencia está ya funcionando un tipo de organización colectiva, que habrá que poder estudiar, analizar e identificar lo que propicia y lo que obstaculiza. Los silencios, las participaciones, los diálogos, todo ello se encarna en personas concretas, con nombre y apellido, con una profesión, pero aquí hay sólo una parte de lo que interesa a una reflexión micropolítica. Estos modos de estar y participar responden a una lógica colectiva. El término colectivo, siguiendo los desarrollos de Guattari (1990), lo entendemos

en el sentido de una multiplicidad que se despliega a la vez más allá del individuo, del lado del *socius*, y más acá de la persona, del lado de las intensidades preverbales tributarias de una lógica de los afectos más que de una lógica de conjuntos bien circunscritos. (p. 20)

Entonces, tenemos por un lado al individuo miembro de un equipo, capaz ser “serializado, registrado, modelado”, y por otro las subjetividades colectivas producto de cierto tipo de organización que no son susceptibles de “totalización o de centralización” en el individuo o grupo. Insistimos en lo oportuno de no oponer estas consideraciones si de lo que se trata es de desplegar un análisis micropolítico de situaciones colectivas. “Una cosa es la individuación del cuerpo. Otra la multiplicidad de los agenciamientos de subjetivación: la subjetividad está esencialmente fabricada y modelada en el registro de lo social” (Guattari y Rolnik, 2006, p. 46).

La hospitalidad

Afrontar los obstáculos y abordar procesos de construcción colectiva requiere disposición a la hospitalidad (Derrida, 2007), este concepto implica una apertura al otro que no se reduzca a la tolerancia, sino que soporte la discrepancia, la tensión intrínseca entre lo hospitalario y lo hostil de lo diverso. La diversidad surge entre lo instituido y el acontecimiento, entre lo calculado y lo sorpresivo e incalculable. Retomamos los desarrollos de Derrida, en tanto constatamos permanentemente, que para que un colectivo devenga equipo, cada quien deberá estar dispuesto a recibir al otro dentro de su campo simbólico y, a su vez, deberá estar abierto a ser visitado por aquel, siendo sorprendido, incomodado, transformado. Hay aquí una condición de producción de un devenir común.

Llegar a un nuevo espacio tiene siempre algo de inquietante. Para pasar del espanto al asombro es necesario un tiempo que permita nombrar aquello que en un principio se presenta como completamente desconocido y por lo tanto incognoscible:

Cuando entramos a un lugar desconocido, la emoción sentida es casi siempre la de una indefinible inquietud. Luego comienza el lento trabajo de domesticación de lo desconocido, y poco a poco el malestar se esfuma. Una familiaridad nueva sucede al espanto provocado en nosotros por la irrupción de lo ‘completamente otro’ (...) el pensamiento es por esencia una potencia de

dominación. No para hasta encauzar lo desconocido a lo conocido, hasta fragmentar su misterio para hacerlo suyo, aclararlo. Nombrarlo. (Derrida, 2007, pp. 30-32)

A ese tiempo, en el que la escritura de la experiencia se presenta como terreno fértil para la producción de un nuevo saber sobre lo acontecido, se suma el interés, la curiosidad como disposición a transitar y habitar el nuevo espacio dando lugar al malestar inicial para transformarlo.

Conclusiones/Discusión

En cada uno de los apartados, y en su articulación, se han presentado nociones que echan luz, desde nuestro punto de vista, a diferentes aspectos que hacen a la construcción de equipos de trabajo interdisciplinarios e intersectoriales en el campo social. Nos propusimos *entrar* al tema de los equipos y sus funciones en el abordaje de problemáticas complejas desde “adentro”, acentuando los particulares modos de organización colectiva de lo que son capaces un grupo y los efectos que pueden asociarse a sus intervenciones sobre determinada realidad.

En relación al desarrollo conceptual, se trató apenas de un sobrevuelo, no enunciarnos más que generalidades, con el objetivo de compartir los avances de nuestras investigaciones y las líneas de análisis que esperamos seguir profundizando. La presentación de cada una de las nociones *-lo uno y lo múltiple, el orden y la organización, la transferencia de trabajo, lo individual, lo grupal y lo colectivo, la hospitalidad-* valen por lo que dicen, pero sobre todo por lo que son capaces de decir en su mutua articulación y aplicado a la problemática del trabajo en equipo.

NOTAS

[i] Aparece un rico desarrollo de esta idea al presentar la noción de máquina y describir aquellas que responden a la lógica de producción deseante: “Las máquinas deseantes son máquinas binarias, de regla binaria o de régimen asociativo; una máquina siempre va acoplada a otra. La síntesis productiva, la producción de producción, posee una forma conectiva: «y», «y además»... Siempre hay, además de una máquina productora de un flujo, otra conectada a ella y que realiza un corte, una extracción de flujo (el seno? la boca). Y como la primera a su vez está conectada a otra con respecto a la cual se comporta como corte o extracción, la serie binaria es lineal en todas las direcciones. El deseo no cesa de efectuar el acoplamiento de flujos continuos y de objetos parciales esencialmente fragmentarios y fragmentados” (Deleuze y Guattari, 2010, p.15)

[ii] Esta formulación tiene su base en la teoría matemática sobre conjuntos que permite ‘contar por uno’ a lo que se presenta como múltiple, sin borrar su multiplicidad intrínseca.

[iii] Los autores trabajan esta idea en articulación a lo que ellos denominan “máquina de guerra”, en tanto se oponen a “los grandes cuerpos de un Estado” donde, a partir de cierto poder o función, los elementos son claramente diferenciados y jerarquizados: “Estamos ante algo que no se reduce ni al monopolio de un poder orgánico ni a una represen-

tación local, sino que remite a la potencia de un cuerpo turbulento en un espacio nómada. (...) Lo que queremos decir es que los cuerpos colectivos siempre tienen márgenes o minorías que reconstituyen equivalentes de máquina de guerra, bajo formas a veces inesperadas, en agenciamientos determinados” (Deleuze y Guattari, 2002, pp. 372-373) [iv] Félix Guattari retoma la noción de “procesos disipativos” elaborada por Stengers y Prigogine para dar cuenta de los procesos de producción que no responden a un secuencia lineal y progresiva (Guattari y Rolnik, 2006).

[v] Es una transición que hemos observado realizar a referentes del campo de lo grupal en nuestro país, como Ana María Fernández -entre su libro “*El campo grupal. Notas para una genealogía*” y “*Las lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades*” hay continuidades, pero también importantes diferencias- o Marcelo Percia quien realiza una fuerte crítica a la noción de *dispositivo* grupal al pensar los modos de estar con otros y producción de lo común (Entrevista en *Revista Clepios* 79. *Grupalidades*. Jul-Sept 2019)

BIBLIOGRAFÍA

- Badiou, A. (1999). *El ser y el acontecimiento*. Manantial.
- Bonomi, L. (2018). *Representaciones, transferencias de trabajo y prácticas de la interconsulta psicológica de profesionales de la salud, en hospitales públicos de la Ciudad de Buenos Aires*. Tesis doctoral. Publicación interna de la Universidad de Palermo.
- Dassen, F. (1997). ¿Por qué la escuela? En *Enseñanzas del pase*. Buenos Aires: Eol. Recuperado de: http://www.eol.org.ar/template.asp?Sec=el_pase&SubSec=testimonios&File=testimonios/dassen_porque.html
- Deleuze, G y Guattari, F. (2002). *Mil mesetas*. Pretextos
- Deleuze, G y Guattari, F. (2010). *El Antiedipo*. Paidós.
- Derrida, J. (2007). *La hospitalidad*. Ediciones de la Flor.
- Guattari, F. (1990). *Caosmosis*. Trad. Irene Agoff, Buenos Aires: Manantial.
- Guattari, F. y Rolnik, S. (2006) *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Lacan, J. (1964). Acto de fundación. En *Otros Escritos*. Buenos Aires: Paidós.
- Miller, J. (2000). *El banquete de los analistas*. Buenos Aires: Paidós, 2000.
- Vercauteren, D. y otros. (2010). *Micropolíticas de los grupos. Para una ecología de las prácticas colectivas*. Traficantes de sueños.
- Wainsztein, S. (2001). Transferencia de trabajo en las instituciones psicoanalíticas. Presentado en *Lo real de la transferencia*. Buenos Aires: EFBA. Recuperado de: https://silviawainsztein.com/wp-content/uploads/2018/06/transferencia_de_trabajo_en_las_instituciones psicoanaliticas_2001.pdf