* **CAPITULO 3: TRABAJO SOCIAL Y AP**

3.1 CONTEXTO DE TRABAJO: *forma contractual. Dinámica de las relaciones de trabajo, sufrimiento y placer. (psicodinámica del trabajo MALESTAR SUBJETIVO) d// LIMITES Supervisión de las practicas*

3.2 INTERVENCION DE TS Y AP: *Observación y palabra como herramientas fundamentales a la hora de ejercer la práctica. Como desde la experiencia se construye una práctica y un proyecto. gar ético –político del ap.. PONER EN JUEGO LA PALABRA LA ESCUCHA Y LA MIRADA*

*CONCEPTO POLITICO DE TERNURA*

3.3 TRABAJO SOCIAL EN LOS NUEVOS CONTEXTOS: *como las situaciones son construidos y significadas (karz). Proceso de trabajo iamamoto. Definición del estado (o donell)*

**Condiciones laborales**

A lo largo del capítulo anterior se puso en escena las implicancias y características que adquiere la práctica de acompañamiento, sin embargo, no se indagó aún por las condiciones en las que se encuentra inmerso. El contexto laboral que envuelve las practica se presenta de manera precaria y ambigua, parte de esto se detalló anteriormente con lo que respecta a la tarea, la falta de claridad y especificidad en ella hace que se suscite un malestar en el trabajador, que proviene de estas dificultades, como así también de las condiciones contractuales.

Para pensar sobre las condiciones laborales la sociología del trabajo ha analizado al trabajador y el efecto del trabajo a lo largo del tiempo. Las mismas se han modificado en sintonía con los requerimientos de época y del contexto. En un principio se podía entender que la disciplina que evocaba a los trabajadores era la “Escuela de las relaciones humanas” la misma postulaba la adaptación al cambio, es decir se pensaba de manera funcionalista, buscando la manera de enrolar aquellas personas que se encontraban por fuera del mercado de trabajo. Esta disciplina dejaba pendiente el análisis del trabajo entendido cómo “acción humana” y los efectos que las situaciones de trabajo producen en la subjetividad.

Acevedo (año) realiza una breve descripción histórica de las disciplinas que se ocuparon de investigar al trabajo y al trabajador, el mismo relata que una de las disciplinas principales de esta corriente, la psicopatología del trabajo, se centraba en que los fenómenos del trabajo estaban multidimensionados, y que para comprenderlos se requería de considerar las articulaciones entre historia personal, condiciones de trabajo, y modalidad de las relaciones interpersonales. Esta teoría fue definida por Djours como una “psicopatología del sufrimiento en el trabajo”, sufrimiento cuyas manifestaciones pasaban desapercibidas pero que sus consecuencias sobre los individuos y la sociedad son muy concretas, la misma se ocupaba de analizar los efectos patógenos de un trabajo que frustra. A partir de 1980 ya no se interroga por la patologización, sino que se analiza la normalidad: se plantea la forma en que los trabajadores adoptan para enfrentar las exigencias de las situaciones laborales. En 1992 el nombre de la disciplina cambia a Psicodinámica del trabajo, quedando dentro de ella lo que refiere a la Psicopatología del Trabajo, que se evocará principalmente a lo que refiere “enfermedades que sobrevienen cuando las estrategias defensivas dejan de ser efectivas para contener la emergencia del sufrimiento.” (Acevedo año: 4)

Esta teoría será de gran utilidad para analizar los efectos que produce en los trabajadores la práctica de acompañamiento personalizado.