



## **TRABAJO INTEGRADOR FINAL**

Fortalecer el encuadre en contextos de desborde institucional: una propuesta de intervención en La Casa de la Mujer y la Diversidad.

Modalidad: Propuesta de intervención en el campo profesional.

Autora: Abregú, Micaela.

Legajo: A-5024/5

DNI: 36.000.527

Tutora: Lignetti, Maira.

## **Agradecimientos**

Agradezco siempre a mi familia, por acompañar y sostener, por la paciencia infinita y el amor incondicional. A mi compañero, por confiar en mí y caminar conmigo, ayudándome a construir mi mejor versión, sin miedo.

Gracias a mis amigos, por hacerme reír en los peores momentos y por no dejarme abandonar, este logro lleva el nombre de ustedes.

Por último, quiero agradecer a la Facultad de Psicología y toda su gente, que me enseñó qué tipo de profesional quiero ser y con quienes quiero construir futuro.

## Índice

Resumen .....	3
Denominación Del Proyecto.....	4
Descripción de la Comunidad .....	5
Sobre La Institución.....	5
Sobre Los Equipos De Trabajo Y Los Concurrentes .....	6
Descripción Y Justificación De La Propuesta .....	7
Planteamiento Del Problema .....	7
Justificación De La Propuesta De Intervención .....	8
Respecto Del Proyecto De Intervención.....	13
Objetivos.....	14
General .....	14
Específicos.....	14
Determinación De La Propuesta .....	15
Acciones A Realizar, Plazos Tentativos, Recursos Materiales Y Humanos .....	15
Planificación De Objetivos Y Actividades .....	18
Reflexiones Finales .....	26
Referencias Bibliográficas .....	28

## Resumen

El presente trabajo deviene del pasaje por La casa de la Mujer y la Diversidad, durante las prácticas profesionales supervisadas de la carrera de Psicología, UNR. Consiste en una propuesta de intervención en el campo profesional, donde se pretende reflexionar acerca del rol de los trabajadores en una institución con características de desborde y cómo esto puede impactar en el funcionamiento del encuadre institucional. La premisa principal indica que el funcionamiento adecuado del encuadre puede favorecer un ambiente de trabajo saludable. Y por lo tanto, la falta de un encuadre claro y funcional puede intensificar el padecimiento subjetivo de los trabajadores. Para el abordaje de la problemática, se considera que la perspectiva de la psicología social-comunitaria es la más adecuada. La propuesta implica el desarrollo de un dispositivo-taller de modalidad grupal, dirigido al equipo de trabajadores de la institución. La finalidad es la de aportar a la reorganización del encuadre institucional y el mejoramiento de la dinámica de trabajo. La intervención finaliza con la confección grupal de un programa a futuro que permita mejorar la convivencia y la reelaboración de los obstáculos que emergen durante el trabajo. Pudiendo identificar las posibilidades concretas de intervención, a partir del fortalecimiento subjetivo de los equipos de trabajo y, en consecuencia, del encuadre institucional.

**Palabras Clave:** Institución Desbordada - Encuadre - Padecimiento Subjetivo - Psicología Social-Comunitaria - Dispositivo - Intervención.

## **Denominación Del Proyecto**

Este trabajo se llevará adelante en La Casa de la Mujer y la Diversidad, que es un espacio de atención y acompañamiento comunitario, situado en la ciudad de Rosario. La propuesta consta del desarrollo de un dispositivo grupal que apunte al intercambio entre todos quienes forman los equipos estables de trabajo dentro de la institución: profesionales, no profesionales y referentes barriales que acompañan el desarrollo de talleres y actividades. Esta propuesta está orientada desde el Análisis Institucional y la psicología social-comunitaria, y tiene como objetivo la reflexión y la discusión en torno a dos ejes principales: por un lado, el encuadre institucional y su funcionamiento; por el otro, el rol de los trabajadores en una institución atravesada por la urgencia y el desborde. Cabe aclarar que con urgencia y desborde nos referimos, no solo a la demanda en el área de salud mental sino a la constante exposición a situaciones que implican un riesgo inminente de vida y la falta de recursos (económicos y humanos) por parte de la institución para responder adecuadamente.

El dispositivo grupal tendrá el formato de taller, con una duración de seis semanas, realizándose un encuentro semanal de una hora y media de duración. En estas reuniones se desarrollarán diferentes propuestas de trabajo a partir de las cuales se intentarán abordar los ejes problemáticos mencionados, de manera dinámica, creativa y lúdica.

La propuesta finaliza con la confección grupal de un programa que, a futuro, permita mejorar la convivencia y la reelaboración de los obstáculos que emergen durante el trabajo, identificando las posibilidades concretas de intervención, a partir del fortalecimiento del encuadre institucional.

## **Descripción de la Comunidad**

### **Sobre La Institución**

La Casa de la Mujer y la Diversidad, está situada en el barrio Moderna-Triángulo en la zona Sur Oeste de Rosario. Es pertinente mencionar, que éste es señalado como uno de los focos más conflictivos y violentos de la ciudad, atravesado fuertemente por las problemáticas ligadas al narcotráfico. Este contexto genera en el barrio una sensación de tensión constante, debido no solo a los enfrentamientos entre bandas, sino también a la presencia de la Policía Federal y Gendarmería, percibidos como una constante amenaza.

La institución surge en 2016 a cargo de un grupo de mujeres trabajadoras de la economía popular. Fue construida en un terreno perteneciente a una vecina, ubicado junto a la vía del tren, y quienes asisten, mayoritariamente, viven en la barriada que se organiza a ambos lados de la vía. Las viviendas son muy precarias y en su mayoría no cuentan con los servicios básicos necesarios para sostener una buena calidad de vida. Sumado a eso la ausencia del Estado y la falta de políticas públicas que sean idóneas, hacen que se dificulte el acceso a derechos y a servicios de calidad. Actualmente, funciona en el lugar un comedor, que garantiza el alimento a los vecinos de las cercanías al menos tres veces por semana. Desde diciembre del 2020, comenzó a funcionar como Centro de Día a partir de un convenio firmado con el Ministerio de Igualdad y Género de la Prov. De Santa Fe (Resolución SElyG 126/20), y desde 2022 funciona como un CAAC (Casa de Atención y Acompañamiento Comunitario), programa perteneciente a SEDRONAR para el abordaje integral y comunitario del consumo problemático.

Dentro de los objetivos de la institución se encuentra el brindar asesoramiento, acompañamiento y sostener distintos dispositivos/talleres/jornadas que apuntan a la promoción de derechos de sus concurrentes. Apostando a fortalecer el abordaje y atención integral principalmente de las violencias de género y las redes comunitarias necesarias para prevenirlas. Así mismo, se busca establecer o profundizar la articulación con otras organizaciones, dispositivos e instituciones públicas que forman parte del entramado territorial del barrio (Movimiento de Trabajadores Excluidos, 2022).

## **Sobre Los Equipos De Trabajo Y Los Concurrentes**

La institución cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por profesionales de diversos campos como trabajo social, abogacía y psicología. Además, participan talleristas que sostienen espacios de oficios, disciplinas artísticas, un taller de masculinidades y una ronda de mujeres. A su vez, cuenta con acompañantes o referentes territoriales que garantizan el funcionamiento de la institución. Al estar inmersos en la cotidianidad del barrio muchas veces pueden acercar problemáticas o compartir situaciones que al resto del equipo pueden pasárseles por alto. La perspectiva de trabajo que atraviesa a los equipos parte de las militancias territoriales y el abordaje comunitario, que tiene como objetivo la producción de subjetividad, ciudadanía y empoderamiento de quienes asisten al espacio (Movimiento de Trabajadores Excluidos, 2022).

Es importante remarcar que por el espacio circula una población muy heterogénea, mayormente compuesta por infancias y adolescencias que son quienes más tiempo permanecen en el lugar y se sienten convocados por las actividades que se proponen. Por otro lado, los adultos tienen una participación más intermitente y presentan mayor dificultad para comprometerse con la institución y sostener las actividades en el tiempo. Por el momento el espacio no cuenta con un registro de sus concurrentes y no se realizan entrevistas de admisión o seguimiento de todos los casos.

## **Descripción Y Justificación De La Propuesta**

### **Planteamiento Del Problema**

La propuesta de intervención deviene del paso por las Prácticas Profesionales Supervisadas llevadas a cabo en La Casa de la Mujer y la Diversidad. En diversas oportunidades el equipo ha manifestado su preocupación a partir de situaciones concretas que atraviesan en el espacio. Por un lado, en su condición de trabajadores y por otro, a nivel institucional por estar sufriendo los efectos post pandemia y los recortes presupuestarios llevados adelante por las nuevas políticas de gobierno.

En este sentido, pelagra la renovación de algunos convenios con el Estado que permiten sostener los talleres y recibir algunas asistencias. A su vez, el número de concurrentes aumentó exponencialmente en los últimos años, creciendo así la demanda hacia la institución. A esto se le suman irregularidades en el pago de los salarios, lo cual vuelve compleja la participación y permanencia en la institución por parte de los trabajadores. Lo que genera ajustes sobre las horas que pueden disponerse al trabajo, afectando el funcionamiento de algunos dispositivos.

En relación a esto, los profesionales advierten que esta situación es común a todos los espacios e instituciones con las que se trabaja en conjunto, lo cual hace difícil la articulación entre efectores y el trabajo en red.

Frente a lo planteado y la pregunta por el sostenimiento de las actividades, hacen hincapié en que el encuadre se va armando todo el tiempo. Indican que es dinámico y que las características del lugar hacen necesario que los roles de los trabajadores se transformen según lo demande la situación. Admiten que muchas veces quedan detrás de resolver lo urgente, y se termina descuidado el objetivo principal que apunta a la promoción y el acceso a derechos por parte de los ciudadanos y al fortalecimiento de redes tanto dentro del barrio como con otros espacios. Esta situación, sumada a la precarización laboral y un contexto socioeconómico de crisis, no puede menos que producir un impacto directo en la Salud Mental tanto de los trabajadores, como de quienes se acercan al espacio.

Teniendo en cuenta lo desarrollado, quedan planteados los interrogantes que harán a la columna vertebral de este trabajo: ¿Qué consecuencias tiene para el equipo que el encuadre se vaya 'armando todo el tiempo? ¿Cómo influye esto a la hora de llevar adelante un rol como trabajadores de la Salud Mental? ¿Cómo se interviene en una institución desbordada?

## **Justificación De La Propuesta De Intervención**

Este proyecto es abordado desde una perspectiva social comunitaria, siguiendo lo propuesto por Montero (2008) quien enfatiza la necesidad de considerar el contexto socioeconómico y cultural en el proceso de intervención psicológica, integrando las realidades territoriales y las dinámicas grupales. Esto permite que la investigación involucre a la comunidad de forma activa, generando conocimientos aplicables y relevantes para la realidad particular con la que se trabaja. En este sentido, se destaca el tipo de institución en la que desarrollará la propuesta de intervención. La casa de la Mujer y la Diversidad, es principalmente, un espacio atravesado por la organización social. Quienes desarrollan actividades allí, ya sea desde un rol profesional, organizando un taller, gestionando o acompañando, se sienten convocados por el proyecto, más allá del salario y las condiciones de trabajo. Es importante esta aclaración, ya que el espacio se sostiene en gran medida, gracias al compromiso militante de quienes lo habitan.

En relación a esto, Stolkiner (2001) se refiere a las organizaciones sociales como elementos fundamentales para construir una red de apoyo y atención a las problemáticas de salud mental. Ya que éstas actúan como intermediarias entre los individuos y los sistemas de salud, promoviendo una atención integral y contextualizada, en oposición a los modelos tradicionales de atención médico hegemónicos. Siguiendo esta línea, Galende (2015) argumenta que las organizaciones sociales son esenciales a la hora de implementar intervenciones dentro de una comunidad, ya que están en contacto directo con las problemáticas locales y pueden diseñar, en conjunto con la población, programas que respondan a necesidades específicas. Esto es fundamental, ya que parte del trabajo de la organización implica dar voz a las necesidades de los miembros de una comunidad y priorizar la participación activa en las tomas de decisiones, lo cual tiene efectos empoderantes y desarrolla el sentido de pertenencia comunitario.

Ambos autores son críticos con las políticas públicas de salud mental de las últimas décadas, haciendo hincapié en la necesidad de la participación activa de las organizaciones sociales en la formulación e implementación de políticas que den respuesta a las necesidades reales de las comunidades. En ese sentido, abogan por un enfoque interdisciplinario de trabajo en las prácticas de salud mental, donde se articulen distintos sectores (educativos, sanitarios, etc) que permitan un abordaje integral de las problemáticas de salud mental.

En relación a este posicionamiento, durante la búsqueda de artículos e investigaciones acerca de la intervención en instituciones, surgen dos modalidades de trabajo que resultan de interés sobre el estado del arte: un grupo de trabajos

como los de Winkler (2012) y Boj (2022), que se centran en la reflexión sobre el rol de los profesionales dentro de la escena de intervención, abordando cuestiones como la ética profesional como elemento transversal al trabajo en salud comunitaria y el sufrimiento profesional, como consecuencia de las dinámicas institucionales. Y otras investigaciones, que constan de trabajos de campo, estudios de casos e intervenciones concretas, como son el trabajo de Rivera (2011) quien propone diferentes acciones en comunidad para combatir la propagación del dengue, o el trabajo de Sirvent et al (2023) quienes a partir de una propuesta de intervención participativa buscan promover la cohesión social, la autoestima y la capacidad de acción de los miembros de una comunidad en contextos desfavorables.

La mayoría de los artículos consultados hacen hincapié en la importancia de la formación de los profesionales psicólogos en su dimensión ético-política, lo cual implica un compromiso con la justicia social y la lucha por la equidad en el acceso a la salud y la defensa de los derechos humanos. Como así también, realizan un llamamiento a la reflexión acerca de la necesidad de llevar adelante cambios estructurales en el sistema de salud pública, lo que incluye un mejoramiento en las condiciones de trabajo de los profesionales, impactando a su vez en la calidad de la atención dentro de los efectores de salud.

Teniendo en cuenta lo desarrollado hasta el momento, se tomará como punto de partida lo propuesto por Schejter (2005), quien invita a pensar a la intervención como un trabajo de investigación, que nos permita conocer aquello instituido y a la vez descubrir los supuestos propios que aparecen a partir del intercambio. Esta investigación-acción produce efectos en sí misma. Para la autora, el profesional interviene investigando en conjunto con quienes son parte de la institución.

En consonancia con esta postura, se propone desarrollar un dispositivo grupal que adquiere carácter de intervención. Podemos definir al dispositivo según Foucault (1985) como un conjunto heterogéneo de elementos que se interrelacionan entre sí, conformando relaciones y conexiones de saber y poder que le dan una forma específica, respondiendo a una urgencia que se presenta en un momento histórico determinado. Perrés (1999) señala a su vez, que el dispositivo nos conduce a una idea dinámica de trabajo que, si bien debe partir de una construcción teórica, necesita que el marco teórico permanezca abierto, ya que la modalidad de investigación-acción implica no operar desde una verdad definitiva, permitiendo el cuestionamiento de la teorización. Este posicionamiento permitirá que nuestra práctica no se convierta en una simple confirmación o ejemplificación de nuestra rigidez teórica, sino que habilite la creación de nuevas

teorías. A su vez, facilita espacios de encuentro donde se produce la emergencia de aquello que es del orden de la incertidumbre, buscando involucrar a los actores sociales en la construcción de nuevos sentidos ordenadores.

Dicho esto, se desarrollarán a continuación algunos aspectos teóricos que se tienen en cuenta al momento de confeccionar el dispositivo:

- Desborde Institucional o Institución Estallada:

Podemos pensar al Desborde Institucional como un momento en el que se desdibujan los límites institucionales, donde ya no es posible contener y acompañar de forma eficiente a todos quienes solicitan atención. Esta dimensión puede ser pensada en la misma línea en la que Fernandez (1988) hace referencia a las "Instituciones Estalladas", indicando que las mismas no estallaron, sino que son estalladas, funcionando de una forma particular donde se observa una suerte de desfundamiento institucional, sumado a un vaciamiento de sentido. Todo esto como consecuencia en gran parte del avance de políticas neoliberales que apuntan a un vaciamiento de lo público, lo que va creando condiciones de desorientación y desamparo. Entonces, las instituciones son estalladas o desbordadas en tanto funcionan, pero dejan de ser ordenadoras de sentido y reguladoras de prácticas, y dejan de producir las condiciones necesarias para la construcción de modos de subjetivación que fortalezcan los lazos entre sus miembros y con la institución.

- Encuadre:

Bleger (1966) define al encuadre como un conjunto de condiciones constantes en las que se desarrolla un proceso. En este sentido, el encuadre operará como fondo sobre el cual emergerá, como figura, todo lo que tiene que ver con el movimiento institucional, con sus variables y problematizaciones. Justamente, para que aquello que emerja pueda ser abordado satisfactoriamente, el fondo debe ser inflexible. Si, por el contrario, el encuadre sufre variaciones, los emergentes se paralizan y surge el malestar institucional.

Como contraste al Desborde Institucional, el Encuadre brindaría cierta 'seguridad psicológica' ya que debe oficiar tanto de sostén y continencia, como de depósito de ansiedades y resistencias. Los aspectos constantes a tener en cuenta para su desarrollo son espaciales, temporales y funcionales, ligado esto último a la designación de las tareas y las funciones necesarias para sostenerlas. Entonces, el buen funcionamiento del encuadre crea las condiciones de producción del grupo.

Por último, podemos observar que el encuadre es entendido por Bleger (1966) como garante simbólico, tanto del proceso como de la tarea. En definitiva, se lo puede pensar como una ley, una terceridad entre las partes que constituyen el todo que son el equipo de trabajo y la comunidad. Si bien la configuración del

encuadre se desarrolla a partir de un esquema conceptual específico, debe responder a las necesidades tanto de los concurrentes como del equipo de profesionales y trabajadores de la institución, brindando un marco dentro del cual pensar las intervenciones y estrategias de abordaje de la forma más adecuada.

- Implicación:

Teniendo en cuenta que la propuesta de intervención deviene del paso por las prácticas profesionales, es pertinente mencionar el concepto de Implicación propuesto por Lourau (2007), que puede situarse como la vinculación consciente o no, entre el sujeto y la institución. Mediante este concepto, el autor pretende poner fin a la ilusión de la neutralidad analítica, considerando que quien ejerce ese rol es siempre un elemento dentro del campo que no queda exento de los efectos de los analizadores dentro del dispositivo de intervención. Esto porque no sólo nuestro sistema de creencias y conceptualizaciones están poniéndose en juego sino también nuestro propio cuerpo, convirtiéndose en elementos dentro del dispositivo.

- Síndrome de Burnout:

Según el desarrollo de Escardó (2006) el síndrome de burnout es descrito por primera vez en la década de 1980 por las psicólogas Maslach y Jackson, con la intención de aportar un diagnóstico específico al conjunto de síntomas que surge como respuesta al estrés laboral crónico. Desde un enfoque psicosocial, Gil Montes (2001) agrega que el fenómeno ha sido conceptualizado como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Como consecuencia, aparecen sentimientos negativos hacia el rol profesional que se ejerce y tensiones tanto entre compañeros de trabajo, como con usuarios de la institución.

El entorno social es un desencadenante importante del síndrome de burnout. Los profesionales que desarrollan sus trabajos en instituciones públicas ven como constantemente éstas son atravesadas por nuevas leyes, recortes presupuestarios y cambios en las regulaciones, modificando así el funcionamiento de los dispositivos de trabajo. Lo cual los expone tanto a éstos como a otros trabajadores a una situación de precarización laboral e incertidumbre.

- Cuidado de cuidadores:

Al referirse al cuidado de cuidadores, Escardó (2006) hace referencia al enfoque específico desarrollado para atender las necesidades emocionales y psicológicas de los profesionales que trabajan en el ámbito de la salud, especialmente aquellos que se enfrentan al desgaste emocional y el riesgo de desarrollar burnout debido a la intensa carga que implica acompañar a otros que se encuentran en situación de vulnerabilidad. El trabajo consta de dispositivos

grupales cuyos integrantes trabajan en una misma institución, las técnicas de intervención implementadas están fuertemente atravesadas por el psicodrama y dinámicas artísticas, como por ejemplo juego de roles y actividades plásticas o narrativas.

El trabajo de Escardó y su equipo, apunta al desarrollo de la creatividad, ya que la considera un antídoto de la alienación, y aquella herramienta que permitirá la construcción de un nuevo lenguaje en común. A su vez, apuesta a la educación y el entrenamiento constante de los trabajadores para fortalecer sus habilidades y estrategias de afrontamiento, lo cual incluye herramientas para manejar el estrés y fomentar el autocuidado.

- Redes en salud:

Rovere (2006), define las redes en salud como un conjunto de relaciones e interacciones que se establecen entre diferentes actores (individuos, grupos instituciones y comunidades) con el objetivo de promover la salud y gestionar la atención sanitaria de la manera más efectiva. El autor hace hincapié en la importancia de la complementariedad para lograr un abordaje integral que considere las necesidades de la población y optimice los recursos disponibles.

Pensar las redes como formas de organización implica el trabajo en la producción de consensos, sosteniendo relaciones e intercambios estables, en pos de objetivos comunes. La articulación entre los distintos componentes de la red involucra un conjunto de acciones que garantizan la accesibilidad y continuidad de los cuidados. Este modelo considera la participación activa de las personas que reciben atención sanitaria como fundamental, como así también la construcción de estrategias desde una perspectiva de derechos humanos y de integración social.

Entonces, las articulaciones entre los diferentes efectores dentro de la red comunitaria corresponde a un proceso de co-construcción que servirá como apoyatura para dar respuestas a las necesidades de las personas. Un abordaje satisfactorio de parte de la red será el acompañamiento de las estrategias de cuidado a partir de la conexión entre los diversos actores y la posibilidad de tejer acciones conjuntas para responder a una problemática.

## **Respecto Del Proyecto De Intervención**

El desarrollo de la propuesta de intervención, se basa en la premisa de que el funcionamiento adecuado del encuadre puede favorecer un ambiente de trabajo saludable, donde los trabajadores puedan sentirse sostenidos y orientados. Sin embargo, la falta de un encuadre claro y funcional puede intensificar el padecimiento subjetivo de los trabajadores, contribuyendo al estrés, la sensación de desamparo y el riesgo de burnout. Esto se relaciona con la dificultad para manejar las exigencias del trabajo mental y emocional que implica la atención a pacientes.

Para abordar las problemáticas desarrolladas, se considera que la modalidad grupal es la más adecuada, ya que supone la posibilidad de encontrarse con otros para interpelarse en el rol de trabajadores de la salud y en la práctica. Esto permite visibilizar diversos atravesamientos que, en última instancia, facilitan la recomposición subjetiva de los equipos, aportando al fortalecimiento del encuadre institucional. Lo cual permitirá, finalmente, la recomposición de la red comunitaria de trabajo.

## **Objetivos**

### **General**

Proponer un dispositivo grupal dirigido al equipo de trabajo de La Casa de la Mujer y la Diversidad, con el fin de aportar a la reorganización del encuadre institucional y el mejoramiento de la dinámica de trabajo.

### **Específicos**

- Trabajar, mediante ejercicios creativos, la percepción que los trabajadores tienen tanto de sus actividades dentro de la institución, como de las relaciones que se dan en ese contexto.
- Consolidar un espacio de escucha y contención, donde la palabra pueda circular y se logren acuerdos que faciliten el desarrollo de la tarea.
- Promover la reflexión acerca de la importancia de la institución, sus particularidades, sus posibilidades y limitaciones.
- Visibilizar y mejorar la articulación con otros efectores pertenecientes al entramado comunitario, resaltando la importancia del trabajo en red.
- Confeccionar grupalmente un programa a futuro que permita mejorar la convivencia y la reelaboración de los obstáculos que emergen durante el trabajo, identificando las posibilidades concretas de intervención, a partir del fortalecimiento del encuadre institucional.

## **Determinación De La Propuesta**

### **Acciones A Realizar, Plazos Tentativos, Recursos Materiales Y Humanos**

En este apartado se desarrolla la planificación y formulación de acciones, tareas y objetivos. Si bien, se considera a la planificación como una herramienta fundamental para gestionar y construir mejores estrategias para trabajar, todos los aspectos que hacen al dispositivo son abordados desde el dinamismo y la flexibilidad. Esto porque, al tratarse de un grupo heterogéneo, las actividades pueden sufrir modificaciones. Dicho esto, nos proponemos desarrollar la estructura del proyecto.

En primera instancia, será necesario proponer un encuentro inicial con el grupo de trabajadores de la institución, en el cual se realizará una presentación de los profesionales que implementarán el dispositivo, una introducción a la propuesta de trabajo y su estructura. En este primer contacto, se alentará a los futuros participantes a que realicen preguntas acerca del taller y despejen dudas generales.

Posteriormente, los profesionales a cargo de la implementación del dispositivo (un/a Psicólogo/a y un/a Trabajador/a Social), deberán reunirse para asegurarse de que lo planificado se corresponde con los intereses y demandas del grupo. De ser necesario, realizarán los ajustes pertinentes para garantizar un buen funcionamiento del taller. El requisito para la participación del dispositivo supone ser trabajador de la institución, tanto profesionales como no profesionales. A su vez, sin ser excluyente, es importante que quienes participen de la propuesta se sientan convocados y no obligados a asistir. En lo que respecta a los plazos y tiempos tentativos, el dispositivo será desarrollado durante seis semanas, durante las cuales se realizarán ocho encuentros en total.

La reunión inicial, como se indicó anteriormente, tendrá por objetivo la presentación del dispositivo y los profesionales interventores, con una duración de una hora y media. Puede llevarse adelante la misma semana que el primer encuentro del taller. Durante los encuentros posteriores se desarrollan las actividades correspondientes al dispositivo-taller. Cada encuentro tendrá una duración total de una hora y media, quedando esto último sujeto a la cantidad de participantes y disponibilidad del grupo. La instancia de taller constará de seis encuentros divididos en tres módulos de trabajo:

- Durante los primeros dos encuentros, las actividades estarán orientadas a lograr la integración de los miembros del dispositivo, promoviendo la participación activa en las propuestas. A su vez, se buscará consolidar un

espacio de escucha y contención a través de la construcción de acuerdos que faciliten el desarrollo de la tarea. Se tratará en su mayoría de actividades donde cada participante tenga la posibilidad de compartir creativamente algo de sí mismo con otro.

- En los próximos dos encuentros, las dinámicas estarán orientadas a la reflexión acerca de lo cotidiano, los malestares y problemas que surgen a partir de las actividades que se llevan adelante en la institución y las relaciones que se dan en ese contexto. En esta oportunidad, las actividades propuestas serán desde el principio grupales, donde se explorará mediante ejercicios de cooperación y construcción colectiva, cuáles son los modos en que los participantes se relacionan, se comunican y resuelven los conflictos que pueden surgir en la tarea. Finalmente, se reflexionará entre todos acerca de los obstáculos, las sensaciones y resoluciones que se encontraron grupalmente, apuntando al fortalecimiento del intercambio, el diálogo y la empatía entre los participantes.
- En los últimos dos encuentros, las propuestas de trabajo buscarán instalar el diálogo acerca de la institución. Sus orígenes, sus objetivos, su importancia para la comunidad. A su vez, reflexionar grupalmente acerca de sus particularidades, sus posibilidades y limitaciones. En esta última instancia, se buscará fortalecer la identidad de la institución y el sentido de pertenencia de sus trabajadores, apostando al reforzamiento de los lazos comunitarios con otros actores sociales, los sentimientos de ciudadanía y la dimensión ético-política de la tarea.

La propuesta finaliza con un último encuentro de una hora y media de duración. Ésta tendrá como objetivo la confección grupal de un programa a futuro que permita mejorar la convivencia grupal y la reelaboración de los obstáculos que pudieran surgir durante el trabajo. De este modo, se da lugar a la puesta en acción de lo trabajado a lo largo del taller, a partir del intercambio y un trabajo de participación activa, cooperación y escucha entre compañeros.

Cada encuentro estará conformado por tres momentos: 1. Presentación de la temática a desarrollar e intercambio sobre la misma. 2. Desarrollo de actividades y ejercicios. 3. Compartir y reflexionar sobre lo trabajado, los miedos, deseos, emociones y ansiedades que pudieran emerger tanto durante el desarrollo del encuentro, como en días posteriores. A su vez, se sugiere que posterior a cada encuentro, el equipo de profesionales interventores se reúna para evaluar la ejecución del dispositivo, y de esa manera realizar los cambios y ajustes

pertinentes que fueran necesarios para un desarrollo más eficiente de la tarea.

En cuanto a los profesionales a cargo de la intervención, deberán conocer el marco teórico, epistemológico y ético que sustentan al dispositivo. Debiendo desarrollar la intervención desde una perspectiva social comunitaria, lo cual implica un compromiso con la justicia social y la lucha por la equidad en el acceso a la salud y la defensa de los derechos humanos.

En relación a los recursos materiales, el dispositivo se desarrollará dentro de la institución, preferentemente en horario laboral y en un espacio cerrado, con el objetivo de evitar interrupciones o distracciones. Además, dicho debe ser amplio e iluminado. Se recomienda que el lugar cuente con mesas y sillas para los encuentros. Además, según la actividad propuesta se debe disponer de los materiales necesarios para llevar adelante la tarea y algunas hojas con actividades impresas que llevarán los profesionales a cargo del dispositivo.

### Planificación De Objetivos Y Actividades

Momento	Objetivos	Actividades	Insumos materiales	Duración
Presentación (Entrevista inicial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentar a los profesionales a cargo del dispositivo.</li> <li>- Introducir las pautas generales acerca de la propuesta de trabajo y su estructura.</li> <li>- Facilitar la integración de los participantes para lograr una buena predisposición.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ronda de presentación</u></li> </ul> <p>Los profesionales a cargo del taller se presentan e invitan a cada participante a presentarse diciendo su nombre, su edad y la actividad que realiza en la institución. Sumado a alguna característica personal que quiera compartir con la ronda.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Introducción del dispositivo/ taller</u></li> </ul> <p>Los profesionales deben dar a conocer con claridad los objetivos, el encuadre y la dinámica de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Espacio de preguntas</u></li> </ul> <p>Se invita a los participantes a realizar preguntas acerca del dispositivo, mediante una dinámica de lanzamiento de pelota: un participante toma la pelota, realiza una pregunta y a continuación se la pasa a un compañero, que desarrollará otra inquietud y volverá a lanzar la pelota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelota pequeña (tipo tenis)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora y media.</li> </ul>
<b>PRIMER MÓDULO</b>				
Primer Encuentro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir el rol de cada participante dentro de la institución, los objetivos y desafíos cotidianos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Mapa de roles</u></li> </ul> <p>Se invita a cada participante a realizar sobre una hoja A4 un mapa conceptual, que tenga por centro su rol y que se ubiquen alrededor dibujos, palabras, frases, etc. que transmitan los objetivos propios y los desafíos con que se encuentran en el día a día.</p> <p>De esta manera, los demás integrantes podrán conocer un poco más acerca de las tareas de sus compañeros, compartiendo objetivos en común, desafíos y reflexiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas A4.</li> <li>- Fibras de colores.</li> <li>- Tijeras.</li> <li>- Revistas.</li> <li>- Témperas.</li> <li>- Pinceles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora y media.</li> </ul>

	<p>- Reflexionar sobre las expectativas iniciales al ingresar a la institución y cómo esas expectativas pueden haberse transformado con el tiempo.</p>	<p><u>- Reflejo de expectativas</u></p> <p>Los facilitadores colocan 10 imágenes sobre una mesa de forma aleatoria. A continuación, se les pide a los participantes que, por un tiempo determinado, observen las imágenes y seleccionen tres que mejor representen sus expectativas al ingresar a la institución. Luego, se invita a los participantes a escribir brevemente en un papel sensaciones o reflexiones acerca de sus imágenes elegidas. (20 min)</p> <p>Posteriormente, se divide a los participantes en grupos de 3 a 5 personas, pidiéndoles que compartan sus imágenes seleccionadas y las razones de su elección, durante 10-15min. Cumplido el tiempo, se reúne a todos nuevamente y se les invita a compartir alguno de los puntos en común que surgieron grupalmente. Se les pide que reflexionen acerca de cómo sus expectativas han cambiado desde su ingreso y qué aspectos de esas expectativas todavía son relevantes o necesitan ser reevaluados.</p> <p>Para finalizar, se proporciona a cada participante la opción de seleccionar una imagen adicional que represente cómo ven su rol actual en la institución. Se anima a que propongan acciones que se podrían ejecutar para alinear sus expectativas con la realidad actual de su rol.</p>	<p>- 10 fotografías impresas. - Lapiceras. - Hojas A4.</p>	<p>- Una hora y media.</p>
<p>Segundo Encuentro</p>	<p>- Reflexionar sobre la percepción, la interpretación y los malos entendidos en la comunicación. -Promover la</p>	<p><u>- Interpretación en acción</u></p> <p>Se invita a los participantes a formar una ronda, mirando hacia el centro y se le proporciona a cada uno una hoja A4 y una fibra de color.</p> <p>A continuación, todos giran hacia la derecha, colocando la hoja en la espalda de su compañero, conservando la ronda. Uno de los facilitadores es quien comienza a dibujar algo sencillo en la hoja</p>	<p>- Hojas A4 - Fibras de colores.</p>	<p>- Una hora y media.</p>

	<p>escucha activa y la clarificación entre los participantes.</p>	<p>que se encuentra en la espalda del primer participante, quien al sentir los movimientos de la fibra, debe intentar reproducir el dibujo de su espalda en la hoja colocada en la espalda del siguiente participante y así sucesivamente. Cada persona debe reproducir lo que percibe en la espalda del compañero. El proceso se desarrollará en 5 minutos. Al finalizar el tiempo, el facilitador muestra el dibujo original y los participantes lo comparan con sus creaciones. A continuación, se busca generar un momento de reflexión acerca de los diferentes resultados a partir de disparadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo se sintieron al intentar reproducir el dibujo?</li> <li>- ¿Qué desafíos encontraron en el proceso?</li> <li>- ¿Cómo creen que se relaciona esto con la comunicación en el lugar de trabajo?</li> <li>- ¿Qué aprendizajes se pueden extraer sobre la percepción y los malos entendidos?</li> </ul> <p>Para finalizar, se busca resaltar la importancia de la comunicación asertiva y clara, que incluya la verificación de sus percepciones con las de los demás. Se puede invitar a desarrollar en conjunto estrategias concretas posibles de implementar para mejorar la comunicación diaria.</p>		
--	---	---	--	--

SEGUNDO MODULO

<p>Tercer Encuentro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mencionar los malestares y problemas que surgen a partir de las actividades laborales.</li> <li>- Facilitar el</li> </ul>	<p>- <u>Voces anónimas, acción colectiva</u></p> <p>Se invita a los participantes a describir en una tarjeta, anónimamente, situaciones problemáticas que surgen en relación a su actividad laboral o por tensiones en los vínculos entre compañeros. (10min) Al finalizar, se pide a todos que doblen sus papeles y lo coloquen dentro de una caja, donde se mezclarán.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hojas A4</li> <li>- Fibras</li> <li>- Cartulina.</li> <li>-Caja de cartón.</li> </ul>	<p>- Una hora y media.</p>
-------------------------	--	--	--	----------------------------

	<p>diálogo acerca de las tensiones en los vínculos entre compañeros de trabajo.</p>	<p>Posteriormente, se invita a cada participante de manera aleatoria a sacar una frase del recipiente y leerla en voz alta. A continuación, se abre el espacio para una reflexión grupal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué emociones evoca esta situación?</li> <li>- ¿Quiénes se sienten interpelados por ella? ¿Por qué?</li> </ul> <p>Mientras los participantes reflexionan, uno de los interventores puede anotar palabras claves o temas recurrentes en una cartulina.</p> <p>Como segunda parte de la actividad, se propone a los participantes que se dividan en grupos de hasta 4 personas, elijan una de las escenas relatadas y la dramatizen juntos. (esto implica, la asignación de papeles, planificación, coordinación y dirección de la escena). Una vez organizada, se muestra al resto de los grupos.</p> <p>Posterior a cada dramatización, se busca mediante el diálogo diferentes resoluciones para la escena propuesta y se dramatizan los finales alternativos.</p> <p>Al finalizar el ejercicio, se comparten sensaciones en relación a cómo realizaron la tarea grupal y se realizó la división de tareas, si identifican liderazgos, rivalidades, tensiones, etc.</p>		
<p>Cuarto Encuentro</p>	<p>- Reflexionar acerca de su rol como trabajadores de la salud mental. -Poner en valor el concepto de Organización Social.</p>	<p><u>- Tejiendo la red social</u></p> <p>En primer lugar, se introduce el concepto de Organización Social y su importancia tanto en la promoción de la salud mental, como en la construcción de las instituciones de tipo comunitarias.</p> <p>A continuación, se le pide a cada participante que escriba en una tarjeta una palabra o frase que represente su rol dentro de la institución y cómo creen que contribuyen a la organización social. (5-10min)</p> <p>Luego, se dividirá a los participantes en</p>	<p>- Ovillos de lana de diferentes colores y largos.</p>	<p>- Una hora y media.</p>

		<p>grupos de 4 a 6 personas y se les pide que compartan sus tarjetas y discutan brevemente como esas contribuciones se relacionan para sostener la organización social, reconociendo la importancia del aporte de cada uno. Al finalizar, se conforma una ronda entre todos los participantes y el facilitador invita aleatoriamente a uno de ellos a sostener un ovillo de lana. Este primer participante debe tomar la punta del ovillo y debe pasarlo a otro miembro del grupo, explicando brevemente por qué lo elige y cómo su contribución es importante para la organización.</p> <p>La persona que recibe el ovillo, a su vez, hace lo mismo con otro integrante y así sucesivamente, hasta que todos hayan sido conectados por el hilo.</p> <p>Una vez que todos han compartido y la red está visiblemente desplegada por la lana, se pide que se observe lo que se ha formado y se invita al intercambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué representa esta red para nosotros como organización?</li> <li>- ¿Cómo se siente ser parte de este tejido y ver como nuestras contribuciones individuales se entrelazan?</li> <li>- ¿Qué aspectos pueden ser fortalecidos?</li> </ul> <p>Para finalizar, se destaca la importancia de cada rol dentro de la organización y la importancia de la misma para el fortalecimiento de la institución.</p>		
<b>TERCER MÓDULO</b>				
Quinto Encuentro	- Indagar sobre el conocimiento de los trabajadores respecto a la historia y funcionamiento	<p>- <u>Explorando nuestra institución</u></p> <p>Los facilitadores dividen al azar a los participantes en dos grupos. A continuación, se desarrolla una actividad de trivía que los grupos deben contestar acerca de la institución (origen, fundadores, cantidad de talleres, objetivos institucionales, etc.). También se realizarán preguntas acerca de otras</p>	- Hoja con preguntas de la trivía. - Bolsitas con caramelos, para entregar	- Una hora y media.

	<p>de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la reflexión sobre la importancia de conocer los fundamentos institucionales.</li> <li>- Fortalecer la identidad de la institución y el sentido de pertenencia de sus trabajadores.</li> <li>- Promover el intercambio de experiencias y anécdotas que fortalezcan la cohesión del grupo.</li> </ul>	<p>instituciones que se encuentran dentro de la red comunitaria (centro de salud, escuelas, clubes, organizaciones). Los grupos deben discutir entre sí las respuestas y el turno para contestar será alternando.</p> <p>Al finalizar cada pregunta, los facilitadores pueden ofrecer un resumen de cada respuesta correcta, proporcionando información adicional sobre la historia y los objetivos de las instituciones.</p> <p>Una vez finalizada la trivía, el grupo que más respuestas correctas contesta es premiado a modo simbólico.</p> <p>Posterior a esto, se invita a los participantes a compartir sus sensaciones acerca de la información que se brinda durante la actividad: ¿Es nueva? ¿Es conocida? ¿Es poca o mucha? ¿De qué nos sirve?</p> <p>Para el cierre de la actividad, se invita a que cada participante cuente algún dato o anécdota que se relacione con la institución o instituciones cercanas, que sea desconocido para los demás.</p>	<p>como premio.</p>	
<p>Sexto Encuentro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la reflexión sobre el significado y valor de la institución para los trabajadores.</li> <li>- Explorar las emociones y percepciones individuales y grupales respecto a la institución.</li> <li>- Visibilizar las instituciones cercanas y trabajar sobre posible</li> </ul>	<p>- <u>Caleidoscopio institucional</u></p> <p>En primer lugar, se divide aleatoriamente a los participantes en grupos de 4 personas y se entrega a cada grupo 2 cartulinas: una con una foto de la institución en el centro y otra con una foto de alguna escena cotidiana dentro de la institución.</p> <p>En relación a la primera cartulina, se les pide que construyan un mapa, conectando a la institución con otras instituciones. Describiendo abajo de cada una qué actividades se realizan o podrían realizarse en conjunto y con qué objetivos.</p> <p>Para trabajar con la segunda cartulina, se proporciona a cada grupo una lista de preguntas disparadoras y se los animará a debatir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué sensaciones aparecen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartulina.</li> <li>- Dos Fotografías de la institución.</li> <li>- Dos Fotografías de escenas cotidianas dentro de la institución. (Imagen de algún taller o jornada compartida)</li> <li>- Fibras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Una hora y media.</li> </ul>

		<p>cuando vemos estas imágenes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo definirían a la institución en pocas palabras?</li> <li>- ¿Qué nombre le pondrían a la escena de la segunda foto?</li> <li>- Al mirar estas imágenes ¿Algo nos incomoda? ¿Algo nos entusiasma?</li> </ul> <p>Después de la discusión, cada grupo debe escribir en la cartulina las respuestas de forma breve y construir una última frase que busque capturar la esencia de la imagen. Se les puede invitar a incluir palabras claves o dibujos que complementen tus ideas. (20min)</p> <p>Posteriormente, cada grupo presentará su trabajo (2 cartulinas) a los demás, explicando su proceso de discusión, las articulaciones institucionales que eligieron, junto con las frases y lo que las imágenes representan para ellos.</p> <p>Para fomentar un ambiente de diálogo, se puede animar a los demás grupos a hacer preguntas o comentarios después de cada presentación.</p> <p>Después de las exposiciones, se buscará identificar temas en común que hayan surgido entre grupos. (45 min)</p> <p>A modo de cierre, se retoma la ronda inicial y se ofrece un espacio abierto para que compartan sus resonancias sobre la actividad y se intenta conectar lo que surge con la cotidianidad del trabajo y la relación entre los participantes y la institución.</p>		
<b>ÚLTIMO ENCUENTRO</b>				
Actividad de cierre.	- Reelaborar los obstáculos presentes en el desarrollo de los talleres.	<p>- <u>Ronda de cierre</u></p> <p>Se propone a los participantes una última ronda de resonancias. Se les invita a compartir sus sensaciones en torno al pasaje por el dispositivo, mencionar sus aspectos positivos y negativos.</p> <p>- <u>Confección de un programa de acción</u></p>	- Cartulinas. - Fibras.	- Una hora y media.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confeccionar un programa con objetivos a futuro.</li> <li>-Puesta en acción de lo trabajado.</li> </ul>	<p>Se invita a los participantes a confeccionar en conjunto un programa a futuro que permita mejorar la convivencia grupal y la reelaboración de los obstáculos que emergen durante el trabajo, identificando las posibilidades concretas de intervención, poniendo en acción las herramientas adquiridas a lo largo de los encuentros.</p> <p>Para ello, se les sugiere que, entre todos, se reflexione y se seleccionen al menos tres aspectos concretos de la institución sobre los cuales se podría trabajar. A continuación, se escribirán estos aspectos en una cartulina y, en grupos de cuatro, confeccionarán propuestas simples de intervención, que se puedan desarrollar a corto plazo.</p>		
<b>EVALUACIÓN FINAL</b>				
<p>Evaluación final del dispositivo</p> <p>(Equipo de profesionales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar y reflexionar acerca del dispositivo.</li> </ul>	<p>Se realiza un balance general de la implementación del dispositivo. Se dialoga sobre los objetivos y se reflexiona sobre la posibilidad de concretarlos y sus dificultades.</p> <p>Se indaga la posibilidad de repetir el dispositivo en el futuro, según el espacio institucional lo demande.</p>		

## Reflexiones Finales

Luego del desarrollo de esta propuesta de intervención en el campo profesional, quedan algunos aspectos finales que resultan importantes reconsiderar para pensar futuros trabajos en esta modalidad. En principio, los objetivos de este trabajo estaban dirigidos a reflexionar sobre el funcionamiento del encuadre institucional y su fortalecimiento. Esto a partir del abordaje crítico de las condiciones del trabajo y el desarrollo de los vínculos entre quienes participan del espacio. Es evidente que a lo largo de esta propuesta se considera nodal que la institución pueda sostener y mejorar su funcionamiento para construir posibilidades a futuro, pero resulta imprescindible cuestionarse acerca de qué significa esto. Construir futuro ¿es solamente perdurar en el tiempo? ¿Para qué?

Para esta reflexión final se tendrá en consideración a Bleichmar (2005), que propone entender a la subjetividad como aquel entrecruzamiento entre la constitución psíquica y los contextos histórico-sociales particulares que van a engendrar al sujeto. Dicho esto, la producción de subjetividad es regulada, según la autora, por los centros de poder que van a definir qué individuo es el necesario para que el sistema se conserve y en consecuencia, conservarse a sí mismo.

Esto no puede más que advertirnos acerca de la necesidad de sostener espacios que disputen estos sentidos social e históricamente instalados, para poder construir otras formas de habitar la realidad que se centren en la construcción de ciudadanos que desarrollen mayores niveles de autonomía, que comprendan la importancia de lo público y lo puedan defender, pero sobretodo que se reconozcan como sujetos de derecho y sean protagonistas de la construcción de la sociedad en la que viven y del Estado que se necesita para sostenerla.

Es en estos procesos donde podemos ubicar entonces el rol del psicólogo y los trabajadores de salud mental. Montero (2004), plantea a la tarea del psicólogo comunitario como “facilitador del cambio social”, esto se relacionaría con la detección de potencialidades y con la puesta en práctica de las mismas. Lo cual genera cambios en los modos de interpretar, construir e influir sobre la realidad. ¿De qué manera? Trabajando en conjunto con quienes constituyen el entramado comunitario de la institución. Al reconocer que la tarea se da entre actores sociales en un escenario específico y complejo, donde el conocimiento popular debe ser tenido en cuenta y habilitar desde allí el diálogo con los

profesionales en pos de construir conocimientos transversales y no a la inversa.

El paso por La Casa de la Mujer y la Diversidad se desarrolla en un contexto donde ciertos discursos ligados al individualismo y al desprestigio de lo popular están a la orden del día. Esto vuelve necesaria una última reflexión acerca de lo que implica la salud mental y poder pensarla no sólo como ley o derecho, sino sobre todo como praxis. Como proceso constante de lucha en pos de la garantía de la igualdad de oportunidades y el mejoramiento de las condiciones de vida de todos. Es imposible pensar que esto se logra en solitario, la salud mental es fundamentalmente con otros y esto último va más allá de compartir un espacio físico, sino que implica reconocerse entre pares y asumir nuestro rol como actores políticos.

Desde el lugar que elegimos como trabajadores de la salud mental, no podemos dejar de reflexionar y abordar de forma crítica los discursos predominantes que encarnan las instituciones. Ni así de pensar nuestra práctica ligada a un posicionamiento ético-político que implica, principalmente, el disminuir el sufrimiento humano y facilitar los lazos sociales para pensar en conjunto cómo mejorar las condiciones de nuestra existencia.

## Referencias Bibliográficas

- Bleger, J. (1966). *Psicoanálisis del encuadre psicoanalítico*. Buenos Aires, Hachette.
- Bleichmar, S. (2005). *La subjetividad en riesgo*. Buenos Aires, Paidós.
- Boj, Z. (2022). Sufrimiento institucional y sufrimiento profesional: El lugar de la emocionalidad en las instituciones. *Revista Margen* N°107- Diciembre 2022. <https://www.margen.org/suscri/margen107/Boj-107.pdf>
- De la Sovera, S. (2019). *Clínica ampliada: quebrando aislamientos*. Buenos Aires, Topía.
- Escardó, V. (2006). *Síndrome de burnout: Cuidado de cuidadores. Dispositivos grupales y técnicas de intervención*. Buenos Aires, Noveduc.
- Fernandez, A. M y Cols. (1999). *Instituciones estalladas*. Buenos Aires, Eudeba.
- Galende, E. (2015). *Conocimiento y prácticas de Salud Mental*. Lugar Editorial.
- Gil Monte, Pedro. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologíaCientífica.com*, ISSN:2322-8652.
- Hoyos Rivera, A. (2011) Intervención comunitaria en el dengue como una necesidad social. *Revista Cubana de Salud Pública* Vol.37 N°4:500-509. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v37n4/spu1441.pdf>
- Lourau, R. (2007). *El análisis institucional*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos*. Buenos Aires, Paidós.
- Movimiento de Trabajadores Excluidos (2022), Proyecto Centro de Día. Casa de la Mujer y la Diversidad.
- Perrés, José. (1999). Investigación y acción psicosocial: dispositivos de análisis e implicación. *Revista Campo Grupal*, Año 2, n°6:12.
- Rovere, M. (2006) *Redes En Salud; los Grupos, las Instituciones, la Comunidad*. Córdoba, El Ágora, Asociación Civil.
- Schejter, V. (2005). ¿Qué es la intervención institucional? *Revista Clepios* Volúmen XI- N°3:105-107.
- Sirvent, M., Lomagno, C. y Llosa, S. (2011). Intervención comunitaria en contextos de pobreza en la ciudad de Buenos Aires, desde una perspectiva de animación sociocultural e investigación-acción participativa. *Revista internacional Animación*,

territorios y prácticas socioculturales. N°2:37-54.

<https://www.erudit.org/en/journals/riatps/2011-n2-riatps08100/>

Stolkiner, A. (2001). Subjetividades de época y prácticas en salud mental. Revista Actualidad Psicológica, Año XXVI-Nº 239.

Winkler, M., Alvear, K., Olivares, B. y Pasmanik, D. (2012). Lo ético es transversal y cotidiano: dimensiones éticas en la formación y práctica en psicología comunitaria. Acta bioeth, Vol.18, N°2:237-245. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2012000200012>