



El problema de la despotenciación del cuerpo. Análisis de discurso de trabajadores de una empresa de servicios chilena

The problem of disempowerment of the body: discourses analysis of employees of a Chilean service company

Paula Ascorra Acosta

Doctora en Psicología y Catedrática de Teoría Organizacional. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
pascorra@ucv.cl

Ricardo Espinoza Lolos

Doctor en Filosofía y Catedrático de Historia de la Filosofía Contemporánea. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile.
respinoz@ucv.cl

RESUMEN

El artículo se propone comprender cómo se gestiona la despotenciación del cuerpo en trabajadores de una empresa de servicios chilena. Siguiendo a Nietzsche (1972), se comprende el cuerpo como una potencia o intensidad que predispone a la acción; ya sea facilitándola o limitándola. Se estudia básicamente la despotenciación del cuerpo en el estado de ánimo de la resignación y, la potenciación, en la confianza. Utilizando una metodología cualitativa, se realizó un estudio de los discursos de los trabajadores que componen los diferentes estamentos de la organización. La producción de la información se llevó a cabo mediante entrevistas activas reflexivas y observaciones participantes. Los datos fueron trabajados mediante el análisis categorial de contenidos temáticos. La discusión final sostiene la administración explícita y deliberada del estado de ánimo de la resignación sobre los trabajadores de esta empresa; lo que produce una subjetividad pasiva, dependiente, autoprotégida y despotenciada.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to understand how the body is managed in a disempowerment style in Chilean company services. Nietzsche (1972) refers to the body as a strength predisposed to action that either facilitates it or limits it. The disempowerment of the body is studied in terms of the mood of resignation and, empowerment, and trust. A qualitative methodology was used in a study of the speeches of the workers at the different levels of the organization. The information was gathered by active reflexive interviews and participant observations. Data were submitted to the categorial analysis of thematic content. The final discussion argues explicitly and deliberately for managing the mood of resignation of the workers in the Chilean company, which results in a passive subjectivity, dependent, self-protected, and disempowered.

PALABRAS CLAVE

cuerpo | potenciación | despotenciación | resignación | Nietzsche

KEYWORDS

body | powerment | disempowerment | resignation | Nietzsche

Introducción (1)

Las Ciencias Sociales, en general, y la Psicología, en especial, han comprendido el “cuerpo” como el depositario de fenómenos que ocurren en otro lugar. Así, las emociones, las actitudes, las aptitudes, los intereses, los deseos, etc. son vistos como fenómenos abstractos que poseen un asidero corporal. Este asidero corporal nunca ha sido del todo bien descrito ni estudiado en la psicología. Básicamente se lo comprende como un receptáculo, como un fondo oscuro en el que se despliegan los fenómenos ya descritos. Se ha propuesto que estos fenómenos son principalmente de carácter cognitivo, dando primacía a una perspectiva racionalista de los procesos y fenómenos psicológicos. De allí la enorme importancia de la psicología cognitivista. En las últimas décadas, la psicología social dialógica ha interpretados los fenómenos ya enunciados como producciones culturales (Potter & Wetherell 1987, Ibáñez 2004, Iñiguez 2003). Si las emociones, los deseos, las actitudes poseen un carácter social, significa entonces que no podemos acercarnos a una comprensión de ellas sin tener un asidero en perspectivas históricas, sociológicas, antropológicas, filosóficas, etc. perspectivas que, sin lugar a dudas, iluminan lo que podemos comprender por cultura y cuerpo. Es precisamente desde este espacio híbrido desde donde queremos

postular una interpretación del cuerpo. Trabajaremos el espacio entre psicología social y filosofía, armando nuestro entramado conceptual de la mano de Nietzsche, poniendo especial énfasis en sus últimos escritos que abarcan el período entre 1887 y 1889. El propósito de la construcción de este entramado, es proporcionarnos un campo de lectura que permita comprender cómo se gestionan los cuerpos (potencia/impotencia) en contextos empresariales.

A lo largo de toda la obra del filósofo alemán, y con total claridad en *La genealogía de la moral* y *El Anticristo*, se propone abandonar la interpretación del cuerpo como el receptáculo o depósito material de un alma inmortal. Para Nietzsche, el pensamiento idealista de la infinitud del alma limita toda posibilidad de pensar el cuerpo (lo propiamente físico del hombre); puesto que “el cuerpo en la modernidad siempre está pensado desde el duplo cuerpo-alma” (Ascorra y Espinoza 2011: 1063). El autor alemán nos hablará de esta dualidad de manera metafórica y plástica: “Yo no sé qué hacer; yo soy todo eso que no sabe qué hacer” -suspira el hombre moderno. De esa modernidad hemos estado enfermos, -de paz ambigua, de compromiso cobarde, de toda la virtuosa suciedad propia del sí y el no modernos” (Nietzsche 1990: 27-28).

En efecto, lo que constituye al hombre moderno son las antinomias: “el sí y el no modernos”. Ante esta forma de vivir es imposible alcanzar la felicidad, puesto que si el hombre se pone por fuera de su cuerpo; esto es, adopta el dictamen que la ciencia, la razón, la medición o aquel que otros hombres que ejercen el poder han realizado para éste, entonces se pierde el instante de la vida. Se pierde la posibilidad de agenciar su propio deseo y con ello, de constituirse en un hombre y no en un mero “rebaño”. Es por ello que Nietzsche condena al hombre moderno a vivir en el nihilismo, a vivir en la escisión. Este es precisamente el problema para Nietzsche. La “ascensión del nihilismo” se impone por todas partes, su paso es inexorable y violento como el avance de un desierto. “El destino del hombre estará de aquí en adelante ligado al desarrollo mismo del nihilismo; a la evolución del nihilismo desértico” (Espinoza, Vargas y Ascorra 2012: 98).

Como una manera de salir de este laberinto de soledad y oscuridad, el autor propone otra interpretación del cuerpo donde no hay escisión entre el agente y la acción, donde se ponen fin a las dialécticas y donde el hombre, esto es su cuerpo, no es más que potencia. Básicamente el autor alemán nos va a comunicar que más que un receptáculo, el cuerpo es una intensidad, una potencia que permite el despliegue de la acción y el agenciamiento de una vida. Al hablar de potencia, inmediatamente aparece la polaridad de ser en un cuerpo potenciado que se las puede con la vida; o bien, en un cuerpo despotenciado, aquel cuerpo que no espera nada, que no produce nada. A esta segunda forma de habérselas con la vida, Nietzsche la llama el espíritu del resentimiento, esa forma de habitar en el rebaño, donde todo no es más que repetición. El autor va más allá, al postular que estas formas de ser en la despotenciación no son más que construcciones ficticias de nuestra sociedad para concebir hombres mansos y domesticados:

“el sentido de toda cultura consiste cabalmente en sacar del animal rapaz ‘el hombre’, mediante la crianza de un animal manso y civilizado, un animal doméstico, habría que considerar sin ninguna duda que todos aquellos instintos de reacción y resentimiento, con cuyo auxilio se acabó por humillar y dominar a las razas nobles, así como sus ideales, han sido los auténticos instrumentos de la cultura” (Nietzsche 1972: 56).

Adentrándonos en esta concepción del cuerpo y atendiendo a la relación existente entre cuerpo y acción, sumerjémonos en lo fundamental de este presente artículo e indaguemos en cómo se van constituyendo cuerpos potenciados y despotenciados en un grupo de trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Chile.

Cuerpo teórico

“que tú eres para mí una pista de baile para azares divinos, que tú eres para mí una mesa de dioses para dados y jugadores divinos” (Nietzsche 1998: 258).

En este acápite queremos desentrañar una comprensión del cuerpo a partir de la obra del filósofo alemán que luego nos va a permitir entender el problema de los trabajadores de una empresa chilena. Para decirlo

de manera simple y directa, vamos a sostener que el cuerpo no es más que sensación que ocurre en un instante. Sensación que permite verse afectado por lo que ocurre en el “mundo”. Ya sea afectarse con otros hombres, afectarse con otras cosas, afectarse con otros fenómenos. El cuerpo es, pues, esa relación de afección. Es ese “entre” que emerge de la afección en un instante. Vamos a postular que esa afección “entre” hombres, “entre” cosas, “entre” fenómenos es lo que da el carácter más propio al cuerpo, esto es, el carácter de producción. Así el cuerpo no es un algo, no es una entidad, es una potencia de producción que no se deja atrapar por ninguna lógica racionalista moderna.

Para acercarnos a una comprensión del cuerpo, podríamos distinguir tres momentos en que éste se realiza (como ya dijimos, el cuerpo no es algo, es una realización): la potencia (sensación), el instante y la producción. En primer lugar, comencemos pues con la “potencia” con las siguientes preguntas y respuestas que formula Nietzsche en el parágrafo dos de *El Anticristo*:

“¿Qué es bueno? – Todo lo que eleva el sentimiento de poder, la voluntad de poder, el poder mismo en el hombre.

¿Qué es malo? – Todo lo que procede de la debilidad.

¿Qué es felicidad? – El sentimiento de que el poder crece, de que una resistencia queda superada.

No apaciguamiento, sino más poder; no paz ante todo, sino guerra; no virtud, sino vigor (virtud al estilo del Renacimiento, virtud, virtud sin moralina)” (Nietzsche 1998: 3, las cursivas son del autor).

¿Qué nos quiere mostrar Nietzsche con este juego literario-filosófico? Vamos a sostener que la enseñanza del autor se orienta a mostrarnos una nueva forma de sentir y con ello de vivir. Su propuesta apunta a mirar y focalizarnos en aquellos que nos hace sentir fuerte, que nos hace sentir vigorosos, que nos hace sentir que podemos vencer nuestros miedos y resistencias. A nuestro juicio, la clave interpretativa es el sentir; esto es, el cuerpo es sensación y es desde este primer nivel desde donde se levanta nuestra acción. Esta propuesta se aleja de teorizaciones o “moralinas”, como dice Nietzsche, que nos indican qué es lo bueno y qué es lo malo desde un lugar externo al cuerpo. Lo bueno, lo que nos hace bien, lo que nos hace sentir felices es el sentimiento de potencia que emerge de nuestro propio cuerpo. Por lo tanto, el autor nos invita a no confundirnos, a no buscar verdades teóricas y abstractas, sino a sentir la potencia de nuestro cuerpo. “Detrás de tus pensamientos y sentimientos, hermano mío, se encuentra un soberano poderoso, un sabio desconocido llámase sí-mismo. En tu cuerpo habita, es tu cuerpo” (Nietzsche 1998: 63). El cuerpo, por lo tanto, se realiza en la sensación del instante. Como veremos posteriormente, esta sensación puede ser de potencia, de fuerza vital, de vigor, o bien, de despotenciación, de domesticación y nihilismo.

En segundo lugar, no existe una forma de sentir la potencia del cuerpo, sino es en un instante (*Augenblick*). La potencia del cuerpo emerge o se realiza en un tiempo y ese tiempo es el instante del presente. No nos dejemos confundir, el instante no está asociado a un tiempo de reloj (*cronos*), sino a un devenir (*kairós*), a una forma de estar siendo siempre en un presente cíclico. Abandonar el instante y ponerse en un pasado, un futuro, en una ficción o en una abstracción conceptual rígida es una forma de abandonar la vida. Es una forma de limitar la realización del cuerpo y, por lo tanto, de restringir nuestra potencia. Es ponerse en un lugar que no nos permite alcanzar la felicidad. La felicidad, como hemos dicho, lucha contra las dicotomías, lucha contra los duplos y las escisiones. Nietzsche destaca la modernidad como una de estas formas de limitar la vida, de frenar el tiempo, de “salirse” del devenir. “Todo lo que los filósofos han venido manejando desde hace milenios fueron momias conceptuales; de sus manos no salió nada vivo real. Matan, rellenan de paja, esos señores idólatras de los conceptos, cuando adoran, -se vuelven mortalmente peligrosos para todo, cuando adoran (...). Lo que es no deviene; lo que deviene no es” (Nietzsche 1991: 45).

Finalmente para mostrar el cuerpo como “producción”, retomaremos la sentencia que abre este acápite, sentencia que nos invita a adentrarnos en esta nueva concepción del cuerpo. Esta nueva comprensión pretende quebrar -o al menos abrirse un espacio- en el proyecto de la modernidad para comunicarnos que el cuerpo ya no puede ser interpretado como una entidad “matematizable”; a saber, que el cuerpo en el proyecto de la modernidad ya no baila sobre los pies del azar, sobre los pies de los “dioses”, sino sobre el fundamento que lo mide, que lo disecciona y que relaciona cada una de sus partes y órganos en un entramado de funcionalidad, de metas y de un a priori. Lo que excluye esta comprensión del cuerpo y que Nietzsche plantea como la centralidad en su concepción, es precisamente el carácter de producción del cuerpo. La pista de baile para azares divinos, la mesa de dioses para dados y jugadores divinos, nos

señala precisamente que el hombre, el cuerpo, no es más que producción, creación, juego y azar. El cuerpo no se deja medir ni calcular, puesto que no hay racionalidad que lo pueda agarrar del todo. No entender el cuerpo de esta manera implica eliminar toda posibilidad de producción; ya que todo estaría dado, todo sería susceptible de ser conocido, investigado, estudiado y predicho. No existe espacio para lo nuevo. No es posible el azar. No son posibles los juegos divinos. Todo estaría debidamente diseccionado, atomizado, calculado, estudiado, registrado; como diría Derrida “archivado” (2). El cuerpo para Nietzsche es otra cosa, el cuerpo es movimiento, es “caos” y no se deja atrapar: “es preciso tener todavía caos dentro de sí para poder dar a luz una estrella danzarina” (Nietzsche 1998: prólogo).

Es fundamental tener claro, entonces, que no hay un cuerpo de antemano, un cuerpo en sí, a priori, universal, ni necesario, pues el cuerpo no es un concepto. El cuerpo es pura realización (o como diría Zubiri es mera actualización física del “aquí” en el cosmos) (3). El cuerpo es producción en el instante. Este entramado de intensidades es el que nos conecta en el presente, y determina lo que se puede y no se puede hacer. Para Nietzsche, no existe una separación entre el agente y la acción. Por el contrario, todo deseo, toda voluntad no es más que fuerza vital traducida en acción. Es en el actuar del hombre, es su cuerpo en acción, es su devenir, es el instante el que constituye este ser:

“del mismo modo que el pueblo separa el rayo de su resplandor y concibe al segundo como un hacer, como la acción de un sujeto que se llama rayo, así la moral del pueblo separa la fortaleza de las exteriorizaciones de la misma, como si detrás del fuerte hubiera un sustrato indiferente, que fuera dueño de exteriorizar y, también, de no exteriorizar fortaleza. Pero tal sustrato no existe; no hay ningún ‘ser’ detrás del hacer, del actuar, del devenir; ‘el agente’ ha sido ficticiamente añadido al hacer, el hacer es todo” (Nietzsche 1972: 59).

A esta nueva interpretación del cuerpo, se la ha llamado “voluntad de poder”. La diferencia radical con la voluntad de la filosofía metafísica y de la psicología cognitiva radica en que para Nietzsche no hay una metafísica dual, esto es, no hay un mundo verdadero conceptual como fundante de un mundo de la apariencia sensible. Sólo estamos siendo en nuestro cuerpo que se realiza en un instante. No hay nada por fuera de nosotros ni más allá de nosotros. El hombre al estar en el mundo se ve afectado, es desde esta realización, desde este primer estrato de afectación que le emerge o no le emerge el hacer. La acción lo es todo.

Para comprender el cuerpo como realización y creación, nos proponemos profundizar en dos formas de verse afectado por la potencia vital. Para ello, indagaremos en los cuerpos despotenciados (resignación) y potenciados (vigor, jovialidad, confianza) como dos formas del devenir que abren posibilidades distintas en el quehacer organizacional. Estas dos formas pueden interpretarse como polaridades; esto es, en ausencia de una, está la presencia de la otra. Por lo tanto, la jovialidad o confianza deben ser entendidas como una realización del cuerpo contraria a la resignación.

Tanto en el *El Anticristo* como en *La genealogía de la moral*, Nietzsche habla extensamente del estado de ánimo de la resignación; lo que él también llama el espíritu nihilista de nuestros tiempos. Lo interesante es que el filósofo postulará una estrategia deliberadamente diseñada para constituir cuerpos en el resentimiento; es decir, cuerpos despotenciados y esto es la base para entender los estudios de Foucault sobre los dispositivos de poder (4). ¡Cómo podemos comprender que algunos hombres busquen y permanezcan en la resignación, en la despotenciación de su cuerpo, si lo que los hace feliz es su potencia de creación!

Para entender la resignación, Nietzsche propone la instauración de un nuevo marco de dominación sobre el cuerpo que se materializa mediante el fomento activo de la *debilidad*; esto es, la presencia de un ejercicio voluntario sobre “lo que no se puede”; sobre lo que “no somos capaces de hacer”. Al operar esta voluntad de “no poder”, de inmediato el cuerpo se realiza en la impotencia de la acción; se constituye en un impotente, deviene impotente. Ante esta falta de agenciamiento de la propia vida entre los otros y, como una manera de protegerse, el hombre deviene sujeto, se sujeta a lo que no puede, adopta un a priori que le dice que no es capaz, que es un impotente. No olvidemos que para Nietzsche la voluntad de poder es una potencia del cuerpo, es una forma de realizar la fuerza vital que consiste, precisamente en el imperio de la pasividad, de la inacción. “Así, el ‘esclavo’ opera desde el plano de la impotencia. De entrada se constituye a sí mismo como que si no le quedara otra opción que aceptar las reglas del juego del Amo; autocensurando su resistencia a este juego como si constituyera un agravio. Su actitud es siempre a protegerse, quedando cerrado sobre sí mismo en una situación de pasividad” (Ascorra 2009: 23).

Ahora bien, el “ser” en la resignación no es lo mismo que el “ser” en la jovialidad; ni siquiera es similar al “ser” en la indignación o en la ira. Al “ser” en la resignación Nietzsche lo llamaba la mala “reactividad”. Es aquel estado de ánimo negativo que tiende un manto de pasividad, que suspende la acción:

“El hombre del resentimiento no es ni franco ni ingenuo, ni honesto ni derecho consigo mismo. Su alma mira de reojo; su espíritu ama los escondrijos, los caminos tortuosos y las puertas falsas, todo lo escondido le atrae como su mundo, su seguridad, su alivio; entiende de callar, de no olvidar, de aguardar, de empequeñecerse y humillarse transitoriamente” (Nietzsche 1972: 52).

Dado que el resentimiento es una estrategia deliberada para constituir cuerpos en la debilidad, entonces lo que está operando en el resentimiento es una idea más que una sensación. Luego y como los sostiene Nietzsche, el resentimiento es una “ficción” que deja atrapada la fuerza vital en la pasividad, inactividad, impotencia. Ante esto, el hombre se conforma con la seguridad, ama lo que “es” y no desea cambiar, no desea ser más. Se constituye así en un “animal manso y civilizado, en un animal doméstico” (Nietzsche 1972: 56).

Más allá de la identidad resentida -que expone su impotencia como sustituto de la acción-, la “ética del amo” o la “moral del esclavo” -en palabras de Germán Cano- ponen de manifiesto otro fenómeno; esto es, “el desplazamiento de una lógica inicial comunitaria del conflicto a una lógica corporal inmunitaria” (Cano 2008: 5). En efecto, Cano -siguiendo a Espósito (2005)-, plantea que la economía resentida no sólo se afirma mirando defensivamente, sino que opera desde una lógica inmunitaria individualista. El resentimiento, como una forma de autoprotegerse frente a su falta de creación, a su impotencia, termina por negar la vida, por aislarse y encerrarse en sí mismo.

Método

El marco teórico que hemos señalado desde la concepción de cuerpo de Nietzsche, concepción que centraremos en el tema de la potencia, es la clave hermenéutica para comprender, varios fenómenos que atraviesan la sociedad chilena. Tal sociedad ha sido diseñada desde un modelo neoliberal salvaje en donde el hombre queda totalmente despotenciado. De allí que queramos indagar sobre los discursos de trabajadores de los distintos estamentos de una empresa de servicios chilena con el objeto de señalar cómo opera y se agencia un modelo que intenta diseñar una nueva subjetividad; la cual violenta en lo más propio al chileno. La investigación se adscribe al paradigma de investigación cualitativa. El método, corresponde a un estudio de discurso bajo la modalidad de *análisis de contenido categorial temático* (Vásquez 1994). La producción de discursos de los distintos actores organizacionales da espacio a la emergencia libre y espontánea de su subjetividad. El análisis de contenido, permite acceder a un mundo rico en significaciones que, posteriormente la investigadora articula en categoría y los analiza bajo métodos interpretativos y comprensivos (Krause 1995).

Descripción de las técnicas de producción de datos:

Entrevistas activas reflexivas. Se realizó un total de dos entrevistas grupales, cada una de ella con dos rondas de conversación de 2,5 horas cada una. Estas entrevistas se realizaron con el grupo de administrativos conformado por cuatro personas y el grupo de vendedores conformado por ocho trabajadores. Se realizó una entrevista individual al gerente general que se prolongó por tres rondas de conversación de dos horas de duración cada una de ellas. Con posterioridad a la primera categorización de las entrevistas grupales, se decidió realizar entrevistas individuales a administrativos y vendedores. En total se realizaron cuatro entrevistas individuales a trabajadores de ambos estamentos. La técnica de la entrevista activa-reflexiva (Holstein y Gubrium 1995, Denzin 2001) consiste en una interacción en la cual, los partícipes (entrevistador/a y entrevistado/a) son asumidos como sujetos que interactúan abiertamente aunque guiados temáticamente por una pauta flexible. El carácter activo de las entrevistas se focalizó en el compartir con los participantes sus posibilidades de encuentro en proyectos con otros trabajadores: creación, sensación de potencia y vigor en el trabajo; tras lo cual se indagó en sus significaciones y atribuciones a los elementos explicativos de estas vivencias.

Observaciones participantes. Se realizaron observaciones participantes, con registros de campo, en los espacios de la empresa y los puntos de venta de telefonía móvil durante un mes. Se focalizó la observación

en los límites y posibilidades de agenciamiento de proyectos individuales y colectivos, intentando discriminar la posibilidad de creación o los límites impuestos a la misma en el trabajo.

Procedimiento. Se solicitó el consentimiento informado para la producción de la información.

Muestreo. Se adoptó un muestreo intencionado a petición de la gerencia general. El procedimiento comenzó con una entrevista al gerente general quién delimitó los trabajadores a participar en el estudio. Esto puede ser interpretado como una falencia del estudio, pues fue el propio gerente quien sugirió los trabajadores a entrevistar. No obstante, nos propusimos disminuir este sesgo al incorporar entrevistas individuales cuyos participantes fueron seleccionados por los investigadores. Se entrevistó a diez trabajadores de una empresa compuesta por veintiséis trabajadores en total.

Análisis de la información. Todas las entrevistas fueron grabadas en registro magnetofónico y posteriormente transcritas. Las observaciones participantes se realizaron mediante pauta de observación y fueron registradas en un cuaderno de campo. La información producida se analizó aplicando, primero, la codificación axial (utilizando el software *atlas-ti*). Posteriormente se realizó un análisis relacional que permitió integrar y cruzar los códigos obtenidos. Finalmente, se realizó un análisis interpretativo avanzando hacia la categorización inclusiva y contextual. De este modo, las dimensiones de análisis guiaron las interpretaciones con suficiente flexibilidad como para poder incorporar categorías emergentes al interior de las dimensiones. Se utilizó la hermenéutica gadameriana. Dicha hermenéutica supone una concepción de la realidad que quiebra el proyecto racional moderno. Al abandonar la idea de una objetividad “ahí afuera” se excluye toda pregunta por la verdad de las cosas, abriendo posibilidades de convivencia entre distintas posiciones y perspectivas respecto a un mismo fenómeno, y conceptualizando esta oportunidad como un aporte a la comprensión.

Resultados

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de la investigación, considerando las observaciones de campo, los relatos de los entrevistados y el propósito de este trabajo. Los resultados se dividen en dos grandes categorías. La primera de ellas, da cuenta de las atribuciones o explicaciones que los trabajadores construyen para explicar el paso de una afectación de potencia en el pasado hacia un presente donde ellos se sienten resignados. La segunda categoría muestra algunas de las prácticas de gestión que posibilitarían la producción de cuerpos que habitan en la resignación. Esto es fundamental para nuestra investigación y, además, vemos que Nietzsche es realmente un aporte para los estudios de las Ciencias Sociales y un excelente complemento teórico para las metodologías cualitativas.

1. De la potencia del cuerpo en el pasado a la resignación del presente

Del análisis de los testimonios, es posible apreciar en la empresa una pérdida de potencia vital vinculada a una exacerbación de la competitividad entre compañeros, e individualismo por los logros y recompensas personales; pues así se refuerza el modelo de la “subjetividad narcisa” eminentemente centrada en un yo solitario. En el discurso de los participantes, este cambio entre un “presente resignado” y un “el pasado potenciado”, se habría visto influenciado por dos tópicos: la pérdida de un sentido de “grupo” y el cambio de percepción respecto de la figura de autoridad. A continuación, se presenta en un cuadro los tópicos identificados:

De la potenciación a la despotenciación	Tópico Tiempo	SENTIDO GRUPAL	FIGURA DE AUTORIDAD
	PASADO	Vendedores unidos Reconocimientos colectivos	Supervisores cercanos
	PRESENTE	Desaparece cargo de supervisor Poca asociatividad y colaboración: individualismo y competencia. Eliminación del sindicato	Relaciones de jefatura ambiguas Dificultad en la comunicación Promesas incumplidas

Cuadro 1. Tópicos relacionados con la potencia del cuerpo

1.1. El pasado grupal

Un primer aspecto que aparece como central en relación a la potencia es, en opinión de los participantes de la entrevista grupal, la presencia de unidad entre vendedores en actividades que no sólo tienen un fin comercial.

“Es que era de otra forma, la señora era estricta, todo lo que tú quieras, pero nosotros nos juntábamos como grupo, salíamos a tomar desayuno, hacíamos fiestas, lo pasábamos bien” (*entrevista grupal vendedores n° 1*).

En las palabras del entrevistado se pone de relieve, precisamente, una concepción de fuerza vital asociada a la construcción de colectividades y a la realización de actividades que, paralelas al trabajo, hacen sentir bien. Si miramos desde una perspectiva nietzscheana, estas palabras dan cuenta de la presencia de una intensidad que une al grupo en un hacer que quiebra la lógica establecida, que permite la “danza”, un poco de “caos”. Es relevante además, destacar que este hacer es un hacer con otros. El vendedor sale de su subjetividad cerrada para entenderse como grupo, como movimiento que puede responder a las exigencias del trabajo y, a la vez, producir otros espacios orientados a la libertad. El cuerpo no es el receptáculo de sus creencias o sentimientos, su fuerza vital; su cuerpo se constituye en el aquí de la relación con sus compañeros de trabajo, en la producción y creación de potencia.

La percepción de grupo y el quiebre de la subjetividad aislada, de acuerdo a las palabras del participante, se potenciaba por las prácticas de gestión que la administración ejercía. La gerencia concebía el trabajo de manera colectiva, por lo tanto, las recompensas o premios también eran colectivas, “Lo otro que tenía la gerencia anterior, ‘ustedes cumplen sus metas y esta semana yo me pongo con un asado en tal parte’” (*entrevista grupal vendedores n° 2*).

Se puede desprender desde estas citas, que los vendedores de esta empresa asocian la fuerza vital al hacer junto a otros en un espacio que vence lo propiamente establecido. Se pone de manifiesto nuestra comprensión del cuerpo como un “entre”; esto es la vitalidad, el sentimiento de sentirse bien surge de la realización de actividades entre compañeros. El sentimiento de pertenencia a un grupo se hace central.

Esta “asociatividad” que se da entre trabajadores se vio tensionada al llegar una nueva gerencia que instauró una lógica individualista. En esto queda explícito la implantación del nuevo diseño de la subjetividad, que necesita el neoliberalismo para generar las ganancias necesarias que se ha propuesto en su modelo de negocio. Quizá la narración que con mayor fuerza da cuenta de esto es la eliminación del sindicato. En el siguiente diálogo, uno de los ejecutivos entrevistados da cuenta del proceso mediante el cual desapareció el sindicato.

“Había un sindicato, yo era delegado de personal, (...). Llegaron los gerentes nuevos y don Roberto, yo ya lo conocía ya como era delegado de personal, toda esa cuestión, entonces a mi nunca me llamaron pa’ echarme o despedirme, siempre con apoyo. Don Leonardo ofreció a las personas que se querían ir, ofreció un arreglo (...). Ya, yo fui a Santiago, yo le dije que no me voy porque no me conviene irme ‘pero tenis que renunciar a tu sindicato’, yo no puedo renunciar porque tengo un fuero y no me voy, seguimos trabajando y don Roberto, el que está ahora me ofreció mejores comisiones a cambio de que yo renunciara. Yo le dije, lo voy a pensar, toda la cuestión. Lo pensé y me convenía” (*entrevista grupal administrativos n° 1*).

La eliminación del sindicato, obviamente, debe ser comprendida como una estrategia deliberadamente implementada por la gerencia para constituir subjetividades aisladas. Es claro que la gerencia no quiere enfrentarse con la fuerza de los trabajadores. Aquí nuevamente aparece esta nueva idea de cuerpo. El cuerpo sería lo que los trabajadores “pueden hacer”. Es precisamente esta voluntad de poder lo que la gerencia debe reprimir y así debe transformar esta intensidad en una voluntad de “no poder”, de impotencia.

Es interesante notar en la cita antes referida, la lógica del cálculo individualista que el participante realizó para aceptar renunciar voluntariamente al sindicato y dejar a esta empresa sin esta asociación gremial hasta el día de hoy. Lo que queremos poner de manifiesto es la instauración de una nueva lógica, de un nuevo régimen de vida. Aquella lógica naturalizada de la modernidad, donde lo que se nos aparece como

racional es aquello susceptible de ser medido, calculado: “don Leonrado ofreció un acuerdo (...) lo pensé y me convenía “. Tal como lo sostiene Nietzsche en *La genealogía de la moral* este nuevo hombre manso y domesticado viene constituido desde la voluntad de poder de otro hombre, desde el exterior y no desde la afección, la sensación de su propio cuerpo. Queda de manifiesto cómo opera esta lógica del “dos” (lógica dialéctica, binominal), esa lógica que separa cuerpo y razón; y desde la cual nace así de inmediato la resignación: “la moral de los esclavos necesita siempre primero de un mundo opuesto y externo, necesita hablando fisiológicamente (...) su acción es, de raíz, reacción” (Nietzsche 1972: 62). Se observa que las decisiones son acatadas, a pesar de considerar que estas son perjudiciales para los trabajadores. En este sentido, las reglas del juego vienen impuestas desde la gerencia, desde arriba y desde fuera. La aceptación de estas reglas implica la definición del sí mismo desde el proyecto y los intereses de otro.

1.2. Pasado, autoridad cercana

La actividad de venta en el pasado se encontraba mediada por la presencia de dos supervisores, a diferencia de la estructura actual en que el gerente es quien cumple esta función. Los ejecutivos se encontraban divididos en dos grupos, cada uno a cargo de un supervisor, que a juicio de los entrevistados, apelaba por los intereses del grupo con la gerencia, destacándose su cercanía y compromiso con los vendedores: “Incluso teníamos supervisor, y el supervisor estaba encima de nosotros. Ahora el jefe no va al punto (5), igual no está esa alegría” (*entrevista grupal vendedores n° 1*).

La cita pone de manifiesto una sensación de atomización, de abandono y soledad, es la instauración del yo. Actualmente se evidencia una disección del grupo, donde cada una de sus partes se relaciona aisladamente con el gerente. La función que cumplía en el pasado el supervisor no sólo era de supervisar, sino también de potenciar y cohesionar al grupo, lo que pone, nuevamente, de manifiesto la concepción de cuerpo como intensidad. El reconocimiento de lo colectivo que hemos mencionado, acompañado de un vínculo cercano entre los supervisores y los vendedores, se relacionaría con la construcción de confianza al interior de la empresa en el período denominado “pasado”. Nos parece que esta relación entre sentido colectivo, potencia y confianza aparece con mayor claridad al revisar los cambios ocurridos en el “presente”, en que el aumento del individualismo estaría fuertemente conectado con la emergencia de la pérdida de confianza.

1.3. Presente individualista

Los cambios que habrían tenido lugar en la empresa, y que han afectado el sentido colectivo, encuentran explicaciones en los discursos de los entrevistados, relacionados con la desaparición de los dos supervisores y la poca colaboración existente entre los trabajadores. Actualmente, se observa una estructura en que cada ejecutivo se relaciona directamente con una única persona -el gerente-, y negocia con él -en forma confidencial- su posición en la empresa, generándose todo tipo de rumores y especulaciones que se relacionan con la pérdida de confianza existente en el grupo de vendedores (6).

Puede apreciarse cómo la eliminación de la figura del supervisor, que era identificado por los vendedores como un líder cercano que los representaba como grupo, también contribuye a la generación de desconfianza en el sentido de dejar a los ejecutivos en una situación de mayor vulnerabilidad e incertidumbre respecto de las decisiones de la gerencia.

“Pero en el día a día en el punto de venta uno está preocupado por uno principalmente (...). Tal vez puedes ayudar a tu compañero de al lado llegado el momento, pero siempre estoy preocupado por mí en el día o sea yo...” (*entrevista individual a vendedor*).

Creemos que esta dificultad para pensar en lo colectivo, propia de este período en la empresa, influye de manera relevante en la pérdida de la confianza.

Vemos cómo el individualismo emergente perjudicaría las relaciones entre los compañeros de trabajo y, además, como señalábamos anteriormente, dejaría a los ejecutivos de venta en una posición de mayor vulnerabilidad.

Por otra parte, nos parece central relacionar el individualismo con la competitividad presente en la empresa, a la que se hace alusión en la última cita y que, según podemos hipotetizar, en el “pasado” se habría encontrado atenuada por la existencia de espacios grupales connotados positivamente por los

entrevistados. En la medida que cada trabajador debe valérselas por sí mismo y luchar contra sus compañeros para obtener mayor número de ventas, en el plano anímico, la pérdida de confianza comenzaría a cobrar cada vez mayor relevancia.

1.4. Presente, figura de autoridad lejana

Es importante señalar que la percepción que el gerente tiene de su relación con el grupo de vendedores, dista bastante de la sostenida por los ejecutivos de ventas. Él se presenta como un líder cercano a los trabajadores, y connota positivamente su forma de aproximarse a ellos:

“que ves aquí, de estar todos reunidos, no lo hace ninguna compañía de la región, ninguna, o sea en esta industria (...) los tipos van y llegan al punto de venta directamente o sea los tipos no pasan por la oficina, la sucursal o la oficina central, sino que se van directamente a los puntos” (entrevista Gerente n° 1).

El gerente se presenta a sí mismo como un factor de unidad y como un referente que enseña valores a sus trabajadores. Ahora bien, nos damos cuenta que la forma en que entiende el apoyo a los trabajadores se relaciona con una posición de verticalidad y experticia. Así, es el gerente quien debe “cambiarle la mente al tipo”, evidenciándose una comprensión unilateral del aprendizaje, en la cual el trabajador no tendría una participación activa. En efecto, recurriendo al lenguaje que utiliza el gerente, desarrollarse implicaría que alguien *-un agente externo-* cambie la mente (creencias, valores, conocimientos), asumiendo *-quien progresa-* una posición sumamente pasiva, donde el cuestionarse lo que el otro propone, no tiene cabida. Puede apreciarse entonces que los espacios que el gerente promueve no considerarían el diálogo y el libre intercambio de opiniones con sus trabajadores, sino más bien se basarían en un modelo preocupado de ejecutar bien la tarea, dirigiendo, controlando y ordenando. En otras palabras un proyecto sujetado a la modernidad. Como vemos, la subjetividad del trabajador viene constituida en un ser pasivo, dependiente y obediente.

2. Prácticas que facilitan la despotenciación del cuerpo y la emergencia de la resignación

Del análisis de los discursos reportados por los participantes, podemos evidenciar que existiría una serie de prácticas, actualmente en uso, que favorecen la emergencia de la resignación. A continuación, presentamos el cuadro n° 2, los tópicos identificados en el discurso de los participantes.

Pérdida de la potencia y emergencia de la resignación	Prácticas desarrolladas en el PRESENTE	Efectos en la SUBJETIVIDAD
	Contratos y Acuerdos Personales	Aceptación del trato
		Silencio
	Premios y Castigo	Competencia
		Falta de transparencia
Promesas Incumplidas	Inmunización, cerrarse sobre sí mismo	
Sapeo	Manipulación	
	Sospecha	

Cuadro 2. Tópicos relacionados con la despotenciación del cuerpo y la emergencia de la resignación

2.1. Contratos y acuerdos personales

Entre las prácticas identificadas, destacan aquellas acciones en donde el gerente propone a algunos trabajadores condiciones diferentes en sus contratos -a veces son sólo acuerdos de palabra- que son considerados como privilegios personales. Los motivos por los cuáles el gerente propone estos acuerdos, son variados, siendo posible reconocer razones de buen desempeño, relación cercana o incluso dificultades o conflictos laborales que pretenden ser resueltos a través de estos tratos. La aceptación de estos tratos por parte de los vendedores se relaciona principalmente con los beneficios que obtienen, los cuales son de diversa índole. Generalmente corresponden a garantías económicas, aunque también pueden ser regalías, como por ejemplo, no trabajar determinado día de la semana. Uno de los requisitos a la base de este

sistema es que los acuerdos personales sean confidenciales, por lo que ninguna otra persona ajena al acuerdo debería saber cuáles son los beneficios que obtiene un trabajador al mantener este tipo de convenio.

“Yo te tengo un contrato y el acuerdo es que yo nunca tengo que comentar ese contrato, no tengo que decirles a mis colegas porque hay una diferencia. Todos saben, cachai, que todos tienen distintas cosas, pero nadie habla” (*entrevista individual vendedor*).

En algunos casos el silencio -como condición de los contratos- no sólo se expresa como la exigencia de no contar en qué consiste el propio acuerdo, también se transforma en una norma que prohíbe la expresión libre de las propias opiniones.

“Entonces, acá en la empresa el problema transcurre también porque hay muchos contratos distintos. Aquí la gente tiene contratos distintos y eso es una realidad, o sea, todos dicen, como que creen o no, todos tenemos contratos distintos” (*entrevista individual vendedor*).

En suma, podemos apreciar cómo desde el discurso de los vendedores, el silencio impuesto por los acuerdos personales aparece como un dispositivo que garantiza la emergencia de una subjetividad individual imposible de quebrantar, por cuanto está asegurada por reglas que prohíben el diálogo; es el poder de la racionalidad al servicio del control total del cuerpo del otro. El cuerpo debe ser despotenciado en sus intensidades, en su sentir, y de ahí la instantaneidad de su tiempo queda controlado por el ritmo del reloj, el tiempo del cronos y así este cuerpo de este trabajador ya no produce nada nuevo por fuera de lo que se quiere en la empresa telefónica

2.2. Premios y castigo

A continuación, revisaremos las implicaciones que tiene para la emergencia de la resignación, la existencia de puntos de venta valorados diferencialmente por la empresa, y cómo esta situación se asocia a la competitividad entre los vendedores. Además, conoceremos las repercusiones que tiene, desde el discurso de los participantes, la falta de transparencia con que este proceso se lleva a cabo en la organización.

El sistema de rotación de los puntos de ventas funciona en base a decisiones semanales, tomadas por el gerente de sucursal respecto a cuál será el punto de venta donde trabajará cada vendedor. Los mejores puntos de venta, según la opinión de los entrevistados, son asignados a vendedores que no rotan. Así, hay trabajadores a los que no se los somete a la rotación. Es una práctica habitual de control del cuerpo, pues lo que se busca es la inseguridad, que el cuerpo se desoriente, no sienta y que el temor por lo inseguro lo deje anclado en el tiempo de la maquinaria relojera de la empresa neoliberal.

“Es que lo que pasa es que nosotros tenemos, por ejemplo, la empresa tiene puntos de ventas que son malos y buenos me entiende, entonces nosotros competimos por los puntos de venta” (*entrevista grupal vendedores n° 2*).

Considerando el discurso de los vendedores es posible afirmar que el sistema de rotación y asignación de los puntos de venta facilita la desconfianza en las relaciones interpersonales porque contribuye a la competitividad entre compañeros y deja a los vendedores en posiciones marcadamente distintas, que generan una situación de desigualdad entre pares (lo que genera inseguridad y en el fondo miedo), la que muchas veces se mantiene en el tiempo. La decisión respecto de qué lugar ocupa cada trabajador y con quién deberá trabajar, quedaría entregada a la discrecionalidad del jefe, por lo que los criterios explícitos pueden no ser respetados aunque en ocasiones se fundamente lo contrario. En este sentido, la relación de cercanía o amistad que tenga cada vendedor con el jefe es, a juicio de los ejecutivos, una variable que muchas veces tiene un peso mayor en la decisión del gerente respecto a la asignación de puntos de venta que los criterios explícitos referidos a la cantidad de ventas y la disciplina.

“Yo creo que ahí hay un problema, quizás el jefe está cometiendo un error tal vez involuntario porque él dicta las reglas, dice para estar acá hay que hacer esto, para estar acá esto otro y para estar acá esto otro. Están las reglas claras, pero qué pasa, él como es el jefe, yo entiendo que él se reserva el derecho de hacer lo que quiere porque él es el jefe” (*entrevistas grupal administrativos n° 2*).

2.3 El chivatazo (7)

El chivatazo consiste en que el jefe le entrega a un vendedor la tarea de informarle lo que sucede entre sus compañeros, a cambio de ciertos beneficios, generalmente económicos. Las sanciones contempladas para las personas que han sido “víctimas del chivatazo”, es decir, para aquellas que han sido delatadas cuando han cometido algún error o falta, varían según la magnitud de lo que han hecho o dicho, según la perspectiva del jefe. Algunos ejemplos de medidas tomadas en estos casos son cambiar a la persona al peor punto de venta; asignarle un mal horario o enviarla a terreno, lo que consiste en trabajar sin estar en ningún punto y muchas veces sin contar con la tecnología necesaria para habilitar los teléfonos que se pretende vender.

“Claudio: (ríe) Tú sabías que en cada punto tiene que haber un sapo (8).

Macarena: (sube la voz) ¿cómo?

Sergio: En cada punto tiene que haber un gallo que hable.

Macarena: (en voz alta) ahí topamos. ¿Ustedes creen que aquí yo voy a ir corriendo a la oficina del jefe a contarle todo lo que se dijo?

Sergio: Sí.

Macarena: (en voz alta) ¿una cosa así? ¡Bueno, estás muy equivocado porque yo nunca, nunca he ido con chismes, jamás!” (*entrevista grupal vendedores n° 2*).

Si bien existen diferencias notables entre el “chivatazo” y el castigo; la delación termina siempre en un castigo. Se necesita de la vigilancia para castigar. El que informa, el vigilante necesita un premio para delatar. A su vez, para que funcione bien este sistema de vigilancia y castigo, quien “chivatea” debe ser parte del grupo o la comunidad. Así este dispositivo opera más que delatando, resquebrajando, destrozando, despedazando la fuerza de la colectividad y relegando la subjetividad a cerrarse sobre sí misma.

Discusión final

Retomando el tema del cuerpo como potencia, quisiéramos focalizar la discusión final en torno a las prácticas de administración que toman lugar en el “presente” de la organización estudiada; profundizando cómo ellas promueven la resignación y, con ello, constituyen una tipo particular de subjetividad despotenciada. Como ya hemos presentado en nuestros resultados, las prácticas administrativas implementadas obedecen a una estrategia deliberada; en este sentido son elegidas y sostenidas por el gerente. Dado lo anterior, sostenemos que también la constitución de los trabajadores en la resignación es una elección de la práctica administrativa. Al sostener esta tesis, consideramos imprescindible analizar cómo determinadas prácticas promueven la despotenciación del cuerpo y cómo ella produce subjetividades que tienden a autoprotgerse e inmunizarse. Por otra parte, considerando que los sujetos son capaces de reconstruirse a sí mismos, no aceptamos la antigua dialéctica en donde el trabajador viene mandado y producido sólo desde la gerencia de la empresa. Nos interrogamos, entonces, qué es lo que hace que un trabajador permanezca en el estado de ánimo de la resignación. ¿Para qué lo sostiene en su vida?

Si consideramos las prácticas administrativas que se implementan en la empresa estudiada, podemos darnos cuenta de que ellas se mueven en el eje del quiebre de la colectividad y la intensificación del control. Concretamente, podemos identificar la instauración de acciones tales como la eliminación de los cargos intermedios de supervisores, la eliminación del sindicato, la eliminación del reconocimiento y premios grupales, la eliminación de actividades informales sociales, junto con la instauración de acuerdos personales y supervisión individual del gerente sobre el agente de ventas. Como es evidente, se visualiza una racionalidad que potencia lo individual. Frente a lo anterior, el sentido que construye el trabajador está puesto en una lógica de producción individual y competitiva; lo anterior lleva al sujeto al sentimiento -ya reportado en los resultados- de ausencia de comunidad y apoyo. Tal como lo sostiene Nietzsche (1972), el sujeto pierde fuerza vital, se aísla y como estrategia de protección, se cierra sobre sí mismo; se inmuniza. Deja de sentir, que es el primer momento, luego deja de estar en el tiempo propio de instante y, por ende, se esclaviza al tiempo cronológico del reloj, vive en un mero ahora. Y el tercer momento es que se ha inhabilitado para producir sentido, ya no es creador de “valores”, como diría Nietzsche, sino puro repetidor

de lo igual, esto es, prácticas nihilistas que pretenden que en el fondo no suceda ningún cambio y todo se mantenga igual. Por lo tanto, el trabajador ya no cree que pueda cambiar la posición en la que es constituido, adopta una estrategia de sobrevivencia, negando la vida. La idea es sobrevivir, obedecer y no ser castigado. Luego tenemos un trabajador, pasivo, despotenciado, autoprotégido, aislado, es decir, resignado: un yo. Junto a las prácticas anteriores, también visualizamos prácticas de control tales como el “chivatazo” y la otorgación tanto de premios como castigos. En nuestra interpretación, este tipo de prácticas posiciona al trabajador en aquel lugar del sentimiento de aislamiento, de vulnerabilidad, de pérdida de apoyo, que los lleva a autoprotégese, a cerrarse sobre sí mismo y a desconfiar de la posibilidad de la invención de un “yo potenciado”. Resta por desarrollar aún una práctica que consideramos que es central en la mantención de la resignación, nos estamos refiriendo a la práctica del silencio. Consideramos que es muy importante visibilizar esta práctica que puede tomar la forma de una ausencia de práctica; pero también el silencio es una forma activa de habitar. En la medida en que se promueva el silencio, será imposible siquiera nominar los sentimientos y fenómenos sociales que acontecen en nuestra vida. Sin distinción, no hay posibilidad de cambio. Luego el silencio es una manera de limitar y autocensurar la propia acción. Es una manera de limita la afección de unos con otros. No se sabe, no se conoce lo que le pasa al compañero, por lo tanto el cuerpo no se afecta, no se hace presente en un aquí y ahora. El yo -por decirlo de algún modo- siempre solitario y mudo. Es la impotencia total de transformar la realidad, es el abandona de la potencia creadora y de la posibilidad de agenciar una vida.

Finalmente, queremos compartir con Cano (2008) la voluntad del trabajador de no cambiar su propio “yo despotenciado”. En nuestra interpretación no estamos frente a la teoría de la alienación hegeliana, en donde la conciencia del esclavo viene constituida por la conciencia del amo; donde el esclavo es ajeno sí mismo, adoptando la conciencia de un otro. En nuestra interpretación, es el sujeto, en cierta forma, quien “decide” ser resignado. Es el sujeto quien se ha vetado toda posibilidad de acción; como si cualquier posibilidad de cambio amenazara de antemano su yo ya constituido. Es como si se señalara: es preferible ser un yo solitario y mudo que no ser nada; el miedo acecha al yo; es preferible no sentir, no estar en el tiempo del instante y menos producir. Por lo tanto, aceptando que ésta es una posición aceptada por el trabajador, nos preguntamos qué está sucediendo en la empresa telefónica en estudio. ¿Qué es lo que sucede que los trabajadores tienden a estabilizarse en la pasividad? ¿Cómo explicar la negación de la vida? ¿Cómo explicar esta condena a una eterna reproducción? Es precisamente ante estas interrogantes donde la interpretación de la potencia vital abre un camino poco explorado. Consideramos que probablemente el trabajador mantiene su subjetividad dada la inexistencia de una fuerza vital que lo impulse a explorar. Si no hay una energía vital que nos movilice a la acción, el cambio se hace imposible. Es necesario con todo sentir; las sensaciones nos constituyen y son ellas la base de la potenciación. La resignación a diferencia de otras emociones como la rabia o la indignación es de tipo pasiva y tiende a la repetición; luego no hay creación. Postulamos que el gobierno del cuerpo y los estados de ánimo es el gobierno de nuevas subjetividades y, debemos reflexionar respecto de la acción intencionada de esta constitución.

Notas

1. Este artículo es parte del proyecto Fondecyt 1140806 “La gestión del ambiente escolar en escuelas municipales vulnerables y no selectivas: interacciones positivas entre rendimiento y ambiente escolar, cuya investigadora responsable es la Dra. Paula Ascorra y del proyecto Fondecyt 1140973 “Realidad y Técnica en Zubiri”, cuyo investigador responsable es el Dr. Ricardo Espinoza.

2. Véase el excelente libro *Mal de archivo* de Jacques Derrida, publicado por Editorial Trotta en 1997, donde el autor, a la luz del pensamiento heideggeriano nos muestra que el archivar es el nuevo dispositivo de constitución de la actual subjetividad. El texto ejemplifica, de múltiples formas, esta malla de archivo que atraviesa nuestras formas de vida.

3. En el artículo de Espinoza, Vargas y Ascorra, titulado “Realidad y actualidad. Una primera aproximación al tema del cuerpo”, *Arbor* 2013, se trabaja la idea zubiriana de comprender al cuerpo como un “aquí”. A esto Zubiri lo llama *soma*. Se realiza un paralelo entre Zubiri y Nietzsche, donde el cuerpo es un “aquí siendo en el mundo”.

4. Foucault en sus libros *Vigilar y castigar* y *Voluntad de saber*, desarrollará la idea del gobierno sobre el cuerpo. Hay un determinado saber de la modernidad que busca finalmente subyugar la intensidad y potencia del cuerpo. A este ejercicio del saber se le denomina dispositivo.
 5. El entrevistado se refiere al “punto de venta”, lugar en el cual se materializa la venta del servicio ofrecido por la empresa.
 6. El tema de los “Acuerdos personales” suscritos por el gerente con un vendedor de la empresa es desarrollado más adelante. Algunos ejemplos de estos acuerdos son: tener asegurado un determinado día libre en la semana, a cambio de trabajar siempre en un punto de venta específico; utilizar una camioneta facilitada por el gerente, a cambio de estar disponible para trasladarlo en este mismo vehículo cuando él lo solicite, etc.
 7. En la empresa se utiliza la palabra “sapeo” que es un chilenismo que alude a la actitud de vigilar y delatar. Para este texto se adoptó el término español “chivatizo”.
 8. Se han reemplazado los nombres de los participantes por nombres ficticios para proteger su anonimato.
-

Bibliografía

- Ascorra, Paula
2009 El gerenciamiento de los estados de ánimo. *Erice nueva época* (Rosario Argentina), n° 20: 21-32.
- Ascorra, Paula (y Ricardo Espinoza)
2011 “Cuerpo y alma en Zubiri... Un problema filosófico-teológico”, *Pensamiento* (Madrid), n° 254: 1061-1075.
- Cano, Germán
2008 El resentimiento como estrategia de dominación biopolítica. Trabajo presentado en *Coloquio “Sobre Nietzsche”*. Chile, Universidad Católica de Valparaíso.
- Derrida, Jacques
1997 *Mal de archivo*. Madrid, Trotta.
- Espinoza, Ricardo (Esteban Vargas y Paula Ascorra)
2012 “Nietzsche y la concepción de la naturaleza como cuerpo”, *Alpha*, n° 34: 95-116.
- Espósito, Roberto
2005 *Inmunitas. Protección y negación de la vida*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Foucault, Michel
1975 *Vigilar y Castigar*. Argentina, Siglo XXI.
1977 *Voluntad de saber*. Argentina, Siglo XXI.
2007 *Nacimiento de la biopolítica*. Argentina, Siglo XXI.
- Holstein, J. (y Jaber Gubrium)
2004 “The active interview”, en David Silverman, *Cualitativa Research: Theory, Method and Practice* (2° ed.). Londres, SAGE Publications.
- Ibañez, Tomás
2004 *Introducción a la psicología social*. Barcelona, UOC.
- Íñiguez, Lupicinio
2003 “La psicología social como crítica: continuismo, estabilidad y efervescencia. Tres décadas después de

la crisis”, *Revista Interamericana de psicología/ International Journal of psychology*, vol 37, n° 2: 221-238.

Krause, Marianne

1995 “La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos”, *Revista Temas de Educación*, vol 7: 19-39.

Merriam, Sh.

2002 *Qualitative Research in Practice*. San Francisco, Jossey-Bass.

Nietzsche, Friedrich

1883 *Así Habló Zaratustra*. Madrid, Alianza, 1998.

1887 *La genealogía de la moral*. Alianza editores, Madrid, 1972.

1888 *El Anticristo*. Alianza editorial, Madrid, 1991.

Potte, Jonathan (y Margaret Wetherell)

1987 *Discourse of social psychology beyond attitudes and behaviors*. London, Sage.

Vásquez, Félix

1994 *Análisis de contenido categorial: el análisis temático*. Texto de apoyo, Unitat de Psicologia Social. Universitat Autònoma de Barcelona. Magíster en Psicologia Social.