



“Liderar en RRHH es generar entusiasmo para **SER** personas plenas”.

Josefina Semillán Dartiguelongue | Filósofa y Profesora de Postgrado UBA y Favaloro

Para Josefina Semillán Dartiguelongue, filósofa especializada en antropología filosófica y filosofía social, trabajar con referentes del área de Recursos Humanos es una gran oportunidad de generar un eco hacia adentro de las organizaciones, y asume esta transmisión de conocimientos como la base de una cultura que actualmente exige la búsqueda de nuevas perspectivas para asumir los desafíos cotidianos.

“En un mundo de cambio de paradigmas la posibilidad de entender la semiología del cambio, la arquitectura del cambio, la construcción del cambio, no puede dejar de tener la fascinación esencial de la filosofía, que es la búsqueda de la pregunta: Sin pregunta no hay cambio, no hay construcción de identidad, no hay elaboración del dolor y no hay construcción del amor”, destacó Dartiguelongue en la introducción de su ponencia para el segundo desayuno Human Camp.

Aunque no es muy común abordar desde un punto de vista filosófico las prácticas que se generan desde el área de Recursos Humanos en las organizaciones, aspectos como el Clima laboral, la identidad empresarial, los planes de carrera y las comunicaciones internas, parten de la calidad de interacciones que se generan entre los miembros de una organización, y este aspecto esencial de la gestión del capital humano requiere eventualmente una reflexión profunda que replantee la construcción y el fortalecimiento del “*Nosotros Laboral*”.

“El *Nosotros Laboral* no es solamente la suma de los trabajadores de una planta con buenos vínculos, ustedes (los gestores de RHH) están presenciando esto. Para que haya *Nosotros* tiene que haber, primero, sujetos que son Yo, y no sólo aquellos que tratan de durar en la empresa o que tratan de ubicarse en un lugar en la pirámide del éxito, del poder.



Porque aquel que sólo trata de durar y mantenerse es el que sobrevive, vive sobre las circunstancias, se acomoda, no existe. Y en realidad uno no ha nacido como sobreviviente de la especie, sino que uno está invitado a existir”.

Esta reflexión fue el punto de partida para preguntarse si actualmente en las organizaciones existe realmente este *Nosotros* que responda a los proyectos y objetivos propuestos, y para analizar las consecuencias generadas por la falta de esta conexión real entre las personas.

La docente de la Facultad de Medicina de la UBA, alertó sobre una nueva enfermedad relacionada con necesidades insatisfechas en el ámbito laboral y personal: La anhedonia, que es la incapacidad para experimentar placer, la pérdida de interés o satisfacción en casi todas las actividades, “la baja del placer de estar vivos”, que para la experta, actualmente tiene sus orígenes en la falta de convivencia real y la “Soledad en compañía”.

Uno de los factores influyentes de esta convivencia irreal es la falta de atención que se brindan las personas y para Dartiguelongue este es un problema central desde lo afectivo hasta lo laboral, que tiene su origen en altos niveles de individualismo, falta de disposición para reconocer y valorar la diversidad y las dificultades de la convivencia de generaciones con modelos disímiles de comunicación.

En este caso se planteó el reto de los profesionales de RRHH para generar articulaciones intergeneracionales, que motiven la convivencia de dos modelos estructurales que mantienen una configuración conceptual tan diversa, valorando y potenciando los aportes de cada grupo etáreo: “el alfabético (generación nacida antes de los 70’s) le puede brindar toda la flexibilidad que el joven no tiene para entender los procesos y complementarlos”, mientras que los jóvenes están codificados para vivir y responder a los constantes cambios e innovaciones tecnológicas que se plantean en la actualidad. “Por eso el área de Recursos Humanos es de una riqueza espléndida, desde donde se deben saber ubicar contextualmente los nuevos códigos culturales”.



“Las generaciones jóvenes tienen incorporada la simultaneidad del tiempo actual, viven y asumen el ahora. El problema que se plantea es que vivir este momento sin esperanza en algún futuro lleva a la frustración. En la medida que el tiempo siga siendo simultáneo, se hace necesario construir en función de logros, para generar visión de futuro, *construyendo hacia*”

Finalmente, la experta abordó una serie de valores que implican los nuevos paradigmas de la gestión del capital humano:

- El valor más grande de una empresa será el *semicapital* que puede proveer un sujeto adaptado al paradigma del cambio.
- Un sujeto que tenga rasgos atípicos, que no sea de lo común, que tenga rasgos de profunda individualidad, pero que sea socializado que trate bien a las personas y que brinde reales niveles de atención.
- Existe una variación del concepto de éxito, que ya no es la acción de llegar a la punta de la pirámide, es la valoración del proceso de aprendizaje, aunque el objetivo no haya sido logrado.
- Mediante el cambio de los paradigmas sociales se presenta también una recategorización de la inteligencia, que implica tres momentos básicos: tomar conciencia de los propios límites, aceptar la necesidad y la potencialidad de contar con el otro y saber pedir ayuda.
- Y se plantea la revaloración de la Autenticidad, como la capacidad de irse pareciendo a sí mismo de a poco, para reducir el abismo entre lo que se es y lo que se *aparenta*.