

• EL TRABAJO CON ALMA: NUEVA ERA Y RECURSOS HUMANOS SOFT

María Eugenia Funes

CEIL-CONICET

marufunes28@gmail.com

Resumen

¿Qué tiene para decir un monje budista acerca de los negocios? ¿De qué manera el CEO de una empresa puede hablar de generar conciencia dentro del trabajo? Este y otros interrogantes se vinculan a uno más general: ¿cuál es la ética laboral que promueve la espiritualidad Nueva Era? Ampliamente estudiada por sus elementos terapéuticos y religiosos, el marco interpretativo de la Nueva Era aparece cada vez más en discursos y prácticas de otros ámbitos de la vida cotidiana: la educación, la salud, la política y la economía. Si bien la presencia de la Nueva Era en las empresas, a través de la incorporación de técnicas y discursos que promueven el crecimiento personal como vía para la transformación de dinámicas grupales y el éxito de una compañía, es cada vez más recurrente en las autoproclamadas políticas de recursos humanos "soft", ha sido poco estudiada por las ciencias sociales locales. En la presente ponencia nos proponemos analizar, a partir de entrevistas en profundidad y observaciones participantes, la puesta en escena y los discursos pronunciados durante los Human Camp Líderes, una serie de conferencias dirigidas a empresarios y ejecutivos con el objetivo de promover la espiritualidad Nueva Era en el mundo del trabajo.

Palabras clave: Nueva Era, management, subjetividad económica

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se constata una creciente presencia de prácticas y discursos vinculados a la espiritualidad dentro del ámbito empresarial. Mientras que algunas empresas fomentan entre sus empleados la realización de yoga o ejercicios de respiración como parte de políticas de mejoramiento de las relaciones interpersonales y de la optimización de resultados, los especialistas en recursos humanos suman a su formación la especialización en disciplinas, como el coaching ontológico, que se basan en las premisas del pensamiento positivo y defienden la conexión con las propias emociones.

Esta inclusión de disciplinas y prácticas tradicionalmente asociadas al ámbito de la espiritualidad, forma parte de un proceso más amplio de transformación de las formas de gestionar el trabajo en las grandes empresas. Boltanski y Chiapello (2002) definieron con el término *nuevo espíritu del capitalismo* a los discursos sobre la gestión del trabajo que acompañaron las transformaciones estructurales del capitalismo desde la década de los '70 dotándolas de legitimidad. Estos discursos incorporaron las reivindicaciones de autenticidad y libertad, y las denuncias antijerárquicas de los movimientos contraculturales de las décadas de los '60 y '70, así como las aspiraciones de autonomía de los asalariados jerárquicos, proponiendo como consignas centrales del trabajo la creatividad, recreatividad y flexibilidad¹.

En esta ponencia nos proponemos analizar el uso y la apropiación de nociones y formas de entender el mundo propias de la espiritualidad Nueva Era² en el ámbito empresarial a partir del

¹ Para un análisis acerca de la incorporación de la gramática managerial por parte de los empresarios argentinos ver Luci (2012) y la reciente compilación de Szlechter y Luci (2014).

² La Nueva Era refiere a un movimiento cultural que, desde la década del 70, se compone de disciplinas y discursos que sostienen una concepción holista de la persona, caracterizada por una subjetividad divina, y defienden la idea de que la transformación personal lograda por medio del autoconocimiento es la vía para la transformación colectiva. El concepto Nueva Era suele resultar polémico frente al sentido común por el hecho de que, luego de la década de los 80, adquirió una connotación estigmatizante y peyorativa. Sin embargo, sus

análisis de los discursos y la puesta en escena del Human Camp, una jornada de conferencias que, de acuerdo con sus organizadores, promueve la armonización de las relaciones interpersonales en las empresas por medio de la promoción del autoconocimiento, la conexión con las emociones y con la esencia de cada individuo, como medios para la obtención de mejores resultados para las organizaciones.

Para responder a nuestro objetivo organizaremos nuestra exposición en tres partes. En primer lugar describiremos los objetivos, la forma de organización, los participantes y expositores de los Human Camp líderes haciendo especial hincapié en la incorporación de discursos y figuras del mundo de la espiritualidad. En segundo lugar abordaremos los elementos de los discursos de expositores y organizadores de este evento que resultan afines al marco interpretativo de la Nueva Era: la defensa del contacto con la propia esencia, la importancia otorgada a las emociones, y una noción holista de la transformación individual y social. Por último, nos abocaremos al análisis acerca de la valoración de la materialidad por parte de los empresarios que exponen en estas conferencias. Los datos utilizados fueron contruidos a partir de la realización de observación participante durante dos ciclos de conferencias, durante 2014 y 2015, en Buenos Aires, y de entrevistas en profundidad a organizadores del evento. El análisis de estas afinidades requerirá de algunas referencias a la literatura sobre las transformaciones de la gestión del trabajo durante las últimas décadas.

1. EL HUMAN CAMP LÍDERES

Human Camp (en adelante HC) es una organización que busca promover una mejora de las relaciones entre las personas en el trabajo a través de encuentros en los que figuras del mundo empresarial, artístico y espiritual exponen conferencias breves en las que abordan temas como el éxito y desarrollo personal, la humanización de las relaciones laborales, la necesidad de transformaciones personales y sociales a través del relato de experiencias personales. Las charlas están orientadas a jóvenes y a profesionales, especialmente aquellos dedicados a los recursos humanos. Como veremos hacia el final el HC está orientado a un público conformado por individuos de los sectores medio y alto de la sociedad.

Las conferencias se dividen en dos tipos: Human Camp Líderes, para cuadros medios empresariales y Human Camp Vocacional, orientado a jóvenes y estudiantes en proceso de búsqueda profesional, y son realizadas anualmente en las tres ciudades principales de Argentina (Buenos Aires, Córdoba y Rosario) y en Montevideo.

La organización no tiene fines de lucro y está formada por un directorio, formado por una organizadora de eventos y un publicista, y un consejo asesor formado por el presidente de una compañía farmacéutica, el CEO de una empresa de tecnología y creador de fundaciones que promueven el emprendedurismo en Argentina, una líder espiritual que lidera una organización espiritual y un filósofo especialista en la obra de Jung que dirige un programa de formación humanista orientado a la espiritualidad.

Los oradores provienen del ámbito corporativo, el tercer sector y el ámbito de las prácticas y doctrinas espirituales, además suele haber exposiciones de personas que atravesaron situaciones traumáticas, como sobrevivientes de desastres naturales. Durante sus presentaciones suelen hacer referencia a experiencias personales, haciendo especial hincapié en las emociones y criticando, en muchos casos, una tendencia al materialismo en detrimento de los vínculos entre las personas.

definiciones académicas resultan útiles para referir a un conjunto de prácticas y creencias que comparten una misma cosmovisión del ser humano y de su relación con la sociedad, la naturaleza y el cosmos. A partir del análisis de datos empíricos muchos investigadores describieron la existencia de redes de grupos e instituciones dentro de los cuales circulaban sujetos que compartían una misma matriz de sentido (Melton & Lewis, 1992; Carozzi, 2000; Frigerio, 2013).

En 2014 las exposiciones estuvieron a cargo de Geshe, monje budista y empresario estadounidense, el filósofo argentino Alejandro Rozitchner, la directora de General Motors argentina, el dueño de Café Martínez, el CEO de una empresa de tecnología y creador de fundaciones que promueven el emprendedurismo en Argentina, un músico ex empresario, la gerente de desarrollo organizacional del Grupo Telecom, el CEO y fundador de Mercadolibre, y Moira Lowe, directora de la Universidad Espiritual Mundial. En 2015 se presentaron el Director General de Natura, la Directora de Capital Humano de Farmacity, el Gerente General de Iké Asistencia, el CEO de Datastar Argentina. Expusieron, además, una sobreviviente del tsunami de Tailandia, una doctora en filosofía y profesora del IAE, un estudiante africano becado de la UCA, y un neuropsiquiatra.

Además de estar presente por la presentación de conferencias por parte de monjes o líderes de movimientos espirituales, la espiritualidad suele ser una referencia central en los discursos de quienes se presentan en el HC. La presentación de anécdotas que apelan a la necesidad de humanizar las relaciones laborales es acompañada por la recurrente mención del interés por prácticas como el yoga, la meditación, las técnicas de respiración consciente y la introspección. Además, los oradores utilizan nociones propias del lenguaje de la Nueva Era y los aplican a sus diagnósticos y recetas para el mundo del trabajo: despertar, consciencia, armonía, energía, fuerza.

El HC líderes 2015 se realizó en uno de los pabellones de La Rural, comenzó a las 14 horas y terminó cerca de las 22. La asistencia tenía un costo de 1300 pesos. Luego de travesar una entrada y realizar la acreditación en la que se recibía una bolsa de tela con publicidad de empresas, un suplemento de Economía del diario La Nación y un agua mineral de la marca Conciencia, se accedía a un salón amplio en el que sonaba música de Enya y se distribuían stands de grandes empresas de servicios y productos asociados a la salud y el bienestar como Byton, Oracle, Swiss Medical, Bumeran, Natura y Farmacity, y consultoras orientadas a recursos humanos como Diagonal, Arbusta, Inspired Way. Muchas de estas ofrecían actividades vinculadas a la búsqueda de bienestar personal o promocionaban servicios para humanizar el trabajo. Farmacity, por ejemplo, invitaba a los asistentes a caminar 10 minutos en una cinta con el lema "El primer paso para estar bien está en vos. Tomate diez minutos para estar mejor". Diagonal, una consultora de recursos humanos, se promocionaba como "Entre el ser y el hacer. Trabajamos para generar vida laboral conciente". Además, había un stand de la Fundación Vocación Humana donde se vendían libros de Geshe, un monje budista y empresario referente en estos temas. Antes de comenzar las conferencias había unas grandes mesas con masas secas, scones y jugos; a mitad de las exposiciones se realizó un corte en el que se ofrecían frutas.

A continuación se ingresaba a un salón oscuro con un gran escenario detrás del cual había una pantalla en el que pasaba un video de la banda de música Macaco. El salón tenía capacidad para 700 personas. A pesar de haber anunciado que se habían agotado las entradas había lugares vacíos. Luego de que todos los participantes entraron se solicitó que apagáramos nuestros celulares para que tuviésemos "una mejor conexión con lo que estábamos viviendo" y una de las organizadoras presentó el evento, explicando que el HC es un "espacio de búsqueda y transformación personal y, luego, compartida".

Ahora bien, más allá de la presencia de líderes y formadores del ámbito de la espiritualidad en la comisión organizadora y de gurúes y defensores de las terapias alternativas entre los expositores cabe preguntarse ¿cuáles son las afinidades que existen entre el management y la espiritualidad en la actualidad que permiten su integración en espacios como el HC? ¿Qué hay en común entre el nuevo management y el marco interpretativo de la NE que permite este tipo de apropiaciones e integraciones? En el próximo apartado abordaremos estas preguntas a partir de fragmentos de los oradores y organizadores de los HC realizados en Buenos Aires durante 2014 y 2015.

2. LAS AFINIDADES ENTRE EL MANAGEMENT Y LA NUEVA ERA

Las exposiciones realizadas por empresarios y figuras del mundo espiritual durante los HC dan cuenta de la incorporación de formas de entender a la persona y a la realidad exterior propias del

marco interpretativo de la Nueva Era. En este apartado abordaremos algunas de ellas. En primer lugar, los expositores y organizadores del HC presentan una noción intimista y esencialista de la persona al plantear la necesidad de que los empleados y líderes de las empresas se conecten con su ser. En segundo lugar, en sus exposiciones defienden la necesidad de conectarse y expresar sus emociones como condición para el mejoramiento de las relaciones interpersonales. Por último, los discursos del HC presentan una noción holista de la relación entre los individuos y la realidad que implica que las transformaciones en una de las partes replican en transformaciones en el todo.

La organización del HC líderes tiene como objetivo, según una de sus principales organizadoras, promover la conexión de las personas con su ser, y la integración entre las distintas dimensiones que componen al ser humano: el cuerpo, la mente y el espíritu. Distanciándose explícitamente de la noción de religión, esta organizadora me explicaba:

“Partiendo de la base de que somos seres espirituales, no tiene que ver con lo religioso, la desconexión con la búsqueda de sentido pasa mucho por esto de no estar en conexión con nuestro ser, con nuestra alma, con nuestro espíritu.”

Esta noción esencialista de los individuos que entiende que cada persona cuenta con un ser íntimo y único con el cual puede conectarse resulta cercana a la noción de persona propia de las disciplinas de la Nueva Era. Estas se caracterizan por la idea de que las personas tienen una esencia, un verdadero ser, que se aloja en su intimidad y al que es posible acceder por medio de técnicas y procesos de ampliación de conciencia, que priorizan lo emocional e intuitivo por encima de lo racional. La concepción de la persona en la Nueva Era se caracteriza por la sacralización de la intimidad reforzada por la mirada negativa de la “mente” y de la realidad exterior que limitan el acceso a esa esencia.³ La realidad exterior y el pensamiento humano son vistos como los límites del acceso del individuo a su intimidad sagrada.

La esencia espiritual de los seres humanos se define en oposición a la mente y a los procesos racionales de pensamiento. En ese sentido, el contacto con la intimidad sagrada de cada individuo requiere de la exploración de la dimensión emocional. Las prácticas de la Nueva Era, como las terapias alternativas y los cursos de autoconocimiento, tienen como uno de sus principales objetivos la identificación y la expresión de las emociones. En este sentido, una de las expositoras del HC Líderes realizado en Buenos Aires en 2014 defendió la integración de las emociones al lugar de trabajo como condición para el mejoramiento de las relaciones entre las personas.

Vestida con una remera blanca, un jean y una chaqueta hindú de colores fuertes, Gabriela Campodónico, directora de “capital humano” en Telecom Argentina, expuso la experiencia de un taller de duelo que “soñaron, armaron y co-crearon” en su empresa como respuesta a las numerosas muertes que tenían lugar entre los empleados. Su exposición tenía como objetivo la defensa de la integración de las emociones en el ámbito del trabajo. Luego de exponer testimonios de algunos de los participantes del taller por medio de voces en off y mientras detrás de ella en una pantalla se exponía la frase “Listen to your heart”, Gabriela contó que a partir de ese taller modificaron la forma de comunicar la muerte de un compañero de trabajo, integrando a la comunicación institucional recuerdos y testimonios de sus compañeros cercanos. De esta manera la comunicación “integra los dos seres de la persona que se va: el ser formal y el ser emocional”.

³ Siguiendo a Carozzi (1999) la idea de la intimidad sagrada puede expresarse con un vocabulario religioso, energético, natural o terapéutico. La conexión con esa interioridad es condición de la evolución espiritual, la armonía con la energía universal, la salud personal y el equilibrio natural. Entre las vías de acceso a esa interioridad se prioriza lo natural, lo femenino, la intuición, las culturas orientales, la magia, lo inconsciente, el cuerpo, la intuición, la sensibilidad en oposición a la civilización, lo masculino, la razón, lo occidental, la ciencia, lo consciente, la mente, el pensamiento, la voluntad (Carozzi, 1999: 15-17). Las técnicas, saberes y productos propios de la Nueva Era (yoga, tai chi, chi kung, meditación, biodanza, piedras energéticas, libros, revistas, etc.) privilegian esos elementos como condición para el auto-conocimiento, la armonización y la búsqueda de bienestar.

La idea de recuperación de las emociones en el lugar de trabajo como parte de un proceso de mejoramiento de las relaciones interpersonales se asemeja, entonces, a la centralidad de lo emocional por encima de lo mental propio de las disciplinas de la Nueva Era. Sin embargo, la importancia otorgada a la administración de las emociones dentro de las empresas no resulta novedosa. En su análisis de la proliferación de la cultura terapéutica en los distintos ámbitos de la vida cotidiana de las clases medias estadounidenses, Eva Illouz (2010) abordó la incorporación del discurso terapéutico a las empresas a partir de la incorporación de psicólogos en la década del '30 y mostró la centralidad de las emociones en el ámbito de trabajo definiendo al *capitalismo emocional* como un sistema en que la lógica económica racional se integra con la dimensión emocional “de modo tal que el afecto es convertido en aspecto esencial de la conducta económica, y la vida emocional – especialmente la de las clases medias – sigue la lógica de las relaciones y el intercambio económico” (Illouz, 2010: 83-84).

Pero, si bien las emociones habrían estado presentes en los modelos prescriptivos de los administradores y gerentes, la forma en que estas se organizaban y expresaban fue variando a lo largo del tiempo. Mientras que durante la mayor parte del Siglo XX las emociones y pasiones eran un elemento a ser neutralizado, controlado y hasta reprimido en las empresas, durante las últimas décadas los modelos de gestión del trabajo comenzaron a promover a expresión de las emociones. “Desde la década de 1930 en adelante, casi todas las guías acerca de la administración exitosa enfatizaban el valor de la conversación positiva, la empatía, el entusiasmo, la simpatía, la energía, mientras que las guías más recientes defienden una mezcla de espiritualidad con el llamado terapéutico a disipar las ansiedades respecto al rendimiento, a cuidar de uno mismo y a abrigar pensamientos positivos acerca de uno mismo y de los demás” (Illouz, 2010:110).

Esta forma de entender el mundo que prioriza las emociones como medio para conectarse con la propia esencia y para la mejora de las relaciones entre los individuos, involucra, en último lugar, una reivindicación de autonomía individual frente a todo tipo de instituciones. En consonancia con la noción de persona de la Nueva Era descrita anteriormente, la realidad exterior es considerada un límite para los procesos de autoconocimiento que culminan con la conexión con la esencia sagrada. En ese sentido la organizadora del HC explicaba que una de las causas de la distancia entre el ser y el hacer se debía a la imposición de mandatos:

“Hay una ruptura entre el ser y el hacer, esa es la base. Una cosa es lo que hacemos y otra cosa es lo que somos, desconectamos nuestro ser a lo largo de nuestra vida, esto hace que no estemos en unión con lo que verdaderamente somos. Esto tiene que ver con distintos motivos pero tiene mucho que ver con la programación, desde muy chiquitos nos dicen cómo tenemos que ser, cómo nos tenemos que vestir, cómo tenemos que comer, qué tenemos que estudiar, en qué extracto social estamos, cuál es nuestro círculo de pertenencia, cuáles son las expectativas que tienen nuestros padres, nuestros amigos. Todo eso va provocando a lo largo de nuestra vida una desconexión con aquello que verdaderamente somos”.

Los discursos del HC comparten, entonces, algunas nociones propias del marco interpretativo de la Nueva Era. En primer lugar sus organizadores plantean que el objetivo de la conferencia es la conexión de las personas con su ser. Esa idea esencialista de la persona resulta cara a la noción del *self sagrado* propia de las disciplinas espirituales. En segundo lugar, los expositores del HC defienden la expresión y la conexión con las emociones en el lugar de trabajo como mecanismo para el desarrollo de las personas y de los grupos. Finalmente, al igual que las prácticas espirituales, los discursos de organizadores y expositores del HC defienden la autonomía individual frente a los mandatos externos como medio para el autoconocimiento.

Además de una noción esencialista de los individuos y de la importancia dada a la autonomía y la expresión de las emociones como medios para la conexión con esa intimidad, los discursos del HC comparten con la matriz de sentido de las disciplinas de la Nueva Era una concepción holista de las relaciones entre la intimidad individual y las relaciones sociales.

La cosmovisión de la Nueva Era se caracteriza por una concepción relacional y holística entre el individuo, la realidad social, la naturaleza y el cosmos que implica que la transformación en una de las

partes provoca transformaciones en el todo (Melton, 1992). Esa relación de continuidad, proyección y manifestación entre el individuo, la realidad social y el cosmos da lugar a una concepción voluntarista del cambio dado que la búsqueda de la transformación personal se traduciría de manera directa en el cambio de la realidad exterior. Asimismo, las disciplinas de la Nueva Era plantean el advenimiento de cambios que son inmanentes a los individuos.

Al igual que en las disciplinas de la Nueva Era, los discursos del HC presentan una noción de causalidad holística que, partiendo de una concepción sistémica de los individuos y las organizaciones, sostiene que la transformación de una de las partes provoca transformaciones en el todo. Esta forma de concebir la relación entre el todo y las partes aparece de dos maneras en los discursos de los organizadores y expositores del HC. En primer lugar, el aumento del bienestar en el trabajo es defendido como medio para el alcance de mayores niveles de rentabilidad por parte de las organizaciones. En segundo lugar, los expositores y organizadores presentan una noción inmanente de los cambios en las organizaciones que replican en transformaciones en los individuos.

Apelando argumentos científicos de las neurociencias, una de las organizadoras del HC me explicó que uno de los beneficios para las empresas de que sus empleados escucharan las exposiciones del HC en estos términos:

“Cuanto mejor esté su gente mejor les va a ir a los empresarios. Las neurociencias han mostrado cómo es el cerebro de una persona que está estresada y cómo es el cerebro de una persona que está trabajando, mucho, pero bien. La creación de ambientes creativos en los que las personas trabajen bien hace que la rentabilidad aumente. Finalmente si el dueño de la empresa solo quiere la rentabilidad es inteligente que trabaje con gente que esté bien. Entonces en todos los mundos termina conviniendo, la ecuación termina conviniendo.”

La conexión de los individuos con su esencia y el desarrollo de ambientes donde los individuos trabajen de manera armónica replica, según esta perspectiva, en mejores resultados para las organizaciones. La búsqueda de mayores niveles de bienestar al interior de las empresas no resulta así contradictoria con la obtención de beneficios económicos por parte de las organizaciones.

En segundo lugar, de manera similar a los planteos de las disciplinas espirituales durante la década de los '80, la idea de que hay un cambio de paradigma que está provocando transformaciones en las organizaciones e individuos está presente en la mayoría de los discursos de expositores y organizadores del HC. Uno de los expositores del HC líderes del 2015 planteó:

“El mundo actual es posibilitador de nuevas formas de ser y de ser. Todos sabemos que el mundo está cambiando, eso lo sabemos. Que nosotros formamos parte de ese cambio, y que podemos actuar sobre ese cambio, tenemos alguna sospecha. Que nosotros podemos tomar como vector de nuestra vida en este mundo cambiante nuestro sentido, nuestras ganas y nuestro deseo, creo que mucho menos”.

Por su parte, Gabriela Campodónico cerró su exposición en 2014 afirmando “Imagínense si no hacemos sustentable a una empresa transformando a las personas. (...) Seamos puentes entre el ser y el hacer. Despertemos las conciencias. Estoy convencida de que los cambios de paradigma llegaron para quedarse”. Como parte de ese cambio distintos miembros del directorio están haciendo cursos de coaching ontológico⁴ para seguir incluyendo la dimensión emocional a las relaciones de trabajo.

⁴ El coaching es una disciplina orientada al desarrollo del potencial de las personas en su trabajo. Por medio de modificaciones cognoscitivas, emocionales y conductuales promueve el aumento del rendimiento de las personas y el mejoramiento de los vínculos en los equipos laborales. Entre los distintos tipos de coaching cabe mencionar el “coaching ontológico” que plantea la posibilidad de transformar a las personas en su esencia a través de la revisión del lenguaje con el cual abordan la realidad. En sintonía con la cosmovisión de la Nueva Era, se considera que una modificación de los términos lingüísticos por medio de los cuales se describe la realidad puede cambiar la percepción subjetiva y, por lo tanto, la misma realidad, dando lugar a procesos de desarrollo individual y a relaciones más armónicas entre las personas. En los últimos años ha crecido exponencialmente la oferta de cursos de formación en esta disciplina en Buenos Aires.

Por su parte, una de las organizadoras del HC atribuía los cambios de paradigma a un recambio generacional y a la incorporación de jóvenes a las empresas. Estos jóvenes se caracterizan por una mayor tendencia al bienestar que las generaciones anteriores, guiadas por el valor del sacrificio:

“En las empresas ya no se puede trabajar como se trabajaba antes, claramente hay un cambio generacional que está impulsando un cambio de conciencia dentro de las organizaciones. Hoy se está iniciando un ciclo nuevo (...) Se está gestando un cambio de paradigma. Eso lo podemos comprobar sólo por el crecimiento que está teniendo el HC. Como que los hechos en ese sentido hablan por sí solos”.

Así, la noción holista de la persona propia de las disciplinas de la Nueva Era aparece en los discursos del HC de dos maneras. En primer lugar, sus organizadores plantean que la conexión de los empleados con su esencia puede replicar en mejores resultados económicos para las organizaciones. Al igual que en las disciplinas espirituales esta noción holista de la causalidad entiende que el cambio en una de las partes se traduce en cambios en el todo. En segundo lugar, los expositores del HC presentan una noción inmanente del cambio, presentándolo como algo que ya está sucediendo y que va más allá de los individuos.

3. MATERIALIDAD ¿TENSIÓN O ARMONÍA?

Ahora bien, si por un lado la conexión con la esencia por parte de los individuos es presentada como condición para el aumento de la rentabilidad de las organizaciones, también es cierto que muchas de las presentaciones del HC apuntan a una re-conceptualización del éxito laboral que exceda la mera obtención de dinero.

Durante el florecimiento de la Nueva Era en la década de los 80, las investigaciones muestran una tensión entre la defensa de una ética no materialista y las primeras comercializaciones de servicios new age por parte de los especialistas (Prince & Riches, 2010; Riches, 2000). Las décadas siguientes dan cuenta de una mayor adaptación del pensamiento new age a las lógicas del mercado, constituyéndose sus prácticas y disciplinas como servicios comercializados a individuos e instituciones. Asimismo resulta llamativa la proliferación de una industria cultural espiritualizada cristalizada en libros, música y objetos para el bienestar.

La incorporación de nociones de la Nueva Era en los discursos de los expositores del HC presenta, entonces, presenta una relación ambigua con la materialidad. Si, por un lado, como observábamos en el apartado anterior la búsqueda de la esencia por parte de los individuos no sólo no entra en conflicto con los objetivos de rentabilidad de las empresas, por otro lado, muchos de los expositores plantean una ampliación de la concepción del éxito que incluya los vínculos afectivos y el bienestar.

Roberto Olivero, presidente y CEO de una importante empresa de tecnología, presentó en el HC Líderes realizado en Buenos Aires en mayo de 2015, una exposición titulada “Éxito empresario y negocio existencial. Empresarios de nuestra vida”. Su exposición comenzó con una anécdota en la que relataba el discurso de uno de sus primeros jefes. Éste, en una reunión de fin de año de la empresa “con la que estaba relacionado”, festejó los logros cuantitativos de la empresa: el crecimiento de la cantidad de empleados, la apertura de plantas en todo el país, el incremento de las ganancias, etc. Sin embargo, había terminado su discurso llorando haciendo alusión a todo lo que había “sacrificado” para lograr esos objetivos: su vida personal, su salud y su bienestar. “Si yo entiendo que el trabajo es sacrificio, lo opuesto al trabajo es el no trabajo. Escapamos del sacrificio, entonces intentamos trabajar menos horas por día, menos días por semana, jugar más al golf (...) algo distinto sería pasarla bien mientras trabajamos⁵.”

⁵ El 15 de enero de 2015 la sección de economía del diario La Nación publicó una entrevista a este empresario titulada “La revolución no es trabajar menos, es pasarla bien” donde afirmaba: “La confianza y la emocionalidad son claves. No sos dueño de la gente porque le pagás. El sueldo está en el tercer o cuarto nivel

Siguiendo a Boltanski y Chiapello (2002) a partir de la década de los 90 la gestión empresarial desarrolla un discurso que plantea la posibilidad de que el lugar de trabajo sea un espacio de liberación para los individuos y pone discursivamente en primer lugar nociones como la de crecimiento y desarrollo personal de sus cuadros. Mientras tanto, a nivel organizacional la orientación por proyectos reemplazó la línea de órdenes jerárquica y burocrática, proponiendo una disolución de la autoridad. Es en ese contexto donde surgen las figuras del *coach*, cuadros medios especializados en la promoción del autoconocimiento y del descubrimiento de las propias capacidades por parte de los empleados, y del *líder*, encargado de promover sentimientos de pertenencia e implicancia por parte de los *colaboradores*, término que reemplaza al de empleado, dando a su trabajo un sentido que excede lo material y busca su involucramiento desde lo personal y lo emocional. La inclusión de las emociones en el lugar de trabajo forma entonces parte de esta trama de sentido que propone a los trabajadores de cargos medios y altos la posibilidad de sentirse realizados en su trabajo⁶.

La exposición de Roberto Olivero continuó con la definición del “negocio existencial” que incluiría la preocupación por la familia, la salud, el medio ambiente y llamo al público a no olvidarse “de lo que a mí me gusta llamar la parte ‘soft’ del éxito empresario: nuestra vida. Nos olvidamos de esa parte. (...) Los malos empresarios de su vida hipertrofian una dimensión de su vida, la laboral y profesional, en detrimento de las relaciones personales y las actividades de tiempo libre. “Nosotros no podemos desarrollar de manera hipertrófica la variable capital humano de una empresa sin tener en cuenta un desarrollo armónico de la planificación comercial, financiera, etc.

La apropiación de nociones propias de la espiritualidad por parte de los expositores del HC no presenta una conflictividad con la obtención de ganancias por parte de las organizaciones sino con una concepción restringida del éxito que se preocupe sólo por la ganancia de dinero. En continuidad con el modelo de contacto con la esencia por medio de la expresividad de las emociones y de la defensa de la autonomía individual frente a los mandatos externos, los oradores de estas conferencias plantean incluir el bienestar y las relaciones afectivas como indicadores del éxito personal.

A MODO DE CONCLUSIÓN

En esta ponencia abordamos distintas afinidades entre los discursos del management y los de la espiritualidad a partir del análisis de las exposiciones y los testimonios de los organizadores de una serie de conferencias orientadas a la armonización de las relaciones interpersonales en el ámbito del trabajo. Los discursos expuestos durante los HC Líderes de 2014 y 2015, así como los testimonios de sus organizadores, dan cuenta de la incorporación de nociones del marco interpretativo de la Nueva Era a los discursos sobre la gestión del trabajo. Esta incorporación es realizada en el marco de una transformación de los discursos y prácticas del management durante las últimas décadas que involucró la valorización de los vínculos interpersonales, el diálogo, y la expresión de las emociones. Es en ese contexto que podemos oír a empresarios o cuadros altos del ámbito corporativo hablar en términos de armonía, energía, equilibrio, etc.

Los discursos de oradores y organizadores del HC presentan varias nociones del marco interpretativo de la Nueva Era. En primer lugar, el HC, de acuerdo con sus seguidores, tiene como objetivo promover la conexión de las personas con su ser. Esa idea esencialista de la persona resulta similar a la noción del *self sagrado* propia de las disciplinas espirituales. En segundo lugar, los expositores del HC defienden la expresión y la conexión con las emociones en el lugar de trabajo como medio para la mejora de las relaciones interpersonales. Si bien la dimensión emocional y afectiva fue organizada y regulada todo a lo largo del Siglo XX en las empresas, durante las últimas décadas el control y la neutralización de las emociones fueron reemplazados por una tendencia a la

de interés de la gente que quiere participar de tu equipo de trabajo. Interesa el plan de carrera, cómo participar, compartir una estrategia y la búsqueda de cierto clima laboral” (Esquivel, 2015).

⁶ Para un abordaje etnográfico de los procesos de enseñanza y aprendizaje del liderazgo flexible en una escuela de negocios en Argentina ver Vázquez Massini (2015).

valorización de la expresividad. Siguiendo a Illouz (2007) “el lenguaje de la psicología tuvo gran éxito en la conformación de un discurso de la individualidad empresaria porque pudo dar sentido a la transformación del ámbito de trabajo capitalista y naturalizar nuevas formas de competencia y jerarquías” (Illouz, 2007: 44). La conexión con la esencia y la expresión de las emociones por parte de los individuos involucra una valorización positiva de la autonomía individual frente a las instituciones externas, como la familia y la realidad social, que son vistas como límites para la verdadera conexión con la esencia.

En tercer lugar, los discursos del HC presentan una noción holista acerca de las relaciones entre los individuos y las organizaciones, que son vistos como un sistema cuyas partes están conectadas entre sí lo cual implica que la transformación de ellas se traduce en transformaciones en el todo. En ese sentido, se resalta el hecho de que la armonización de los individuos por medio de una conexión consigo mismos resulta en mejores resultados para las empresas. La concepción de las relaciones holistas entre las partes y el todo se ve reflejada también en la idea de que se están sucediendo cambios en la humanidad que trascienden la voluntad individual y que tienen consecuencias en los lugares de trabajo.

Finalmente, hemos abordado el problema de la relación entre la incorporación de elementos del marco interpretativo de la Nueva Era al management y la materialidad. La apropiación de nociones propias de la espiritualidad por parte de los expositores del HC no presenta una conflictividad con la obtención de ganancias por parte de las organizaciones sino con una concepción restringida del éxito que se preocupe sólo por la ganancia de dinero. En continuidad con el modelo de contacto con la esencia por medio de la expresividad de las emociones y de la defensa de la autonomía individual frente a los mandatos externos, los oradores de estas conferencias plantean incluir el bienestar y las relaciones afectivas como indicadores del éxito personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2012) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.
- Campbell, C. (1978) The secret religion of educated classes. *Sociological Analysis* 39(2), 146-156.
- Carozzi, M.J. (1999) “Nova Era: a autonomia como religião”. En: Carozzi, María Julia (1999) *A nova era no Mercosul*. Rio de Janeiro, Vozes, 149-190.
- ___ (2000) Nueva Era y terapias alternativas. Construyendo significados en el discurso y la interacción. Buenos Aires, Ediciones de la UCA.
- Esquivel, Marilina (25 de enero de 2015) Roberto Olivero: “La revolución no es trabajar menos, es pasarla bien”. Diario La Nación, Economía.
- Frigerio, A. (2013) “Lógicas y límites de la apropiación new age: dónde se detiene el sincretismo”. En: De La Torre, R; Gutiérrez Zuñiga, C; Juárez Huet, N. (2013) *Variaciones y apropiaciones latinoamericanas del new age*. México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-El Colegio de Jalisco.
- Illouz, E. (2007) *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Buenos Aires, Katz.
- ___ (2010) *La salvación del alma moderna. Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Buenos Aires, Katz.
- Lewis, J. & Melton, G. (1992) *Perspectives on the New Age*. Albany, State of New York Press, 30-47.
- Luci, F. (2012) El management como gramática: la producción de los dirigentes de empresas. En: *Ciencias sociales*, 315-136, 171-183.
- Prince, R. & Riches, D. (2000). *The new age in Glastonbury. The construction of religious movements*. Oxford, Berghahn Books.
- Riches, D. (2000) The holistic person: or the ideology of egalitarianism. *Royal Anthropological Institute* (6), 669-685.
- Szlechter, D. & Luci, F. (2014) *Sociología del management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país*. Buenos Aires, Edicon.
- Vázquez Massini, M. (2015) *La gestión del cariño*. Buenos Aires, Antropofagia.