

**Universidad de la República
Facultad de Psicología**

**Trabajo Final de Grado:
Proyecto de Intervención.**

**Dispositivo de intervención grupal
sociodramático como recurso a las
problemáticas laborales.**

Desirée Correa Yelavich C.I.: 5037622-7

Tutora: Prof. Adj. Mag. Gabriela Etcheverry

Montevideo, Martes 5 de Mayo 2015

“Lo que antes era pereza se percibe desde una perspectiva inversa desde el punto de vista del obrero. No se trata sólo de una revolución social, sino de la condición obrera. El obrero se cansa, el obrero se aburre, la rutina le amarga el alma, el trabajo enferma su mente.” (Abraham.2000 p123)

Resumen

El objetivo de este proyecto de intervención es proponer un dispositivo que permita abordar los factores de riesgo psicosociales derivados del trabajo. Esta intervención se llevaría a cabo mediante un dispositivo de tipo grupal, que sea un aporte real para los trabajadores, el cual propicie un incremento de la sensibilidad, el apoyo y la comunicación entre los miembros, así como un protagonismo del trabajador generando condiciones para desplazarlo de su rol de víctima, permitiendo mediante el grupo potenciar en cada uno el control de la situación laboral. Se propone que dicho dispositivo utilice las herramientas del sociodrama.

Palabras claves: factores de riesgo psicosocial, dispositivo grupal, sociodrama.

Índice

1. Exposición de la Implicación de la autora:	4
2. Marco Teórico:.....	5
2.1 Trabajo:	5
2.2 Factores de riesgo psicosocial:.....	6
2.3 Dispositivo grupal:.....	8
2.4 Sociodrama:.....	10
3. Antecedentes:.....	12
4. Tema/problema a abordar:	15
4.1 ¿Por qué un dispositivo de intervención grupal sociodramático serviría como recurso para abordar las problemáticas laborales actuales?	16
4.2 ¿Qué se pretende lograr mediante la instalación de este proyecto de intervención?	17
4.3 ¿Dónde se visualiza la aplicación del proyecto de intervención? ..	18
5. Objetivo General.....	19
5.1 Objetivos Específicos·	19
6. Diseño Metodológico:	20
6.1 Componentes de un sociodrama:	20
6.2 Etapas:	21
6.3 Recursos Técnicos:	22
7. Resultados esperados:	23
8. Referencias bibliográficas:.....	24

1. Exposición de la Implicación de la autora:

El presente proyecto de intervención tiene su origen en una preocupación derivada de mis experiencias vividas como trabajadora en el área de atención al cliente durante los últimos cuatro años.

En 2011 ingresé a trabajar en un Call Center tercerizado para un Ente Estatal de gran importancia a nivel nacional, allí fue donde conocí de primera mano las problemáticas laborales que eran sufridas y padecidas por los trabajadores. La constante exigencia de los supervisores de atender un número establecido de llamadas en un tiempo determinado, debido al interés único de la productividad, haciendo caso omiso a la salud de los trabajadores, así como también las exigencias, quejas e insultos por parte de los clientes más el mobiliario inadecuado, son cosa de todos los días.

A través del diálogo con los compañeros y la propia experiencia del día a día, fui sumergiéndome en los problemas de salud de aquella población trabajadora y adquiriendo la necesidad de aportar para generar un cambio. En ese momento me sume a la lucha del área de salud laboral sindical para mejorar las condiciones y la calidad de vida de todos los trabajadores del Call center.

Estuve 2 años en esa empresa, luego me “ascendieron” al área comercial presencial en el ámbito público, allí evidencio que las condiciones laborales no eran distintas, la ausencia de la vincha parecía alivianar el trabajo, pero las exigencias solo se modificaron no disminuyeron. El afán de la empresa porque cada trabajador deje todo de sí incluso su salud continúa.

Otro aporte no menor proviene de la militancia política y sindical, esas idas y venidas en tantas luchas, me han posibilitado una aproximación a las realidades laborales de trabajadores de muchas y diferentes áreas de distintos lugares del país.

Estos pasos por la vida y algunos otros, me han permitido comprender que existe una realidad vivida, padecida y sufrida por muchos trabajadores, a la que hay que hacerle frente. Posicionándome para hablar desde un lugar de gran implicación, donde el cotidiano vivir laboral, la militancia, sumadas a una formación en psicología me han suscitado la necesidad de construir herramientas que posibiliten generar vínculos laborales donde prime la calidad de vida de los trabajadores. Aportando para construir un sistema laboral más justo y solidario.

2. Marco Teórico:

Para poder delimitar el tema y comprender el objetivo de este proyecto de intervención es preciso realizar una suerte de articulación entre diversas categorías tales como la noción de trabajo, las problemáticas del mismo y las herramientas utilizadas para abordar estas problemáticas, todas estas categorías darán soporte a la intencionalidad de realizar este proyecto.

2.1 Trabajo:

Es insoslayable partir de la idea de que el trabajo es de gran importancia a nivel social, mediante él se determinan aspectos elementales de la vida de los sujetos, como el hecho de ser o no trabajadores y el tipo de trabajo que van a desempeñar. (Rieznik, 2007)

Establece lo que el sujeto es o no es, lo que tiene o no tiene, esto se debe a que el trabajo permite generar relaciones, vínculos, forjar un sentido de pertenencia y una retribución económica, lo cual le va a dar “un sentido a la existencia” (Araujo, 2013).

En la actualidad la globalización y el capitalismo han evolucionado, generando nuevas formas de control de los cuerpos y de los tiempos, el mercado ha priorizado aquellos sujetos que son capaces de transgredir las barreras del bien social y priorizar el beneficio personal. (Abraham, 2000)

Vivimos en una sociedad donde se han modificado las tecnologías laborales, donde han aumentado las exigencias, prevaleciendo el éxito y la superación personal. Se pretende no solo controlar y dominar el tiempo y los cuerpos de trabajo, sino también se le exige al trabajador la excelencia. (Araujo, 2013)

Como expone Tomás Abraham (2000) en su libro “La Empresa de Vivir” estas exigencias y demandas del mundo actual van desgastando al trabajador, le devuelven una imagen de incompletud; estamos transitando una sociedad de ganadores y de perdedores.

Vivimos en una modernidad líquida al decir de Bauman (2008) donde todo es descartable, los empleos son descartables, y los empleados también.

Las condiciones laborales y organizacionales a las cuales son sometidos los sujetos, son dictadas por las lógicas del mercado, regidas por el sistema capitalista, el cual tiene como bandera el producir más y mejor al menor costo. .

Estas exigencias van a incentivar a los sujetos a estar en constante competencia entre sí, realizando múltiples tareas dentro o fuera de una misma empresa. Esto estaría remitiendo a la sociedad managerial,

... la cual se caracteriza por estimular la búsqueda del éxito, eliminar los errores y resaltar la autogestión como modo de desarrollar la tarea y de resolver los problemas que en ella puedan presentarse. (Gutiérrez, Montauti 2010 p. 101)

Es decir, este constante estado de competencia, desvalorización y rivalidad, genera un desgaste en el sujeto, disminuyendo la calidad de vida del mismo y propiciando enfermedades que son producto del trabajo.

Siguiendo a Gil-Monte (2012), podemos identificar estas exigencias del mundo laboral actual como factores de riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo.

2.2 Factores de riesgo psicosocial:

Para comprender por qué surge la intención de generar un dispositivo de intervención grupal como recurso para abordar las problemáticas laborales, se requiere determinar qué se entiende por estas y cuáles son. Para ello, es necesario definir los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1986. Citado por Moreno, Báez 2010 p. 5)

Los factores psicosociales pueden tener aspectos positivos o negativos para la calidad de vida laboral de los sujetos, ya que consiguen incentivarlos a desarrollarse personalmente o a afectar su salud y su bienestar. Es necesario mantener un sistema de prevención y cuidado, debido a que el descuido de estos factores afectaría la salud de los mismos, mediante

diversos mecanismos psicológicos o fisiológicos. (Organización Mundial de la Salud [OMS], Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2010)

Entonces se estaría hablando de riesgo cuando hay una mala organización del entorno y un mal diseño del trabajo por parte de la empresa, lo cual incrementa la probabilidad de accidentes laborales y daños en la salud de los trabajadores como inadaptación, tensión y estrés.

Para Gil Monte (2012) estos factores de riesgo generalmente están relacionados con el tipo de actividad que se realiza, es decir, que se encuentran en estrecha relación con las políticas organizacionales y el aspecto administrativo de la empresa para la que trabajan.

Cuando este aspecto organizacional y administrativo no se establece dentro de los márgenes de protección, mediante una continua colaboración del trabajador y la empresa, propicia el deterioro o la alteración de algunas de las actividades laborales, como la tarea desempeñada, el ambiente, el entorno laboral, la relación interpersonal, la estabilidad del empleo, el salario y el tiempo que se invierte en el trabajo, entre otros.

Las características de la tarea que tienen mayor propensión a ser alteradas son, la cantidad de trabajo dedicada a la misma, el desarrollo de aptitudes, la complejidad y responsabilidad que conlleva, así como aquellos aspectos de mecanización o automatización, como el ritmo de trabajo y la falta de autonomía. (OPS, 2001)

Otro aspecto frecuentemente deteriorado o adulterado es el ambiente laboral, debido a equipos de trabajos inadecuados, contaminación sonora y ambiental, dificultades en las relaciones interpersonales, tanto entre compañeros como con los mandos medios y superiores, los cuales muchas veces no se encuentran correctamente capacitados por parte de la empresa para llevar adelante su función. (OPS, 2001)

Un aspecto no menor que podemos plantear es la seguridad contractual, la cual en la actualidad tiende a ser cada vez menor, generando incertidumbre en el futuro laboral de los sujetos. (OPS, 2001)

Estos factores de riesgo son de gran importancia debido a que no todos los sujetos tienen los mecanismos y recursos necesarios para hacerles frente, siendo perjudicados en mayor o menor medida, de forma intermitente y por largos periodos de tiempo. Esto provoca desmotivación, afecta el desempeño, las experiencias y las percepciones que los trabajadores tienen del universo laboral, daña su calidad de vida, lo cual puede derivar en un incremento de accidentes laborales, daños fisiológicos o trastornos como el estrés. (Moreno, et.al, 2010)

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo los factores de riesgo con mayor notoriedad y que se presentan frecuentemente en diferentes empresas son la repetitividad, la monotonía y la atención al cliente. (Moreno, et.al, 2010)

La Organización Mundial de la Salud (2006) afirma que cuando existe una exposición prolongada al estrés laboral, se pueden generar un desencadenamiento de daños para los trabajadores como “trastornos musculoesqueléticos, agotamiento en el trabajo, depresión, síndrome del edificio enfermo, lesiones, violencia en el lugar de trabajo y suicidio” (OMS, 2006 p. 10)

2.3 Dispositivo grupal:

Es fundamental establecer la noción de Dispositivo grupal que se abordará en este proyecto ya que mediante éste se van a establecer aquellas condiciones que propicien la intervención. Para ello tomaremos en primera instancia a Deleuze (1990), este autor plantea que un dispositivo es una especie de ovillo o de madeja multilineal donde cada una de las líneas que lo atraviesan es de diferente naturaleza y se conforman mediante procesos disímiles, los cuales están en constante desequilibrio. Para el autor existen cuatro líneas principales: de visibilidad, de enunciación, de fuerza y de subjetividad.

Las líneas de visibilidad están hechas de líneas de luz, que forman figuras variables e inseparables del dispositivo, representando una arquitectura de la realidad. Refieren a lo que se puede ver en determinado espacio. Cada dispositivo tiene sus propios visibles e invisibles.

Las líneas de enunciación refieren a lo que se puede decir en determinado espacio, su función es hacer hablar en el campo de un dispositivo determinado. Describen el régimen de signos, por el cual se enuncia lo enunciable.

Las líneas de fuerza representan la forma y lugar que toman determinados dispositivos, así como también las relaciones que se establecen dentro del mismo, son las líneas que conforman la dimensión de poder de los dispositivos.

En cuanto a las líneas de subjetividad, determinan al sujeto en sí, a los mecanismos que permiten que este se vuelva sujeto. Refiere a la producción de subjetividad del dispositivo y puede ser pensada como línea de fuga.

Deleuze (1990), plantea que “desenmarañar las líneas de un dispositivo es en cada caso levantar un mapa, cartografiar, reconocer tierras desconocidas y es lo que Foucault llama trabajo de campo” (p.155)

Foucault define al dispositivo como una red de saber/poder, esta red está compuesta por un conjunto heterogéneo, que compone, las instituciones, discursos, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, en resumen estos elementos se encuentran entre lo dicho y lo no dicho, el dispositivo sería la red que uniría estos elementos. Foucault (1977) (citado por Agamben, 2011 p. 250)

El dispositivo al ser una red de saber/poder no es abstracta, se encuentra situada de forma temporal, histórica y espacial, se vuelve accesible en cuanto se establecen sus condiciones de aparición, modificando previamente las relaciones de poder de este campo. “El dispositivo no es algo externo a la sociedad, así como ésta no es externa al dispositivo y de la misma manera hay que pensar la relación entre dispositivo y sujeto.” (Fanlo 2011 p. 2)

Entonces habiendo definido la concepción de dispositivo que se abordará en este trabajo, podemos establecer que, mediante el uso de un dispositivo grupal se pretende visibilizar aquellos procesos de subjetivación de los trabajadores, es decir visibilizar aquellas instancias que transversalizan y definen la manera de percibir el trabajo, las organizaciones y la relación con la tarea. Se pretende generar condiciones que permitan a los trabajadores reconocerse y reflexionar en cuanto a los modos de ser y de hacer en su cotidianidad laboral.

Siguiendo a Montaña (2004) entendemos que un dispositivo grupal permite generar condiciones específicas en un espacio y momento determinado, las cuales incentivan a los sujetos a expresarse más que en otros ámbitos, debido al encuadre utilizado.

En el caso de este proyecto de intervención mediante la utilización de la herramienta sociodramática, se pretende propiciar la espontaneidad y la creatividad, obteniendo un aspecto experiencial mayor por parte del grupo, así como también generar un espacio para hacer ver y para hacer hablar, entendiendo que cada dispositivo grupal establece lo que se puede decir y ver de otros, propiciando la interacción de los trabajadores y generando una red de sostén y contención mediante el intercambio de experiencias. Esto les permitirá a los trabajadores adoptar una posición más activa ante los problemas laborales y adquirir una visión más realista, reforzando la confianza y la autoestima. El dispositivo grupal sería un

medio para potenciar la acción en los sujetos y lograr la transformación de las subjetividades. (Montaño 2004)

2.4 Sociodrama:

El sociodrama es una herramienta de acción dirigida a la investigación de los vínculos de los grupos, así como al análisis de la realidad social y se utiliza para abordar asuntos relativos a los roles generales de un grupo, sin consideración de los “individuos” como tales.

El Sociodrama y el Psicodrama tienen un tronco herramental común, pero también una gran diferencia. El Psicodrama trata a los individuos que conforman el grupo y el Sociodrama aborda al colectivo grupal, como cuerpo. (Blatner 2009)

Si partimos de la base etimológica del Sociodrama, decimos que este se compone de dos términos, socium el cual hace referencia a un compañero, un tercero, otra persona y drama que remite a la acción. Entonces sociodrama significa acción en beneficio de otra persona. (Bustos 2002)

Para Ojeda (2009) el sociodrama es “una modalidad clínica de abordaje de los colectivos humanos”, el cual va a permitir la exploración de los roles, mediante la escenificación de los mismos, quitándoles todo el peso de la cotidianidad, dejándolos como papeles dramáticos, de los cuales cualquiera se puede apropiar, entendiendo que estos roles representados son comunes para una sociedad y una cultura. Con la intención de realizar correcciones, o nuevos roles que resulten adecuados para los sujetos. Teniendo presente que la observación y el tratamiento quedan en manos de los colectivos, esto posibilita que “al auto-observarse en acción sus percepciones y los distintos roles incluidos en las mismas facilite la aceptación o modificación de los mismos”. (p.239)

En un sociodrama, las soluciones y los actos surgen del grupo mismo. Es el grupo y no un ocasional dirigente de la experiencia, quien elige el problema y propone la solución con todo lo que ella significa. (Moreno 1954 pp.48)

Mediante la dramatización se propicia la rememoración y escenificación de aquellos roles cotidianos, al realizar este “juego” de repetir lo que el grupo vive a diario van a surgir

situaciones mucho más verosímiles y complejas, que si solo se realizará una narración de las mismas. Para Ojeda (2009) esto va a “aumentar la responsabilidad sobre lo que se actúa al tiempo que también se incrementan las alternativas de modificar las conductas” y se permite generar una distancia afectiva de lo que cotidianamente se hace, posibilitando otra perspectiva. (p.241)

Álvarez (2009) añade que cuando se utiliza una técnica dramática los sujetos actúan en una situación denominada “como si”, esta acción es lo que permite realizar un juego dramático, donde los roles no surgen en un ambiente forzado, el sujeto se encuentra libre para actuar, esto va a permitir que la espontaneidad y la expresión fluya. El autor manifiesta que la diferencia del sociodrama con otros dispositivos de intervención grupal que solo utilizan la palabra, es que al incluir el cuerpo se pretende establecer un aspecto experiencial mayor, donde lo afectivo y lo cognitivo producen una “mayor fijación de las situaciones vinculares novedosas vividas en el juego” (p1)

Ojeda (2009) plantea que en el sociodrama se establece un contrato, el cual define al grupo como protagonista del mismo y delimita los roles que se pondrán en juego, se explorarán y se modificarán. Protegiendo la identidad de cada sujeto, jugando con aquellos roles que son comunes al colectivo. También permite delimitar el tiempo y espacio en el cual se realizará la dramatización.

Todo el proceso contratado comienza y termina en el tiempo previamente pactado de trabajo conjunto. Es una actividad que se despliega en un aquí y ahora estricto, en el cual es posible hacer y deshacer como si fuera un juego. Porque es un juego. Un pactado momento “como si” de la vida en ese colectivo, que permite nuevas formas de hacer y que habilita nuevas posibilidades para el pensamiento. (Ojeda 2009 p.242)

Este juego dramático permite que los sujetos puedan traer al presente aquellos aspectos de su situación laboral mediante la representación de los mismos. Esto le permite al grupo volver a las experiencias primeras, al origen del conflicto para poder resolverlo. Se intenta ayudarlos a que reflexionen sobre sus acciones, permitiéndoles lograr sus objetivos por sí mismos y modificar aquellas pautas comportamentales y roles preestablecidos, que son vivenciados como negativos para el grupo, mostrando dramáticamente que las

dificultades son de todos y estableciendo nuevos modos de comunicación, generando un cambio en la matriz del grupo. (Álvarez 1997).

:

Trabajar en sociodrama permite al grupo llegar a sus raíces más profundas y alcanzar el conocimiento escondido trayéndolo a la superficie y al mismo tiempo descubrir el proceso de su matriz grupal inmersa en la matriz social de la que es parte, se permitiría generar un espacio de intercambio de información, de aprendizaje. (Zuretti, 2010 pp. 8).

Para concluir podemos establecer que mediante la dramatización espontánea de los roles cotidianos, el grupo podrá realizar correcciones y modificaciones, las cuales permitirán nuevas formas de relacionarse, asumiendo roles diferentes y modificando las concepciones que cada uno tiene de las problemáticas abordadas. Permitiendo terminar con la tensión y tomar conciencia de la situación laboral, modificando el plano social y cotidiano del grupo. (Castillo 2013)

3. Antecedentes:

Luego de una exhaustiva revisión bibliográfica he logrado encontrar artículos, tesis e investigaciones de autores que han planteado trabajar las problemáticas laborales desde lo grupal y que han aportado significativamente al diseño de mi proyecto de intervención. Como es el caso de los autores Sanz, Almendro, Gómez, Díaz-Caneja (2009), Suaya (2003), Franco (2010), Camila (2007) y Ojeda (2009)

El trabajo de Sanz (et. alt. 2009) denominado “Una Experiencia de abordaje grupal de conflictos laborales desde los servicios de salud mental” expone la instalación de un dispositivo grupal en un centro de Salud Mental de Madrid con el propósito de abordar los conflictos laborales. El conflicto principal del planteo es el acoso laboral, aunque no es el único, también puede ser utilizado como recurso para aquellos sujetos que tengan un discurso centrado en las problemáticas laborales, que se encuentren con un predominio

clínico ansioso-depresivo o que estén transitando problemas judiciales. Los autores plantean que la intervención grupal resultaría en una alternativa a los procedimientos médicos clásicos, como lo son “partes de baja, medicación o informes”. Los objetivos propuestos a alcanzar son:

Facilitar la comprensión del proceso que les ha conducido a solicitar ayuda en el Centro de Salud Mental, incrementar la capacidad de otorgar significado a la propia experiencia, a partir de un aumento de la conciencia emocional, facilitar el registro interno, la aceptación de emociones y la expresión de emociones a través de la palabra, reducir la conducta de escape y evitación. (Sanz et. al 2009 pp. 65)

Los autores concluyen que luego de la intervención se obtuvo una gran disminución de los síntomas, reduciendo significativamente la depresión, hostilidad y ansiedad. También plantean que utilizar una dinámica grupal, en la atención de salud primaria, permitiría ofrecer una atención de calidad a los pacientes, sin que se dé un aumento desmesurado de la “presión asistencial”. Otro aporte sería dado mediante el intercambio de las experiencias lo cual le permitiría a los sujetos desarrollar una actitud más activa reduciendo los factores de riesgo psicosociales y tomando una actitud de control, también plantea un aspecto de altruismo donde los sujetos pueden sentirse útiles mediante el asesoramiento hacia los otros integrantes y por último establecen que al ser una agenda cerrada con una cantidad de secciones predeterminadas favorece a incentivar a los pacientes a establecer plazos para tomar decisiones.

El trabajo de Dulce Suaya (2003) denominado “Nuevas categorías conceptuales y formas de intervención en la clínica: Historia Vital del Trabajo (HVT)” expone un instrumento de promoción para el campo de la salud mental, de intervención psicosocial, aplicado a las poblaciones afectadas por la problemática laboral. Este instrumento tiene como eje central el relato de “la trayectoria laboral, las estrategias y técnicas de orientación profesional-ocupacional y el anudamiento de la memoria histórica”. La modalidad de implementación del mismo es grupal. Los objetivos que establece la autora son “permitirle al sujeto apropiarse de las huellas que lo nombran sujeto productor, generar expectativas para un proyecto futuro y establecer la resignificación del sujeto con su potencial creativo-productor.”(p.2)

El trabajo de Silvia Franco (2010) denominado “Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: Un estudio preliminar” la autora expone que mediante sus años de trabajo y en base a investigaciones anteriores, pudo constatar el daño ocasionado en muchos trabajadores, y en base a esto propone la idea de generar un dispositivo de intervención grupal el cual se encuentra inspirado en el trabajo HVT de Suaya (2003) que fue presentado con anterioridad. El objetivo es analizar la dimensión subjetiva y la salud de los trabajadores, contribuyendo a un proceso de resignificación por parte del sujeto de la tarea que realiza y la relación que establece con la misma. Es decir que el dispositivo grupal permitirá realizar en el sujeto un proceso de fortalecimiento de la confianza en sí mismo, la mejora de su autoimagen, así como una disminución del sufrimiento en relación a la tarea.

El objetivo terapéutico del dispositivo es construir un espacio integrado por pares, donde se pueda pensar, compartir y darle un significado en relación a la violencia en el trabajo. La autora concluye que un dispositivo de intervención grupal puede ser una herramienta a tener en cuenta a la hora de pensar en la promoción y prevención de la salud en el trabajo.

El trabajo de Camila Ovalle (2007) denominado “Arte terapia para la promoción de la salud laboral: Experiencia de autocuidado con un equipo de salud.” Esta intervención grupal fue realizada en Chile, con los trabajadores de un equipo de salud, y tuvo como objetivo generar un espacio de expresión creativa que permitiera el auto cuidado por parte del equipo. La autora expresa que el arteterapia es un instrumento que posibilita la creatividad, mediante ésta se promueve la salud de los sujetos y el autocuidado. Algunos resultados obtenidos en esta investigación son que mediante el uso del arteterapia los integrantes del grupo pueden conectarse consigo mismos, generar conexión con la creatividad propia, adquirir capacidad de relajarse, capacidad de reflexionar juntos sobre prácticas laborales, conectarse con el sentido trascendente del trabajo para cada uno y para el grupo en general, así como también combinar trabajo con disfrute. En base a esto la autora concluye que el arteterapia es un dispositivo de intervención grupal poderoso para la promoción de la salud laboral.

El trabajo de Claudio Ojeda (2009) denominado “Sociodrama y Rol Playing: Herramientas para una Clínica de las Organizaciones” realiza una reseña acerca del sociodrama como abordaje de los colectivos humanos. El autor expone que tanto el Sociodrama como el Rol Playing son herramientas distintas a las de la psicoterapia y son “instrumentos ineludibles si

se trata de abordar la vida de las Organizaciones y principalmente la vida de las Organizaciones en el Trabajo.” (p. 237)

4. Tema/problema a abordar:

Se aborda el desafío de generar un dispositivo de intervención grupal, con la intención de trabajar en conjunto con los asalariados de las diferentes organizaciones del trabajo a nivel nacional, promoviendo la salud de los trabajadores, previniendo la repetición y el aumento de las enfermedades que se dan producto de las problemáticas laborales.

Sin desconocer que los trabajadores están inmersos en una lógica de mercado neoliberal, que los aísla dentro de la línea de producción, transformándolos en una pieza más de su sistema. Lógicas que al decir de Guattari (2006) sumergen a los sujetos en la idea de que no puede haber nada más allá del sistema, que hay un orden preestablecido del cual todos somos parte, culpabilizando a aquellos que no se adaptan, generando un único sistema de referencia, controlando, organizando la producción y las relaciones sociales así como también produciendo subjetividad.

En estos últimos tiempos, debido a la globalización y al desarrollo tecnológico, se han establecido cambios en los modelos, las estructuras laborales y en el significado que tiene para los sujetos lo laboral. Han aumentado las exigencias, se han generado disminuciones salariales, así como un incremento en la inseguridad laboral y en la inequidad social.

Causantes que han llevado a desgastar a los trabajadores, aumentando la tendencia a padecer enfermedades tanto fisiológicas como psicológicas. Este deterioro y alteración de las actividades laborales, producto de una organización empresarial y administrativa que no se encuentra dentro de los márgenes de protección al trabajador, han incrementado la exposición de los mismos frente a los factores de riesgo psicosociales, los cuales pueden dañar la salud, disminuyendo la calidad de vida de los sujetos. (OPS 2001).

Melamed (2006) plantea que existe una naturalización por parte de los trabajadores en cuanto a estas exigencias, presiones y competencias, se lo relaciona como algo inherente al mundo laboral, es tomado como una consecuencia del mismo, lo cual les impide ver que esta situación es una producción social, pasible de transformaciones.

Muchos autores han manifestado la necesidad de generar un dispositivo que aborde estas problemáticas laborales, algunos ya han incursionado en el diseño y uso de un dispositivo

grupal, como recurso para las mismas, obteniendo resultados satisfactorios y beneficiosos para los trabajadores. La idea en este proyecto de intervención es afrontar ese desafío generando un dispositivo de intervención grupal, que permita abordar estas problemáticas entendiendo a las mismas como un tema actual no resuelto. La distinción que se plantea es en las herramientas, ya que se pretende crear un dispositivo de intervención grupal sociodramático.

4.1 ¿Por qué un dispositivo de intervención grupal sociodramático serviría como recurso para abordar las problemáticas laborales actuales?

Mediante un dispositivo de intervención grupal se genera un espacio para hacer ver y para hacer hablar; el grupo le aporta a los sujetos la posibilidad de reencontrarse, repensarse, así como también diferenciarse a través de la mirada del otro, la cual oficia como espejo, en ese espejo pueden observar su cotidianidad y su relación como trabajadores hacia la tarea. (Vilar, 1990)

El grupo es capaz de propiciar un vínculo de comprensión mutua y de toma de conciencia, donde se podrá intercambiar información, así como vivencias y experiencias, las cuales le permitirán a los trabajadores, obtener herramientas para enfrentarse a las problemáticas psicosociales que son padecidas, sufridas y vivenciadas por los sujetos en las instituciones. (Franco 2010)

Mediante la utilización de la herramienta sociodramática se pretende contribuir a este hacer ver y hacer hablar, sumándole la expresión corporal, mediante la cual se lograr un aspecto experiencial mayor, generando una comunicación afectiva, propiciando un espacio para la acción, posibilitando en el grupo la espontaneidad y la creatividad.

Entendiendo al decir de Moreno que la espontaneidad y la creatividad promueven la salud, el autor define a la espontaneidad como “la capacidad que permite a los sujetos expresarse, actualizando un conjunto de fuerzas, necesidades y tendencias, las cuales son características de la adaptación social”. (Ovalle 2007 pág. 19) El autor también define la creatividad como “propia de todos los seres humanos, esta permite a los sujetos adaptarse al entorno, generando una respuesta única ante una situación dada”. (p.19)

Mediante la espontaneidad y la creatividad se logra la acción, la cual posibilita ahondar en los conocimientos que se encuentran “latentes” en el grupo, permitiendo la expresión de aquellos estados emocionales que son perturbadores, vividos y experimentados como negativos por los participantes. Estas también permiten generar condiciones para encontrar una respuesta satisfactoria, nueva o adecuada, a una problemática vieja. Posibilitando realizar una corrección, un cambio, del mismo modo que la resolución de situaciones conflictivas, el fortalecimiento de los vínculos y el aprendizaje mediante el intercambio de información.

A través de la técnica dramática, se va más allá de la palabra, se sobrepasa el discurso y se logra una visión más amplia de la realidad. Permitiéndoles a los trabajadores tomar distancia de su cotidianidad, convirtiéndola en algo observable que va a proporcionar la reflexión grupal procurada a través de la información desarrollada en la escena. Así como posibilitar que quienes no han sido afectados por las problemáticas laborales compartan sus mecanismos y estrategias utilizadas para hacerle frente. (Zuretti, 2010)

Se puede concluir que mediante el uso de un dispositivo sociodramático se impulsa al grupo a indagar en sus experiencias para aprender de ellas y lograr sus propias soluciones.

4.2 ¿Qué se pretende lograr mediante la instalación de este proyecto de intervención?

Mediante la instalación de este proyecto de intervención se pretende aportar a la promoción de la salud de los trabajadores y prevenir el aumento y repetición de las enfermedades, las cuales son producto de las problemáticas laborales. Promoviendo los factores positivos de los sujetos y previniendo el riesgo, aportándole a los trabajadores herramientas para obtener un mayor control de su salud.

Otro aspecto que se pretende lograr con la instalación de este proyecto es una mayor concientización a nivel social de las problemáticas laborales psicosociales, pretendiendo informar y transmitir la importancia que tiene encontrar soluciones, entendiendo que es un problema actual no resuelto.

También se pretende realizar un aporte generando condiciones para construir vínculos laborales más fuertes. Posibilitando que los trabajadores dejen de consumir la realidad y puedan transformarla, propiciando un desplazamiento del rol de víctima hacia un rol

protagónico, facilitando la toma de conciencia de la realidad laboral, así como una visión más realista y más amplia de aquellas situaciones que desencadenan las problemáticas laborales.

Es decir que con este dispositivo de intervención sociodramático se pretende aportar para generar un cambio que vaya de lo micro a lo macro, del grupo a la institución y de esta a la sociedad.

4.3 ¿Dónde se visualiza la aplicación del proyecto de intervención?

Siguiendo a González, Giachero y Delgado (2012) entendemos que las problemáticas laborales son un tema social actual no resuelto. Esto ha aumentado el interés y la preocupación de grandes organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Haciendo notoria la importancia que tiene a nivel mundial la toma de conciencia de las mismas, generando grupos de trabajo y de estudio para la transmisión de información y el diseño de estrategias para prevenirlas. De la misma forma distintos países de la Unión Europea y de América Latina han generado leyes que legislan acerca de los principales riesgos psicosociales. (p. 84)

En el caso particular de Uruguay los autores plantean que no existe una ley específica en relación a los riesgos psicosociales en el trabajo, las mismas no son reconocidas como enfermedades profesionales por los organismos competentes en el área, como el Banco de Seguros del Estado. Aunque si se han generado algunas leyes que de forma indirecta protegen al trabajador en cuanto a la violencia psicológica y la discriminación laboral.

Los autores plantean que desde 2005, tanto en el ámbito privado como público, se han incrementado significativamente las licencias por enfermedades psiquiátricas vinculadas principalmente con ansiedad, depresión e intentos de suicidios, del mismo modo han aumentado las denuncias por acoso laboral y discriminación. Estas denuncias, demandas y licencias han obligado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) a abrir una oficina que esté destinada solamente a atender estos casos. (González et. al. 2012 p.84)

Los autores concluyen que existe una limitación real que impide otorgar garantías ante la prevención de los factores de riesgo psicosociales, estableciendo que “la única opción responsable es establecer equipos de respuesta precoz, con la mayor eficiencia posible en los lugares de trabajo.” (González et. al. 2012 p.85)

Mediante una revisión bibliográfica se visualizo que los principales acercamientos para abordar la exposición de los trabajadores a los factores de riesgos psicosociales son desde la Universidad de la República en colaboración con la Central Única de Trabajadores. Es por ello que se propone presentar este proyecto de intervención para trabajar en coordinación con el área de salud laboral de la Central Única de Trabajadores Pit-Cnt a modo de poner el proyecto a disposición de la misma, para su implementación en el lugar que se considere conveniente. Entendiendo que es el forma más eficaz de llegar a la población trabajadora, sin descartar la posibilidad de en un futuro coordinar con otras organizaciones.

5. Objetivo General

- Instalar un dispositivo de intervención grupal sociodramático como herramienta para abordar las problemáticas laborales.

5.1 Objetivos Específicos

- Otorgarle al trabajador un rol protagónico, generando condiciones para desplazarlo de su rol de víctima.
- Motivar a los trabajadores a implementar hábitos de vida más saludables
- Estimular a que los trabajadores más experimentados puedan compartir las estrategias que cada uno tiene para enfrentarse a la problemáticas laborales.
- Propiciar un incremento de la sensibilidad, el apoyo y la comunicación entre los trabajadores.
- Generar condiciones que posibiliten fortalecer los vínculos laborales.

6. Diseño Metodológico:

El dispositivo se desarrollará en seis reuniones grupales con una frecuencia de una vez al mes, con un máximo de veinte y un mínimo de cuatro integrantes y dos horas y media de duración. Coordinación de tres profesionales, a saber: dos para la coordinación directa y uno para intervenir como ego auxiliar.

El registro de los encuentros, puede ser fotografiado o grabado mediante una filmación.

Se propone un dispositivo Sociodramático para abordar las problemáticas laborales de los grupos de trabajo pertenecientes a diferentes organizaciones.

Para comprender cómo se llevará adelante el sociodrama es necesario definir los componentes, las etapas y las técnicas, que conforman el mismo y posibilitan su implementación.

6.1 Componentes de un sociodrama:

El escenario: es conveniente delimitar un escenario en acuerdo con los participantes, allí se desplegará la escena, compuesta por la actuación de roles, se le proporciona a los sujetos un campo de acción, el cual requiere una gran flexibilidad.

El espacio escénico es una extensión de la vida más allá de las experiencias de la vida real. La realidad y la fantasía no entran allí en conflicto, sino que se convierten en funciones de una esfera más amplia, el mundo psicodramático, compuesto de objetos, personas y sucesos. (Moreno 1954 pp. 57)

Es un espacio donde los sujetos se vuelven actores de su propia realidad, donde pueden utilizar sus roles cotidianos y mezclar la fantasía con la realidad apropiándose del espacio, haciendo de él, un “como si” estuvieran representado realmente los roles de su vida cotidiana.

Es en ese escenario donde tiene que primar la flexibilidad, para que los sujetos se expresen sin restricciones, y puedan al decir de Moreno recuperar ese “equilibrio”.

Protagonistas: El protagonista fundamental es el grupo. Todo girara en torno al mismo. Se debe recordar la espontaneidad superando la acción puramente verbal permitiendo integrar el drama, la representación corporal. (Moreno 1954)

El Director: Es un sujeto especializado en psicodrama, el cual no interpreta, este se encarga de guiar la tarea, intentando la mayor parte del tiempo no desviar la atención de lo que sucede en la escena, e indicando que se respete el contrato previamente pactado. (Moreno 1954)

Los egos auxiliares: Si la escena requiere de más participantes, pueden integrarse otros sujetos, correspondan al mismo grupo o a otro diferente, aunque en sociodrama no se requiere generalmente, debido a que los roles son intercambiables, en alguna técnica de representación en particular se podría aplicar. (Moreno 1954)

El Público: Estos son aquellos espectadores que siendo siempre los mismos o alternados, tienen como responsabilidad devolverle al grupo sus “vivencias desde afuera”. (Moreno 1954)

6.2 Etapas:

Caldeamiento: No es concebible una dramatización sin un caldeamiento previo, este consiste en una serie de recursos que emplea el coordinador para generar la “puesta en clima”, puede incluir recursos variados, como lúdicos, de expresión corporal, de estímulo sensorial o de relajación. Esto va a permitir que los participantes se conecten con algunas de las problemáticas laborales, así como generar motivación para dramatizar. Se llama caldeamiento inespecífico el que incluye a todo el grupo, en este caso se realizan por lo general juegos de integración grupal aunque va a depender de lo que el coordinador quiera trabajar. Mediante el caldeamiento se promueve el surgimiento de la espontaneidad y de la creatividad es por ello que se debe ser sumamente eficaz. (Sintes 2008)

Dramatización:

La dramatización comienza cuando se definen los participantes, la escena y el escenario. Consiste en poner en actos lo que se eligió para dramatizar y en la aplicación de los recursos técnicos que decida utilizar el coordinador para ayudar a descifrarlas. Puede variar en cuanto a los escenarios y las escenas hasta su finalización. La finalización es establecida cuando se logran los objetivos previstos para esa dramatización en particular o cuando el

coordinador entiende que se ha logrado un avance que permita seguir adelante en otros encuentros. (Sintes 2008)

Otro aspecto fundamental que surge en la escena es el contrato, este se realiza a través de proposiciones y de preguntarle al otro que quiere trabajar en el aquí y ahora. También desde aquí se debe mantener la claridad contractual y la limpieza metodológica, refiriendo a delimitar la escena dentro de esa organización, sin traer situaciones visualizadas en otro ámbito, del mismo modo cuando se representa por ejemplo a un jefe o a un trabajador, no debe visualizarse desde los ojos del observador como tal o cual jefe, sino como un jefe, para no mezclar a las personas con los roles, sino referir a las representaciones colectivas de los mismos. (Ojeda 2009)

Comentarios:

Luego de finalizada la representación el grupo en general se reunirá para realizar un intercambio, es el momento en el que se establece la resonancia de lo dramatizado en cada uno, se debe tener mucho cuidado en no hablar de la actuación en sí, sino que cada uno debe expresar sus opiniones, historias y problemas propios. El coordinador debe insistir para que cada integrante aporte desde su resonancia, de lo que sintió con la dramatización. Esta instancia suele ser utilizada por el coordinador para aportar la impresión que tiene de la dinámica del grupo y de la dramatización. (Sintes 2008)

6.3 Recursos Técnicos:

Se establecerán siguiendo a Sintes (2008) algunas de las técnicas consideradas de mayor importancia por el autor.

La inversión de roles: Puede utilizarse para informar al protagonista el rol que va a asumir, así como también tiene que ver con el reemplazo mutuo, donde los integrantes cambian los roles entre sí, o se cambian con un ego auxiliar. Puede utilizarse en varias ocasiones, permite que los participantes puedan representar el efecto de varios roles adquiriendo múltiples perspectivas.

El espejo: Esta técnica consiste en retirar a un participante de la escena y pediré a un ego auxiliar que imite sus gestos, movimientos y actitudes. Esto le va a permitir al sujeto percibirse a sí mismo desde afuera.

El doble: Ubicado el ego auxiliar al costado del protagonista, va a expresar aquellos sentimientos, emociones y pensamientos que el protagonista no se atreve a expresar.

Soliloquio: Consiste en un monólogo donde se le pide a algún integrante que represente lo que siente, se realiza con la intención de que este pueda conectarse conscientemente con sus emociones. Cuando se realiza un soliloquio la escena se congela.

Maximización: El coordinador debe estar atento a la escena y ante un gesto mínimo que considere que está expresando una emoción de la cual el participante no es consciente y no le permite avanzar, le puede pedir al participante que se haga consciente de ello y que interprete esa emoción.

Concretización: Consiste en encarnar la emoción de un participante por parte de otro volviéndola externa.

Estatuas: Se les pide a los participantes que representen como si fueran una estatua o escultura sus sentimientos, vínculos, relaciones, etc.

7. Resultados esperados:

En primer lugar con este dispositivo de intervención sociodramático se espera generar un espacio que propicie el intercambio, la escucha, el aprendizaje activo mediante la representación dramática, donde los trabajadores puedan intercambiar ideas, estrategias para enfrentarse a las problemáticas laborales, así como realizar una corrección, una transformación de su cotidianidad. Del mismo modo se pretende aportar a los trabajadores herramientas que permitan disminuir las tensiones, mejorar el clima laboral, favorecer el trabajo en equipo así como incentivarlos a implementar hábitos de vida más saludables.

Como otro aspecto no menor se pretende lograr que el trabajador construya su propia historia, generando condiciones para desplazarlo de su rol de víctima y posibilitar el acceder a un rol protagónico donde pueda ser transformador de su realidad y de la del grupo, ampliando las perspectivas preestablecidas, naturalizadas y estereotipadas que tienen de las problemáticas laborales.

También se espera poder generar una toma de conciencia a nivel social de las problemáticas laborales, incentivando a los sujetos a reflexionar sobre las mismas y sobre la necesidad de pensar formas para su resolución.

Se pretende en una primera instancia presentar este dispositivo de intervención a la Central Única de Trabajadores Pit-Cnt, con la intención de lograr llegar a la mayor cantidad posible de trabajadores a nivel país.

8. Referencias bibliográficas:

Abraham, T. (2000). *La empresa de vivir*. Buenos Aires: Sudamericana.

Agamben, G. (2011). ¿Qué es un dispositivo? *Sociológica (México)*, 26(73), 249-264. Recuperado de <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/7310.pdf>

Álvarez, P. (1997). Sociometría y Sociodrama en la Prevención Primaria: Intervenciones Psicosociales. *Informaciones Psiquiátricas*, 148-149, 161-178. Recuperado de http://www.psicodrama.info/Sociometria_sociodrama.pdf

Álvarez, P. (2009) Cuerpo y motricidad: juego y acción corporal en los grupos. En M. Filgueira Bouza et al. (2009), *Manual de Formación de la Asociación Española de Psicodrama*. (pp.115-116). Recuperado de http://www.psicodrama.info/Cuerpo_Motricidad.pdf

Araujo, A. (2007). *Trabajo y no-trabajo*. Montevideo: Nordan-Comunidad

Araujo, A. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo*. Montevideo: Psicolibros Universitario.

Bauman, Z. (2008). *Trabajo, consumo y nuevos pobres*. Gedisa

Bustos, D. (2002) Las Bases del Sociodrama (pp3-4) en Bello, María Primer Sociodrama Público y Simultáneo de América Latina. Universidad Nacional Autónoma De México

Castillo, B. (2013) Psicodrama, Sociodrama y Teatro del Oprimido. De Augusto Boal. Analogías y diferencias. Rev. Teatro Vol. 26 Recuperado en <http://teatroenlinea.150m.com/4ene06/bcastillo.pdf>

- Deleuze, G. (1990). *Michel Foucault, filósofo*. Barcelona: Gedisa.
- Fanlo, L. (2011). ¿Qué es un dispositivo? Foucault, Deleuze, Agamben. *A Parte Rei: Revista de Filosofía*, 74, 1-8 Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3644313>
- Fernández, A. M. (1989). *El campo grupal: notas para una genealogía*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Franco, S. (2010). Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar. En S. Franco y A Vásquez Echeverría (Eds.), *Psicología y Organización del Trabajo XI* (pp. 227-238). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- González, D. Giachero, S. y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Rev. Cienc. Psicol.*, 6(1), 75-87. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000100007&script=sci_arttext
- Guattari F., y Rolnik, S. (2006). *Micropolítica: Cartografías del deseo*. Buenos Aires: Traficantes de sueños.
- Gutiérrez M., y Montauti. E (2010). La excelencia una carrera de obstáculos. La impronta empresarial en la subjetividad. En S. Franco y A. Vásquez Echeverría (Eds.), *Psicología y Organización del Trabajo XI* (pp. 101-113) Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Melamed, A. (2006). *Empresas Depredadoras. Recursos humanos no tan humanos*. Buenos Aires: Paidós.

- Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Recuperado de http://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_I_NSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf.
- Moreno, J. (1954). *Sociometría y Psicodrama*. Buenos Aires: Deucalión.
- Montaño, R. (2004). El dispositivo grupal como instrumento de intervención e investigación, *Liberaddictus*, 82, 8-19. Recuperado de http://www.liberaddictus.org/v_imprimir.php?articulo=786
- Ojeda, C. (2009). Sociodrama y rol playing: tecnología para una clínica de las organizaciones. En T. Wittke, y P. Melogno (Comps.), *Psicología y Organización del Trabajo X* (pp. 237-256). Montevideo: Psicolibros.
- Organización Mundial de la Salud (2006). *Prevención del Suicidio: Un instrumento en el Trabajo*. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud (2010). *Ambientes de trabajo saludables, un modelo para la acción*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1
- Organización Panamericana de la Salud (2001). *Plan regional en salud de los trabajadores*. Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/amregplan/es/
- Ovalle, C. (2007). *Arte terapia para la promoción de la salud laboral: Experiencia de autocuidado con un equipo de salud*. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2007/ovalle_c/sources/ovalle_c.pdf.

- Rieznik, P. (2007). *Las formas del trabajo y la historia: Una Introducción al estado de la economía política* (3a. ed). Buenos Aires: Biblos.
- Sanz, L. Almenro, M. Gómez, M. Díaz-Caneja, S. (2009). Una experiencia de abordaje grupal de conflictos laborales desde los servicios de salud mental. *Revista De la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 29(103), 63-77. Recuperado de <http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/16044>
- Sintes, R. (2008) Capitulo 6: Hoy En Sintés, R. y Dotta, F. (Eds.), *Psicodrama: La terapia de los dioses caídos* (75-84) Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Suaya, D. (2003). Nuevas categorías conceptuales y formas de intervención en la clínica: historia vital del trabajo (hvt) En *6º congreso nacional de estudios del trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis*. Buenos Aires: ASET. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupoTematico04/004.pdf>.
- Vilar, E. (1990). El grupo como dispositivo analizador en la investigación e intervención social. *Tramas*, 1, 99-110. Recuperado de <http://201.147.150.252:8080/jspui/bitstream/123456789/1687/1/El%20grupo%20como%20dispositivo.pdf>
- Zuretti, M. (2010) Socio-Psicodrama: Camino de transformación. En Moreira, C. E. (2010). *Psicodrama en la Universidad III: Sociopsicodrama* Recuperado de http://www.zuretti.com.ar/libroIII_sociopsicodrama.pdf