

# Sustento para el Trabajo Social en la Gestión de Recursos Humanos

*Support for Social Work in Human Resources Management*

Fecha Recepción: 10/Julio/2015 fecha aprobación:12/Agosto/2015

Juan Aspeé Chacón<sup>1</sup>

## Resumen

Poco se ha escrito y reflexionado en torno a la labor de los trabajadores sociales y las trabajadoras sociales en el área de recursos humanos (de organizaciones de cualquier índole). Esto es reflejo de una falta de sistematización del accionar del trabajo social y posiblemente de una enemistad para con este espacio laboral. Esta falta de sistematización y reflexión, genera un vacío teórico que deja sin sustento la labor profesional del trabajo social en este ámbito. Por ello, el presente escrito trata de concebir una propuesta de sostén teórico para el Trabajo Social en la Gestión de Recursos Humanos, centrada en las personas que son parte de un contrato laboral, donde se acuerdan funciones que se cumplen con ciertas habilidades, las que se retribuyen con una remuneración y con condiciones laborales que llevan a dicha relación a un punto de equilibrio de excelencia. De este modo, el sentido del trabajo social en recursos humanos, es generar una relación laboral más virtuosa, que beneficie a todas las personas involucradas.

**Palabras claves:** Trabajo social en recursos humanos, sustento teórico, relación laboral.

## Abstract

Little has been written about and reflected around the work of the Social Workers, both men and women, in the area of human resources (in organizations of different nature). This is a reflection of the lack of systematization of the action of the social work and possibly an enmity in relation with this labor space. This lack of systematization and reflection generates a theoretical emptiness that leaves the professional work of the social worker without support in this field (sphere). That's why, this report tries to conceive a proposal of a theoretical support for the Social Work in the management of Social Human Resources, centered in the people that are part of a labor contract, where there are agreements of functions that are done with certain abilities, which are rewarded with a compensation and with labor conditions that lead that relationship to a point of excellency of equilibrium. In this way, the sense of the social work in human resources, is to generate a more skillful labor relationship that will benefit all the people involved.

**Keywords:** Social Work in Human Resources, theoretical support, labor relationship

## Introducción

El trabajo social desde su inicio como profesión y disciplina, tuvo una estrecha relación con la industria, con la producción, con el mundo del trabajo. No está demás señalar que el surgimiento de la "cuestión social" provocada por la revolución industrial fue el factor precipitante para que una suma de tradiciones de acción social (de caridad, de beneficencia, de filantropía, etc.), se cristalizaran e institucionalizaran en una profesión con métodos, teorías y estrategias para llevar adecuadamente estas acciones sociales, que atendían justamente *los males* que provocó la industrialización deshumanizante del siglo XVIII y del siglo XIX.

El trabajo social surge entonces para atender consecuencias sociales de una revolución del trabajo, de una revolución industrial que cambió el sistema de producción en el mundo, y en

<sup>1</sup> Chileno, Trabajador Social, Licenciado en Trabajo Social Universidad de Valparaíso. Diplomado en Gobierno y Gestión Pública Universidad Alberto Hurtado. Magister en Trabajo Social Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Doctorando en Políticas y Gestión Educativa Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación. Se desempeña como profesional en la Dirección de Relaciones Estudiantiles de la Universidad Técnica Federico Santa María y como docente agregado en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. [juan.elias.aspee@gmail.com](mailto:juan.elias.aspee@gmail.com)

consecuencia, cambió las relaciones sociales en torno ha dicho modelo de producción. De esta manera, el trabajo social como disciplina y profesión en cierta medida se desarrolla en función de las necesidades que el mundo del trabajo va generando en el entorno social, urbano, sanitario, etc. Este desarrollo paralelo llega en la actualidad a una especie de fusión, donde del trabajo social no sólo trata y desarrolla su praxis en los efectos del trabajo en el entorno social, sino que se incorpora como profesión que se desenvuelve en el mismo ciclo del trabajo, específicamente en los procesos de mantención de personas en organizaciones (empresas privadas, empresas públicas, fundaciones, corporaciones, etc.).

Hoy no es extraño que existan trabajadores sociales y trabajadoras sociales en empresas u organizaciones de variada índole, desempeñándose en el área de recursos humanos o de gestión de personas, atendiendo los procesos de mantención del personal asociadas al bienestar, a la capacitación, a la recreación y al desarrollo en general dentro del espacio laboral (áreas que van más allá de las condiciones remuneracionales que cada trabajo otorgue). En efecto, Mesén (1998), señala que el trabajo social en recursos humanos es una especialización más de la profesión, tal como lo es el trabajo social en salud o en cualquier otra área. Asimismo, señala que el objeto del trabajo social en recursos humanos es desarrollar programas que ayuden a la satisfacción de necesidades de trabajadores y trabajadoras, con el propósito de obtener un mejor rendimiento del factor humano en la organización, para los objetivos institucionales (Mesén, 1998). Esta especialización del trabajo social se sustenta en el gran tiempo dedicado por las personas al trabajo como fuente de recursos para satisfacer necesidades personales y familiares, de tal manera que el profesional del trabajo social se inserta entre el funcionario y el nivel gerencial para conciliar las necesidades organizacionales y las necesidades personales (ídem).

Ahora bien, lamentablemente la bibliografía y producción teórica respecto de esta vinculación entre el trabajo social y el mundo laboral (en su vertiente de participación en recursos humanos), es limitada<sup>2</sup>. Incluso el autor del presente texto, se atreve a señalar que es casi inexistente. Es así como falta producción conceptual que justifique teóricamente la razón y propósito de la inclusión del trabajo social en la gestión del recurso humano. En el conocer del autor, los escritos que hablan del trabajo social en recursos humanos (en cualquier tipo de empresa u organización), únicamente se limitan a describir las funciones que ejecuta un trabajador social o trabajadora social, pero no establecen el fundamento de dichas acciones y funciones. Esto pudiera ser consecuencia de una deficiencia generalizada en la sistematización de la práctica profesional, y de reflexión en torno a esta, y también puede ser expresión de una animadversión cultural de la profesión a esta área de ejercicio laboral.

Se acentúa el hecho de que existiendo bibliografía sobre esta área, en su gran parte refiere a las funciones, pero no así al sustento teórico de dichas funciones. Por ello, el objetivo de este escrito es precisamente contribuir al desarrollo de un sustento teórico y conceptual que justifique la incorporación del trabajo social en el mundo del trabajo y que otorgue sentido a las funciones claramente identificadas y ejecutadas por trabajadores y trabajadoras sociales en unidades relacionadas al recurso humano, pero insuficientemente reflexionadas. De este modo, el autor pretende generar una propuesta de sustento teórico para el trabajo social en recursos humanos. Por ello, al lector se le solicita amplitud de mente, pues en términos de estándares académicos de citación y bibliografía, este escrito será limitado, pues así lo es la producción teórica de este ámbito de acción profesional.

<sup>2</sup> Existen contadas excepciones, como la citada en el párrafo anterior.

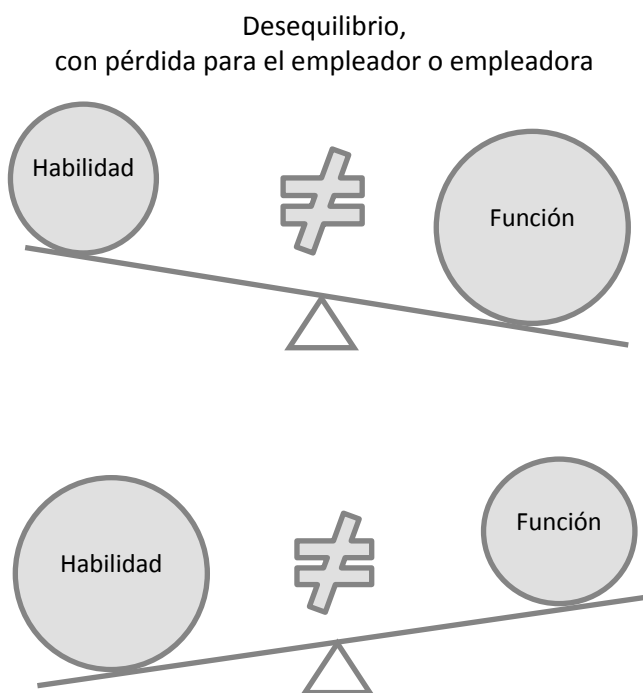
## Ensayo de sustento teórico para el trabajo social en recursos humanos

En un trato entre un trabajador/a y un empleador/a se consiente una habilidad contra una remuneración monetaria. En dicho sentido, se entiende que hipotéticamente la habilidad y el nivel de remuneración son equivalentes, por lo que es razonable esperar que la habilidad cumpla exactamente con la función para la que se contrató. De hecho, se espera que dicha equivalencia sea el estándar de evaluación de la conveniencia de haber conseguido tal o cual habilidad (encarnada, por cierto, en una persona).

De esta manera, si se pretende establecer categorías para evaluar el resultado del trato laboral, estas pudieran concebirse en los siguientes niveles: a) función no cumplida, donde la habilidad no cumple la tarea solicitada; b) función cumplida, donde la habilidad cumple la acción requerida por el empleador o empleadora (cumple con lo esperado); y b) función cumplida y sobrepasada, donde caben apelativos como excelente o sobresaliente, categoría en la cual la habilidad contratada cumple y sobrepasa la función requerida.

En consecuencia, la correspondencia entre la habilidad entregada y la remuneración retribuida siempre se alcanzará en la categoría de función cumplida, donde se logra lo esperado en dicha transacción. Esto reflejaría un equilibrio entre lo esperado y lo entregado, tanto por parte del trabajador o trabajadora como por parte del empleador o empleadora. Por ende, cualquier calificación menor o mayor (desde el punto de vista cualitativo o cuantitativo), rompe el equilibrio establecido con anterioridad. Es así como, una función no cumplida genera pérdida para el contratante y ganancia para quien "vendió" una habilidad ineficaz, mientras que una habilidad que cumple y sobrepasa las expectativas de la función asignada, genera pérdida para quien posee dicha habilidad y ganancia para quien la "contrató" (ver esquema n°1).

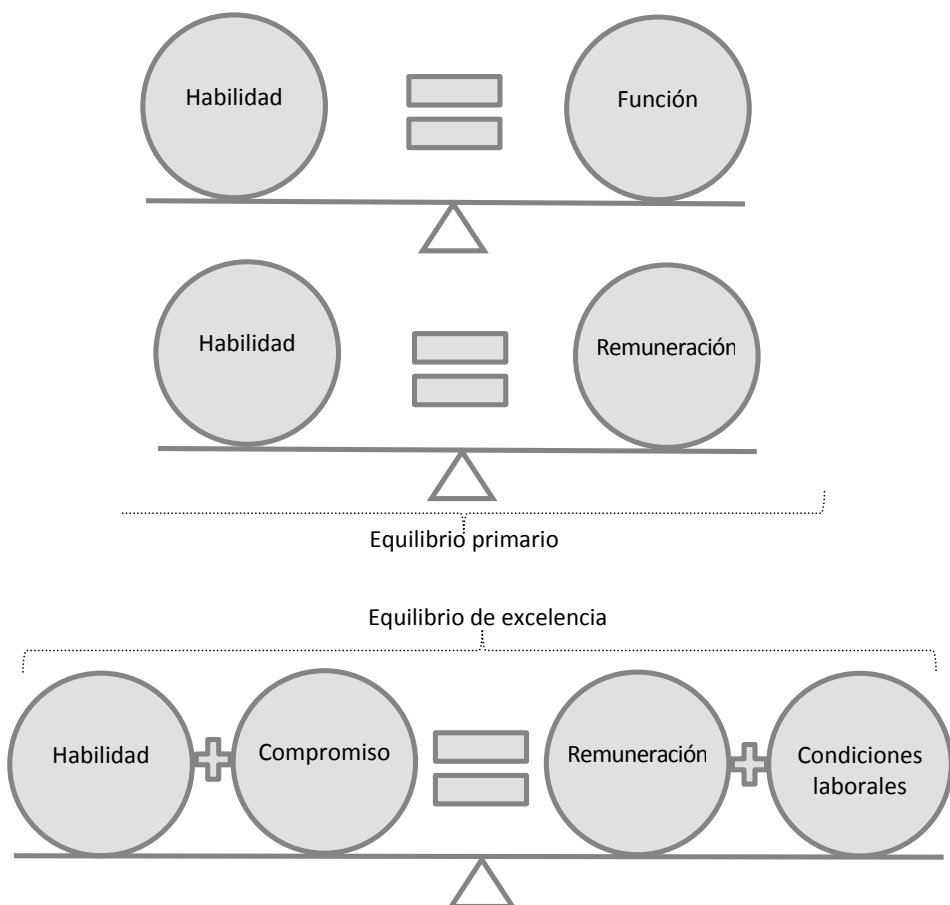
ESQUEMA N° 1  
DESEQUILIBRIOS LABORALES



Fuente: elaboración propia.

El nivel referente a una tarea cumplida, constituye un equilibrio entre la habilidad comprometida y la remuneración retribuida. No obstante, quien contrata (empleadora o empleador), tratará de que dicha tarea sea ejecutada no sólo eficazmente, si no que eficientemente, lo que implicará un estándar de exigencia mayor al convenido en primera instancia. Por consiguiente, el contratante desea llevar el convenio a un estado de desequilibrio, donde la misma remuneración adquiere una habilidad que cumple una función, pero con excelencia o con algún elemento sumativo, anexo a lo originalmente comprometido. Esto según se dijo, construiría una situación de pérdida para quien entrega una habilidad y de ganancia para quien la pacta. Entonces ¿cómo cumplir con las funciones más allá de lo óptimo o lo esperado, sin generar un desequilibrio? La respuesta es involucrando a la persona más allá de la habilidad contratada. Esto significa generar condiciones laborales extra-remuneracionales que comprometan a la persona por sobre sus destrezas, incorporando en el trabajo sus expectativas y motivaciones. Este involucramiento, reequilibrará la balanza hacia un nuevo nivel, un nivel de excelencia, un nivel de compromiso, un nivel no sólo de eficacia, sino que también de eficiencia, donde ambas partes salgan ganando. Un nuevo y mejor punto de equilibrio (ver esquema n° 2).

### ESQUEMA N° 2 EQUILIBRIOS LABORALES



Fuente: elaboración propia.

En el nuevo equilibrio de excelencia, el empleador o la empleadora gana una habilidad que cumple la función y gana a una persona comprometida con la institución, la que dará lo mejor de sí, más allá de los mínimos, y el trabajador o trabajadora gana una remuneración por su habilidad y condiciones laborales que lo o la involucran integralmente. En este caso, existe un equilibrio mínimo garantizado entre habilidad contratada y función cumplida, que se potencia a un nuevo equilibrio entre habilidad contratada y función cumplida con excelencia, que se restituye con la respectiva remuneración y con otras condiciones laborales. Entonces, si existe equilibrio entre habilidad y remuneración, dicho equilibrio se debe considerar como el base, pero si se quiere llegar a un estándar mayor, se debe hacer sin generar un perjuicio para nadie. Esto implicará poner sobre la mesa nuevas retribuciones que sean dignas de que la persona se comprometa laboral y volitivamente.

Teóricamente lograr lo esperado expresa que el tamaño de la función requerida se completa con las habilidades contratadas, las que equivalen directamente a la remuneración entregada. Mientras que lo excelente implica que el tamaño de la función requerida se completa con la habilidad y se sobrepasa por esta, pues se incorporan las expectativas y motivaciones de las personas, haciendo eficaz y eficiente el trabajo. Habilidades que son recompensadas por una remuneración e involucramiento que es retribuido por buenas condiciones laborales (CL).

En consecuencia, si el tamaño de la función requerida (Tf), se alcanza con el tamaño de la habilidad contratada (Th), existe equilibrio, en la medida que Tf es igual (=) a Th. Mientras que si la función requerida se cumple y sobrepasa con la habilidad contratada, existe desequilibrio, en la medida que Th es mayor (>) que Tf. Por consiguiente, Th al tener un precio, una remuneración (R), está siendo subvalorado, lo que aumenta el riesgo de rotación del personal o de poco compromiso del mismo. Por tanto, el horizonte es llevar a la relación laboral desde un piso mínimo, a un estándar de excelencia. Este mínimo representaría la equivalencia entre Tf y Th, y la equivalencia entre Th y R. Mientras que el estándar de excelencia implica que:  $Th > Tf$ , pero  $Th = R + CL$  (ver cuadro n° 1 y esquema n° 2).

CUADRO N° 1  
SIGLAS Y EQUILIBRIOS

Ítem	Significado / Explicación
Tf	Tamaño de función
Th	Tamaño de habilidad
R	Remuneración (otorgada por cumplir Tf con Th)
CL	Condiciones laborales
$Th = Tf$	Equilibrio entre lo requerido y lo efectuado
$R = Th$	La remuneración paga la habilidad contratada
$Th > Tf$	Desequilibrio, con pérdida para el/la trabajador/a
$Th < Tf$	Desequilibrio, con pérdida para el/la empleador/a
$(Th > Tf) = (R + CL)$	Equilibrio de excelencia

Fuente: elaboración propia.

Así, lo que entrega de más el trabajador o trabajadora es compensado con buenas condiciones laborales. Ahora bien, tanto en términos de equilibrio inicial como de equilibrio de excelencia, debe estar presente que la remuneración y las condiciones laborales no sólo deben restituir las habilidades utilizadas por el trabajador o trabajadora, pues al tiempo de sustituirlas, deben necesariamente desarrollarlas. Esto se tratará más adelante.

Pero ¿qué se entienden por buenas condiciones laborales? Las buenas condiciones laborales refieren al conjunto de bienes y/o servicios que se disponen dentro del espacio laboral para ejercer correctamente la función contratada y hacer más grato el ambiente en el cual se desenvuelve el trabajador y la trabajadora. Estas condiciones crean un clima material y subjetivo positivo para el trabajo. Ejemplo de estas condiciones favorables para un involucramiento de las personas, más allá de sus habilidades, son: contar con pausas de relajación, encuentros de autocuidado, disposición de material fungible adecuado, disposición de muebles y tecnología ergonómica, flexibilidad horaria para permisos personales (administrativos, familiares o de salud), incentivos monetarios por un trabajo realizado con excelencia, desarrollo de carrera profesional, posibilidad de capacitaciones y educación continua, posibilidad de compatibilizar familia y trabajo, posibilidad de organización colectiva, disposición de actividades recreativas y de relaciones públicas, etc.

#### *El trabajo social como gestor de una nueva relación laboral*

Dividiendo al ciclo laboral en cuatro etapas o procesos, se tendría a las etapas de: a) incorporación, que incluye la búsqueda de trabajadores/as; b) selección y la inducción; c) mantención, que incluirá todo el desarrollo de la carrera laboral en dicho puesto de trabajo; d) y finalmente, la etapa de desvinculación, donde se pone fin a la relación laboral, sea por el motivo que fuere (jubilación, despido, cambio de trabajo, etc.). En este ciclo, generalmente aparece el trabajo social en recursos humanos, asociado a la etapa de mantención, donde uno de los grandes aportes que realiza se relaciona justamente con la generación de condiciones laborales que fomenten un mejor ambiente laboral en el periodo comprendido entre la incorporación a un puesto de trabajo y el término de las funciones solicitadas al trabajador o trabajadora.

La anterior afirmación, interpretada desde la dialéctica marxista, pudiera hacer ver al trabajo social como un dispositivo que hace más llevable las condiciones de explotación del trabajo, en el trabajo. Lo que en parte es cierto, en la medida que el trabajo social constantemente está actuando entre una institución y un sujeto, facilitando dicha relación. No obstante, su posición no la ocupa para únicamente atender los requerimientos y demandas de la institución, sino que su posición la ocupa para lograr el bienestar de las personas que mediante dichos requerimientos, es posible lograr. Es decir, su centro principal es la persona, el requerimiento es secundario a dicho sujeto. Esta tensión refleja en parte el así llamado oficio imposible del trabajo social (Marroquín, 2011), donde factores de dominación surgidos en el capitalismo industrial, conviven con ideales de emancipación desplegados en la emergencia de la cuestión social que el mismo capitalismo genera, tensión fundante de los procesos de institucionalización y especialización de la profesión (ídem).

Lo anterior, significa concretamente que si un empleador o empleadora dispone de un conjunto de condiciones laborales entregadas para lograr un involucramiento de las personas, el trabajador social o la trabajadora social que gestiona dichas condiciones laborales, lo hará pensando primero en el sujeto y luego en el requerimiento, ya que en esta relación es el articulador de estas dos entidades. Del mismo modo, si un determinado espacio laboral no cuenta con condiciones laborales adecuadas o positivas, la trabajadora social o el trabajador social de

recursos humanos tiene la obligación de proponer la creación y disposición de tales, argumentando el beneficio individual que conlleva y el beneficio institucional que genera. Como diría Mesén (1998), el trabajo social en recursos humanos se realiza en pro de la promoción humana del funcionario y funcionaria. Conformemente, para llevar la relación laboral a un equilibrio de excelencia, donde las funciones solicitadas se realizan diligentemente, es necesario el involucramiento de la persona más allá de sus habilidades. En este marco, el trabajo social será artífice (en calidad de facilitador), de una relación laboral más virtuosa, no de explotación ni alienación, sino de beneficio mutuo entre trabajador/a y empleador/a.

En el proceso de mantención laboral el trabajo social es clave, ya que tradicionalmente se vincula a esta disciplina al manejo de las “mejores condiciones laborales”. Por ejemplo ¿qué son las becas educativas que entrega un/a empleador/a? ¿A qué responden las actividades recreativas, las facilidades horarias, la preocupación por el bienestar del trabajador y la trabajadora? Son condiciones laborales que reequilibran la relación contractual desde el mínimo esperado, al máximo posible (un equilibrio de excelencia). El trabajo social facilita dicho tránsito, al gestionar buenas condiciones laborales y al proponer la creación de nuevas condiciones, siempre bajo el amparo de su acervo teórico y metodológico.

La misma lógica se aplicaría en el caso de que un trabajador o trabajadora no cumpla sus funciones, pues sus habilidades (Th), son menores que las requeridas para dicha función (Tf). De este modo, es pertinente buscar, en primera instancia, mecanismos que desarrollen las habilidades, llevándolas a tal punto que puedan cumplir con la tarea asignada. Este desarrollo pasa por potenciar aspectos falentes (capacitación), o por mermar aquellos factores que dificultan el adecuado uso de las habilidades laborales (situaciones socio-familiares, acoso laboral, estrés, falta de condiciones materiales para ejercer el trabajo, etc.). Y en segunda instancia, sería pertinente adecuar las funciones a dicha habilidad, lo que implicaría una reorientación de la relación laboral (un nuevo trato), que se pudiera concretar en una reubicación laboral o en una acción de similar efecto. En ambas instancias puede actuar el trabajo social, desplegando acciones de diagnóstico, planificación y ejecución para lograr la equivalencia entre función y habilidad (ejemplo: visitas domiciliarias, derivación a red de protección social, acciones de ayuda institucional, etc.). Sin embargo, de no ser posible esta adecuación entre habilidad y función, y luego de agotada todas las instancias profesionales e institucionales posibles, sólo resta el término de la relación laboral, lo que debe suceder en los términos garantizados por ley y con respeto a la dignidad de las personas que cierran dicho trato.

En esta perspectiva de equilibrio y reequilibrios, la relación laboral, operacionalizada en un contrato de trabajo, no debe entenderse como utilitarismo unilateral de parte del empleador o empleadora (aunque para algunos/as empleadores/as sea este el centro), ni como un aprovechamiento de parte de los trabajadores y las trabajadoras (aunque para algunos/as sea su centro). Más bien se entiende como una situación de beneficio mutuo, donde las partes que en principio eran desiguales, paulatinamente van igualándose, al menos en lo que entrega cada cual para que la relación laboral sea fructífera. Según el autor del presente escrito, este es el sustento del trabajo social en recursos humanos, reequilibrar la relación laboral hacia un nivel de excelencia en beneficio de todas las personas involucradas. Su centro no es materialista o economicista, es humano.

Los servicios de bienestar, unidad en la que generalmente se insertan institucionalmente las trabajadoras sociales y los trabajadores sociales que se desempeñan en el área de recursos humanos, es la entidad ícono en la gestión de condiciones laborales extra-remuneraciones, las cuales deben apuntar a esta concepción de relación laboral. La gestión de bienestar, por lo tanto, estará impulsada por una preocupación hacia las personas y una preocupación por el

sentido-efecto institucional que genera esta preocupación, reorientado los equilibrios laborales en función de lo ya descrito.

### *Más allá de la explotación laboral*

La interpretación teórica del trabajo social en recursos humanos bajo esta perceptiva, desborda la perspectiva marxista de explotación laboral, y la visión neoliberal de eficiencia productiva impersonal, proporcionando una visión más humana a la relación en el trabajo. Ello no quiere decir que estos aspectos estén ausentes en el mundo del trabajo, pero se trata de que no sea el centro que caracterice a la relación laboral, proponiendo que el centro lo constituya efectivamente esta reconfiguración entre la persona que entrega habilidades y se involucra y el empleador o empleadora que retribuye una remuneración y otras condiciones laborales, entendiendo siempre que finalmente es un trato entre seres humanos.

Ahora bien, no se debe perder de vista que en las relaciones laborales existen desigualdades de poder evidentes, por lo cual no debe existir un mercado desregulado donde los tratos laborales se generen sin pisos mínimos, pues la *mano invisible* del mercado descrita por Adam Smith (1759), ha demostrado engendrar explotación y no necesariamente beneficio mutuo. Es así como se necesita del Estado para supervigilar, regular y corregir aquello que el mercado tiende a distorsionar en pos de la maximización de los recursos, en favor del/la dueño/a del capital. En consecuencia, la relación laboral también requiere de condiciones de igualdad, tales como leyes laborales justas, capacidad de negociación colectiva, jornadas laborales límites, remuneraciones mínimas dignas, descanso, etc. Una estructura de oportunidades se hace imprescindible para que la relación laboral no redunde en explotación. Estas condiciones se entienden en teoría como parte del primer trato laboral, que constituye el primer equilibrio descrito entre función y habilidad requerida.

Con todo, en las relaciones laborales capitalistas en las que estamos inmersos, siempre existe el riesgo de sustracción indebida de plusvalía o plusvalor a costa de los trabajadores y trabajadoras (Marx, 1983). Es decir, de que el trabajador con su habilidad desarrolle su trabajo, pero que la retribución de dicho trabajo sólo le sirva para reponer su habilidad inicial, mientras que el trabajo realizado genera ganancias para el dueño del capital. Este riesgo cierto debe estar minimizado en el primer trato laboral, que conlleva al primer punto de equilibrio entre habilidades necesitadas y funciones requeridas (según lo dicho en el párrafo anterior). Es así como la remuneración otorgada en este nivel no debe exclusivamente servir de reposición de las habilidades consumidas, pues ello generaría explotación y alienación. Dicha remuneración deber servir conjuntamente para que el trabajador o trabajadora se sustente (reponga su capacidad de trabajo) y se desarrolle (mejore su capacidad de trabajo, u otros aspectos de su persona y entorno).

Por ejemplo, según Mateo (2007), la generación de plusvalía o plusvalor es inherente al modo de producción capitalista, donde “la fuente del plusvalor es el plustrabajo que rinde el trabajo vivo. Este plustrabajo o trabajo excedente es la diferencia entre el total de la jornada laboral de los trabajadores productivos y la fracción de la misma en la que reproducen el valor de la fuerza de trabajo. Tal actividad *extra* se funda, pues, en el tiempo de trabajo excedente o plustiempo.” (Mateo, 2007:198). Por consiguiente, si la fuente de este plusvalor es el trabajo extra, dicho trabajo debe ser justamente retribuido, no únicamente para sustituir la habilidad extra gastada, sino que también para desarrollarla, y permitir que la persona involucrada en dicho trabajo, tenga la oportunidad de desarrollar otras áreas de su ser humano.



Finalmente, transitar de la compra de habilidades al compromiso de las personas es una situación de beneficio mutuo, donde el trabajo social es actor clave en la gestión de las condiciones que hacen posible este tránsito, gestión cuyo centro siempre será el ser humano. Las funciones que desarrolla el trabajador social o la trabajadora social tendrán un foco en los sujetos, desplegando acciones que mejoren las condiciones laborales, de manera que la relación laboral entre empleado/a y empleador/a sea una relación de beneficio mutuo y de excelencia, donde se minimice o desaparezca la explotación y/o la baja producción.

## Conclusión

### *Lo dicho*

El sentido del trabajo social en recursos humanos, es generar una relación laboral más virtuosa, que beneficie a trabajadores/as y empleadores/as, cuyo centro es la necesidad del ser humano. Este sentido se operacionaliza, o se hace patente, en la gestión de condiciones laborales que ayuden a equilibrar la relación laboral a un mejor nivel, donde la persona (el trabajador o trabajadora), ejerce su habilidad para cumplir con una función determinada y se compromete en su espacio laboral, realizando la función con excelencia e involucramiento, el que se le retribuye con una remuneración y condiciones laborales que permitan reponer la habilidad gastada y permitan el desarrollo integral de la persona en el trabajo. Esto supera la visión de explotación del trabajo, en el trabajo, al mismo tiempo de superar el enfoque económico de maximización de recursos, sin pensar en las personas implicadas en la relación laboral. Como señaló Mesén: “en esta área el profesional dirige sus acciones a humanizar las relaciones entre capital y el trabajo, aumentando el rendimiento y el nivel de competitividad dentro de un pensamiento de calidad de vida laboral.” (Mesén, 1998:1055).

### *Lo pendiente*

La sistematización y teorización de la práctica parece ser una acción en deuda por parte de profesionales del trabajo social, especialmente en el área tratada en el ensayo. Construir conceptos inspirados en el ejercicio diario, es el desafío. Repensar las funciones no sólo como un requerimiento del empleador o empleadora, sino como una actividad con sentido profesional y disciplinario, ya que no es posible que un área de ejercicio profesional esté tan poco reflexionada.

De la misma manera, existe la necesidad de recoger la historia del trabajo social en recursos humanos. Desde una perspectiva historiográfica, es pertinente conocer la primera incorporación laboral de un trabajador social o trabajadora social al área y las razones de la misma, así como su masificación y el contexto social en la cual se produjo. En definitiva, se necesita reflexionar teóricamente e históricamente, de manera de sustentar para el hoy y el mañana una práctica profesional ampliamente reconocida.

## Referencias Bibliográficas

- MARROQUÍN, ÁNGEL (2011). Trabajo Social como oficio imposible: normalización, capitalismo y crítica. Revista Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile, N° 80, diciembre de 2011, p. 36-41, ISSN 0716-9736.
- MARX, KARL (1983). El Capital. El proceso de producción del capital. Tomo I. Vol. I. Siglo XXI Editores. México.
- MATEO TOMÉ, JUAN PABLO (2007). La tasa de ganancia en México 1970-2003: análisis de la crisis de rentabilidad a partir de la composición del capital y la distribución del ingreso. Memoria para optar al grado de doctor, bajo la dirección del doctor Xabier Arrizabalo Montoro, Madrid, 2007. Universidad Complutense de Madrid, ISBN: 978-84-692-0099-5.
- MESÉN FONSECA, ROXANA (1998). Trabajo social y recursos humanos. Revista de Trabajo Social, Caja Costarricense de Seguro Social. Año 23, N° 53, agosto 1998, pp. 1052-1059. <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v23n531998/art3.pdf>
- SMITH, ADAM (1759). Teoría de los sentimientos morales. Edición conmemorativa 70 Aniversario, México, 2004. ISBN 968-16-7339-5.