

Psicología institucional: objeto y método

Institutional psychology: object and method

E. PAOLINI RAMOS (*) y P. LETAMENDIA BUCETA (**)

RESUMEN

El propósito de este trabajo consiste en aportar algunas consideraciones teóricas y metodológicas útiles para el análisis y cambio de las instituciones sociales.

La primera parte del artículo incluye una descripción de los sistemas institucionales: tomados como un todo, resaltando su carácter simbólico y diferenciando dos formas de organización coexistentes en ellos.

El trabajo continúa presentando una breve revisión histórica de las corrientes más importantes dentro de este campo, y finalmente se propone una metodología específica para el diagnóstico e intervención institucional formulada de acuerdo a la teoría de los "grupos operativos" creada por E. PICHÓN-RIVIÈRE (1907-1977); se describen los fines-objetivos del proceso, así como los pasos a dar para su desarrollo.

SUMMARY

The main object of this work is to provide some theoretical and methodological considerations useful for the analysis and work in institutions.

The first part of this paper includes a description of institutional systems taken as a whole, paying special attention to their symbolic features, and pointing out two different levels of organization.

The work continues with a brief historie review of the most important streams in this field up to the present day. Finally, the authors propose a specific methodology for institutional diagnosis and intervention, formulated according to the "operative groups" theory created by E. PICHÓN-RIVIÈRE (1907-1977) and describe the goals of the process as well as the steps in its development.

PALABRAS CLAVE

Instituciones sociales. Sistemas sociales. Formas de organización: organigrama formal, organigrama dinámico. Diagnóstico. Intervención. Teoría de grupos operativos. Síntomas institucionales.

KEY WORDS

Social institutions. Social systems. Levels of organization: formal structure, dynamic structure. Institutional diagnosis. Intervention. Operative group theory. Institutional symptoms.

El presente artículo trata de aportar una línea teórica y metodológica útil para la definición, análisis, diagnóstico e intervención en las instituciones sociales.

DEFINICION DEL OBJETO

Las instituciones pueden ser consideradas como sistemas sociales organizados en torno a un valor simbólico (orden de significantes que sirven de marco de referencia a la acción). Funcionan como acumuladoras y transmisoras de información cultural que contribuye a establecer una continuidad psíquica entre las generaciones.

Se expresan como un todo y son posibles de ser representadas mediante analogía por una intrincada red de

(*) Doctor en Psicología. Universidad Autónoma de Madrid.

(**) Licenciada en Psicología.

interacciones internas normativizadas por el marco de referencia que inspira el mandato social que les dio lugar. Son susceptibles de objetivar en función del segmento que se quiera estudiar sin que por ello varíen las características generales de su identidad.

En las instituciones coexisten al menos dos formas claramente diferenciadas de sistemas de organización: una formal y manifiesta (explícita), y otra informal y latente (implícita) generada por el campo de interacciones "naturales" de sus miembros (codificación analógica). La primera forma planteada, responde a lo que podemos denominar "organigrama estático", y la segunda al "organigrama dinámico"; ambos establecen una relación de mutua interdependencia que determinará el estado real o de eficacia de una institución en un momento dado.

Su origen, entrelazado con el mito, se halla en las prohibiciones y mandatos ancestrales, es decir, en el surgimiento del intercambio simbólico que inaugura lo específicamente humano. Poseen una historia y una identidad vinculada con el permanente intercambio de valores con el entorno con el cual establecen un delicado equilibrio dinámico.

El nacimiento de las instituciones es difícil de situar con precisión temporal, y por lo tanto las hipótesis sobre él son de índole especulativa. Las opiniones más fundamentadas se inclinan a favor de la idea de que su configuración y diversificación es producto del desarrollo de sistemas de organización primitivos, cuyos rasgos esenciales perduran a través del tiempo en estructuras cada vez más jerarquizadas (a mayor jerarquía interna, corresponde una mayor capacidad de absorción y adaptación al entorno) y en su manifestación nuclear e universal: la familia.

El sistema de parentesco patrilineal ha dado lugar a una especial normativización articulada a través de prohibiciones fundamentales que definen nú-

cleos familiares específicos. La familia puede ser considerada como una institución primaria y crisol de todas las demás; tiene un valor determinante, ya que media como lugar de tránsito de lo natural a lo cultural (paso del dominio de la gratificación instintiva al de la gratificación simbólica). Opera manteniendo y dando una continuidad a la existencia socialmente organizada, permitiendo la transmisión de valores simbólicos modificados por la integración que requiere el paso de una generación a otra y que regirán y caracterizarán a cada grupo cultural en un momento dado. Estos elementos servirán como referencia general a cada ser humano para la construcción de una identidad y para elaborar premisas que le permitan responder y encontrar sentido a su existencia y al mundo que le rodea.

Referencias teóricas y modelos metodológicos utilizados por la Psicología en este campo de investigación:

A principios de siglo nace la Psicología Industrial (BARNARD, TAYLOR, DILL, SCOTT, 1938) (1), teoría social que parte de la descomposición racional del trabajo y de los mecanismos de control y distribución de tareas, a través de los cuales los individuos concebidos como instrumentos homogéneos se incorporan al sistema de producción (HAIRE, 1954; MARCH y SIMON, 1958; y MCGREGOR, 1960) (2, 3 y 4). Su objetivo se sintetiza en tres puntos fundamentales: la búsqueda de eficacia, de principios generales y de una estructura perfecta. Estos supuestos han recibido diversas críticas (MCGREGOR, 1960; LEAVIT, 1963, y BASS, 1965) (4, 5 y 6) que subrayan el desconocimiento de los procesos interactivos y la mezcla de la ideología con los datos científicos.

Con el desarrollo de las investigaciones de Kurt LEWIN (1936) (7) se inaugura una nueva etapa en el campo de la psicología social. Este autor plantea el diagnóstico de una situación social concreta a través de la exploración de

la dinámica particular del grupo implicado en ella, señalando la importancia de las constantes transformaciones que surgen durante y bajo el influjo del propio estudio en que el investigador debe de participar de una forma activa.

Apoyándose en los trabajos de Kurt LEWIN, Elton MAYO (1949) (8) introduce un nuevo enfoque relativo al mundo laboral; la motivación para trabajar depende de las relaciones grupales entre los trabajadores más que de las condiciones físicas del trabajo. La escuela de Relaciones Humanas recoge esta línea de investigación y centra su interés en la organización informal, sentando las bases de la Psicología de las Organizaciones y de la Psicología Institucional. Las innovaciones teóricas y metodológicas de esta escuela se pueden sintetizar en:

1. El hombre responde más a las fuerzas dinámicas grupales que a los incentivos y controles de la dirección formal, y se identifica a sí mismo por medio de su relación con los demás.

2. Todo sistema de interacción se constituye sobre el parámetro comunicacional, que a su vez genera las diferencias.

3. La dinámica de grupo se expresa por fuerzas y tensiones en movimiento e interdependencia y están referidas a la productividad y al mantenimiento del grupo.

4. El grupo puede ser considerado como generador o reproductor de la realidad social.

Dentro de este enfoque LIKERT (1967) (9) pone de relieve la motivación del empleado como clave de la eficacia y propone el método de "unir eslabones", que establece un sistema de unión entre la estructura, la atmósfera y el personal, lo que conduce, según este autor, a una relación de confianza y seguridad entre los grupos.

El interés por la complejidad de la organización, el estudio de la motivación de los trabajadores, de los sistemas de

incentivos y de las tácticas intergrupales integran una nueva corriente denominada Psicología de las Organizaciones. SCHEIN (1970) (10), considera que la eficacia de la organización depende de una buena comunicación entre los miembros y un alto nivel de creatividad y flexibilidad. Los medios para la consecución de este objetivo son:

- a) Un adecuado reclutamiento, selección y formación profesional.

- b) Una interrelación psicológica fluida.

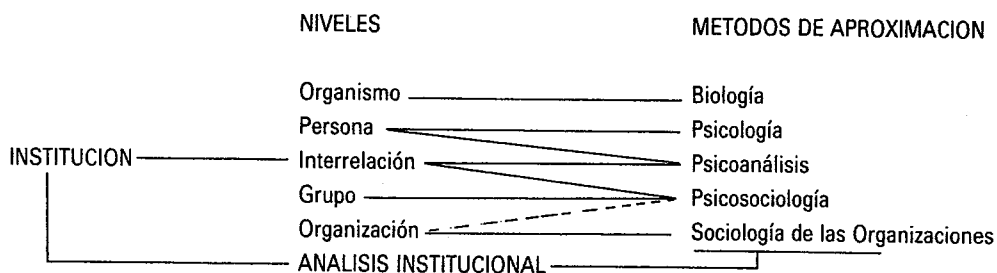
- c) Una eficaz acción de grupo y objetivos y valores claros.

La incorporación de conceptos sociológicos y antropológicos, así como la utilización de la informática, están contribuyendo a la creación de nuevos marcos referenciales para el análisis de las instituciones sociales. La cibernética considera a la organización social como una red de comunicación que debe disponer unos recursos concretos, una serie de reglas operativas, unos mecanismos de retroalimentación y un amplio abanico de información, con canales de entrada, almacenamiento y toma de decisiones. La retroalimentación posibilitará que los éxitos y fracasos sirvan para modificar las posibilidades de los futuros comportamientos del sistema (CADWALLADER, 1977) (11).

Desde la perspectiva sociológica, el concepto de análisis institucional fue utilizado por primera vez por la Escuela Francesa representada fundamentalmente por LAPASSADE, LOUREAU, HESS y GUATTARI; ésta, forma parte de un movimiento surgido a finales de los sesenta, y representa un intento de dar respuesta a la crisis de los métodos escolares y psiquiátricos del momento. Esta escuela considera a las instituciones como un cuerpo de normas que incluyen también las formas en que los individuos participan en ellas, integrando la estructura simbólica del individuo, del grupo y de la organización.

El siguiente gráfico indica que la institución no es un nivel de la realidad y del análisis, sino una instancia que atra-

viesa a las otras (LAPASSADE, LOUREAU, HESS, LOBROT, GUATTARI y otros, 1977) (12):



El desarrollo económico y social, y fundamentalmente la evolución de la asistencia en salud mental, ha conducido a la formación de nuevas orientaciones con conceptos y métodos útiles para el análisis e intervención en las instituciones, así como para la modificación de las relaciones individuo-institución; quizá la más significativa y relacionada con los movimientos anteriores (aunque no siempre de manera explícita) sea la entroncada con lo que hoy se conoce por Psiquiatría y Psicología Comunitarias.

Los principales antecedentes teóricos que han dado lugar a esta corriente se pueden contextualizar de la siguiente manera: en Inglaterra, las técnicas analíticas de grupo (W. BION, 1948; FOULKES y ANTHONY, 1957) (13 y 14), las experiencias de "comunidad terapéutica" (M. JONES, 1953) (15), y el movimiento "antipsiquiátrico" (LAING y ESTERSON, 1964) (16); la corriente socioterapéutica francesa (P. BERNARD, 1946; F. TOSQUELLES, 1966; P. RACAMIER, 1970, y J. HOCHMAN, 1970) (17, 18, 19 y 20), y la "psiquiatría democrática" italiana (F. BASAGLIA, 1971) (21). En EE.UU.: STANTON y SCHWARTZ (1954) (22), E. GOFFMAN (1961) (23), y G. CAPLAN (1964) (24).

Entre las líneas presentes en ellos, se encuentran la promoción de la prevención e intervención en las instituciones naturales, la creación de equipos

de trabajadores comunitarios provenientes de diferentes disciplinas, el desarrollo de la educación pública encaminada a conseguir una toma de conciencia, el aprendizaje social generalizado y la reinserción de aquellos sectores, grupos o individuos marginales o conflictivos, al entender que son producto del propio funcionamiento del entramado institucional.

Directamente relacionados con nuestra línea de análisis e investigación institucional están los modelos creados por la "escuela argentina" cuyos trabajos han sido realizados en un ámbito predominantemente clínico. Destacamos las investigaciones llevadas a cabo por A. BAULEO (1974) (25), J. BLEGER (1976) (26) y F. ULLOA (1977) (27). Estos autores, discípulos de E. PICHÓN-RIVIÈRE (1907-1977), destacan la importancia de la dinámica institucional y de la utilización del grupo como instrumento de trabajo.

EL METODO

La Psicología Institucional, podría definirse como el conjunto de hipótesis, teorías y métodos creados por la Psicología, o susceptibles de ser utilizados por ella, que permiten comprender, diagnosticar e intervenir en aquellos sistemas interactivos humanos cuya identidad específica se expresa en un determinado grado de organización, je-

rarquía y complejidad en relación a un objetivo que posee un *status* de necesidad simbólica.

Partimos del supuesto de que a la hora de configurar un método sistemático es necesario conceder una importancia relevante a los esquemas conceptuales de la institución, al cuerpo de ideas más o menos organizadas desde las cuales los sujetos pertenecientes a ella realizan una lectura de la realidad y basan sus procesos de comunicación.

La ruptura del acuerdo que normativiza los intercambios de los individuos, provoca generalmente la aparición de diversos síntomas estructurales que crean interferencias tanto en la consecución de sus objetivos como en la relación con el entorno; esto implica un gasto extra de energía no productiva y necesaria para un funcionamiento eficaz. Consideramos que las vías para resolver los conflictos planteados se verán acortados en tiempo y esfuerzo si se elaboran los obstáculos en el mismo marco en que fueron generados, por este procedimiento se evita además su desplazamiento a otros niveles institucionales.

El proceso de análisis e intervención institucional, puede ser considerado como una experiencia destinada a proporcionar una visión externa que codifique la problemática existente evitando la distorsión del problema y permitiendo su aprehensión de una manera lógica. En este proceso, diagnóstico e intervención son difícilmente separables exceptuando el encuadre formal de cada una de estas tareas, y el hecho de que cualquier intervención se plantea sobre una estructura previamente estudiada desde el punto de vista formal (organigrama, historia, canales de información, evolución demográfica, etcétera). El dispositivo de intervención (sistema de "grupos operativos"; E. PICHÓN-RIVIÈRE, 1970) (28) se ajusta a partir de esta información a las características propias

del objeto a investigar; esto implica un diseño específico y adecuado a la demanda, a la estructura y una estrategia singularizada de intervención.

A continuación proponemos un esquema de los pasos a seguir en un proceso de análisis institucional. En él convergen de manera complementaria, el estudio del "organigrama estático" y sus desarrollos "lógico-formales" en función de los objetivos institucionales explícitos; y el estudio del "organigrama dinámico" y sus desarrollos "analógicos" en función de los objetivos grupales implícitos.

1. Recogida de material "sistematizable": información general sobre la institución y delimitación de los medios para acceder a ella (burocracia en general, documentos, ficheros, catálogos, etcétera).

2. Delimitación y análisis del segmento a estudiar en relación a la institución como totalidad.

3. Evaluación logística: formulación de una estrategia general para el abordaje, técnicas y tácticas pertinentes al objeto.

4. Análisis de la demanda institucional explícita: criterio de representatividad (quién, cómo, por qué, y en representación de quién se hace la demanda); definición operacional del pedido: tarea-problema (ajuste del método).

5. Encuadre general de trabajo: contrato formal con el equipo de investigación (tiempo, espacio, roles, etcétera) y delimitación de etapas previstas.

6. Selección de nuestras representativas del segmento en análisis a partir del organigrama: aplicación del método "didáctico operativo".

7. Análisis de la organización formal según niveles de observación:

- a) Vertical o estratigráfico.
 - b) Horizontal, niveles de integración.
 - c) Análisis diacrónico.
8. Determinación de los obstáculos institucionales en relación a los intercambios externos e internos.
9. Evaluación de la eficacia de los canales formales de distribución de la información y del contenido de la comunicación inter e intragrupos.
10. Análisis de la estructura de poder y evaluación de las fracturas de tipo estático.
11. Evaluación de los recursos humanos y materiales en relación a los objetivos institucionales:
- a) Idoneidad o aptitud de cada recurso humano en relación a sus funciones.
 - b) Criterios cualitativos y cuantitativos usados en la idoneidad, detección de usos arbitrarios.
 - c) Índice de pertinencia en la tarea realizada por cada subgrupo o miembro, tiempo real de dedicación a la tarea explícita.
 - d) Análisis de la evolución demográfica en función de la estructura y del contexto.
12. Análisis operacional de las estructuras institucionales latentes: entrevistas, encuestas y fundamentalmente a través del trabajo grupal (protocolo de observación y síntesis).
13. Hipótesis diagnóstica sobre la institución formulada en base a el análisis comparativo de la información obtenida mediante el material sistematizable y el no sistematizable (sociología y dinámica de la organización).
14. Ordenación de los datos estadísticos y contraste con los obtenidos mediante el diagnóstico operacional.

15. Conclusiones generales y extensión diagnóstica a otros sectores de la institución.

16. Informe: pronóstico y nuevas indicaciones de intervención.

El trabajo sobre la dinámica interna, y el análisis de los parámetros que rigen la interacción, se lleva a cabo con muestras (grupos) representativas escogidas de diferente manera en función del vector fundamental en estudio; se utiliza para ello el método de los "Grupos Operativos" creado por E. PICHÓN-RIVIÈRE a mediados de este siglo. Este método, cuya esencia se deriva del trabajo institucional y del tratamiento del grupo familiar, es particularmente idóneo para su utilización sistemática en estructuras análogas ("isomorfias") mediante las correspondientes reformulaciones.

PARAMETROS A EVALUAR EN LA DINAMICA DE LOS GRUPOS DE LA INSTITUCION

El equipo de investigación deberá observar, evaluar e interpretar el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos institucionales en los espacios de elaboración grupales, trabajando a su vez sobre la dinámica interna y los obstáculos "epistemofílicos" que van surgiendo en el procesamiento de la tarea manifiesta y que configuran la denominada tarea latente; estos obstáculos significan una detención en el proceso de aprendizaje y están relacionados con factores emocionales que se despliegan en toda interacción grupal. Entre ambas tareas existe una solución de contigüidad dadas sus dinámicas interdependientes. Centrarse en el análisis de estas dos formas, conlleva una estrategia que tiende a lograr que lo latente pase a ser manifiesto. La convergencia-divergencia entre ellas proporciona el índice de productividad.

PICHÓN-RIVIÈRE (28) utilizó el nombre de vectores para referirse al conjunto de fuerzas que, con una magnitud y una dirección determinada, están presentes en todo grupo; estos vectores sólo se pueden aislar para fines expositivos o de investigación, ya que en su manifestación grupal actúan interdependientemente y se expresan como conjuntos que configuran el "clima" o "cualidad emergente" del grupo:

1. Afiliación-pertenencia: los dos momentos de este vector representan el paso de una primera disposición de afinidad que lleva al individuo a ser miembro de una institución, a un proceso de integración en ella, acompañado de sentimientos de solidaridad y seguridad, que le permiten utilizar la institución como referencia en la interacción con otros individuos ("grupo interno", George MEAD, 1934) (29).

2. Cooperación: aporte que desde su rol hace cada miembro para la consecución de la tarea propuesta. A este respecto se evalúa positivamente la emergencia de roles complementarios, y negativamente la de los suplementarios.

3. Pertinencia: capacidad de centrarse en la tarea institucionalmente prescrita (razón de existencia de la institución y sus partes), lo que implica un permanente esclarecimiento de la misma. Su evaluación se realiza de acuerdo a los índices de creatividad y apertura hacia los proyectos institucionales.

4. Comunicación: en este vector reside el núcleo del proceso grupal, por lo que la distribución de sus canales y la flexibilidad de su estructura desempeñan un papel fundamental en la emergencia de los roles, el grado de satisfacción de los miembros, el nivel de eficacia del grupo y el desarrollo institucional. El conocimiento de una conceptualización específica, y la creación de un lenguaje común incide en el cre-

cimiento potencial de los demás vectores, ya que homologa la información minimizando las distorsiones interpretativas.

5. Aprendizaje: la adquisición de información acarrea una integración que hace posible dar saltos cualitativos que se reflejan en un aumento de contacto con la realidad y con el entorno. El método operativo pretende activar este proceso basándose en el carácter social del aprendizaje, y en el grupo como instrumento para alcanzar síntesis superadoras de las individuales (aprender a aprender).

6. Tele: concepto acuñado por J. MORENO (1946) (30), que da cuenta de la disposición emocional que tiene todo miembro de un grupo-institución para trabajar junto con cada uno de los otros. Se expresa a través de sentimientos y atracción, y diferencia o rechazo cuya base es habitualmente irracional y desconocida para el sujeto, ya que se manifiesta sin que medie un previo conocimiento del otro. Puede ser modificado mediante un correcto funcionamiento de los demás vectores, principalmente el de la comunicación.

El equipo debe establecer una distancia adecuada para el estudio de cada aspecto de la institución o fase de su proceso; y tendrá como primera misión determinar las constantes témporo-espaciales, así como su rol y el objetivo de su tarea. Ello significa la inclusión de un encuadre riguroso y de un contrato específico que facilita el ajuste progresivo del método. El acuerdo mutuo preestablecido permite que cualquier transgresión posterior a esta normativa común pueda ser interpretada y contextualizada en el conjunto.

Existen hechos o situaciones que subyacen a los aspectos no operatorios de la institución, lo que supone una delimitación de áreas problemáticas o síntomas, sean o no reconocidos por la institución como tales. Estos hechos confusos o mal interpretados adquieren

una nueva dimensión al ser ordenados y sistematizados por el equipo de investigación, que transmite al grupo-institución (muestra) conceptos y nociones teóricas, así como un lenguaje que per-

mite reflejar y explicar su dinámica; con ello se posibilita el análisis y resolución de fenómenos antes no abordados y que actuaban como tensiones o conflictos.

BIBLIOGRAFIA

- (1) BARNARD, C. I.: *The functions of the Executive*. Cambridge Mass, 1938.
- (2) HAIRE, M.: *Industrial social psychology*". In: *Handbook of Social Psychology*. Lindzey Ed. Cambridge, 1954.
- (3) MARCH, J. and SIMON, H.: *Organizations*. John Wiley Ed. N. Y., 1958.
- (4) MCGREGOR, D. H.: *The human side of enterprise*. McGraw-Hill. N. Y., 1960.
- (5) LEAVIT, H. J.: *The social science of organizations*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs. N. J., 1963.
- (6) BASS, B. M.: *Organizational Psychology*. Allyn & Bacon. Boston, 1965.
- (7) LEWIN, K.: *Principles of Topological Psychology*. McGraw-Hill. N. Y., 1936.
- (8) MAYO, E.: *The social problems of an industrial civilization*. Routledge & Kegan. London, 1949.
- (9) LIKERT, R.: *The human organization: its management and value*. McGraw-Hill. N. Y., 1967.
- (10) SCHEIN, E.: *Organizational Psychology*. Prentice-Hall. Englewood Cliffs. N. J., 1970. (Trad.: *Psicología de las Organizaciones*. Prentice-Hall Int. Madrid, 1972.)
- (11) CADWALLADER, M. L.: *El análisis cibernético en las organizaciones sociales complejas*. En: *Comunicación y Cultura*, SMITH, A. G. (comp.). Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 1977.
- (12) LAPASSADE, LOUREAU, KESS, LOBROT, GUATTARI y otros: *El Análisis Institucional*. Campo Abierto Ed. Madrid, 1977.
- (13) BION, W. R.: *Experiences in groups*. Human Relations. London, 1948. (Trad.: *Experiencias en grupos*. Paidós. Buenos Aires, 1963.)
- (14) FOULKES, S. H. and ANTHONY, E. J.: *Group Psychotherapy. The Psycho-Analytic Approach*. Penguin Book, London, 1957. (Trad.: *Psicoterapia Grupo-Analítica*. Ed. Gedisa, Barcelona, 1981.)
- (15) JONES, M.: *The Therapeutic Community*. Basic Books. N. Y., 1953. (Trad.: *Más allá de la comunidad terapéutica*. Ed. Cenitor. Madrid, 1970.)
- (16) LAING, R. D. and ESTERSON, A.: *Sanity, Madness and the Family*. Harmondsworth: Penguin. Tavistock; London, 1964.
- (17) BERNARD, P.: *Au-delà de l'asile d'aliéné*. D. D. B., 1946.
- (18) TOSOUELLES, F.: *Pédagogie et psychothérapie institutionnelle*. Editions SPI, 1966.
- (19) RACAMIER, P. C.: *Le psychanalyste sans divan*. Payot, 1970.
- (20) HOCHMAN, J.: "Feux croisés sur l'Hospital Psychiatrique". *Presences*, 108; 1970.
- (21) BASAGLIA, F. e BASAGLIA ONGARO, F.: *La maggioranza deviante*. Giulio Einaudi. Torino, 1971. (Trad.: *La mayoría marginada*. Ed. Laia. Barcelona, 1975.)
- (22) STANTON, A. H. and SCHWARTZ, M. S.: *The Mental Hospital*. Basic Books. N. Y., 1954.
- (23) GOFFMAN, E.: *Asylums*. Garden City. N. Y., 1961. (Trad.: *Internados*. Amorrortu. Buenos Aires, 1970.)
- (24) CAPLAN, G.: *Principles of preventive psychiatry*. Basic Books. N. Y., 1964.
- (25) BAULEO, A.: *Ideología, Grupo y Familia*. Ed. Kargieman. Buenos Aires, 1974.
- (26) BLEGER, J.: *Psicohigiene y Psicología Institucional*. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1976.
- (27) ULLOA, F.: "Diez años de experiencia en Psicología Institucional". En: *Rev. Clínica y Análisis Grupal*. Madrid, 1977. Vol. I, n.º 5 (págs. 38-58).
- (28) PICHÓN-RIVIÈRE, E.: *Del Psicoanálisis a la Psicología Social*. Ed. Galerna. Buenos Aires, 1970.
- (29) MEAD, G. H.: *Mind, Self, and Society*. University of Chicago Press. Chicago, 1934. (Trad.: *Espíritu, Persona y Sociedad*. Ed. Paidós. Buenos Aires, 1953.)
- (30) MORENO, J. L.: *Psychodrama*. Beacon House. N. Y., 1946. (Trad.: *Psicodrama*. Ed. Hormé. Buenos Aires, 1961.)