



Escuela de Antropología

TEORÍA DE JUEGOS NO-COOPERATIVOS EN CONTEXTOS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL SINDICATO DE TURISMO Y EL SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES DE CALETA COQUIMBO

Nombre del profesor guía: Miguel Bahamondes

Nombre del estudiante: Sebastián Ascui Gac

Tesis para optar al título de Antropólogo Social
Tesis para optar al grado de Licenciado

Santiago Noviembre 2016

Dedicado a mí querida familia y amigos, y a mi linda amor Melisa (Merlo), e igualmente se lo dedico a mis lindas bestias Minûs (Watona) y Muffin. Sin su apoyo incondicional esta tesis no hubiera sido jamás completada.

Agradezco a todos quienes participaron del proceso de investigación. A todos los pescadores que conocí en Caleta Coquimbo, en especial a LM que me facilitó su oficina para realizar las entrevistas, y además a quienes tuvieron una participación tangente durante el desarrollo de mi informe: mi querida madre y querido padre, y a todos mis amigos. No voy a olvidar la gran ayuda que recibí de mis hermanos Gabriel y Matías, sin sus conocimientos profundos en el área matemática nunca hubiese escrito mi tesis. Además, quiero rescatar el gran aporte de mi profesor guía, Miguel Bahamondes, y también la ayuda de Arno Klenner y Claudio Tapia, miembros del Departamento de Matemáticas de la universidad. Asimismo, agradezco las reflexiones de mi amigo y colega Claudio Villegas, y las de mí amada polola, Melisa Pavéz, que enriquecieron mi escritura y mis fuentes teóricas. Finalmente, resalto la gran recepción y ayuda que recibí en todos mis años de formación académica por parte de los docentes de la Escuela de Antropología; todos ellos merecen un gran abrazo fraterno.

RESUMEN

Esta tesis es una etnografía que pretende mostrar un análisis comparativo entre dos organizaciones de trabajo: El Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo; ambas ubicadas en Caleta Coquimbo, IV Región de Chile. El estudio comparativo se hizo en torno a los problemas que tienen estas dos organizaciones con algunos de sus miembros, los cuales, por medio de sus acciones, tienden a romper las reglas de trabajo.

Ahora bien, aun con un diseño metodológico de estilo cualitativo, se quiso disponer a la vez de recursos matemáticos-analíticos para captar mejor todas las variables e introducirlas a un “modelo”, para que así se pudiera observar el comportamiento y la dinámica en la toma de decisiones. Son por estas razones que el marco teórico que empleamos fue el Neoinstitucionalismo propuesto por Elinor Ostrom, el que no sólo modeliza las acciones sociales a través de la Teoría de Juegos, sino que también aborda los arreglos institucionales y las acciones colectivas.

En cuanto a los resultados del estudio. Estos indican que en ambos sindicatos de trabajo, aun cuando existen ciertos niveles de traición, parecen en realidad ser tolerables para la gran mayoría de los miembros, sin embargo, ese escenario estaría condicionado, siempre y cuando, la cantidad de cooperadores sea bastante mayor a la cantidad de desertores en cada organización, y al mismo tiempo los efectos de la traición no deberían ser “percibidos” en los ingresos de los demás miembros.

Palabras Clave: Organizaciones, neoinstitucionalismo, modelización, Teoría de Juegos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 PROBLEMATIZACIÓN.....	2
1.2.1 <i>Pregunta de investigación</i>	4
1.2.2 <i>Justificación e importancia</i>	4
1.2.3 <i>Objetivo general</i>	5
1.2.4 <i>Objetivos específicos</i>	5
1.3 HIPÓTESIS	5
1.5 MARCO TEÓRICO	6
1.5.1 <i>Teoría de juegos: la modelización matemática del comportamiento humano</i>	6
1.5.2 <i>La lógica de las acciones colectivas</i>	11
1.5.3 <i>Los arreglos institucionales</i>	12
1.5.4 <i>Multiplicidad de sistemas: el concepto de “holones”</i>	15
1.6 METODOLOGÍA.....	17
1.6.1 <i>Metodología de estudio: Individualismo metodológico</i>	17
1.7 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	18
1.7.1 <i>Sobre la Muestra</i>	20
1.7.2 <i>Alcances de la investigación</i>	20
II. ANTECEDENTES GENERALES DE CALETA COQUIMBO	22
2.1 ANTECEDENTES GENERALES	22
2.1.1 <i>Lugar de estudio</i>	22
2.1.2 <i>Organizaciones Presentes en la Caleta Bahía de Coquimbo</i>	25
2.1.3 <i>La formas de organización</i>	25
2.2.4 <i>Vías para la búsqueda del beneficio común</i>	27
2.2.5 <i>Reglas, sanciones y problemas en la organización</i>	28
III. LOS ARREGLOS INSTITUCIONALES DE LA CORPORACION, DE LAS ORGANIZACIONES DE TURISMO Y BUZOS MARISCADORES	32
3.1 REGLAS DE ORGANIZACIÓN GENERALES.....	33
3.2 REGLAS DE TRABAJO GENERALES	37
3.3 REGLAS DE ORGANIZACIÓN: SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES Y SINDICATO DE TURISMO	44
3.4 REGLAS DE TRABAJO: SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES Y SINDICATO DE TURISMO.....	50
3.5 PROCEDIMIENTO LÓGICO: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	66
IV. FINES DE CADA ORGANIZACIÓN: LA LÓGICA DEL “COLECTIVO”	78
4.1 PROVISIÓN DE NUEVOS CONJUNTOS INSTITUCIONALES: SINDICATO BUZO MARISCADOR	78
4.2 PROVISIÓN DE NUEVOS CONJUNTOS INSTITUCIONALES: SINDICATO DE TURISMO	85
4.3 COMPARANDO LOS RESULTADOS Y BENEFICIOS DE ORGANIZACIÓN.....	91

V. MOTIVACIONES INDIVIDUALES Y SISTEMAS DE PAGO	96
5.1 EXPLICACIONES EMERGENTES DE LA CONDUCTA INDIVIDUAL PARA LOS INFORMANTES	97
5.2 SISTEMAS DE PAGOS: EL BENEFICIO FORMAL DE LA ORGANIZACIÓN BUZO MARISCADOR	102
5.3 SISTEMAS DE PAGOS: EL BENEFICIO FORMAL DEL RUBRO TURÍSTICO.....	104
VI. LOS JUEGOS DE ORGANIZACIÓN	108
6.1 SIMULACIÓN Y PATRONES COMPARTIDOS EN LOS SISTEMAS DE PAGOS	108
6.2 UN MODELO DE JUEGO APROPIADO: COMPRENDIENDO AL SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES Y AL SINDICATO DE TURISMO	129
VII. CONCLUSIONES	141
7.1 LA VOLUBILIDAD INSTITUCIONAL Y LAS PROPIEDADES INDIVIDUALES: EL CASO DEL SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES.....	147
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	150
ANEXOS	153
CODIFICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN ÁTLAS TÍ: UNIDADES HERMENÉUTICAS DE LOS MESES DE FEBRERO, MARZO, JUNIO	153

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICOS

FIGURAS EN EL TEXTO

FIGURA Nº 1: TRABAJANDO EN UN PROYECTO EN CONJUNTO.....	8
FIGURA Nº 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN CALETA COQUIMBO (HOLÓN PRIMARIO).....	34
FIGURA Nº 3: VOLUBILIDAD INSTITUCIONAL.....	56
FIGURA Nº 4: DIAGRAMA DE VENN; SISTEMAS DE NORMAS E INTERSECCIONES	72
FIGURA Nº 5: EL DILEMA DEL PRISIONERO	131
FIGURA Nº 6: EL DILEMA DEL PRISIONERO CON EL SISTEMA DE PAGO DE LA LABOR TURÍSTICA	134
FIGURA Nº 7: ANÁLISIS LÓGICO DE PROPIEDADES INDIVIDUALES	147

TABLAS EN EL TEXTO

TABLA Nº 1: RECUENTO CATEGORÍA LABORAL DEL REGISTRO PESQUERO ARTESANAL EN CALETA COQUIMBO	23
TABLA Nº 2: OCUPACIÓN U OFICIO DE LOS PESCADORES ARTESANALES DE CALETA COQUIMBO	24
TABLA Nº 3: TABLA DE ELEMENTOS Y SIGNIFICADOS	68
TABLA Nº 4: TABLA DE PERTENENCIA BINARIA.....	69
TABLA Nº 5: ESTIMACIÓN DE UTILIDADES PARA BUZOS MARISCADORES	114
TABLA Nº 6: RESULTADOS DE LA SIMULACIÓN SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES	117
TABLA Nº 7: NIVELES VARIABLES DE GANANCIA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE BUZOS MARISCADORES	119
TABLA Nº 8: RESULTADOS DE LA SIMULACIÓN SINDICATO DE TURISMO.....	122
TABLA Nº 9: NIVELES VARIABLES DE GANANCIA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE TURISMO	123
TABLA Nº 10: DIFERENCIAS EN LAS ESTIMACIONES DE GANANCIAS ENTRE RUBROS (Δ)	127
TABLA Nº 11: IMPLICANCIAS LÓGICAS DE LA POSESIÓN O FALTA DE LOS ATRIBUTOS PERSONALES	148

GRÁFICOS EN EL TEXTO

GRÁFICO Nº 1: SIMULACIÓN DE GANANCIAS INDIVIDUALES DEL BUZO MARISCADOR.....	112
GRÁFICO Nº 2: SIMULACIÓN DE GANANCIAS INDIVIDUALES DEL ARMADOR TURÍSTICO.....	113
GRÁFICO Nº 3: RESULTADOS DE LAS SIMULACIONES REPRESENTADOS EN GRÁFICOS LINEALES.....	126

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Introducción

Esta tesis fue elaborada con el fin de demostrar la factibilidad de modelizar datos, y simularlos en función de observar todos los posibles comportamientos de las variables que lo componen. El estudio se centra en el análisis de dos instituciones de trabajo: una compuesta de buzos mariscadores y otra compuesta de armadores artesanales, las cuales han emprendido negocios turísticos en Caleta Coquimbo.

En términos generales, esta tesis es una etnografía de carácter eminentemente cualitativo, pero con aportes del análisis que bien podrían no serlo. Es más, la estructura del trabajo no parece sostenerse tanto en las “cualidades” de la población local; más bien se sostiene de nuestras inferencias. Pese a ello, esta tesis muestra cómo la información evoluciona, transformándose en variables o factores contenidos dentro un “modelo” que capta la toma de decisiones, y explica el fenómeno a partir de su dinamismo.

Sin más preámbulos, el orden de la exposición que asume el trabajo es en base a los requerimientos de la modelización: en el primer capítulo se hace referencia a la problemática que aborda el trabajo, para luego exponer los lineamientos teóricos y metodológicos que fueron utilizados durante la investigación. El segundo capítulo aborda una serie de antecedentes generales sobre el lugar de estudio, y las entidades que operan en la caleta. El tercer capítulo examina todas las normativas de trabajo –las cuales pudimos registrar– que “moldean” la labor del día a día de los miembros de estas organizaciones. El cuarto capítulo resume la lógica de las acciones colectivas de ambas agrupaciones, con el fin de comparar los beneficios que reporta el ser miembro de cada una de ellas. El quinto capítulo aborda una tensión que se generó al analizar los datos, y que refleja uno de los mayores debates en las ciencias sociales. Posteriormente, en el mismo capítulo, se muestran los resultados de la simulación de las variables que componen “las recompensas”, las cuales son percibidas por el trabajo buzo mariscador y la

recaudación de los servicios turísticos. Éste análisis, al igual que el de las recompensas, representa uno de los elementos centrales de la modelización. En el sexto capítulo convergen la mayoría de los aportes de los capítulos anteriores, reduciéndolos a una simulación que calcula el monto de las pérdidas y ganancias del conjunto de cooperadores *versus* el conjunto de los desertores en ambas organizaciones estudiadas, para así, posteriormente, proponer un modelo de “juego” que se adecúe mejor a la información –y no al revés–, de forma que nos deje levantar diversas explicaciones sobre la situación actual que están viviendo cada una de estas instituciones. El séptimo capítulo reafirma la conclusión de los apartados anteriores, e integra además algunas hipótesis para investigaciones futuras.

Esperamos que los lectores disfruten de esta tesis, y ojalá no se compliquen por la enorme cantidad de información que redundada en cada uno de los apartados. Aunque también aspiramos a que su lectura sea crítica, pues de esa forma se enriquece el debate acerca de la racionalidad y la acción social, a las que tanto se hizo énfasis a lo largo de este trabajo.

1.2 Problematización

En ambas organizaciones que pretendemos estudiar podemos decir de antemano que estamos en presencia del quebrantamiento de sus normas laborales. Pero no por saber aquello sabremos cuáles son las causas que motivan la deserción en ambas instituciones (Sindicato de Buzos Mariscadores y Sindicato de Turismo). El primer paso para responder a esta interrogante sería, quizás, analizar y registrar todos los tipos de reglas existentes, ya que estas están enraizadas y conectadas de forma lógica. Por ejemplo, la “pesca ilegal” no sólo rompe con las normativas de la organización pesquera, sino que también infringe a las normativas de la legislación pesquera nacional.

Ya teniendo en cuenta que las normativas emanan de un orden jerárquico y a la vez lógico, hay que pasar a revisar los otros aspectos que emergen del fenómeno que queremos estudiar, los que podríamos materializar en las siguientes

interrogantes: 1) ¿qué lleva al sujeto a romper las normas de trabajo?, 2) ¿qué tipo de recompensas trae seguir o quebrantar las reglas de la organización?, y 3) ¿quiénes efectivamente tienden a seguir las reglas y quiénes tienden a romperlas? y ¿qué repercusiones les trae ambos?

Cabe señalar que en estas tres preguntas estamos indicando lo siguiente: que en determinadas circunstancias los individuos de una organización pueden romper deliberadamente las reglas de trabajo, pero esa decisión descansa en una evaluación racional.

La proposición anterior conllevaría observar cuatro elementos centrales para el análisis de estos conflictos: individuos con intenciones, las reglas que las moldean, las acciones que ejecutan y sus inminentes resultados. Esto se encuentra profundamente asociado con la Teoría de Juegos, la que emplea estos y otros elementos para la confección de modelos matemáticos que supuestamente explican la conducta humana.

Hay que aclarar que un modelo no puede prescribir una explicación universal para todo campo de interacción estratégico, debido a que constantemente los factores culturales inciden en la toma de decisiones. Por ende, siempre nos vemos con la necesidad de investigar la naturaleza particular de cada fenómeno. Y en cuanto al uso prudente de los modelos, más bien estos sitúan y ordenan los datos para garantizar cierta coherencia, en tanto su contenido y manifestación tenga directa vinculación con los hechos que se buscan explicar¹.

Asimismo, cualquier modelo que confeccionemos debe poder captar el conjunto de acciones disponibles ejecutadas por cada jugador, entendiendo que las estrategias son configuradas por medio de una serie de reglas y la prescripción de estas configuraría uno o varios “juegos”². La prescripción de un juego aborda, en

¹ Se explicará la noción de modelo en el apartado del Marco Teórico.

² En nuestro marco teórico no solo tomaremos una vertiente de la teoría de la elección racional conocida como teoría de juegos, sino que además se utilizarán otras dos perspectivas complementarias para el abordaje de la problematización: 1) la lógica de las acciones colectivas y la búsqueda del beneficio común, y 2) los arreglos institucionales. Estas tres hacen o crean una visión neoinstitucional, la que requiere observar tanto a los elementos de un juego como el mundo

ese sentido, una idea de “institución”, la que representa a un conjunto de reglas de trabajo que moldean, pero no determinan, las estrategias posibles que pueden seguir los jugadores. Se puede apreciar en este párrafo consideraciones de corte epistémico relevantes para nuestra investigación, ya que estamos en búsqueda de entender cómo ciertos comportamientos racionales los lleva a cumplir o desobedecer los contratos sociales. Todos estos elementos son considerados en los modelos, desde la acción, su sentido, hasta su naturaleza.

Es por lo anterior que nuestra problemática se define a partir de la forma que adopta este llamado “juego” de relaciones subyacentes en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo. En ese sentido, cabe aclarar que al iniciar esta investigación no conocíamos, en su totalidad, las estrategias, las reglas, los pagos o los jugadores que rigen dentro de estas estructuras de decisión.

1.2.1 Pregunta de investigación

¿Qué modelos de juegos (estrategias, reglas, pagos y jugadores) subyacen en la relación interna que tienen los miembros de la agrupación de buzos mariscadores y en la de emprendedores turísticos?

1.2.2 Justificación e importancia

Esta investigación surgió de una iniciativa personal: se pretendía comprender cómo se organizan hoy las sociedades pesqueras artesanales en Chile, y cuáles son las metas y desafíos que enfrentan. Aunque en realidad para nosotros el fundamento de mayor relevancia fue tratar de aplicar herramientas lógico-matemáticas a fenómenos particulares de las ciencias sociales, como lo es la acción política o la acción racional. Por tanto, la investigación partió como un desarrollo inicial para contribuir al debate sobre la pertinencia de los modelos matemáticos que podría utilizar la antropología, con el fin de formalizar mejor sus observaciones y elaborar respuestas más complejas.

posible de las acciones sociales, y las normas referentes al grupo de estudio, incorporando, además, las organizaciones, las que buscan resolver problemas de provisión, compromiso y supervisión. Esto quedará explicitado en el apartado del Marco Teórico.

1.2.3 Objetivo general

Analizar el comportamiento y la toma de decisiones de los miembros del Sindicato de Turismo y del Sindicato de Buzos Mariscadores a partir del uso de la Teoría de Juegos.

1.2.4 Objetivos específicos

1. Identificar a los jugadores presentes en situaciones de interacción estratégica, en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo de Caleta Coquimbo.
2. Identificar las reglas de trabajo que rigen a las situaciones de interacción estratégica en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo.
3. Identificar los fines y motivaciones detrás de cada estrategia, las jugadas, y sus repercusiones interdependientes en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo.
4. Identificar los resultados y recompensas de las interacciones estratégicas de todos los jugadores involucrados en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo.

1.3 Hipótesis

Un modelo adecuado que capta la dinámica de la toma de decisiones individuales en la organización de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo es el Dilema del Prisionero, fundamentalmente porque sus “jugadores” recurren a un conjunto de alternativas restringidas a seguir o no las normas de trabajo, lo que es análogo a la cooperación o deserción.

Sin embargo, aunque parezca que prevalece el cumplimiento de las normas por sobre la opción traicionera –argumento que sostenemos en base a registros etnográficos–, la presencia de estos últimos no deja de ser significativa en las relaciones internas de ambas organizaciones. Este escenario podría estar condicionado debido a que probablemente los mecanismos de control, formales e

informales, no son eficaces ni eficientes para detener el comportamiento egoísta de algunos agentes. También, puede ser que los niveles de deserción en las dos organizaciones sean tan “bajos” que resulten para el resto de los integrantes como algo “tolerable”, suponiendo, eso sí, que los beneficios del grupo de cooperadores no se ven tan afectados por la gorronería³.

1.5 Marco teórico

Esta tesis va disponer de un marco teórico que centra su análisis sobre tres aristas estrechamente relacionadas: 1) Los juegos que son interacciones estratégicas entre individuos o grupos humanos, 2) los mecanismos de acción colectiva y 3) los arreglos institucionales. La construcción teórica se basará sobre los postulados de la corriente de pensamiento económico neoinstitucionalista propuesto por Elinor Ostrom (2000), que brinda la posibilidad de sintetizar y modelizar los arreglos institucionales que emergen, no tan sólo exclusivamente de las instituciones de trabajo con acceso a recursos de uso común (RUCs), sino también de la enorme variedad de otros tipos de organización humana. Como ya se había mencionado antes, nuestro estudio requiere que nos enfoquemos en los problemas particulares que se viven en el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo; ambos problemas hacen alusión a la disponibilidad de recursos/clientela y su acaparamiento.

También es necesario aclarar que parte del marco teórico tiene su fundamento en el individualismo metodológico, enfoque que será descrito en profundidad en el subtítulo “**metodología de estudio: individualismo metodológico**”.

1.5.1 Teoría de juegos: la modelización matemática del comportamiento humano

Las interacciones estratégicas entre individuos y su modelización matemática hacen referencia a la Teoría de Juegos, teoría que basa sus postulados en la Teoría de la Elección Racional. Esta última establece, o bien deposita

³ La literatura sugiere que la “gorronería” es el acto de no aportar ni contribuir en la conservación de un bien común. En ese sentido, la Teoría de Juegos comprende al gorrón como un sujeto con inclinaciones traicioneras (Véase M. Olson, 1965 y E. Ostrom 2000)

completamente su confianza en el concepto de la “racionalidad”⁴, el cual sugiere que todos los individuos, y las sociedades en su conjunto, “escogen la mejor acción en función de sus preferencias” (M. Osborne, 2010: 4.). Aquel enunciado contiene uno de los axiomas centrales de la economía neoclásica: la asignación de medios limitados a fines alternativos. Si esto es así, entonces la misma proposición no debería ser incompatible con los dos siguientes enunciados:

- 1) Que las restricciones estructurales no determinan por completo las acciones emprendidas por los individuos en una sociedad, y 2) que dentro de un conjunto factible de acciones compatibles con todas las restricciones, los individuos eligen las que creen que producirán los mejores resultados (J. Elster, 1986).

Como se puede inferir, la mirada de la Teoría de Elección Racional planteada por Elster se diferencia del enfoque clásico al compatibilizar el individualismo metodológico con la noción de estructura social.

La Teoría de la Elección Racional, al igual que la Teoría de Juegos, también recurre a modelizaciones matemáticas sobre las elecciones que realizan los seres humanos. Sin embargo, estas son mucho más simples y las reflexiones que uno puede obtener de un modelo en base a la elección racional son bastante limitadas. A partir de un ejemplo mostraremos cómo opera la modelización en la Teoría de la Elección Racional: si deseo viajar por alguna de las siguientes ciudades del mundo, como La Habana, Paris o Venecia, entonces se asigna una función de pago u , es decir, un valor ordinal que representa mis preferencias⁵, haciendo que

⁴ Aquí se debe aclarar que el concepto de Racionalidad varía entre autores y se concibe de distintas formas dependiendo del marco teórico de referencia, donde ciertos enfoques ponen mayor énfasis en el contexto histórico en el que se llevan a cabo un espectro de acciones compatibles con el sistema social vigente. Así, algunos autores consideran a la Racionalidad como parte de un sistema que promueve una orientación particular de las acciones sociales. Por ejemplo, P. Bourdieu (1997) señala que los sujetos tienen disposiciones más razonables que racionales, que los mismos crean condiciones objetivas para que, en determinadas circunstancias, tengan interés por el desinterés. En cambio M. Godelier (2012) incita a pensar en una Racionalidad situada socialmente con características histórico-sociales (parentesco, religión, política, cultura y economía) propias de cada sistema en el que se insertarían los individuos, por ende una acción racional dentro de un contexto histórico específico puede dejar de serlo en otro.

⁵ En muchas ocasiones estos valores reflejan parámetros arbitrarios. Sin embargo, la Teoría de Juegos intenta modelizar situaciones en base a resultados tangibles.

su modelización sólo demuestre a cuál ciudad preferiría ir. Ilustrando lo anterior: yo obtendré una recompensa igual a 15 (función de pago) por viajar a La Habana, pero si viajo a Paris obtengo tan solo 10 y, así sucesivamente 5 por ir a Venecia, así la disposición preferencial se ordena de la siguiente manera: $15u > 10u > 5u$. Como se aprecia, si la función de pago es mayor en La Habana, entonces significa que prefiero viajar a esa ciudad⁶.

La enorme diferencia que existe entre la Teoría de la Elección Racional y la Teoría de Juegos, es que esta última hace hincapié en la interdependencia de las acciones emprendidas por los individuos, por lo que si un sujeto comete un acto intencional éste afectará a otros como resultado de su ejecución. El enorme aporte de esta teoría está en pensar planos, estructuras o campos de interacción, tanto imaginarios como reales, que se pueden utilizar para predecir resultados tangibles.

Figura nº 1: Trabajando en un Proyecto en Conjunto⁷

		Jugador 1	
		Trabajar duro	Holgazanear
Jugador 2	Trabajar Duro	2 – 2	0 - 3
	Holgazanear	3 – 0	1 - 1

Fuente: Osborne, 2010.

En la figura anterior se aprecia un esquema que contiene pagos y acciones, los cuales muestran los efectos que tendrán cada una de las dos estrategias que ambos participantes pueden ejecutar. Trabajando en un Proyecto en Conjunto es un juego donde dos personas deciden emprender en una tarea que posiblemente les traerá recompensas. Los participantes pueden ser científicos tratando de formular una propuesta para llevarla a una comisión de expertos con el fin de financiar su investigación, o un grupo de estudiantes universitarios que necesitan terminar un reporte para una cátedra; ejemplos y personajes pueden variar. El dilema que enfrentan los jugadores es que ambos prefieren holgazanear antes

⁶ Ejemplo extraído de Osborne (2010) *An introduction to game theory*.

⁷ Ejemplo extraído de Osborne (2010) *An introduction to game theory*.

que aportar un gran esfuerzo al proyecto dado que los dos detestan ser explotados. Los resultados de este juego podrían ser: ambos trabajan duro y reciben una recompensa, formulada en una función de pagos, de 2; en cambio, si cualquiera de los participantes decide holgazanear, en el caso que el otro decida trabajar duro, la recompensa para quien deserta del trabajo será de 3 y para explotado tan solo de 0; por último, si ambos jugadores optan por la holgazanería entonces el resultado para los dos será una recompensa de 1.

Nótese que la exposición de este dilema restringe el juego en sí mismo, dejando de lado otros elementos exógenos que podrían influir en el resultado, como la coacción o la autoridad externa, las que fácilmente harían a un participante optar por trabajar duro más que por la holgazanería. Es importante entonces que un modelo de esta naturaleza pueda captar todas las variables en juego haciéndolo más cercano a la realidad que se intenta representar y no más abstracto.

Es igualmente importante definir los elementos que confeccionaron el juego anterior. En esencia, los elementos que existen dentro de los juegos y que nos ayudarán en describir las interacciones estratégicas son los siguientes:

- 1) Los jugadores, quienes toman decisiones de acuerdo con lo que decidan o puedan decidir los demás.
- 2) Las estrategias, que son cursos de acciones adoptadas por los jugadores en medios interactivos.
- 3) Las reglas, que son un conjunto de normas y restricciones que conforman el marco dentro del cual se pueden tomar decisiones.
- 4) Los beneficios o pagos⁸, que pueden ser morales y/o materiales y que derivan del juego frente a las diferentes estrategias que se pueden adoptar, de acuerdo con las preferencias de los jugadores⁹.

⁸ Algunos autores consideran que la teoría de juegos es útil en la medida en que el modelo integre una mirada sistémica a la acción individual. Por ejemplo, Gregory Bateson (1991) señala que los beneficios o los pagos de estos modelos son, y deben ser considerados multidimensionales y no unidimensionales. Así, existen variables como la jactancia, el exhibicionismo o la dominancia que deben ser incorporados en las recompensas obtenidas como resultado de un juego. Es muy

Esta teoría define el juego como “el conjunto de reglas que lo describen” (J. von Neumann y O. Morgenstern, 1949: 49, citado en C. Lévi-Strauss, 1995), es decir, y como se pudo apreciar en la figura anterior, que estos modelos van más allá del simple ordenamiento preferencial de los individuos, ya que los ubica dentro de un plano social donde compiten o cooperan con otros, quienes también afectan en el resultado del juego, por lo tanto, se comprende que estamos en presencia de una estructura interaccional.

Siendo que la Teoría de Juegos es el primer componente que tomamos para la construcción de nuestro marco teórico, tendremos que hacer necesariamente alusión a la tipología de juegos existentes, para tener en cuenta al momento de analizar nuestra información.

- 1) Juegos de puro conflicto o de suma cero.
- 2) Juegos cooperativos donde los participantes eligen o implementan sus acciones en conjunto.
- 3) Juegos no cooperativos donde los actores toman decisiones en forma separada, pero en relación con las decisiones de otros incorporan elementos de cooperación o de rivalidad.
- 4) Juegos evolutivos donde se asume que un juego determinado se juega repetidas veces por parte de jugadores con información limitada (M. Krause, 1999).

Hay autores que hablan también de las “formas” que pueden adoptar los juegos, lo que tiene una estrecha relación con el tipo de juego que se está desarrollando:

interesante la reflexión de Bateson, porque demuestra cómo un sistema social se encargará de definir los fines de cada acción.

⁹ Si bien M. Krause (1999) señala que los elementos de los juegos también estarían constituidos por las denominadas “acciones”, “información disponible”, “soluciones” y “equilibrios”. No son convenientes “prescribirlos” sin desarrollar un análisis minucioso de los datos; en realidad estos podrían ser factores exógenos determinantes en un modelo, pero no necesariamente sus elementos esenciales. Conviene en nuestra reflexión siempre pensar que estamos “construyendo un modelo” más que “adecuando” uno.

- 1) Juegos simultáneos: que cada jugador hace sus jugadas simultáneamente sin el conocimiento de las elecciones realizadas por los otros jugadores, quedando bien ejemplificado en el Dilema del Prisionero.
- 2) Juegos extensivos: el juego se compone de nodos y ramas que representan cada decisión tomada (I. Sánchez-Cuenca, 2009).

A esta altura del desarrollo del marco teórico se abren grandes interrogantes sobre la pertinencia y el empleo del concepto “modelo”. ¿Qué refleja un modelo?, ¿qué es lo que permite hacer?, o bien ¿qué lo compone? Claude Lévi-Strauss (1995) resuelve este problema aludiendo a que los modelos son, en efecto, una estructura (Ibíd. 301); que el acto de modelamiento es sistémico, transformativo y predictivo; además, implica que el mismo dé cuenta de “todos los hechos observados” (Ibíd.). Al decir eso sugiere, en un pie de página, comparar su visión de modelo con la de John von Neumann y Oskar Morgenstern –los autores que crearon la Teoría de Juegos–. Supuestamente esta perspectiva demuestra la pertinencia de los modelos como el Dilema del Prisionero, entre otros juegos arquetípicos (M. Singer, 2013), reside en la posibilidad de obtener, descriptivamente hablando, un estado de la estructura social, que desde esta mirada no es otra cosa que una estructura de expectativas (J. Acheson, 2011).

Hay que dejar claro que ningún modelo formulado a partir de Teoría de Juegos puede sostenerse por sí mismo, pues se deben considerar múltiples elementos exógenos que influyen en toda arena de acción. Por otro lado, el aporte de esta teoría, que no podemos dejar de mencionar, es que permite observar el comportamiento humano por medio de resultados medibles y ponderables.

1.5.2 La lógica de las acciones colectivas

Este punto de análisis involucra la idea de que los grupos humanos organizados tienen la capacidad de ejecutar acciones coordinadas, y en muchas ocasiones lo hacen puesto que persiguen el bienestar común por sobre el bienestar individual (E. Ostrom, 2000: 31). El problema que identifica el propio creador de este análisis, Mancur Olson, es que

[...] a menos que el número de individuos sea muy pequeño, o a menos que exista coerción o algún otro dispositivo especial para hacer que los individuos actúen a favor de su interés común, individuos racionales con intereses propios no actuarán para lograr sus intereses comunes o de grupo (Ibíd.).

La cita anterior apunta a que deben existir mecanismos y/o instituciones que unan a los sujetos por sobre el accionar individual de cada uno; además se debe tener en cuenta que la creación de beneficios colectivos como recursos comunes puede traer consigo “gorrones”, es decir sujetos sin motivación a contribuir a la mantención del bien, que prefieren acceder al mismo sin aportar a los cuidados que requiere. Ahora bien, eso no quiere decir que los individuos sean incapaces de resolver este tipo de problemas, de hecho el mismo autor de la teoría apunta a que sí son capaces. Sin embargo, advierte que en el análisis o investigación se deberán necesariamente identificar las razones y variables que dificultan la capacidad de los individuos para organizarse. Como, por ejemplo, los canales de comunicación y la capacidad del grupo de desincentivar los actos de traición (deserción, rompimiento o quebrantamiento del contrato o normas sociales son sinónimos en el lenguaje de estos autores).

1.5.3 Los arreglos institucionales

La arista que hemos expuesto anteriormente plantea como premisa central que los individuos tienen la capacidad de organizarse. Es en esa línea de análisis sobre el que se desarrolla el tercer punto de nuestro marco teórico: los arreglos institucionales que nacen de acciones que proyectan reorganizar los esfuerzos individuales a esfuerzos colectivos. Debemos tener en cuenta, eso sí, que el costo para organizarse puede ser muy elevado para los individuos, es decir que pueden requerir de mucho tiempo y energía, además de inversiones monetarias u otras inversiones materiales. Por ello, es preciso entender que el “organizarse es un proceso; una organización es el resultado de un proceso” (E. Ostrom, 2000: 78), por lo que no siempre tendrá éxito. Pero se sabe, según dice Elinor Ostrom, que

los individuos “están dispuestos a renunciar a ganancias inmediatas con el fin de ganar mayores beneficios comunes, cuando observan a muchos siguiendo la misma estrategia” (Ibíd. 79).

La lógica anterior se encuentra en completa sintonía con la racionalidad económica imbuida en los sujetos, traducándose en que éstos siempre optarán por la alternativa que les reporte mayores beneficios; pero en esa misma evaluación racional, tienen que considerar además los costos que conlleva estar dentro de una organización, como lo son, en nuestro caso, las cuotas de membresía.

Otro elemento relevante son las normas sociales compartidas por los individuos y comunidades humanas. Estas actúan como tasas internas de descuento, disminuyendo las recompensas percibidas en cualquier acto traicionero. Esto generalmente va acompañado de reglas de organización, prescribiendo en forma conjunta con las normas sociales, sanciones y castigos a las conductas desviadas.

Teniendo en cuenta los puntos anteriores, Elinor Ostrom (2000) indica que todas las instituciones de acción colectiva y con acceso a recursos comunes deben necesariamente resolver tres grandes problemas: *1) la provisión de un nuevo conjunto de reglas institucionales, 2) el establecimiento de compromisos creíbles, y 3) la supervisión mutua.*

El primer problema tiene contenida la siguiente evaluación racional: por qué para los individuos existe necesidad de proveerse de nuevas reglas institucionales. Su resolución tiene que ver con que los jugadores comuniquen su intención de cooperar, pues si no es de esa forma se correría el riesgo de convertirse en una Tragedia de los Comunes¹⁰, es decir que los esfuerzos individuales por maximizar las recompensas percibidas de la extracción de un recurso terminan por degradarlo o destruirlo por completo. Si bien esa tragedia puede ocurrir, el hecho

¹⁰ Véase G. Hardin “La Tragedia de los comunes”. Un punto que quisiéramos aclarar sobre la postura de este autor. E. Ostrom critica que la solución a la Tragedia de los Comunes sean simplemente Estatizar el recurso o Privatizarlo, ya que claramente las comunidades humanas tienen la capacidad de generar instituciones para gobernar conjuntamente los recursos.

que exista comunicación entre apropiadores de un recurso, y el hecho que expresen su intención a organizarse puede llevar mejores resultados y beneficios sostenibles en el tiempo para una comunidad.

El segundo problema se expresa en cómo los jugadores crean compromisos creíbles cuando el no cumplir con estos acuerdos me lleva a aumentar mi beneficio personal. La autor indica que con frecuencia se cita la idea de coerción: que la sanción sea mayor al beneficio máximo conseguido por medio de la traición ($S > B_{\max}$)¹¹. No obstante, quien lleva a cabo las sanciones no siempre tiene que ser necesariamente un agente externo al grupo como lo sería la policía o el Estado, porque bien podría ser un sujeto de la comunidad investido con esas facultades.

El tercer problema tiene su expresión en la búsqueda de mecanismos que busquen de por sí supervisar que las reglas sean cumplidas. No se puede dejar de lado un debate sobre los supuestos beneficios que traería castigar o aislar a sujetos que no sigan las reglas de trabajo o compromisos de esa naturaleza; es interesante cómo algunos autores han abordado esta temática:

El castigo, de manera casi invariable, es costoso para el que castiga, mientras que los beneficios del castigo se distribuyen de manera difusa entre todos los miembros. De hecho se trata de un bien público: para proveerlo se requerirán incentivos de segundo orden que, sin embargo, tropezarían con un problema del gorrón de tercer orden (J. Elster, 1989, citado en E. Ostrom, 2000: 40-41).

En ese sentido, el castigo o la sanción tiene por objeto beneficiar al colectivo inhibiendo las posibilidades de conductas desviadas en los grupos humanos. Sin embargo, el beneficio que recibe el colectivo por la aplicación de una sanción es difuso, y no implica de forma absoluta que los sujetos acaten las normas. Sin duda, lo más llamativo de esta investigación será registrar las motivaciones que

¹¹ Ver en “El gobierno de los bienes comunes” página 85.

tienen unos para seguir la norma y otros para romperla ¿Por qué para unos las reglas son una restricción y para otros no?

Finalizando la presentación de nuestro marco teórico, quedamos en definir el concepto de “institución” que se va utilizar. Como dijimos anteriormente, la institución sería un resultado de la organización que opera como proceso para llegar a ese arreglo. Así,

“Las instituciones pueden definirse como los conjuntos de reglas de trabajo (o reglas de uso) que se utilizan para determinar quién tiene derecho a tomar decisiones en cierta área, qué acciones están permitidas o prohibidas, qué reglas de afiliación usarán, qué procedimientos deben seguirse, qué información debe o no facilitarse y qué retribuciones se asignarán a los individuos según sus acciones.” (E. Ostrom, 2000: 94)

La definición anterior supone que de las instituciones emergen reglas de interacción, pero éstas sólo serán “reglas” siempre y cuando los jugadores sepan de su existencia, suponiendo entonces que los mismos deberían conocer las sanciones o castigos que trae infringirlas. Se concluye en toda esta exposición que cualquier arreglo institucional se puede observar (modelizar) como “juego”, en el cual influyen la secuencia de las estrategias adoptadas por los jugadores, la información que manejan y las recompensas como resultado de cada elección.

1.5.4 Multiplicidad de sistemas: el concepto de “holones”

Toda acción humana está inserta en una multiplicidad de sistemas, por lo que están condicionadas por estructuras que las preceden. Por ello, se debe concebir siempre al individuo como una entidad interdependiente y organizada, en la que la estructura influye en su comportamiento y en los resultados que espera de las acciones que efectúa. En ese sentido, nos interesa aquí plantear el concepto de *holón*, definido por Elinor Ostrom como el “subconjunto anidado de unidades parte-todo en sistemas adaptativos complejos” (2015: 49).

La idea es observar las estructuras compuestas que se erigen sobre los individuos como las instituciones parentales, económicas, gubernamentales, laborales, culturales, etc. Todas estas configuraciones poseen un patrón y una unidad, y estas unidades poseen subunidades de partes mayores que se adecúan a un patrón. Por ejemplo, la Constitución chilena es una configuración con unidades y patrones propios, entendiendo las unidades como las reglas, derechos y deberes generales que rigen en un territorio específico, y los patrones como los principios filosóficos e ideológicos que fundamentan la redacción de tales reglas. A su vez, las leyes no constitucionales, como el Código Civil, si bien son configuraciones emergentes que no se deducen necesariamente de la Constitución, su redacción debe regirse por los principios que ésta plantea.

En ese sentido, la noción de holón implica que “un todo organizado jerárquicamente –como un cuerpo legislativo o un sistema social- no puede reducirse a sus partes elementales; pero se puede diseccionar en sus ramas constitutivas, en las cuales los holones representan los nodos del árbol y las líneas que los conectan” (Ibíd.), es decir, los elementos y relaciones que constituyen un sistema.

Desde una perspectiva sistémica, Mario Bunge (2004) formaliza una concepción similar a la de Elinor Ostrom, al plantear la idea de jerarquía de sistemas. Para el autor, salvo el universo –que es el sistema de sistemas-, todo sistema está inserto en otro, por lo que al analizar cualquier fenómeno se pueden distinguir niveles de organización, en los que todos los niveles comparten ciertas propiedades pero se diferencian en sus propiedades emergentes. En ese sentido, se cumple con que “como regla, entonces, las totalidades no son semejantes a sus partes” (2004: 29).

A pesar de la coincidencia entre ambos planteamientos, consideramos prudente utilizar el concepto de “holón”, puesto que se construye sobre la misma base epistemológica que subyace a todo nuestro marco teórico.

1.6 Metodología

Hemos separado los apartados de la metodología y método porque en el uso parecen ser lo mismo, cuando en significado difieren. La “metodología” constituye “la lógica interna de la investigación” (R. Sautu et al. 2005: 38), es decir, que entrega a la investigación el apoyo en los paradigmas, la discusión de los fundamentos epistemológicos del conocimiento, el papel de la teoría y su vinculación con la evidencia empírica. En cambio, el “método” constituye “una serie de pasos que el investigador sigue en el proceso de producir una contribución al conocimiento” (P. Diesing, 1972: 1, citado en R. Sautu et al. 2005).

En ese sentido, nuestra propuesta requerirá el uso de una visión metodológica particular: el individualismo metodológico, puesto que basa sus planteamientos en el mismo axioma de la economía formal empleado en el Marco Teórico: la asignación de medios limitados para llegar a fines alternativos.

1.6.1 Metodología de estudio: Individualismo metodológico

El individualismo metodológico es un formato específico para la comprensión de la sociedad muy lejano de los análisis funcionales u holísticos. Por ejemplo, un enunciado que elevaría un análisis funcionalista podría ser: “el conflicto dentro de las estructuras burocráticas y entre ellas proporciona el medio de evitar la osificación y el ritualismo que amenazan su forma de organización” (L. Coser, 1971, citado en J. Elster, 1986). Estas reflexiones tienden a reducir las acciones individuales a proyectos organizacionales mayores que preservan, cambian u oprimen¹² a la sociedad, en el que *intencionalidad* del acto remite tan sólo a la reproducción social de patrones culturales. En cambio, el individualismo metodológico deshecha las explicaciones funcionalistas proponiendo lo siguiente:

“[...] de que todos los fenómenos sociales (su estructura y su cambio) sólo son en principio explicables en términos de individuos (sus propiedades, sus objetivos y sus creencias). Esta doctrina no es incompatible con

¹² Parafraseando a Jon Elster (1986). Este autor habla crítica los vastos proyectos de “opresión” que “revelan” las obras de Pierre Bourdieu y Michel Foucault.

ninguno de los siguientes enunciados verdaderos: a) los individuos tienen a menudo objetivos que afectan al bienestar de otros individuos. b) A menudo tienen creencias relativas a entidades supraindividuales que no son reductibles a creencias relativas a individuos [...] de forma que una descripción exacta de un individuo puede exigir una referencia a otros individuos” (J. Elster, 1986).

De esa manera, tenemos que considerar que el individualismo metodológico avanza hacia una explicación causal e intencional; o sea, se interpretan las acciones individuales como conductas que alcanzan metas, aludiendo también al estado futuro que pretendían crear¹³, el que necesariamente debe estar ligado a una observación causal que llevó a esa interacción individual o grupal.

1.7 Método de investigación

El paradigma de investigación que requiere esta tesis es sin duda alguna cualitativa, significando que los hallazgos de la investigación no son, ni deberían ser cuantificables, implicando que “el grueso del análisis [de los datos] es interpretativo” (Strauss y Corbin, 2002; 12). La idea detrás de esta formulación es poder describir las relaciones entre individuos e instituciones en Caleta Coquimbo, descripción que sólo puede ser abordada desde una visión que remita a la cualidad y no a la cantidad.

Son las directrices anteriormente definidas las que nos obligan a optar por el Método Etnográfico (A. Aguirre, 1995), de manera que nuestro estudio emprendió un “proceso etnográfico” (trabajo de campo) culminando posteriormente en un “producto etnográfico” (informe o monografía). El método etnográfico, o la etnografía propiamente tal, es “el estudio descriptivo de la cultura de una comunidad, o de alguno de sus aspectos fundamentales, bajo la perspectiva de comprensión global de la misma” (Ibíd.3). Una de las características principales de

¹³ Para Max Weber, los fines de la acción social como referentes socialmente compartidos: “Lo comprensible es, pues, su referencia a la acción humana, ya como "medio", ya como el "fin" imaginado por el actor o actores y que orienta su acción. Sólo mediante estas categorías tiene lugar una comprensión de semejantes objetos” (M. Weber, 2002: 8).

este método de investigación es que es un instrumento abierto, de manera que el estudio da cabida a “técnicas no directivas, fundamentalmente, la observación participante y las entrevistas no dirigidas” (R. Guber, 2001:7).

Como la etnografía es un instrumento abierto, emplearemos una forma de entrevista llamada Entrevista Etnográfica, que “sirve fundamentalmente para descubrir preguntas, es decir, para construir los marcos de referencia de los actores a partir de la verbalización asociada más o menos libremente en el flujo de la vida cotidiana” (Ibíd.32). Fundamentamos nuestra elección de esta técnica debido a que entrega sentido a los hechos, las opiniones y emociones a los participantes, y además entrega registros acerca de las normas y valores de los acontecimientos (Ibíd.30), cuyo valor es tangible y de suma importancia para la confección de nuestro modelo.

En vista de lo señalado, para la articulación entre el método etnográfico y el marco teórico, se hace fundamental desarrollar una reflexión sobre el tipo de datos que arrojó el estudio y su análisis. Si bien nos hemos propuesto utilizar un marco teórico que engloba la teoría de los juegos, los arreglos institucionales y la lógica de las acciones colectivas, el lector de esta tesis podría argumentar que resulta incoherente mezclar la modelización de la Teoría de Juegos con el tipo de datos cualitativos provenientes de la etnografía (esto engloba a las entrevistas y de los registros etnográficos). Para nosotros esta disonancia no existe¹⁴, ya que la teoría de juegos tiene como objetivo “modelizar relaciones” demostrando que posee un carácter más cualitativo que cuantitativo.

Ya teniendo establecida nuestra metodología de estudio y el método que se empleó, cabe agregar entonces cómo se analizaron los datos de terreno. Este último procedimiento se realizó a través del programa computacional ATLAS TI, teniendo como finalidad enlazar los datos extraídos de entrevistas y los registros

¹⁴ Durante el mes de octubre del 2014 se redactó una propuesta para instrumentalizar la etnografía como método de investigación empírica anclándola con la teoría de juegos. La propuesta fue redactada por Claudio Villegas y el autor de esta tesis, y luego presentada en el Seminario de Teoría de Juegos y Ciencias Sociales, evento patrocinado por el Departamento de Matemáticas y Estadística UAHC.

etnográficos de ambas instituciones de trabajo (Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo). De ambos registros emanaron códigos y categorías y clasificaciones necesarias para responder la problemática que hemos propuesto analizar.

1.7.1 Sobre la Muestra

Este estudio requirió de un procedimiento llamado “Muestreo Teórico”, cuyo propósito es maximizar el descubrimiento de variaciones entre conceptos y categorías (A. Strauss y J. Corbin, 2002: 219) que dan cuerpo a la estructura social. Es importante destacar que este tipo de muestreo no busca trabajar con individuos *per se*, sino con acontecimientos, situaciones o sucesos, vale decir que también estudia instituciones y comunidades. Esta característica fundamental del procedimiento de muestreo ayudó considerablemente a mejorar el trabajo con organizaciones.

Cabe agregar que este tipo de muestreo no contempla asignar previamente el número de entrevistados, por ende el trabajo de campo se enfocó principalmente en saturar o redundar la información. En otras palabras, el terreno perduró hasta agotar las categorías y clasificaciones; hasta que todas las propiedades y las dimensiones hayan demostrado el espectro finito de su variación, de forma que las relaciones entre estas categorías y clasificaciones se encontraran bien establecidas y validadas (Ibíd.231-232).

1.7.2 Alcances de la investigación

Es prudente que este tipo de investigación, en el marco que hemos elaborado, integre dos principios fundamentales que lo guíen: La Racionalidad Económica, y la interdependencia de las acciones emprendidas por los agentes. Aquellos principios poseen el mérito de esclarecer “la naturaleza de la interacción social” (J. Elster, 1986), exigiendo que los fenómenos sean vistos como causales y a la vez intencionados. En base a esa postura, y sabiendo que existen varios diseños de investigación –exploratoria, explicativa, descriptiva o correlacional–; planteamos

entonces llevar a cabo una investigación de tipo explicativa, que se define bajo los siguientes parámetros: “que están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en saber por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste” (R. Sampieri *et al*, 1997:66-67).

Sobre los otros diseños y/o alcances de investigación, es válido pensar que la temática de estudio no amerita la utilización de un enfoque exploratorio porque existen variados estudios y extensa bibliografía sobre organizaciones vinculadas al trabajo y extracción de recursos comunes, por ende el tema no es, en ningún caso, novedoso. Tampoco podemos fundamentar que el alcance de la investigación sea de tipo descriptiva, ya que tampoco pretendemos describir variables ni medirlas. Algo similar a lo que ocurre si se pretende utilizar un diseño de investigación de tipo correlacional; éste simplemente no se adapta a la propuesta, ya que no tenemos la intención de observar cómo un conjunto de variables influyen sobre otras.

Ya concluida la exposición de los lineamientos que tomó la tesis, tanto en su fase de investigación como durante la confección del informe, queda por revisar cómo se desarrollan los próximos capítulos. El siguiente apartado está dedicado a describir algunos antecedentes generales de Caleta Coquimbo, haciendo alusión al sistema institucional que rige a los pescadores de la zona, a las reglas de organización generales, y a la lógica de acciones colectivas registradas en terreno.

II. ANTECEDENTES GENERALES DE CALETA COQUIMBO

2.1 Antecedentes generales

Los antecedentes que vamos a presentar fueron recolectados a través dos salidas a terreno, llevados a cabo en el Puerto Pesquero Artesanal de la Bahía de Coquimbo –o Caleta Coquimbo– (IV Región) durante las últimas semanas de febrero 2015 y los primeros días de junio del mismo año. En dicho trabajo de campo se realizaron 12 entrevistas, las que dieron información relevante sobre las formas de organización de la caleta, sus reglas y los conflictos emergentes.

Para exponer mejor este apartado, se seguirá el siguiente orden: se presentará el lugar de estudio, sus características generales tales como la población y sus actividades laborales, para después nombrar las organizaciones presentes en el puerto pesquero artesanal. Una vez completada la exposición anterior se describirán las lógicas organizacionales de ambas agrupaciones, las vías o caminos que utilizan los colectivos para obtener beneficios comunes; la regulación del comportamiento no deseado a través de reglas y sanciones, cuyo propósito es desarrollar un planteamiento en torno a las conductas egoístas (“gorronería”) denunciadas por muchos trabajadores de la caleta.

2.1.1 Lugar de estudio

El “Puerto Pesquero Artesanal Bahía de Coquimbo” se ubica dentro del espacio urbano en la costa de la ciudad de Coquimbo, la que está situada en la provincia de Elqui, de la IV Región de Coquimbo. Su ubicación geográfica es el Rincón Sur de la Bahía de Coquimbo, latitud 29° 57' S, y longitud 71° 20' W, según la información que entrega el sitio web de la corporación que administra la caleta. Otros datos relevantes que se rescatan del sitio web de la Corporación Bahía de Coquimbo es que el espacio del puerto es un sitio de acceso público, y cuenta con 211 embarcaciones inscritas. El número de pescadores¹⁵ diferenciados por sexo

¹⁵ La categoría de “pescadores” que utiliza el sitio web parece más un genérico al no identificar o distinguir las formas de trabajo en el mar a diferencia de las categorías del Registro Pesquero

son: 1.010 hombres y tan solo 10 mujeres. La caleta además cuenta con permisos sanitarios para la venta de pescado mediante una Resolución Sanitaria Ambiental n° 1.079¹⁶, que permite la entrega de pescado fresco de forma inmediata al consumidor. De hecho, por lo que nuestros mismos registros resaltan, los espacios de la caleta son habitualmente usados para la venta, en conjunto a la actividad pesquera y a la extracción de una diversidad de recursos marinos.

Para complementar los datos anteriores se debe mostrar, a través de datos cuantitativos, las distribuciones de las categorías laborales del Registro Pesquero Artesanal que hay en la Caleta Coquimbo.

Tabla n° 1: Recuento categoría laboral del registro pesquero artesanal en Caleta Coquimbo

Categoría Laboral RPA	Recuento	%
Armador	140	17,22
Pescador artesanal	506	62,24
Buzo mariscador	96	11,81
Recolector de orilla (algas, moluscos y buzos apnea)	52	6,40
Datos perdidos	19	2,34
Total identificado por el Censo pesquero	813	100
No inscritos	179	-

Fuente: Elaboración propia en base al CENSO PESQUERO 2008.

Si comparamos la tabla n° 1 con los datos extraídos del sitio web de la Corporación Bahía de Coquimbo, se hacen notar algunas disparidades, principalmente en torno al número de socios pertenecientes a la caleta: existen 813 personas identificadas por el CENSO PESQUERO contra 1.020 que identifica la corporación (a este último valor sumamos a hombres y mujeres que identifica el sitio web de la corporación). La verdad es que no hay certeza sobre el origen de esta discrepancia, y tampoco es relevante para efectos de esta tesis ahondar sobre ella.

Artisanal (RPA): Armadores, Pescadores Artesanales, Recolectores de Orilla y Buzos Mariscadores entre otros.

¹⁶ Datos extraídos del sitio web <http://bahiacoqueimbo.blogspot.com/p/presentacion.html>

Un elemento que sí es relevante, y bien puede apreciarse en la tabla nº 1, es que más de la mitad de los individuos está dentro de la categoría laboral de pescador artesanal (63,79%), siguiendo a esta la categoría de armador (17,63%), dejando en penúltimo lugar a la categoría de buzo mariscador (12,09%), y en último puesto a los recolectores de orilla (6,55%). También se han registrado otros oficios adyacentes y relacionados con la pesca artesanal, como las embarcaciones que ofrecen servicios turísticos.

Tabla nº 2: Ocupación u oficio de los pescadores artesanales de Caleta Coquimbo.
Número y porcentaje por categoría

Oficio u Ocupación	Recuento	%
Acarreador	7	0,86
Armador artesanal	92	11,32
Asistente de buzo	20	2,46
Buzo mariscador	52	6,40
Carpintero de ribera	1	0,12
Descargador	1	0,12
Desconchador	3	0,37
Dirigente sindical	1	0,12
Encarnadora	4	0,49
Fileteador	13	1,60
Guachimán	2	0,25
Jubilado	2	0,25
Patrón	3	0,37
Pescador artesanal	495	60,89
Recolector de orilla	101	12,42
Reparador de redes	2	0,25
Sin actividad momentáneamente	14	1,72
Total general	813	100,00

Fuente: Elaboración propia en base al CENSO PESQUERO 2008.

La tabla refleja, en cierto sentido, lo dinámicas que son las sociedades pesqueras artesanales, puesto que un trabajador puede integrarse a una caleta por medio de diversos oficios relacionados con la pesca artesanal, que no necesariamente implican una actividad de tipo extractiva. Teniendo esto en consideración, la tabla nº 2 posee una enorme relevancia para nuestro estudio, porque la ocupación u

oficio al que los socios de la caleta le dedican más tiempo es, en orden de mayor a menor, la pesca artesanal (60,89%), la recolección de orilla (12,42%) y el oficio de armador (11,32%). Las otras categorías de oficio tienen una frecuencia bastante baja en comparación a las acabamos de describir en este párrafo, pero se justifica el ejercicio y la confección de la tabla, ya que con ello se evidencia la diversidad de oficios presentes en Caleta Coquimbo.

2.1.2 Organizaciones Presentes en la Caleta Bahía de Coquimbo

A partir de los datos que arroja el sitio web de la Corporación Bahía de Coquimbo, es posible señalar que existen cuatro organizaciones que componen el ente administrativo de la caleta:

- 1) Asociación Gremial de Pescadores Artesanales y Buzos Mariscadores de Coquimbo.
- 2) Cooperativa Pesquera PESCALMAR Ltda.
- 3) Asociación Gremial de Buzos y Asistentes de Buzos.
- 4) Sindicato de Trabajadores Macheros Independientes y Otros.

Cabe señalar que también existen otras organizaciones en Caleta Coquimbo que no menciona el sitio web de la corporación, tales como: el Sindicato de Turismo, la Cooperativa de Pescadores Jibieros, el Sindicato Los Carros y el Sindicato de Fileteadores. Según nuestros registros, las primeras dos organizaciones nombradas todavía se encuentran en proceso de constitución, es decir que carecen de personalidad jurídica, a diferencia de las dos últimas agrupaciones que sí se encontrarían formalizadas.

2.1.3 La formas de organización

En este apartado vamos a describir los procedimientos generales que siguen el conjunto de las organizaciones para regular las relaciones internas de la caleta. En primer lugar, hay que señalar que la Corporación Bahía de Coquimbo es el ente administrador de la caleta, y ésta es manejada por una directiva constituida por las directivas de todas las organizaciones que pertenecen e inciden en la corporación.

Para la toma de decisiones conjuntas, en general, las organizaciones utilizan una instancia de debate, conocida como “la asamblea”. Es gracias a esta instancia que los trabajadores de la caleta se informan acerca de las leyes marítimas, de los posibles proyectos/fondos estatales a los que podrían postular, y además, también las emplean para resolver o informarse de los conflictos internos, entre otras disposiciones.

Las asambleas también son utilizadas para abrir postulaciones a todas las personas que quieran formar parte de una organización; para ello, proceden de la siguiente manera: se abre un proceso de postulación, y en ese proceso se consulta la visión que tienen los demás miembros del sindicato sobre el postulante, evaluando sus acciones pasadas y la sinceridad de sus motivos. En cierto modo, éste es un proceso que descansa en la reputación del individuo, tal y como se aprecia en el siguiente extracto:

“Las postulaciones para el sindicato en ese tiempo estaban cerradas y se pidió que se abrieran en ese año, y por el hecho de que yo soy pescadora artesanal y tengo mi embarcación soy igual, entonces yo igual tengo derecho a participar. Se hizo una asamblea y se abrieron las postulaciones, y la gente que esté al día con sus cosas y tenga sus embarcaciones puede ingresar. Así la gente consideró que la gente que postulamos en ese momento...le servía digamos, en apoyo gente, porque igual pidieron gente motivada, gente...con ganas de trabajar, con ganas de emprender.

Porque tú pides a la asamblea po'. Porque son todos ellos, ya están insertos en un...ya tienen formado su sindicato ellos, entonces se abren las postulaciones y ellos, tú... te llega una petición, una carta y la asamblea también va determinar y acepta a la persona, no porque esté abierta no significa que pueda entrar cualquier persona, o sea tú obvio tienen que considerar a personas que les sirvan a la organización.

Claro porque tú tenís que responder a la reuniones, tenís que estar de acuerdo en pagar tus cuotas, tenís que estar de acuerdo con las reglas que

ellos tienen. Tenís que trabajar para la organización po', no, no gente conflictiva po'” (Extracto de entrevista a pescadora artesanal AMZ, febrero 2015).

Este extracto contiene varias afirmaciones interesantes sobre el proceso de postulación a un sindicato o asociación gremial, por ejemplo, “*estar al día con tus cosas*” hace referencia a la documentación legal que debe tener vigente cualquier trabajador del mar a la hora de asociarse a una institución de trabajo, como la licencia de pescador artesanal de la región.

En los próximos párrafos se examinará más detenidamente los mecanismos que utilizan las organizaciones para acceder a beneficios comunes, para luego describir la diversidad de reglas y sanciones, junto a los problemas que emanan de las organizaciones estudiadas.

2.2.4 Vías para la búsqueda del beneficio común

Los procedimientos definidos para la obtención de beneficios comunes son, generalmente, a través de la postulación a proyectos de inversión social que emanan del Estado, constituyendo “Fondos Sociales” para el resguardo del bienestar del grupo en caso de accidentes, muerte o enfermedades, o bien, en el caso específico del Sindicato de Buzos Mariscadores solicita, a través de un estudio científico, la adjudicación de un área de manejo de recursos bentónicos (AMERB).

La pertenencia a una organización debería resultar beneficiosa para cualquiera que tenga membrecía. Sin embargo ¿cuáles serían las razones para que una persona no entre a una organización, dado al conjunto de beneficios potenciales que podrían recibir? Es probable que la respuesta tenga relación con una serie de reglas organizacionales que deben obligatoriamente cumplir, ya que al no hacerlo están expuestos a sanciones; además, cabe resaltar que muchas de estas reglas implican aportes monetarios importantes, que al parecer no muchos están dispuestos a asumir. De hecho, varios informantes (AMZ, HP, BV y LM) nos

indicaron que el principal problema de la Asociación Gremial de Pescadores y Buzos Mariscadores es el incumplimiento generalizado de las cuotas de membresía.

2.2.5 Reglas, sanciones y problemas en la organización

Las reglas de trabajo son relevantes para nuestro estudio, debido a que expresan las expectativas sobre el comportamiento de los individuos, independiente de si ellos se encuentran afiliados a una organización de trabajo o no; de igual forma estarán sujetos a normas de las cuales no pueden prescindir. Ahora bien, cabe aclarar que no todas las reglas emanan de las organizaciones, ya que también hay normativas que nacen de la corporación, puesto que esta debe velar por el mantenimiento y cuidado del espacio público, cuyo propósito lo cumplen por medio de medidas de supervisión. Existe también una legislación pesquera y organismos como SERNAPESCA y Gobernación Marítima, las que también vigilan y fiscalizan que los pescadores cumplan con lo que estima ley. Para cumplir tal objetivo cuentan con personal en la caleta cuyas facultades les permiten sancionar a cualquiera que transgreda la normativa pesquera vigente.

Lo que se pretende decir es que el conjunto de reglas y sanciones provienen de sistemas normativos específicos, los que configuran un escenario complejo, principalmente debido a que todas las decisiones que tomen los trabajadores de la caleta estarán sometidas al cumplimiento de los sistemas normativos o a desobedecerlos. Por lo tanto, y tal como se verá más adelante, algunas acciones en realidad estarían transgrediendo más de un sistema, por ejemplo: la pesca ilegal es multada por la armada y sancionada a su vez por la corporación.

Sin embargo, aunque el conjunto de sistemas reglamentarios parecen estar plenamente operando, según la información de campo y la perspectiva de la mayoría de nuestros informantes, no necesariamente han podido impedir la emergencia de conflictos en la caleta. De hecho, actos como la pesca ilegal siguen efectuándose con cierta regularidad; muchos no dejan limpios sus puestos de trabajo y “fileteo”; han habido robos de materiales y asaltos dentro de la caleta;

hay quienes acusan a los dirigentes de la corporación de utilizar los fondos de la entidad para enriquecerse (Véase M. Berrios y C. Cisternas: 2013)¹⁷; y también se han evidenciado riñas violentas al interior de algunos sindicatos. En ese sentido, argumentar que las reglas no estarían frenando aquellas situaciones es válido, y en base a eso habría que preguntarnos si acaso romper la norma resulta en realidad beneficioso para el transgresor.

En síntesis, lo anterior expone una serie de conflictos registrados en Caleta Coquimbo, los que no tendrían ningún sentido analizarlos por separado y creer que su explicación reside plenamente en la visión entregada por los informantes. Aunque los resultados de un estudio de ese estilo ayudarían a encontrar pequeños atisbos acerca de las motivaciones de cada agente, si nos basamos solamente en ello no necesariamente podríamos elaborar un modelo que integre otro tipo de variables que son igualmente importantes, como los efectos que tienen los arreglos institucionales en la interacción social.

Además, si se pretende llevar a cabo un análisis riguroso, habría que examinar a cada organización y problemas particulares, por lo tanto, “los problemas de la caleta” no serían más que la sumatoria del conjunto de los conflictos que hay en cada una de las organizaciones. Este argumento encuentra un excelente respaldo en nuestro siguiente enunciado: cada institución de trabajo presente en Caleta Coquimbo surge en función de oficios particulares, cuyos conflictos o problemas emergentes están profundamente asociados con las reglas de trabajo de cada una de estas organizaciones, pero que a la vez son reflejo de lo diluidas que están las relaciones en la caleta. En base a esta última consideración, es posible estudiar los problemas de dos organizaciones particulares a las que tuvimos mayor acceso y disposición por parte de los informantes: El Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo.

¹⁷ Ambas en el “Estudio comparativo de la trayectoria en la implementación de áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos (AMERB), 2006 – 2013”, registraron acusaciones de naturaleza muy similar en la caleta.

La primera de las organizaciones nombradas se encuentra legalmente constituida, y posee los cargos de presidente, vicepresidente –a veces lo nombran como secretario– y tesorero. Su principal problema puede ser denominado, jurídicamente hablando, como “pesca ilegal”, dado que la organización tiene adjudicada un área de manejo y la extracción de recursos marinos¹⁸ se hace sólo en los periodos establecidos por SERNAPESCA. En estricto rigor, el problema que estamos describiendo hace alusión a un concepto llamado “gorronería”, puesto que no supone solamente un quebrantamiento de las normas de trabajo, sino que a la vez afecta la disponibilidad del recurso que se extrae de forma ilícita, disminuyendo así la disponibilidad para otros apropiadores.

La segunda organización que se pretende analizar es el Sindicato de Turismo. Esta es una agrupación que se dedica a prestar servicios turísticos durante los fines de semana en Caleta Coquimbo, los que están destinados a proveer de entretención a los turistas que llegan a la ciudad, por medio de paseos en lanchas y la pesca recreativa. Uno de los mayores conflictos desencadenados resulta ser bastante similar a lo que experimenta la organización de buzos mariscadores, principalmente porque hay personas dentro de la organización que deciden deliberadamente romper con las reglas de trabajo para captar un mayor número de turistas, afectando de esa misma manera la disponibilidad de los clientes para otros miembros de la organización.

Otra característica fundamental del Sindicato de Turismo es que, a diferencia del Sindicato de Buzos Mariscadores, ésta carece de personalidad jurídica, puesto que los miembros todavía se encuentran “en un proceso de discusión” sobre los lineamientos que sustentarán a la entidad.

Hasta aquí, conviene resumir lo que ya se ha visto en los antecedentes, para así comprender mejor el tercer capítulo de esta tesis. En primer lugar, Caleta

¹⁸ Las Áreas de Manejo y Explotación de Recursos Bentónicos (AMERBs) son áreas de extracción pesquera establecidas por la Ley General de Pesca y Acuicultura (LGPA), cuya definición es “un régimen de acceso que asigna derechos de explotación exclusiva a organizaciones de pescadores artesanales, mediante un plan de manejo y explotación basado en la conservación de los recursos bentónicos presentes en sectores geográficos previamente delimitados” (Véase: <http://www.subpesca.cl/institucional/602/w3-article-79853.html>)

Coquimbo es un espacio donde residen varias organizaciones de trabajo, y sabemos que algunas de estas inciden directamente en la toma de decisiones que emanan de la entidad administradora del puerto, la que es conocida como “Corporación Bahía de Coquimbo”. En segundo lugar, todas las instituciones de trabajo parecen organizarse en base a oficios particulares, y todas poseen membrecía y representantes. En tercer lugar, algunas instituciones obligan a los sujetos a que aporten con cuotas destinadas para fondos que aseguren el bienestar del colectivo, y a la vez, el estar dentro de una organización puede convertirte en un beneficiario de proyectos o fondos estatales. En el caso particular del Sindicato de Buzos Mariscadores, pertenecer a la organización garantiza el acceso a recursos comunes. En el cuarto y último lugar, se han registrado en estas dos organizaciones conflictos que, en apariencia, tienen características bastante similares: la transgresión las reglas de trabajo para apropiarse indebidamente de un recurso que “pertenece” a una agrupación.

III. LOS ARREGLOS INSTITUCIONALES DE LA CORPORACION, DE LAS ORGANIZACIONES DE TURISMO Y BUZOS MARISCADORES

*“trabajo en la Armada,
me gusta [...], es como
un juego” (anónimo).*

Anteriormente se hicieron varias referencias sobre las reglas que rigen en las organizaciones y el trabajo. También se hizo alusión a que el Sindicato de Turismo, a diferencia del Sindicato de Buzos Mariscadores, se encuentra en proceso de formalización, es decir, que sus miembros todavía están institucionalizando una organización que regule el trabajo turístico en la caleta. Como bien decía uno de nuestros informantes, los medios de organización que ellos utilizaban hasta el momento eran por lo general “puras palabras”, haciendo que sus normas fueran puramente verbales y no escritas.

Antes de examinar ambas organizaciones propuestas en el estudio y comparar sus arreglos institucionales, hay que advertir que esto tiene sus inconvenientes, principalmente por lo particular del orden institucional en Caleta Coquimbo. Ya en los antecedentes, el lector puede evidenciar una especie de estructura organizacional en la caleta, la que faculta a ciertas organizaciones de trabajo a influir en el ente administrador del espacio (la corporación), por lo que las relaciones entre éstas y otras instituciones de trabajo están fuertemente marcadas por esquemas jerárquicos.

Sólo se podrán comprender las reglas de organización y las reglas de trabajo si es que estas dos son examinadas como partes de un mismo proceso, pero que de modo analítico, se dividen para simplificar la exposición. Lo haremos así esencialmente porque las reglas de trabajo están vinculadas a la naturaleza de la labor pesquera y los recursos que extraen, cuya tarea se enmarca dentro de legislación pesquera actual. Por otro lado, las reglas de organización están más relacionadas con los reglamentos y expectativas comportamentales esperadas de cada miembro asociado a una organización, como también de aquellos quienes no

pertenecen a ninguna. Finalmente, concluiremos la exposición con un análisis matemático que va agrupar todos los datos recolectados con el fin de clasificar todas las normas identificadas durante el desarrollo de este capítulo.

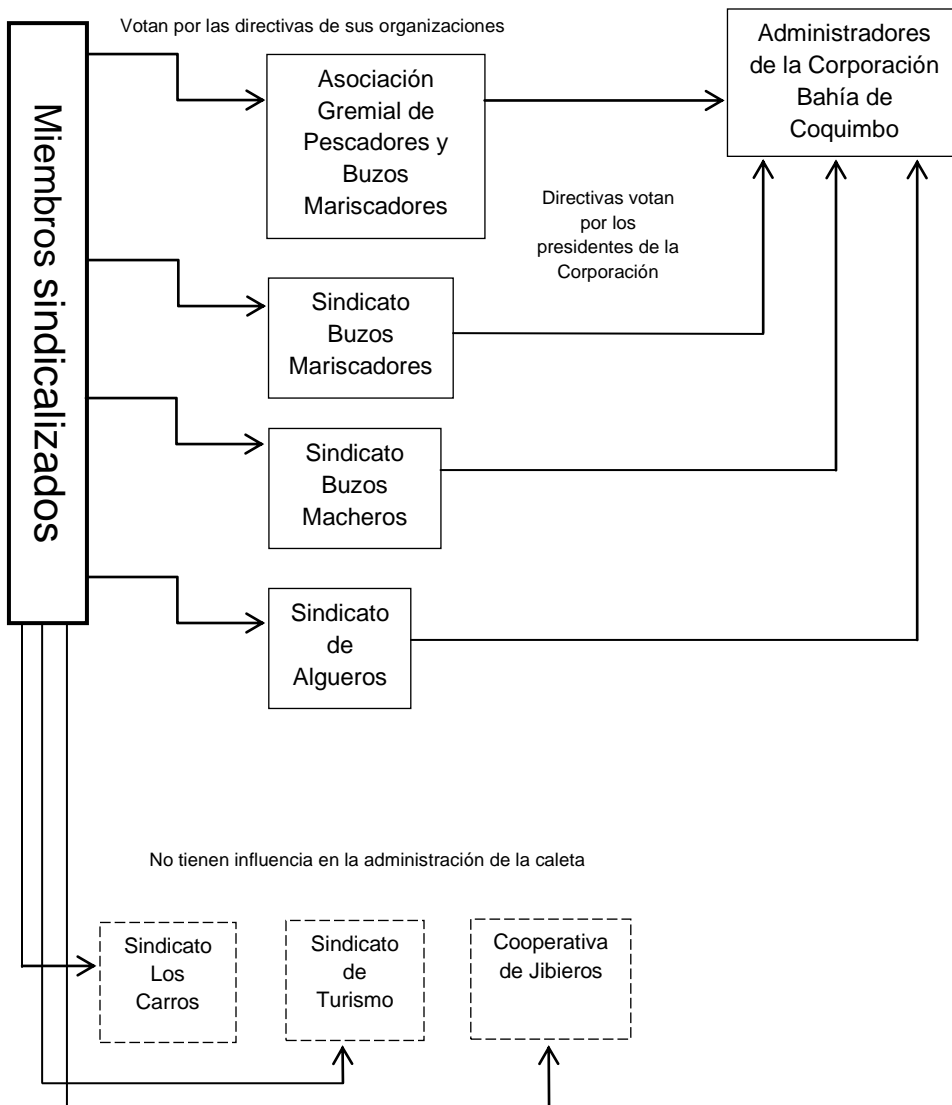
3.1 Reglas de organización generales

Al hablar de una descripción de las reglas generales de organización, se hace referencia al conjunto de dispositivos reglamentarios que permiten gobernar y administrar la caleta. En ese sentido, la exposición tiene como objeto mostrar la composición del sistema jerárquico de Caleta Coquimbo, el que a su vez alude a los procedimientos y regulación de las relaciones internas. Esto se traduce específicamente en los mecanismos de representación colectiva y las facultades de los cargos de autoridad, cuya expresión manifiesta el estado de las relaciones sociales entre las agrupaciones y sus miembros.

Este sistema de relaciones jerárquicas entre organizaciones de la caleta, alude también al primer holón de análisis.

El segundo holón, que se examinará posteriormente, comprende las relaciones internas de ambos sindicatos (buzo mariscador y turismo), puesto que estos anidan patrones de comportamiento emergentes del holón primario (**Véase el apartado de Marco Teórico**).

Figura nº 2: Estructura Organizacional en Caleta Coquimbo (holón primario)



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la figura nº 2, hay siete organizaciones en Caleta Coquimbo, de las cuales cuatro pertenecen a la Corporación Bahía Coquimbo mientras que las otras tres no. En otras palabras, el Sindicato de Turismo y el Sindicato Los Carros, como la Cooperativa de Jibieros, están fuera de la corporación, por lo que no pueden influir en las decisiones que emanan de la administración. Una de las grandes diferencias entre estas tres organizaciones, desde el punto de vista legal, es que la única formalizada es el Sindicato Los Carros, mientras que las otras dos están en vías de institucionalización.

Cuando se habla de organizaciones formalizadas, se refiere principalmente a que las mismas poseen una personalidad jurídica, lo que afecta directamente a sus procedimientos de organización, por las siguientes razones: los dirigentes electos sólo podrán asumir y ejercer su cargo una vez aprobada la votación y enviada –a través de una carta– a los ministerios que validan su existencia, dándoles así un número o “cédula de identidad” como según decían dos de nuestros informantes (LM y AMZ). Aquella “existencia” formal, supuestamente, permite a los miembros organizados llevar a cabo algunas acciones colectivas, como peticiones o solicitudes para la adjudicación de áreas de manejo, o postular a proyectos de inversión estatal.

“En conjunto nos pueden escuchar, y que las mismas organizaciones muestren su disconformidad sobre las cosas es porque en conjunto escuchan, y cuando demandamos, solicitamos, para así pedir las cosas organizadamente” (Extracto de notas de Campo, conversación con funcionario, febrero 2015).

En cierto sentido, el holón primario establece una especie de tablero en el cual las instituciones e individuos desarrollan estrategias de organización. Esto sólo tendrá sentido siempre y cuando relacionemos la acción social con la arena de acción.

Siguiendo con la descripción de la figura, se puede apreciar que los miembros sindicalizados tienen derecho a votar por las autoridades de sus organizaciones, pero no así por las autoridades de la corporación, puesto que las directivas de cada organización, que compone el ente administrativo, son quienes gozan de ese privilegio.

“Ya, los macheros... acá funcionan los macheros y buzos, los buzos mariscadores, los algueros y los pescadores artesanales, entre ellos, entre esas directivas de cada grupo ¿Cierto? Tu presidente más mi presidente, más los otros presidentes de otros, entre ellos forman otra directiva de arriba, entonces esa directiva que forman entre los 15 entonces manda

todo esto acá. Trabajan en conjunto, entonces eso se llama corporación”
(Extracto de entrevista a pescadora artesanal AMZ, febrero 2015).

El procedimiento que se sigue, teniendo en cuenta la cita anterior y el esquema que se está describiendo, es el siguiente: los trabajadores sindicalizados votan por los candidatos de sus organizaciones, de ahí en adelante las directivas que pertenezcan a la corporación tendrán influencia directa en su administración. Sabemos que cualquier agente, al obtener un cargo directivo en alguna de las organizaciones autorizadas para el gobierno de la corporación, automáticamente adquiere el derecho a postular a los cargos directivos de aquella entidad. Esto lo realizan a través de una votación cerrada entre los miembros de las directivas, que resuelve –entre las mismas– quién asumirá qué cargo en la entidad. Cabe agregar que el procedimiento es de un carácter mucho más excluyente, puesto que para el cargo de “presidente” de la corporación tan sólo participan en la votación los presidentes de los sindicatos asociados, es decir, sólo comprende cuatro votos, que son los únicos y necesarios para la elección del cargo presidencial. Una cita para ejemplificar lo anterior: “*pa’ ser presidente de la corporación tienen que votar los cuatro presidentes de las organizaciones que hacen a la corporación, entonces son como 4 votos po’*” (Extracto de entrevista a LM, funcionario, febrero 2015).

Además, las personas que obtienen cargos en la administración (Corporación), por lo general no pierden sus cargos anteriores en las organizaciones de donde emergieron, sino que los mantienen junto a su nuevo cargo. Por ejemplo, uno de nuestros informantes (JA) era presidente del Sindicato de Buzos Mariscadores y además miembro del comité de Orden, Disciplina y Seguridad de la Corporación Bahía de Coquimbo.

Los procedimientos para elegir cargos de autoridad en la corporación son bastante diferentes a los procedimientos que ostentan las organizaciones base, que por cierto son los mismos que ocupan el resto de las instituciones de trabajo en Caleta Coquimbo. En estas, los miembros sindicalizados utilizan el voto secreto para la elección de sus autoridades (presidentes, secretarios –a veces son vice presidentes y tesoreros). Sin embargo, hay que indicar que ningún cargo, tanto en

la corporación como en las organizaciones base, es permanente, puesto que quienes lo asumen lo hacen por periodos para después reanudar el proceso de elección.

A partir de estos datos surge una interrogante ¿qué finalidad tiene la corporación en la administración de la caleta? La información que se ha extraído del sitio web de la caleta dará con parte importante de esta pregunta:

La Corporación tiene por objeto promover, coordinar, dirigir y ejecutar acciones que propendan al desarrollo, modernización, racionalización y protección de las actividades laborales y empresariales de los trabajadores del mar: buzos mariscadores, pescadores artesanales, armadores, ayudantes de buzos y acuicultores de la comuna de Coquimbo.

Por otra parte, la administración, operación, explotación y conservación de puertos, caletas, fondeaderos y todo tipo de infraestructura portuaria y de apoyo a la pesca artesanal que se construya o desarrolle en la comuna de Coquimbo¹⁹.

Hay que agregar, además, que el espacio de la caleta es un espacio público, en otras palabras, que “pertenece a la DOP, Dirección de Obras Portuarias [...] esto es fiscal y se le entregó... a la corporación, una vez organizada, la administración de este lugar” (Extracto de entrevista a LM, funcionario, febrero 2015). Por ende, el fin de la corporación tiene, más que nada, relación con la administración de la caleta, con el fin de “mantener este lugar” (Ibíd.), lo que se traduce en un gobierno local que asegura la limpieza y orden del espacio.

3.2 Reglas de trabajo generales

La corporación brinda un conjunto de servicios a todos los socios de la caleta, tales como: bodegas, hieleras, personal de limpieza, y personal para el cobro de los estacionamientos, además de un portero que vigila la entrada de las dependencias; todo esto con el fin de modernizar y facilitar las tareas de los

¹⁹ Extraído de <http://bahiacoquimbo.blogspot.cl/p/presentacion.html>

trabajadores de la caleta. Cabe agregar que todo lo anteriormente mencionado, tanto los servicios como los cargos, son pagados a través de la recaudación de cuotas mensuales, que provienen del uso de las hieleras y el arriendo de las bodegas cuyo usuario debe obligatoriamente cancelar. De lo contrario, éste puede perder su acceso a los servicios.

La corporación también dispone de un cargo de vigilancia, cargo que comúnmente llaman “Jefe de Patio”. Sus funciones remiten a solamente vigilar que todo pescador o fileteador deje limpio sus puestos de trabajo, y según señalan nuestros informantes, “él no puede sancionar, él tiene que vigilar, informar claro” (Extracto de entrevista a ET y JV, Buzos Mariscadores, junio 2015). El Jefe de Patio posee una oficina dentro de la caleta que se diferencia de las demás bodegas de los pescadores al ser un container de metal ubicado en la parte central del muelle. Otra de sus funciones es vigilar a quienes estén incurriendo en conductas inapropiadas dentro de la caleta, como llegar en estado ebriedad, no respetar los espacios de venta ni trabajo de los demás, entre otras malas prácticas. Según sostienen los entrevistados, este funcionario “no puede sancionar”, aunque muchas veces se vio cómo gritaba a los fileteadores de la caleta por no tirar los restos de pescado fileteado al pote de basura asignado para tales efectos. De cierta forma esas conductas en las que incurre el Jefe de Patio son una sanción social explícita, pero ello no significa que él pueda aplicar castigos.

En ese sentido, el Jefe de Patio parece operar de la siguiente manera: si observa la conducta impropia de algunos trabajadores, identifica a la(s) persona(s) que infringieron en el acto, para así ir directamente al edificio de la corporación e informar la transgresión. De ese modo la corporación procede entonces a sancionar a todos quienes resulten implicados en lo sucedido aplicando los “castigos” –como los informantes llamaban a las sanciones– correspondientes.

“Hay gente que se porta mal, que llega borracho, que anda tomando, cualquier cosa, eso es responsabilidad de la administración. Si ellos solicitan apoyo a la autoridad marítima, la autoridad marítima se los presta,

pero la autoridad marítima no va andar investigando a todo el mundo”
(Extracto de entrevista a BV, ex pescador artesanal, febrero 2015).

Por tanto, la Corporación Bahía de Coquimbo no sólo se dedica a administrar el espacio concedido para su mantención, sino que también ejerce un control sobre la población trabajadora de la caleta, pues así pretenden mantener un cierto “orden”. Uno de nuestros informantes, en una conversación informal, nos lo expresaba de la siguiente manera “nadie puede llegar y hacer lo que quiera en la caleta, hay normas que se deben seguir” (Extracto de entrevista a AMZ, pescador artesanal, febrero 2015). La misma persona legitimaba las formas de operar de la corporación aludiendo a que era necesario imponer el “orden”; incluso RG, un informante que en bastantes ocasiones se observó cómo era perseguido por el Jefe de Patio por no tirar los restos de pescado fileteado al pote de basura asignado, también legitimaba que el personal de la corporación tuvieran este carácter “pesado”, porque si no fuera así, según la visión de RG, “no los respetarían”. Esto sostiene y verifica la existencia de un compromiso creíble incluso entre aquellos quienes más acostumbran a transgredir las normas, porque gracias a la vigilancia mutua y a las sanciones se limitan las conductas desviadas, produciéndose entre los participantes una legitimación de los arreglos institucionales presentes.

La vigilancia y los “castigos” nos conducen ahora a describir cómo se sancionan las malas prácticas. La sanción que parece aplicarse en la mayoría de los casos consiste en excluir a los participantes, en no dejar que los sancionados trabajen en la caleta durante un periodo de tiempo establecido. Aquel periodo, según varios informantes, tiende a ser por lo menos de una semana, en la cual “la corporación no te deja entrar” (Extracto de entrevista a BV, ex pescador artesanal, febrero 2015), es decir, que impiden el acceso a la caleta a todo pescador “castigado” por medio de la vigilancia mutua.

Un caso que vale la pena hacer mención es el de un fileteador llamado RG, al que muchas veces se vio cómo le aplicaban los castigos. En varias ocasiones se observó cómo RG iba a trabajar a la caleta estando “castigado” (excluido),

escondiéndose del “Jefe de Patio”. Lo hacía situándose estratégicamente debajo de una escalera donde no se viera realizando su fileteado; como RG se encontraba constantemente sancionado él tendía a realizar estas “malas prácticas”, porque si no, no aportaba con ingresos a su hogar. En todo caso, eventualmente el Jefe de Patio lo encontraba y le decía que se fuera con un tono bastante amenazador; esta situación se registró por lo menos dos o tres veces en los terrenos realizados, y evidencia además cómo las sanciones afectan al bolsillo del sancionado porque prohíben su acceso a la caleta y, de esa forma, al trabajo.

Los amigos de RG solían bromear con que lo iban a “pillar” tarde o temprano, y estos mismos personajes ocasionalmente terminaban consolándolo cuando lo “corrían de la caleta”. Lo más llamativo de toda esta situación eran los consuelos que recibía. Un pescador artesanal de apellido Velázquez le decía “pero no *seai* así, mira yo también me portaba mal, pero al final me corregí, y ¿sabís qué? Igual *terminai* queriendo al compadre [Jefe de Patio]” (Extracto de notas de campo). Mientras esos consuelos ocurrían, pudimos apreciar a otros dos pescadores riéndose de la situación y gritándose mutuamente “¡castigado dos meses por *hueón!*”.

No podríamos sostener que RG obtuvo su mala reputación exclusivamente por romper las normas de limpieza, aunque de cierta forma hay que agregar que estos actos acarrearán problemas muy serios para otros pescadores, porque al tirar restos de pescado al mar se atraen a lobos marinos, los que muchas veces terminan rompiendo las redes de varios pescadores artesanales. Ese problema supuestamente se resuelve al no arrojar los restos de pescado al mar.

Nuestros datos también sugieren que RG incurre en diversas malas prácticas junto a sus amigos; por ejemplo, la mayoría de las ocasiones que se conversó con RG o con alguno de sus compañeros se hacía bebiendo cerveza, ron y fumando cannabis –frente a esto último el investigador se abstuvo–, los que son actos inapropiados debido a que la caleta es un espacio público, y además penalizados por la ley y al mismo tiempo por las normas de caleta. Y eso no es todo, RG señalaba en una entrevista otros actos que también contribuyeron a su mala

reputación, los que podríamos llamar “traición a sus pares”: “los pillaba volando bajo y me los cagaba” (Extracto de entrevista a RG, fileteador, febrero 2015). Si bien RG no quiso compartir muchos detalles sobre cuáles fueron las acciones específicas que acostumbraba hacer, ciertamente tienen incidencia a la hora de relacionarse con otras personas de la caleta. Hay que agregar que un acto que sí mencionó en su entrevista es que, sin tener permiso de pescador, muchas veces “lo pillaron” funcionarios de la Armada realizando pesca ilegal en la caleta, práctica que también es sancionada por la corporación.

El objetivo de este relato no es destruir el argumento sobre la legitimación de los arreglos institucionales, sino que aportar con un conjunto de casos o situaciones que permitan al lector situar y reconocer las reglas y sanciones que operan en la Caleta Coquimbo. De hecho, la evidencia apunta a que existe una legitimación de las sanciones incluso entre el grupo de RG, como bien se puede observar en el discurso del pescador Velázquez; aquél que alguna vez rompió las reglas reiteradas veces ahora prefiere seguirlas. Ese patrón de respuesta también se puede observar en el mismo RG: “me quiero portar bien, no tener problemas con nadie”, nos decía durante una conversación informal. Este tipo de afirmaciones permite inferir que romper las normas para los jugadores debe traer costos muy altos como para repetir la estrategia a largo plazo.

Otro funcionario que también vigila la caleta, pero lo hace en relación a las normativas del trabajo pesquero y la legislación marina, es el Alcalde de Mar (LM). Este es un funcionario público que trabaja desde una oficina situada a la entrada de la Caleta Coquimbo, y su labor consiste en revisar todas las embarcaciones que están habilitadas para salir a zarpe a través de su computador. Digamos que un subproducto de su trabajo es tener que lidiar con varias personas de la caleta; según él, la mayoría de las peleas que ocurrían en su oficina era con pescadores sin documentos vigentes o que estaban tratando de renovarlos. No estamos diciendo que su atención al público era, por lo general, generosa o cordial; en realidad, su trato con los pescadores era casi siempre bastante rudo y grosero.

Hay un punto que deberíamos aclarar sobre este funcionario, ya que en varios apartados de la tesis se observan citas de esta persona. Ello no significó que creyéramos totalmente las visiones que tenía él sobre los conflictos hay en la caleta, puesto que reflejaba juicios muy negativos acerca de las organizaciones y varios de sus miembros. Por eso, en lo que respectan aquellos discursos, obviamente nos vimos obligados a complementarlos con la visión de otros informantes, las que generalmente tenían posiciones antagonistas a la suya²⁰.

Muchos de los discursos antagónicos contra el Alcalde de Mar aportan en lo siguiente: lo acusan de “alcohólico” y “ludópata”, y en realidad no sería descabellado pensar que el carácter de LM contribuyó a adquirir una mala reputación con sus pares, además de los tratos denigrantes que daba a los pescadores, los que siempre asistían a su oficina para regularizar su documentación pesquera. Eso sí, la última etiqueta –ludópata– puede no ser verídica, pero vale la pena mencionar que en todas las ocasiones en las que se visitó su oficina, LM tenía en su computador abierto la página web del Club Hípico de Santiago junto a pestañas del sitio de SERNAPESCA, sitio con el que hacía sus labores. Él usualmente veía la página del club para apostar por algunos de sus caballos favoritos a través de una línea de crédito online.

Volviendo sobre las funciones del Alcalde de Mar, como bien nos decía él, su rol era la “fiscalización en tierra” de las naves que salían a zarpe, porque la fiscalización en mar era realizada por los marinos. La tarea de fiscalizar en tierra se llevaba a cabo a través de una lista digital que tenía el alcalde en su computador; ese listado digital posee registros de todas las naves y sus tripulantes, su documentación y fecha de expiración. Con ésta, LM chequeaba la vigencia de algunos permisos que requiere la pesca artesanal, tales como: la Tarjeta de Identificación Personal que liga al pescador con el Registro de Pesca Artesanal (RPA), y la Inspección de Naves, que es como una revisión técnica de

²⁰ Debemos reconocer que gracias a su buena voluntad (LM) se pudo disponer de su oficina para entrevistar a muchos de nuestros informantes, y que además nos presentó a muchas personas y entrevistados de su confianza, de los que emanaron varios de nuestros registros.

los autos pero aplicado a embarcaciones. Este último se obtiene anualmente a través de un proceso que se llama Revista de Inspección Anual.

Otra de sus funciones es velar por el “orden” en la caleta, es decir ante cualquier eventualidad, como la riña a golpes que se produjo en el Sindicato de Turismo – descrita más adelante–, él tiene la obligación llamar a los funcionarios de la Armada para que detenga a quienes estén infringiendo la ley. Una buena analogía que él utiliza para hacer comprender la labor de la Armada de Chile es pensar que son “como los carabineros del mar”.

Probablemente, la fiscalización que realiza este funcionario representa mejor lo que se entiende por “reglas de trabajo”, debido a que la posibilidad de trabajar está dada principalmente por tener requisitos formales cumplidos, que se dividen en documentos, elementos de seguridad y sistemas de propulsión²¹. Hay que agregar que estas formalidades no se limitan a la embarcación, sino que también agrupan al recurso extraído y las normas de atracado, como se verá en el siguiente párrafo.

Durante la mañana del 26 de febrero 2015, mientras se entablaba una conversación informal con LM, el Alcalde de Mar, llega un individuo a la oficina del funcionario para solicitar a aquel que fuera a examinar una embarcación mal atracada en la caleta, porque ésta impedía que otras embarcaciones pudieran descargar los recursos extraídos. LM nos invitó a presenciar la situación, y al acercarnos al puerto llegan el Jefe de Patio y el presidente del Sindicato de Buzos Macheros, alegando que los mismos tripulantes mal atracados habían realizado pesca ilegal, que habían capturado “pescada” y jurel sin enmalle, que es el implemento y el “arte” adecuado para extraer estas especies. Mientras presenciábamos todo esto, de repente nos preguntaron qué opinábamos del evento, y, aunque desistimos de hacerlo, LM nos obligó a tomar notas en nuestro cuaderno de campo y registrar “lo que de verdad pasaba aquí”.

²¹ Extraído de una copia del documento: Revista de Inspección Anual.

El caso recién descrito es importante porque muestra cómo, tanto el Alcalde de Mar como el Jefe de Patio, son cargos que sirven a la vigilancia y el control de los trabajadores de la caleta. Este caso articula tanto las “reglas de trabajo” que emanan de la corporación como de la legislación pesquera, porque la embarcación atracó en una mala posición e impidió el paso a otras embarcaciones menores. Bajo esas circunstancias, como la organización debe velar por la administración del espacio, correspondería que la misma entidad resuelva el problema y sancionara a los infractores suspendiendo su acceso al muelle (“corriéndolos”). Además, si esta embarcación mal atracada realizó pesca ilegal, el funcionario LM, como debe velar por el cumplimiento de normativas de pesca, estaría obligado a multar al armador y a los tripulantes.

Toda la información parece indicar que las reglas de trabajo de la corporación se encuentran articuladas con las normativas marítimas. Puede que estemos afirmando una obviedad. Sin embargo, costaría mucho trabajo encontrar una organización de pesca formalizada que tuviera reglas de trabajo en función de atender contra la legislación pesquera. Ahora bien, otra articulación entre las reglas de trabajo de la administración y las normativas marítimas son las sanciones. “Con respecto a la corporación: la corporación no lo deja entrar, eso es uno. En el caso de la autoridad marítima, igual que en todas partes, hay multas. Para que tú sepas que yo sé de legislación marítima” (Extracto de entrevista a BV, ex pescador artesanal, febrero 2015).

3.3 Reglas de organización: sindicato de buzos mariscadores y sindicato de turismo

Para el análisis de las reglas de las organizaciones de turismo y buzo mariscador se ha decidido separarlas por reglas de organización y reglas de trabajo. La separación puede parecer arbitraria, porque aunque sean reglas que emanen de las instituciones o desde “el trabajo”, y sintonizan así con la legislación marina entre otras normativas, nos sirve hacer esta distinción para identificar al conjunto de normas que tan sólo se encuentran vinculadas a las labores del día a día y las que son “puramente” organizacionales.

Para empezar, se había expuesto anteriormente que hay cuatro organizaciones que están e influyen directamente sobre la corporación y la composición de sus cargos. Ahora bien, se sabe que las demás organizaciones también tienen el derecho a participar de estas elecciones administrativas.

“Para nosotros, en nuestro sindicato, elegir un líder de sindicato a pertenecer, porque tiene el derecho a pertenecer a la corporación. Una vez electo, el presidente de nosotros pasa a la corporación. No que ellos, es que ellos están equivocados, tenemos una pugna, pero averiguamos con gente que sabe del tema, que nosotros tenemos un derecho a pertenecer a la corporación, un derecho ganado” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015).

Se advierte de la lectura de la cita anterior que del derecho a influir en la administración aparece una “pugna”. El informante nos hablaba de cómo algunos sujetos trataban de que el Sindicato de Turismo no participara de las elecciones de la corporación por medio de la interpretación que tenían ellos de las reglas organizacionales. Muy al contrario es el caso de La Cooperativa de Jibieros, quienes una vez formalizados nos aseguraron que van a pertenecer a la corporación, tal como indicó una informante de siglas AMZ. Puede que los casos no sean tan opuestos, pues se infiere que las dificultades para ingresar a la corporación tal vez no han sido vivenciadas por los miembros de la cooperativa. Lo que sí se puede afirmar es que durante uno de los terrenos efectuados en junio de 2015, la organización de pescadores jibieros todavía no estaba formalizada, y según algunos informantes era debido a conflictos internos entre algunos de sus participantes.

La organización que sí se encuentra influyendo directamente en la corporación es el Sindicato de Buzos Mariscadores, es decir, –y tal como se describió anteriormente–, participan de la elección de sus cargos y funcionarios; eso sí, surge una duda con respecto a la organización de turismo ¿qué hace que los miembros del Sindicato de Turismo no puedan optar por influir en la administración aun cuando las normas dicen lo contrario? La verdad es que esta pregunta puede

ser respondida pero mediante deducciones: Los miembros con los que se tuvo acceso al Sindicato de Turismo hablaban de manera despectiva sobre los miembros de la corporación, y por lo general denunciaban los robos de las arcas de la administración que utilizaban los dirigentes para enriquecerse.

“Por eso, si son ladrones, igual pasa aquí po’. Poder. Aquí el que llega al poder... andan muchos atrás del poder acá, por eso po’, porque esta es una fábrica sin control. Aquí llega mucha plata, mucha plata, de todos, todos los servicios que tenemos que pagar...” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015).

Es probable que los sujetos que detentan altos cargos en la administración construyan trabas institucionales para bloquear el ingreso del Sindicato de Turismo a la Corporación Bahía de Coquimbo. Desde de la perspectiva teórica elegida, las instituciones nacen para concretar intereses, y puede que estos no incluyan la presencia de otras organizaciones para adjudicarse cargos de autoridad.

Volviendo al análisis de las reglas de organización y centrándonos más en las organizaciones elegidas para el estudio, empezando por el análisis de las normas en el Sindicato de Buzos Mariscadores y luego en el Sindicato de Turismo, existen una serie de exigencias para poder participar de las organizaciones estudiadas, las que generalmente se centran en el tipo de trabajo que ejerce el sujeto. En otras palabras, un sujeto pescador artesanal no optaría por entrar al Sindicato de Buzos Mariscadores, ya que ambas formas de trabajo de mar se diferencian en torno a la apropiación de ciertos recursos marinos, y por lo tanto los fines de cada organización están algo así asociados al oficio, y además requeriría del participante que cambiase de rubro.

“Usted, bueno, le piden requisitos, en primer lugar le piden que... que usted tenga su registro pesquero artesanal de aquí de la región.... Le piden su matrícula de buzo al día... una antigüedad en... en esta caleta. [...] Claro, y le piden un... un ingreso que, un derecho de ingreso. Usted tiene que pagar

una cantidad X de dinero para poder ingresar por los derechos del gremio. Por ejemplo, si oiga, sabe qué más yo me manifiesto, yo, fulano de tal necesito ingresar a su organización con fines de poder estar...Las organizaciones responden mire, éstas son las, éstos son los puntos para poder usted ingresar a...” (Extracto de entrevista JA, Buzo Mariscador, junio 2015).

Como bien señala el extracto de entrevista, para ingresar al Sindicato de Buzos Mariscadores se deben cumplir con algunos requisitos formales: Matrícula de Buzo, Registro Pesquero Artesanal, entre otras cosas. Pero a la vez, hay una exigencia monetaria, la cual parece tener relación con los medios limitados que posee cada postulante.

“Es una condición monetaria. Nosotros le cobramos cierta cantidad, una, claro, un número...más o menos para que él pueda integrarse a la. Ahora, nosotros como dirigentes, por ejemplo, ya, por poner un nombre, que sean 200 mil pesos, un ejemplo, ya, oye ¿Qué pasa si lo pago en cuotas? Está bien, pero mientras él no cumple con... aquí nosotros lo podemos echar” (Extracto de entrevista a ET y JV, Buzos Mariscadores, Junio 2015)

Llama la atención que las cuotas y demás requisitos para entrar a organizaciones de pesca artesanal son una suerte de obligaciones que las asume el individuo. Los conceptos que nos brinda nuestro marco teórico nos hace pensar en *costos de organización*, ya que la “participación”, en estos términos, podría reducirse a una evaluación racional. Lo anterior se expresa en el Sindicato de Buzos Mariscadores del siguiente modo: la asistencia a reuniones y el pago de cuotas mensuales. Hay que entender que asistir a reuniones es en realidad un costo, porque requiere de “tiempo”. Algunos informantes solían etiquetar a quienes no asistían a estas instancias como “flojos”, o que sólo iban cuando había posibilidad de obtener beneficios por medio de proyectos. Por otro lado, las cuotas, cuyo aporte es monetario y mensual, son también asumidas por cada participante, y generalmente las utiliza la organización para generar fondos que son dispuestos para cumplir múltiples propósitos, uno de ellos es la seguridad social:

“[busca el] bienestar de nuestros asociados, de... mantener, porque nosotros pagamos una cuota social, eso es con ¿pa’ cuánto se llama? Pa’, digamos, si una persona se enferma, pa’ tener, Dios quiera algún fallecimiento de un familiar, hasta lo que podamos” (Ibíd.).

El sindicato también utiliza las cuotas mensuales para financiar fiestas entre sus miembros, y a finalizar el año ésta reparte el resto del fondo acumulado entre todos los participantes. Según uno de nuestros informantes (HP), existen mecanismos similares en otras organizaciones como en el Sindicato de Buzos Macheros.

La naturaleza del mecanismo parece revelar que la relación entre sujeto-institución está marcada por la obtención de beneficios presentes y futuros. Además, hay que tener en cuenta que el Sindicato de Buzos Mariscadores garantiza a todos los participantes el acceso a un área de manejo; eso junto a la posibilidad de ser beneficiario en proyectos de inversión estatal, y obtener parte de la repartición del fondo social al finalizar el año o ante eventos desafortunados como la enfermedad, la pérdida de la embarcación²², o la muerte de alguno de sus miembros. Es interesante que esta asociación particular entre la institucionalidad colectiva y los beneficios comunes se repita en otras organizaciones presentes en Caleta Coquimbo, como el Sindicato de Buzos Macheros, quienes también han constituido fondos semejantes y aspiran siempre a ser beneficiarios de proyectos públicos o estatales.

Falta agregar la existencia, además de los beneficios comunes, de otro patrón que se repite en las demás organizaciones de la caleta, aquel lo nombramos como “los costos de organización”, que se expresan en reuniones periódicas y cuotas mensuales, cuya exigencia reglamentaria obliga a cada miembro a cumplirlas si quiere permanecer en el sindicato. Si bien las cuotas de organización ya se examinaron a cabalidad, cabe agregar que las reuniones como requisito también fueron registradas en otras instituciones: la Asociación Gremial de Pescadores y

²² Ese ejemplo fue extraído de los registros que aportó una conversación informal con LM, funcionario público.

Buzos Mariscadores, y en la Cooperativa de Jibieros. Aun cuando no hay certeza si las demás organizaciones emplean o no la reunión como procedimiento de organización regularmente establecido, lo que sí se puede afirmar es que estas tienen como función informar de las leyes marítimas; de los posibles proyectos los que pueden postular; además de los conflictos internos y sanciones que se van aplicar, algo que ya se había establecido anteriormente.

Antes de seguir analizando los procedimientos de participación en las organizaciones, se debe aclarar que en muchos registros los informantes utilizaban como sinónimo los conceptos de “reunión” y “asamblea”. La verdad es que ambos se pueden comprender como un mecanismo de provisión institucional para “avisarse” y explicitar los acuerdos o desacuerdos con los contratos que se están discutiendo en cada momento. En particular, el Sindicato de Buzos Mariscadores utiliza estas instancias para informar del estado del área de manejo, puesto que ellos tienen que planificar junto a organismos gubernamentales (SERNAPESCA) los periodos de explotación de dichas áreas.

Volviendo sobre el tema de los procedimientos de participación, se sabe que a diferencia del Sindicato de Buzos Mariscadores, el Sindicato de Turismo no está formalizado, en otras palabras ellos se encuentran en un proceso de institucionalización. Nosotros podemos garantizar, con el uso de los registros etnográficos, la existencia de acuerdos verbales pero que operan sin reglas ni sanciones escritas. Sin embargo, lo que sí tiene la organización son criterios de selección, requisitos que deben cumplir sus miembros para poder participar en el sindicato.

En una organización que, en apariencia, parece no tener reglamento escrito alguno, cabría preguntarnos entonces ¿quiénes efectivamente pueden participar en el Sindicato de Turismo de la Caleta Coquimbo? Se ha podido examinar en los datos etnográficos y en los discursos emanados de las entrevistas, que el único criterio que cuenta para poder ingresar a este sindicato es ser armador, es decir que esta es una agrupación compuesta por “puros dueños de embarcaciones, puros armadores” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, marzo 2015).

Como bien resalta la cita, un armador es un dueño de embarcación y junto a sus tripulantes realizan labores extractivas o, en este caso, prestan varios servicios turísticos. Sin embargo, los tripulantes no influyen en la toma de decisiones de la agrupación porque ellos no son parte del sindicato.

El Sindicato de Turismo, al igual que diversas organizaciones de la caleta, utiliza reuniones y asambleas para generar acuerdos grupales. Desafortunadamente, no se cuenta con la suficiente información para indicar cada cuánto tiempo se reúnen, si es una instancia repetida periódicamente o emerge sólo y cuando las partes lo disponen; lo único que sabemos es que efectivamente lo hacen.

Otro hecho relevante es que al ser un sindicato compuesto solamente por armadores, se entiende que los acuerdos o decisiones recaen en ellos y su capacidad para ejercerlos. El problema que tiene el sindicato para llegar a esos acuerdos es que no disponen de reglas escritas, ni cargos, ni estatutos que aseguren que los contratos sean cumplidos, y al no haber coacción institucional algunos participantes optan por la deserción o manipulación de las normas. Un claro ejemplo de esto fue la riña a golpes entre uno de nuestros informantes y otros dos miembros del sindicato, a causa de la manipulación arbitraria de una regla de trabajo.

3.4 Reglas de trabajo: sindicato de buzos mariscadores y sindicato de turismo

Las reglas de trabajo del Sindicato de Buzos Mariscadores tienen gran relación con las reglas de organización, puesto que en ellas se juega el acceso al área de manejo. Hay que recordar, además, que uno de los requisitos fundamentales para entrar a la organización es tener la “documentación al día”, que consiste principalmente en la matrícula de buzo y el registro pesquero (RPA) de la región, entre otras formalidades. Sin estas condiciones cumplidas uno no puede desempeñar sus labores de buzo –por lo menos de manera legal–, y bajo esas circunstancias carecería de sentido participar de una organización que tiene como finalidad extraer recursos marinos de un área de manejo.

En ese sentido, las “reuniones” también se pueden encajar dentro del conjunto de reglas de trabajo, tanto en el Sindicato de Buzos Mariscadores como en el Sindicato de Turismo –este último caso se analizará después–. Las reuniones o asambleas, como también suelen nombrarse, tienen la función de informar sobre las leyes marítimas y de los proyectos posibles a los que la organización puede postular, etc. Sin embargo, su carácter obligatorio en la organización de buzos mariscadores es dado por las siguientes razones:

“Se le exige que tiene que asistir a reunión ¿por qué reunión? Como toda sociedad tenemos que hacer reuniones para informar distintas cosas del [área] manejo, los estudios, cuándo hay que hacer estudios y todas esas cosas. [...] Lo que pasa es que si nosotros no hacemos el estudio, nosotros no podríamos trabajar en el área. Todos los años tiene que hacer un estudio y eso lo hace la Universidad del Norte. Como el área nuestra es chiquita, no hay muchos recursos [...] como tenemos harto tiempo con ellos no es mucho lo que nos cobran, y llegando a una cifra más o menos que estamos, porque el área no es muy productiva digamos, entonces llegamos, y eso tenemos que hacerlo todos los años, que nos llega la... con eso pa’ SERNAPESCA, Marítima, pa’ poder ir porque no podemos ir... el tiempo que nosotros no lo hiciéramos, en un año o en 2 años no lo hacemos, viene otra organización, la pide y se la dan y la perdimos. Por eso la tenemos que hacer. Y no podemos ir a trabajar si no hay, si no hay estudio. No hay estudio, no podemos ir a trabajar” (Extracto de entrevista a ET y JV, Buzos Mariscadores, Junio 2015).

La cita hace referencia a que la adjudicación del área de manejo depende de un esfuerzo coordinado entre los miembros de la organización, en el que recaudan un fondo para el pago de un estudio científico que determina el estado de los recursos en el área que ellos pretenden utilizar. Este estudio es generalmente llevado a cabo por profesionales –biólogos marinos– de la Universidad Católica del Norte. Por estas razones, es importante que todos los miembros se informen

acerca de los plazos que dispone el organismo (SERNAPESCA) para concretar toda la documentación necesaria en el proceso de adjudicación.

Como podemos ver, la extracción de recursos marinos en el área de manejo acarrea otras reglas de trabajo, que no sólo envuelven a la organización, sino también a instituciones fiscalizadoras como SERNAPESCA. Esto hace referencia al “permiso para trabajar”, como nos señalaron en una entrevista ET y JV, miembros del Sindicato de Buzos Mariscadores.

La finalidad que tiene este permiso de extracción concedido por SERNAPESCA es la de preservar un estado no degradado de las especies que van a ser capturadas por los apropiadores de la organización. Por cierto que SERNAPESCA también tiene la facultad de limitar la frecuencia de extracción marina –al sindicato se le concedió tan sólo el día viernes de la semana–, para conservar los niveles de reproducción de las especies de captura. Se supone que de esa forma la asociación mantiene todos los beneficios que les reporta el área a largo plazo, que son limitados pero constantes.

Uno de los principales problemas que enfrenta la organización de buzos mariscadores es la “gorronería”. Entiéndase gorronería, y por extensión gorrón – en inglés *free rider*–, a todo aquel que “está motivado a no contribuir en el esfuerzo común y a “gorronear” los esfuerzos de los otros [...] en la Teoría de Juegos se refiere a alguien que no coopera²³” (E. Ostrom, 2000:32). En oposición a la estrategia traicionera, se asume como un acto de cooperación contribuir al mantenimiento de los recursos respetando y obedeciendo las reglas de trabajo que imponen, tanto la organización como las entidades externas fiscalizadoras.

Habida cuenta de lo anterior, la “gorronería” no sería más que una expresión de la “pesca ilegal”, porque atenta no sólo contra los mandatos de instituciones externas como SERNAPESCA y Gobernación Marítima, sino que al mismo tiempo transgrede a las reglas de trabajo de la organización, las que deberían estar asociadas con esos arreglos. Si la gorronería fuera la estrategia predominante en

²³ Parte de la cita incorpora enunciados de un pie de página ubicada en la misma página que la cita original.

el grupo, ello pondría en peligro a los niveles de reproducción de cada recurso y al conjunto de beneficios colectivos. Por lo tanto, se pierde el sentido de participar en el sindicato porque los costos de organización superarían a las ganancias.

En síntesis, la regla que regula el o los días de trabajo podría designarse como “*regla de frecuencia laboral*”, para efectos de la clasificación normativa que nos encontramos haciendo, cuya transgresión constituiría un acto de gorronería. Ahora bien, hay que agregar que existe una sanción institucionalizada en caso de que un miembro del sindicato realice pesca ilegal:

“Pero hemos echado gente. Sí po’, porque ya, una, dos, tres veces... no, ya. Le hacemos cartita de renuncia, la presentamos a SERNAPESCA, a Marítima y... no si no somos nada... Por ejemplo, ya, el que no quiere entender a la una, conversamos, les damos, hemos ido, lo hemos hecho “oye sabís que conversemos un ratito”, entonces ya a la tercera no, ya no ya, a SERNAPESCA, Marítima y al Ministerio de Economía y toda la cuestión” (Extracto de entrevista a ET y JV, Buzos Mariscadores, Junio 2015).

Hay varios elementos de la entrevista que se deben aclarar. Por ejemplo, las instituciones externas tienen registros de todos los miembros del sindicato, lo que significa que disponen de información sobre quienes pertenecen al grupo autorizado para explotar el área de manejo. Al mismo tiempo, los registros permiten a las instituciones fiscalizadoras saber cuáles son las embarcaciones que tienen o no acceso al área de manejo. De hecho, las reglas de organización con las normativas pesqueras parecen vincularse a través de estas exigencias.

Lo anterior se expresa en una supervisión extrainstitucional, que obliga a fiscalizar a todas las embarcaciones del sindicato por parte de los miembros de la organización y funcionarios de la Armada como el Alcalde de Mar. Cabe recordar que el personal de la Armada posee la facultad de multar a las embarcaciones que se apropien de recursos marinos de forma ilegal, y pueden hasta encallar los botes al muelle si lo consideran necesario. Esto último comprende a todos quienes

incurran en estas malas prácticas y no sólo a los miembros de la agrupación. Es más, para los informantes, los funcionarios de la Armada representan una suerte de “apoyo”, ya que cada miembro parece estar “obligado” a vigilar y acusar si hay algún entrometido, suponiendo que ellos conocen al resto de sus compañeros de sindicato, por lo que les puede ser sencillo identificar a un transgresor. Sin embargo, el acto de sancionar no es algo de lo que puedan hacer uso los individuos, independiente de que el gorrón sea un sujeto interno o externo de su organización, puesto que la sanción lo impone el sindicato y lo hace bajo procedimientos estandarizados.

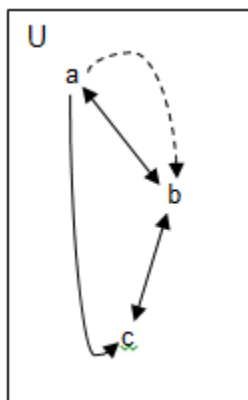
La cita anterior también se refiere a las sanciones que emplea el sindicato para desincentivar la pesca ilegal, la que consiste en la expulsión del miembro. Un registro visual que vale la pena mencionar para complementar con el fragmento de la entrevista: en el umbral de la puerta que da a entrada de la bodega de JA, el presidente del sindicato de buzos, había un pizarrón de tiza colgado que decía lo siguiente “*Se comunica a todos los socios que al bote que sea sorprendido dentro del área de manejo se expulsará del gremio sin ninguna oportunidad de reintegrarse. En especial a los que están en la mira. La Directiva*”. Aunque los enunciados de la pizarra suenan bastante más severos que los de la cita anterior, aquella discrepancia tiene relación con las *oportunidades y comprensión* a quienes justifican sus faltas reiteradas ¿Qué datos se disponen para hacer tal afirmación? Generalmente en el discurso de los informantes se evidencia cierto *entendimiento* con el “otro”, porque aquel que rompe las reglas lo hace por “pasar necesidades”, ese es el fundamento de su acción y por esas razones toleran y hasta aceptan al transgresor dentro de la organización.

Un hecho muy similar al proceso que estamos describiendo, es que si se atiende a una de las citas anteriores –véase a los mismos informantes– acerca de las cuotas y las reuniones, es posible constatar una flexibilidad semejante cuando algunos miembros no pueden pagar la totalidad del monto requerido por las cuotas. Los dirigentes dan la oportunidad para que el sujeto pague “en la medida de lo posible”. Esto lo hacen por medio de una conversación informal, en la

supuestamente que “miden” la situación del transgresor involuntario respecto a sus ingresos. Ahora bien, ¿por qué este fenómeno resulta interesante? Porque si los dirigentes y la organización en su conjunto reconocen que hay diferencias de ingresos entre los miembros del colectivo, ello estaría evidenciando la no aplicación del reglamento debido a un status diferente que adquieren ciertos sujetos.

Asimismo, parece ser que el reconocimiento de esa *diversidad* opera junto a otro elemento relacional presente, la *cercanía*. Creemos que al combinar ambos se obtiene como resultado una “*volubilidad institucional*” que limita la aplicación de las sanciones en instancias que lo ameritan. Hay un ideal de grupo que muchos informantes nos señalaron que existía: “esto es como familia, todos nos conocemos” (Ibíd.). Ello implica que las sanciones no serán siempre aplicadas en función del deseo de entender y comprender por qué se cometió el ilícito. En consecuencia, se puede hablar de una *sanción difusa*, expresado en una probabilidad de sanción dentro del cual influyen dos variables: el nivel de cercanía con los miembros del sindicato, y la reputación que ha construido el sujeto como resultado de sus interacciones estratégicas anteriores. Nótese que los informantes de la cita anterior se refieran a la “la tercera ya no”, que bien podría significar la “tercera deserción del contrato”. Al traducir esto en el lenguaje que emplea la Teoría de Juegos, se puede interpretar del siguiente modo: al tercer intento de romper las reglas –o la tercera jugada– el sujeto será expulsado de la organización, siempre y cuando lo descubran en el acto.

Figura nº 3: Volubilidad Institucional



Fuente: modelo propuesto por Claudio Villegas Oliva, Estudiante de Antropología UAHC.
Elaboración informal.

La Volubilidad Institucional es un concepto que refiere a debilidades organizacionales que emanan de sus mismos arreglos o por intereses individualistas que doblegan las funciones del aparato institucional. Este caso en específico muestra aplicaciones inconstantes de las normas a partir de las variables ya mencionadas: nivel de cercanía y reputación del sujeto; sin embargo, esta aplicación conceptual es puramente un ejercicio hipotético debido a no tener los datos suficientes para la modelización de un grafo. Volviendo sobre la descripción de la figura; se observa al conjunto “U”, que representa el número de relaciones y relacionantes dentro de la organización de buzos, y además clasifica el tipo de relaciones representadas dentro del conjunto. “U” está conformado, en este caso hipotético, por los elementos {a, b, c} que representan a diferentes miembros de la agrupación: el elemento “a” representa algún miembro de la directiva, cuyo rol es velar por el seguimiento de las reglas de organización y trabajo. Los elementos “b” y “c” representarían entonces a miembros con diferentes niveles de cercanía respecto al miembro de la dirigencia “a”, y que al mismo tiempo están relacionados entre sí. Se puede apreciar en la figura aristas orientadas que conectan a los elementos y definen sus relaciones; las aristas rectas definen la distancia de “a”, “b” y “c”; y las flechas curvas describen la forma que adopta la sanción dependiendo de la lejanía o cercanía con la autoridad. La

curva segmentada significa el perdón y la oportunidad, es decir una sanción difusa²⁴. Por su parte, la curva continua representa un castigo efectivo y estandarizado.

Este tipo de reflexiones no deberían distar tanto del marco teórico que nos encontramos empleando, eso sí ¿en qué demuestra su pertinencia el planteamiento anterior? Dado a que todo esto es plenamente hipotético, es posible que a través de un modelamiento similar, en conjunto a situaciones empíricas registradas, podamos entonces proponer los siguientes enunciados: 1) la curva segmentada puede convertirse en una continua si la reputación del sujeto es negativa, 2) la curva continua puede transformarse en una segmentada si “b” tiene influencia en las decisiones de “a”, y 3) el reconocimiento de la diversidad de ingresos puede afectar en las decisiones de “a” y “c”. Obviamente estos enunciados tienen serias implicancias teóricas, en especial sobre la definición de “poder”, por lo que respecta a una conceptualización que sería puramente relacional (Véase J. Elster, 1986).

Otro caso donde también pudimos apreciar esta volubilidad fue en los aportes monetarios de la organización (cuotas), y aunque no contemos con mapas relacionales para comparar esta situación con la pesca ilegal, creemos que ambos casos adquieren una especie de semejanza al tener presente el elemento de la cercanía en los participantes del sindicato:

“Entrevistador: ¿y qué pasa [...] si yo no voy a reuniones, yo no pago las cuotas pero estoy inscrito [en la organización]? ¿Eso pasa de repente? Gente que está inscrita, tiene membrecía y no... / JV: No porque ahí viene el apretón. / ET: oye sabís que no / JV: Por ser, si estai muy atrasado, ya por lo menos abona el 50% / Entrevistador: Entonces se arregla entre los

²⁴ A. R. Radcliffe-Brown (1986) plantea una diferencia cualitativa en las formas de sanción, donde éstas pueden ser difusas u organizadas. Se entiende como sanción difusa aquella que es una “expresión espontánea de aprobación o desaprobación de los miembros de la sociedad que actúan como individuos” (Ibíd. 233), mientras que una sanción organizada es aquella que se ejecuta de acuerdo a una tradición y un procedimiento reconocido.

mismos / JV: Sí, por interno” (Extracto de entrevista a ET y JV, Buzos Mariscadores, Junio 2015).

Este último extracto de entrevista valida a “la cercanía” como factor común en la inconstancia de las sanciones efectivas. En ese ámbito, si se sigue el modelo planteado en la figura nº 3, esto expresaría empíricamente las circunstancias en las que perdonan al deudor, en las que depende la reputación adquirida por las jugadas anteriormente hechas. Cabe preguntarse entonces ¿se disponen de registros donde hayamos visto la sanción efectiva (flecha continua)?. De hecho, sí. Cuando se preguntó a los informantes si han habido personas externas a la organización que han entrado de forma ilegal al área de manejo del sindicato, ellos asintieron: “sí, pasa a veces; sí hay castigo después no *vai* a [poder volver a] trabajar nada. Pero pocas veces pasa eso” (Ibíd.). La cita confirma la idea de que al tener distancia –y no cercanía–, la sanción claramente va a ser efectiva, porque este es un sujeto ajeno a la organización. Sin embargo, los mismos informantes alegaban que “todo es conversable”, que generalmente entienden las “necesidades” por las que puede estar pasando el otro.

Ahora bien, nuestro planteamiento teórico nos induce a pensar que “el paradigma adecuado para las ciencias sociales es una explicación mixta, causal-intencional” (J. Elster, 1986), es decir que las ciencias sociales tratan de entender las causas de la interacción sociocultural y las intenciones individuales con las que se cometen; tal vez la lógica de verificación que requiere un modelo de este estilo, es un estudio de casos donde se analice cuándo ocurre una sanción efectiva y en qué condiciones “reales” se da el perdón.

Concluyendo el análisis de las reglas de trabajo de la organización buzo mariscador, aprovechamos esto para acabar con la redundancia hipotética. Es posible, en base a las consideraciones ya expuestas, esgrimir el siguiente argumento: la organización tiene una debilidad relacionada con la aplicación de sanciones efectivas debido a la cercanía de sus miembros, lo que afecta al mantenimiento de compromisos creíbles por parte del sindicato. Por otro lado, la supervisión mutua (que todos los actores involucrados vigilen las acciones ajenas)

logra que la organización sea estable y que la mayoría de sus miembros sigan generalmente las reglas de trabajo, manteniendo así “bajos” niveles de traición. No obstante, cabe la posibilidad de que si fuesen las sanciones inconstantes partes integrales de la normativa, entonces en ese caso no se verían violentadas ni las reglas ni su aplicación, e incluso éstas podrían contemplar un número difuso de oportunidades evitando así que la institución adquiriera un carácter draconiano. Claro que es plausible pensar en aquellos términos, pero lo que nos hace desestimar este escenario es que en terreno se lograron apreciar algunas reglas de trabajo que estaban escritas, y una en particular que tenían dispuesto en un pizarrón de tiza. En base a esta evidencia, nos inclinamos a creer que las instancias de diálogo con el transgresor parecen ser procedimientos totalmente informales, pero que no necesariamente deterioran a la institución en términos de credibilidad.

Un punto de enorme relevancia sobre el Sindicato de Buzos Mariscadores, es que varios informantes externos a la institución (AMZ, HP y VV) hablaban de aquel sindicato en muy buenos términos: “que saben organizarse” y “se llevan bien”, entre otras afirmaciones. Ellos lo relacionaban directamente al número reducido de integrantes –son al parecer 30–, “como son pocos se organizan”. Puede ser que estas proposiciones constituyan una suerte de indicador exógeno, y que en realidad no hay por qué desecharlos, pues gracias a ellos es posible afirmar que el Sindicato de Buzos Mariscadores es una organización, que según la visión de otros, es estable. La investigación también ha detectado dicha “estabilidad”, como si aquellas afirmaciones tuviesen correlato en la realidad, pero para nosotros se halla más en el hecho de que la mayoría de sus miembros optan por la cooperación y el cumplimiento de las normas, que en la cercanía y amistad de sus miembros.

Los procesos de provisión institucional serán descritos cuando hagamos referencia a los motivos del origen de la organización, que corresponde al siguiente capítulo del informe. Por ahora continuaremos describiendo los

mecanismos de supervisión mutua y los compromisos creíbles en el Sindicato de Turismo.

A lo largo de este informe se ha señalado reiteradas veces que el Sindicato de Turismo no está formalizado, lo que se traduce en una falta de estatutos y cargos de administración (presidente, secretario y tesorero). Pero eso no quiere decir que no dispongan de reglas de trabajo; reglas hay, pero operan como acuerdos verbales que están abiertos a un uso interpretativo y manipulable.

La primera y fundamental regla de trabajo es el permiso para trabajar, pero esta regla no está condicionada por una institución gubernamental externa, tal como se apreció en el caso anterior, sino que por la corporación, debido a lo siguiente: los paseos turísticos se realizan en lanchas cuyo tamaño es significativamente mayor a los botes, y dadas las características infraestructurales de la caleta, los miembros de la organización se ven obligados a solicitar por medio de una carta formal el uso del muelle, como bien señalaba un informante, “y aquí la caleta no es *pa’* sentar botes [lanchas], porque tiene que haber preferencia a los botes” (Extracto de entrevista a VV y RV, ex pescadores artesanales, junio 2015). Pese a no ser una organización formalizada, es interesante que muchos informantes externos a la agrupación la reconocieran de igual modo como una institución. De hecho, es bastante extraordinario que ese reconocimiento fuese a la vez válido para la corporación, pues de otra manera ¿por qué dispondrían del muelle para que el sindicato brinde sus servicios turísticos?

Aunque podríamos elaborar una larga lista que detalle todas las reglas detectadas en esta organización, cabe señalar que hay un relato etnográfico de suma importancia que se encargará de hacer aquella tarea. Este relato también obtiene su relevancia porque en él es posible evidenciar la manipulación de las normas que llevan a cabo algunos de los participantes. Vale mencionar que sería prudente situar el registro desde la perspectiva y presencia del investigador, otorgándole así un estilo “personal” al relato etnográfico.

Durante la mañana del sábado 6 de junio, como investigadores²⁵ quedamos con el compromiso de entrevistar a JA, presidente del Sindicato de Buzos Mariscadores, por lo que una vez contactados con nuestro informante, se procedió a realizar la entrevista. Como la conversación se estaba efectuando al interior de la bodega que pertenecía al informante, no se podía ver nada de lo que ocurría en la caleta, ya que era un espacio cerrado. De pronto se escucharon gritos que provenían de afuera, estos eran insultos más que nada, e hicieron que la entrevista fuese varias veces interrumpida, puesto que entraban diversos trabajadores de la caleta exigiendo a nuestro informante que hiciera algo al respecto de lo que estaba aconteciendo. Quienes interrumpían constantemente nuestro trabajo, solicitaban al entrevistado que detuviera a quienes estaban gritando porque parecía que iba comenzar una disputa; usaban frases como “parece que va a quedar la cagá”, entre otras afirmaciones. Por cierto que gracias a ese contexto se supo que el entrevistado aparte de ser presidente del sindicato de buzos era también jefe del comité de Orden, Disciplina y Seguridad de la Corporación Bahía de Coquimbo.

Una vez escuchados los golpes provenientes del exterior, JA decide terminar con la entrevista y salir de la bodega para ver qué es lo que en realidad estaba ocurriendo. Obviamente, como antropólogos sentimos la necesidad de registrar el momento así que también salimos. Al posicionarnos en el umbral de la puerta de la bodega se podía apreciar a varios trabajadores de la caleta reteniendo a tres personas, quienes al parecer habían protagonizado una riña, entre ellos HP, un informante nuestro del Sindicato de Turismo. Según gritaba enfurecido HP, las otras dos personas lo habían agredido: sujetándolo de los brazos, uno a cada lado, e impidiendo que se protegiese de los puñetazos que llegaban a su cara.

Se supone que la disputa comenzó porque HP negó la existencia de un acuerdo establecido por los miembros del Sindicato de Turismo: que todas las embarcaciones (lanchas) de turismo tenían la autorización para salir a trabajar durante los fines de semana, incluyendo los fines de semana largos. Sin embargo, según HP esa no era una semana con esas características –ese día era 6 de junio

²⁵ El registro también pertenece a la antropóloga, Melisa Pavez, quien autorizó el uso de esta información de terreno.

de 2015—, y al tratar de imponer su visión, y obligar a los demás a que no trabajaran, comenzaron los golpes.

Se podía apreciar además la presencia del Jefe de Patio, que durante la pelea se encontraba sujetando a uno de los contendientes por la espalda, y una vez que vio a JA tratando de calmar la situación, éste lo sujeta por el brazo y le dice indignado: “este *hueón* es un Dios, nadie lo puede tocar”, refiriéndose a HP. Al mismo tiempo, el contendiente que sujetaba el Jefe de Patio gritaba enardecidamente a la misma persona: “¿te creís jefe *hueón*?”. Se dispone de un extracto de entrevista que habla parcialmente de lo ocurrido, y que al mismo tiempo muestra el conjunto de reglas de trabajo operando en la organización turística.

“Ese mismo llegó ayer y quiere pasarnos a llevar, ¿ve? Quiere todo lo que dice él, porque tiene plata. Tiene comprada la jibia, tiene botes y quiere todo, él mandar. Y nosotros qué tenemos, nada. Tenemos que trabajar para ganar, claro que para el verano ganamos la plata nosotros, ganamos la platita, pero esa es una herencia que tenemos que repartir entre todos. Eso es lo que nos pasa a nosotros. El con más cachativa, vengo yo “yo los arriendo, yo te arriendo ese” yo estoy arrendando. Pero no, los macheros [buzos mariscadores] van, se organizan con contrato. [...] Llegó el hombre de allá, puso la lancha, ya, después viene, mandó a hacer otra más, porque tenía plata. Y nosotros le dijimos ahí “no po’, uno por familia no más”, “es que nosotros somos tres familias”, entonces él tiene cinco lanchas... ¿ve? Eso es lo que pasa. Claro. Y aquí la Caleta no es pa’ sentar botes, porque tiene que haber preferencia a los botes” (Extracto de entrevista a VV y RV, ex pescadores artesanales, junio 2015).

La cita establece que los emprendimientos del aludido transgreden directamente las reglas de trabajo, lo que ha tenido efectos en su reputación, y de hecho la riña empezó por esas mismas razones: “VV: ¿Hubo fin de semana largo o no?/ Entrevistador: Si *po’* / VV: Ya, ahí empezó la pelea” (Ibíd.). El trabajo de turismo de la caleta sólo es posible realizarlo en dos fechas diferentes: durante el verano y en los fines de semanas. Estos son los espacios temporales disponibles para que los

miembros de la organización ofrezcan a los turistas estos servicios, debido a que la caleta no está hecha para embarcaciones de ese tamaño, por ende –como ya se señaló anteriormente– la organización está obligada a solicitar formalmente el muelle para encallar sus lanchas turísticas.

Aunque la pelea tuvo su origen en ese acuerdo roto o manipulado por parte de HP, sin duda también operó la mala reputación que tenía con sus pares del sindicato. Igualmente se pueden apreciar, en la cita anterior, otros acuerdos manipulados por el mismo informante, por ejemplo: “solo se puede tener una lancha por familia”, sin embargo, él posee cinco bajo el argumento de que “somos varias familias”; y en adición a todas esas “maquinaciones” HP arrienda otras embarcaciones turísticas. Probablemente el resultado de los negocios emprendidos por este personaje deben reportar enormes ganancias, pero desafortunadamente como son acciones impropias, estas lo han conducido a generar malas relaciones.

Algunos aspectos interesantes que emanan de la entrevista son el reconocimiento de las “buenas formas de organización”, cuando se refiere a la organización de los macheros –en realidad hacen referencia a los buzos mariscadores–, por ejemplo: que todos los acuerdos los hagan a través de un contrato, es decir, que reconocen en otras formas de organización arreglos escritos que deberían impedir la manipulación, porque se supone que al no ser un contrato puramente verbal, las posibilidades de interpretación son bastante más reducidas.

Otro aspecto muy interesante que emana de la entrevista es la relación entre la “cachativa”, la diferencia de ingresos y quienes “quieren mandar”. El informante VV mira en HP un sujeto que busca conseguir autoridad para incidir directamente en la toma de decisiones de la organización, validando sus intenciones por su alto nivel de ingreso. Ahora bien, un suceso extraño que es necesario agregar fue lo que ocurrió después de realizar la entrevista a VV. Se aproximó una joven a preguntar qué estábamos haciendo. Nosotros respondimos que estábamos entrevistando a VV, y ella quiso compartirnos su visión del entrevistado describiéndolo como “una muy buena persona”, “con mucha plata”, “que hacía

(financiaba) fiestas a los pescadores”, entre otras buenas acciones. Tal vez este relato se adelanta a los datos que se iban a examinar en el cuarto capítulo. Sin embargo, no es apresurado afirmar una relación entre poder, prestigio o autoridad como productos del alto nivel de riqueza que ostenta un sujeto. Frederik Barth (1981) trata esta idea, pero como aspectos –los que él llama inconmensurables– que derivan de la cantidad de tierra de pastoreo entre los Pathanes pakistaníes.

Para terminar con la descripción etnográfica de la pelea, una vez que separaron a los contrincantes, fuimos a conversar con LM, el Alcalde de Mar, quien probablemente debía tener más detalles sobre lo sucedido.²⁶ Cuando lo consultamos nos respondió lo siguiente: “se fueron todos a fiscalía, y por tontos se quedaron sin trabajar”, principalmente porque transgredieron algunas “normas de convivencia” que impone la corporación a todos los socios de la caleta, y además se cometió un delito de tipo penal (agresión).

Cabe aclarar que el relato de la pelea no expresa de por sí todas reglas del Sindicato de Turismo. Faltarían dos reglas de trabajo para concluir con nuestra exposición: el tiempo por salida del recorrido turístico, y el valor del pasaje por persona.

“Sacarle su fruto a estos 50 días de verano, si son 50 días no más, no son más. Entonces queremos, para regularizar eso, que haya una norma: tú vas a estar 40 minutos y a lo mejor si estai 20 mucho mejor, que todos se ayuden para que la embarcación esté 20 minutos en la orilla” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015).

La regla que establece el “tiempo de salida” es fundamental, porque nos permite deducir que las ganancias y los beneficios de cada participante tienen relación con “la clientela”. En la cita anterior, se evidencia que la norma ejerce una regulación de la competencia turística, puesto que los “20 o 40 minutos” simbolizan cuántas rondas de paseos en lanchas se podrán hacer. En ese sentido, las ganancias se

²⁶ Ese día estábamos trabajando con el Sindicato de Buzos Mariscadores y la pelea del Sindicato de Turismo nos tomó por sorpresa, por esas razones no se tenía información ni se entendían las motivaciones que desencadenaron la pelea en un principio.

multiplicarían de forma lineal si el número de clientes se mantiene constante en el tiempo.

Por último, existe otra regla que acuerda el valor del paseo por turista cuya sumatoria está determinada por la cantidad de clientela. Hay que dar por hecho que la clientela no es un número infinito de personas, por lo que si un sujeto sindicalizado tiene más de una lancha operando en la caleta con fines turísticos, los clientes que acapara con esa embarcación extra dejarán de estar disponibles para los demás miembros de la agrupación –se observa la misma situación cuando hay recursos comunes—. Sabemos, además, que el valor del paseo es 4.000 pesos por persona, y según VV es una cifra impuesta por HP, el mismo informante que participó de la riña. Se supone que antes el pasaje costaba tan sólo 500 pesos, luego subió a mil y de ese valor se incrementó al doble: “a cuatro mil el pasaje, a cuatro mil pesos subió. Y tiene que tener hartito. El hombre, primer año, con la lancha cargada, como le gusta la plata, es codicioso” (Ibíd.). Desafortunadamente la cita no aporta con una descripción sobre cómo es posible que una persona, cuya reputación lo llevó a recibir una golpiza, logró alterar el valor de los paseos turísticos sin que hubiese alguna oposición. En realidad no podemos evitar relativizar el argumento sobre la supuesta “codicia” del agente, puesto que hay otros factores que inciden en el precio de los paseos en lancha, como el valor de la gasolina que emplean los motores y, por cierto, si hay un aumento en la demanda por aquellos servicios también sería motivo para incrementar la cifra de los pasajes.

Los informantes de esta organización, cuando hablaban de estas regulaciones, a veces las legitimaban argumentando que estas tenían como objetivo que “todos ganaran algo” en el sindicato. Tal objetivo podría cumplirse siempre y cuando todos los jugadores involucrados respeten la totalidad de acuerdos, en especial la regla de trabajo que limita el número de embarcaciones que provean de paseos turísticos a uno.

Antes de pasar al análisis formal de las normas listadas ¿qué aportan a nuestro análisis los arreglos institucionales detectados en el Sindicato de Turismo? Una de

sus principales características es que la organización no está legalmente formalizada, y esa es la supuesta razón que explicaría la ausencia de cargos, estatutos, y sanciones claramente establecidas. Esto no significa que carecen de reglas de trabajo, pues si no las tuvieran no habría simplemente una organización. Lo que realmente ocurre es que la mayoría de los acuerdos son verbales, con excepción de la carta para la solicitud del muelle que deben regularmente emitir a la corporación si desean trabajar durante los veranos o los fines de semana.

Como consecuencia de que los acuerdos sean casi puramente verbales, la posibilidad de construir compromisos creíbles entre los participantes del sindicato se reducen considerablemente ¿qué beneficio trae consigo seguir normas tales como “una lancha por familia” si hay sujetos que incorporan otras embarcaciones familiares o arriendan lanchas sin que se les aplique alguna acción correctiva? ¿Por qué no ejecutan medidas que desmotiven la deserción reglamentaria, como suspender o expulsar al transgresor de la organización? Aun cuando la agrupación tiene la disponibilidad de “supervisión mutua” –que todos los participantes puedan vigilar y acusar a otros–, desafortunadamente no existe en la organización ningún mecanismo eficaz para inhibir conductas traicioneras. No obstante, si el lector considera, a partir de los datos etnográficos, que la “paliza” sí es una acción que desmotiva a los agentes de romper las reglas, si las llevaran a cabo como una práctica institucionalizada, esta colisionaría con los lineamientos reglamentarios de la corporación (reglas de convivencia) y constituiría una práctica ilegal dentro de la ley chilena.

3.5 Procedimiento lógico: análisis de la información

En base a la enorme cantidad de datos que hemos expuesto hasta ahora, pueden nacer confusiones si es que no se ordena la información a través de alguna operación lógica. Recordemos que las reglas de organización que emanan del ente corporativo son diferentes a las reglas de organización de los sindicatos, asimismo las reglas de trabajo difieren en ambos niveles jerárquicos (holones).

En su lectura, la confusión también puede nacer al relacionar la naturaleza de unas reglas con otras, las que supuestamente fueron presentadas por medio de las distinciones “organizacionales” y “laborales”. Por ejemplo, las normativas marítimas están de cierta forma articuladas con algunas reglas de organización, como las sanciones que nacen por la realización de pesca ilegal, las que también vinculan a estos dos sistemas; pero ello ocurre con las “multas”, porque estas son sanciones que impone la Armada y son independientes de las reglas de la corporación o de las organizaciones. Sin embargo, la “expulsión” o “suspensión de actividades” constituyen sanciones independientes de los criterios del personal de la Armada, puesto que emanan de los arreglos institucionales de la caleta.

Para evitar estas confusiones se empleará la Teoría de Conjuntos matemáticos con el fin de dividir y clasificar mejor las normas que se están analizando. El producto que se obtendrá del uso de esta teoría será un sistema de clasificación Venn, el que demuestra gran utilidad para ordenar grandes cantidades de datos.

Advertimos al lector que desde ahora en adelante abordaremos los sistemas reglamentarios con signos y notaciones matemáticas. No es que se trate de sobre-complejizar la evidencia empírica, sino que, cómo se afirmó antes, se pretende que sea comprensible. Teniendo en cuenta este objetivo propuesto, queda entonces por explicar los procesos de análisis que se expondrán en los siguientes párrafos: en primer lugar, al hablar de “conjuntos” nos basamos en una definición precisa, que a diferencia de la reflexión sobre la “volubilidad institucional” (Véase figura nº 3), no se define en función de la cantidad y/o acumulación de relaciones y relacionantes, puesto que estamos haciendo referencia a varios conjuntos reglamentarios. La definición de un conjunto “la asimilamos a cualquier colección, lista, ordenamiento o clasificación de objetos” (C. Mercado; 1973. 7), que desde una mirada ontológica constituiría una serie de elementos que configuran las propiedades de una “cosa” que la hacen ser como es.

El segundo proceso tiene que ver con la formalización de nuestro planteamiento. Para llevar a cabo este procedimiento se representarán los siguientes conjuntos matemáticos que elaboramos durante el análisis de la información: “A”, “B” y “C”,

los cuales se encuentran posicionados dentro del conjunto universal “R”, el que representa todas las normas operacionales, es decir todas las posibles reglas de trabajo u organización que influyen en las acciones de cualquier trabajador de la caleta. Hay que tener en cuenta, además, que los conjuntos se designan con letras mayúsculas, diferenciándose así de los elementos que se escriben con letras minúsculas.

El conjunto “A” representa a todas normativas pesqueras que están presentes en el trabajo de la pesca artesanal. El conjunto “B” representa a las normativas o estatutos de las organizaciones que regulan las prácticas o procedimientos de organización. Por último, el conjunto “C” representará a todas las normativas emanadas de la administración que afectan e inciden en el trabajo, y además imponen una serie de lineamientos reglamentarios, los que promueven modelos de comportamiento deseados, como la convivencia entre socios de la caleta.

Conviene ahora pasar a la definición de los elementos, los que fueron generados a partir de los registros etnográficos ya expuestos. Queremos además incluir otros datos a modo de complemento, cuya descripción no ha sido abordada en detalle hasta este momento:

Tabla nº 3: Tabla de elementos y significados

Significado	elemento
Penalización a la pesca ilegal (general)	a
Documentos de pesca y embarcación vigentes	b
Funcionarios de la Armada con facultad de penalizar (multas)	c
Estudios para la adjudicación del área de manejo	d
Permiso para trabajar en el área de manejo (Frecuencia dada por Organismos Gubernamentales)	e
No realizar maniobras que peligren la vida en el mar	f
Realización de pesca deportiva con los permisos adquiridos	g
Derecho de los miembros de las organizaciones a votar por sus directivas	h
Sancionar la pesca ilegal en el área de manejo	i
Derecho a pertenecer y participar de las organizaciones	j
Cuota de participación en las organizaciones	k
Obligación a asistir a reuniones de las organizaciones	l
Derecho a obtener beneficios de la organización	m
Solicitud formal para atracar lanchas turísticas	n
Una embarcación turística por familia	o
Valores fijos de los pasajes de turismo	p
Rondas de 20-40 minutos por salida de lancha turística	q
Organizaciones tienen derecho a excluir miembros	r
Sanción por peleas (organización y administración)	s
Derecho a usar instalaciones administrativas para reuniones, sufragios u otras instancias por parte de la organización y sus miembros	t
Directivas de organización votan por cargos de la administración	u
Cuotas por servicios de la administración (hieleras, bodegas, grúas)	v
No llegar en estado de ebriedad ni beber alcohol dentro del espacio de la caleta	w
Respetar los espacios de venta ajenos	x

Dejar limpio el lugar de trabajo (fileteado y venta)	y
La administración tiene la facultad de impedir el acceso al trabajo y a la caleta	z
Normas de atraco	aa
No gritar groserías	bb
Derecho a pertenecer a la caleta dado a los años de trabajo en la región	cc

Fuente: Elaboración propia.

Tabla nº 4: Tabla de pertenencia binaria

Conjuntos Elementos	A	B	C
A	+	-	-
B	+	+	-
C	+	-	-
D	+	+	-
E	+	+	-
f	+	-	-
g	+	-	-
h	+	-	-
i	+	-	-
j	+	-	-
k	+	-	-
l	+	-	-
m	+	-	-
n	-	+	+
o	-	+	-
p	-	+	-
q	-	+	-
r	-	+	-
s	-	+	+
t	-	+	+
u	-	-	+
v	-	-	+
w	-	-	+
x	-	-	+
y	-	-	+
z	-	-	+
aa	-	-	+
bb	-	-	+
Cc	+	-	+

Signos:

(+): Pertenecer al conjunto.

(-): No está contenido dentro del conjunto

Fuente: Elaboración propia.

Al observar las tablas nº 3 y 4 se evidencian tres elementos que no fueron analizados en los párrafos anteriores. El elemento “f”, que significa “no realizar maniobras que pongan en peligro la vida en el mar”, tiene relación con las normativas marítimas y es uno de los dilemas que enfrenta el Sindicato de Turismo, debido a

que la agrupación pretende constantemente innovar en la oferta turística. Para ello, invertían cuantiosas sumas de dinero en disfraces de piratas y vikingos, y compraban además indumentaria y decoración para las lanchas. En otras palabras, los miembros de la organización solían realizar actos teatrales para entretener a los turistas y promover así la llegada de más clientes a la caleta. Estos actos incluían un motín y un combate entre los tripulantes de la embarcación vikinga y el barco pirata, aunque desgraciadamente casi siempre terminaban siendo multados por los funcionarios de la Armada, pues para ellos ponían tanto la vida de los tripulantes en peligro, como la de los asistentes. Argumentaban, además, que la corta distancia que había entre las dos embarcaciones contrincantes era peligrosa, porque arriesgaban a chocar y hundir las lanchas.

Sobre el elemento “g”, que también está relacionado con una situación registrada en el Sindicato de Turismo, se puede explicar en los siguientes términos. La organización también buscaba innovar en ofrecer una actividad llamada “pesca recreativa”, la que consiste en pasear a los turistas por la bahía y en asistirlos para que tuvieran una gratificante experiencia pescando con cañas alguna presa, la que una vez capturada se debía devolver al mar. Los funcionarios de la Armada supuestamente no consideraban que aquella actividad fuere así, catalogándola como “pesca deportiva”, cuyo requerimiento principal es que la persona que lo realice tenga un permiso adquirido, el cual asciende a un valor de aproximadamente 18 mil pesos. Sin ese documento, la persona arriesga a ser multada por la Armada.

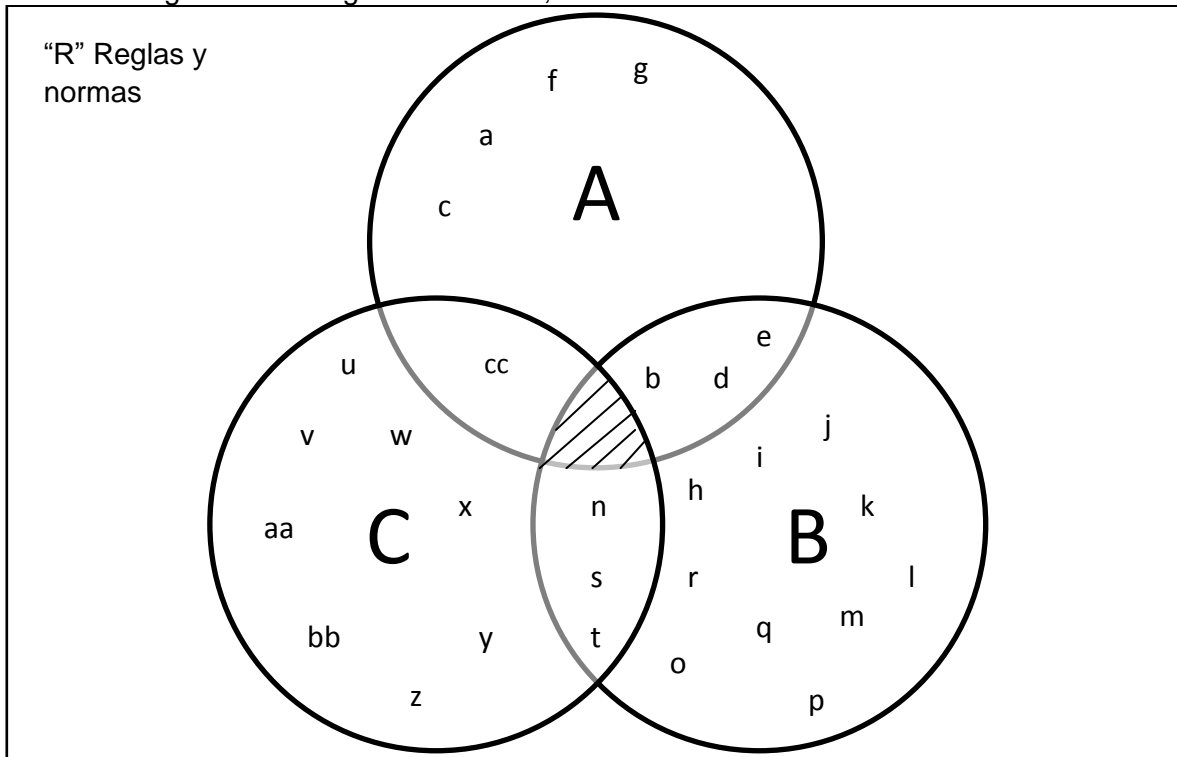
Habrà un mayor desarrollo y descripción de los elementos “f” y “g”, los cuales, debido a sus características, se ajustan mejor al aporte que brindará el capítulo IV, que contempla describir los fines de cada institución y de los objetivos de la acción colectiva.

Para finalizar este apartado, se va a hacer una breve mención sobre el elemento “cc”, por medio del siguiente extracto de cita:

“Entrevistador: Pero por ejemplo ¿puede adquirir una lancha o no? HP: Tampoco, si usted adquiere la lancha, no tiene registro pesquero. Entrevistador: ¿No es llegar y comprar una lancha? HP: No, en primer lugar yo no puedo comprar una lancha sin haber tenido antes nada, tengo que tener mínimo 3 años como pescador ¿Ya? De ahí la lancha con cupos, si no tiene cupos, no sirve. Entrevistador: ¿Y con los botes lo mismo? HP: Con los botes es lo mismo. Si la lancha o el bote es lo mismo, es como que, o sea con estos pescadores ya no existen más pescadores. Si usted quiere vaya a SERNAPESCA y averigüe y vea los registros” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015).

Contextualizando un poco los datos que aparecen en la entrevista, en primer lugar, una persona no puede adquirir una lancha o bote de pesca sin tener un registro pesquero artesanal. Este registro debe demostrar que uno reside en la región para poder trabajar. Ahora bien, aquel comparte características más asociadas al elemento “b” (documentación de pesca y embarcación vigentes), pero en realidad para nosotros está más relacionado a la “pertenencia” en la caleta, sin necesidad de que el sujeto se encuentre sindicalizado, es decir abarca tan sólo la idea de “socio”. Aquella pertenencia es otorgada por lo que los informantes llaman “cupos”, que es una cantidad limitada de embarcaciones por caleta.

Figura nº 4: Diagrama de Venn; Sistemas de Normas e intersecciones



Fuente: Elaboración propia.

En el diagrama de Venn se puede apreciar un conjunto mayor que agrupa a la letra “A”, “B” y “C”. Este conjunto universal fue designado por la letra “R”, cuya colección agrupa a todos los conjuntos de normas que operan a la pesca artesanal y en los arreglos institucionales de Caleta Coquimbo. Asimismo, la figura muestra que los conjuntos “A”, “B” y “C” no sólo están relacionados; sino que también comparten ciertos elementos representados por las letras minúsculas que hemos asignado en varias figuras anteriores.

El conjunto “A”, representa a todas las normativas pesqueras que afectan al trabajo pesquero artesanal, y lleva consigo los siguientes elementos:

$$A = \{a, b, c, d, e, f, g, cc\}$$

El conjunto “B” representa a todas las normas de organización que afectan al trabajo y los arreglos institucionales, que emanan tanto de los sindicatos como asociaciones gremiales, y posee los siguientes elementos:

$$B = \{b, d, e, h, i, j, k, l, m, n, o, p, q, r, s, t\}$$

El conjunto “C” representa a todas las normativas que impone la administración, e inciden directamente en el trabajo pesquero artesanal:

$$C = \{n, s, t, u, v, w, y, z, aa, bb, cc\}$$

Los elementos compartidos por algunos conjuntos se encuentran dispuestos en intersecciones, es decir, puntos de unión entre conjuntos. Las intersecciones del diagrama muchas veces suelen ser simbolizadas a través de una especie de conmutación de los conjuntos (AB, BC, AC, ABC), y viéndolo desde una perspectiva lógica, es preferible emplear una escritura formal matemática, porque si usamos estas notaciones se podrían generar confusiones, tales como: “AB” = conjunto “A” multiplicado por conjunto “B”; o conjunto “A” + conjunto “B”. Como queremos evitar ese desorden apelaremos a confeccionar afirmaciones desde la lógica enunciativa, de tal modo se comprenderá mejor las proposiciones que expresa cada afirmación.

$$A \cap B = \{b, d, e\}$$

La notación anterior se lee: conjunto “A” intersección (\cap) al conjunto “B” es igual a los elementos compartidos $\{b, d, e\}$. Por lo tanto, también se puede afirmar:

$$A \cap B = \{x \in R \mid x \in A \wedge x \in B\}$$

Esta última notación es un poco más compleja en su lectura, pues se entiende como: el conjunto “A” intersección al conjunto “B” es igual a los elementos compartidos $\{x\}$ que pertenecen al conjunto universal “R”; tal que (\mid) los elementos $\{x\}$ se encuentren contenidos (\in) dentro del conjunto “A” y (\wedge) los mismos elementos también estén contenidos en el conjunto “B”. Otra forma de enunciarlo sería así:

$$x \in (A \cap B) \Leftrightarrow x \in A \wedge x \in B$$

En esta notación matemática se aprecia una doble implicación o equivalencia de afirmaciones, el que se debe leer entonces de la siguiente forma: los elementos

compartidos $\{x\}$ están contenidos en la intersección del conjunto “A” con el conjunto “B”, y ello implica en ambos sentidos (\Leftrightarrow) que los elementos $\{x\}$ pertenecen al conjunto “A” y al conjunto “B”. Las otras clasificaciones emanadas de la figura nº 4 son:

$$A \cap C = \{cc\} \quad B \cap C = \{n, t, s\} \quad A \cap B \cap C = \emptyset \text{ (conjunto vacío)}$$

La verdad es que no es necesario replicar en cada una de las intersecciones estos ejercicios analíticos, porque en realidad tan sólo representan implicaciones lógicas que emanan de la misma teoría más que de la naturaleza de los datos. No obstante, la Teoría de Conjuntos es bastante idónea para sintetizar la noción de “modelo” que nuestra tesis se encuentra empleando (véase el Marco Teórico en la presentación de la propuesta). Por ejemplo, P. Amster y J. P Pinasco (2014: 92) sugieren que los modelos se pueden comprender del siguiente modo: $G = (N, \{A_i\}_{1 \leq i \leq n}, \{u_i\}_{1 \leq i \leq n})$; notación que se lee como: un juego (“game”) es una triada compuesta por el conjunto de jugadores “N”; un conjunto finito de acciones que dispone cada jugador (A_1, \dots, A_n) , y un conjunto de funciones de utilidad finitas asociadas a cada estrategia (u_1, \dots, u_n) . Existen en la literatura científica otras formalizaciones similares:

- 1) Un conjunto de jugadores $i = 1, \dots, n$; 2) un conjunto S_i de estrategias de los jugadores. Un perfil de estrategia para el juego sería: $S = (S_1, \dots, S_n)$ donde $s_i \in S_i$ para $i = 1, \dots, n$; 3) función $\pi_i: S \rightarrow R$ para el jugador $i = 1, \dots, n$, donde S es el conjunto de perfiles estratégicos, de modo que $\pi_i(s)$ es la recompensa del jugador i cuando escoge el perfil estratégico s (Gintis, 2000: 12. En Ostrom, 2015: 75 [pie de página])

Llama la atención que ambas expresiones, cuya intención es sintetizar un modelo de juego, no integran uno de los elementos centrales que son las reglas “R” (como nosotros las designamos). Quizás aquel conjunto, teóricamente hablando, precede todos los anteriores, puesto que su función es prescribir la interacción social, por lo tanto, “R” = “R (G) (conjunto de reglas del juego)” cuyos subconjuntos definirán a todos los participantes, sus estrategias y los pagos esperados.

Volviendo a la descripción del diagrama, para nosotros resulta necesario argumentar por qué cada elemento reúne las condiciones para ser clasificado en uno o más conjuntos de diferentes sistemas reglamentarios. Si examinamos a cada elemento interseccionado se verá que, por ejemplo, el elemento “b” se ubica dentro de los conjuntos “A” y “B” porque la documentación vigente es necesaria para participar de las organizaciones y al mismo tiempo para poder trabajar legalmente. Sin embargo, ello no es necesario si se busca obtener cupo en la caleta, puesto que hay algunos oficios que no los demandan porque generalmente no están asociados a la extracción de recursos marinos. En muchas ocasiones observamos a trabajadores de la caleta que no poseían documentación “al día”, como es el caso de RG, e igualmente seguían con sus labores.

Los otros dos elementos interseccionados, “d” y “e”, estarían muy relacionados entre sí, puesto que estos involucran el acceso a un área de manejo que se obtiene mediante estudios de adjudicación. Una vez obtenido, los organismos gubernamentales, como SERNAPESCA y Gobernación Marítima, imponen una frecuencia de explotación, basándose plenamente en los resultados que entrega el estudio científico.

Los elementos de la intersección entre los conjuntos “B” y “C” abordan una relación entre las normas de organización y el sistema reglamentario que emana de la administración de Caleta Coquimbo. Por ejemplo, el elemento “n” tiene que ver con las facultades de la corporación para facilitar el espacio central del muelle, y así el sindicato turístico puede brindar sus servicios a los turistas que vienen a caleta. Esto depende de dos sucesos: 1) que la organización llegue a un acuerdo sobre los días y horas que van a trabajar, para luego enviar una carta al ente administrador de la caleta; 2) que la corporación facilite el espacio para tales efectos.

En la misma relación que existe entre ambos sistemas normativos, notamos que puede haber una aplicación mutua de las sanciones por participar en riñas (el elemento “s”): el castigo impuesto por la corporación, y la sanción interna del organismo a la que uno pertenezca. Al parecer, dependiendo de las características

del conflicto obviamente, si hubo golpes e insultos presentes, la sanción podría “pasar a mayores” y enlazar a los dos conjuntos reglamentarios, en especial si se inician riñas dentro en las dependencias de la caleta, ya que ello atenta contra las reglas de convivencia que impone la corporación. Se supone también que las organizaciones tienen el derecho de excluir a sus miembros, que generalmente ejercen cuando hay grescas entre personas del sindicato o cuando alguien no respeta las reglas de trabajo.

El elemento “t” es algo a lo que no se ha hecho referencia. Se trata del derecho que poseen las organizaciones para utilizar las instalaciones de la administración para hacer reuniones o sufragar. Habitualmente las dependencias que utilizan los colectivos son el segundo piso de la infraestructura, a la que muchos informantes se referían como la “casa amarilla”.

Existe una anécdota que ocurrió en terreno al tratar de asistir a una votación por directivas del Sindicato de Buzos Mariscadores. Nos encontrábamos con el Alcalde de Mar, quien nos había informado de esa instancia, y como investigadores nos interesaba registrar esa votación para obtener datos etnográficos sobre los arreglos institucionales. Cuando el funcionario informó a JA sobre nuestro interés de observar cómo se desarrollaba la votación —él no era presidente del sindicato en ese momento—, JA prohibió nuestro acceso con un rotundo “no”, puesto que si una persona externa estuviese presente durante la votación, podría generar “desconfianza” entre los miembros de la asociación, ya que “este es un tema gremial”. Quizás no sea prudente interpretar estas palabras, dado que puede significar una enorme desconfianza entre miembros de la organización, o bien es reflejo de una regla institucional que excluye del espacio a personas no sindicalizadas durante estas instancias. El Alcalde nos compartió su perspectiva acerca de esta situación: para él, esta exclusión era producto de malas prácticas organizacionales; de manipulaciones internas que doblegan a la institución a obedecer intereses personales, por ende aquellos participantes envueltos en esas maquinaciones podían verse afectados si salían a la luz; él

tenía la impresión de que “algo se traen [con la votación], yo lo sé, por eso no te dejaron entrar”.

El último de los elementos que queda por describir es “cc”. Éste fue el único viable para clasificarlo dentro de los conjuntos “A” y “C”. Esta regla consiste en los “cupos” que refieren a la cantidad de trabajadores, sindicalizados o no, cuyo derecho fundamental es “pertenecer a la caleta” –hicimos mención de esto anteriormente–. Aunque no tenemos certeza de si ese cupo es determinado por los organismos gubernamentales o no, lo que sí determina que un pescador tenga cupo es si acaso posee un registro pesquero artesanal de la región. Con esas características se hace notoria la relación de este elemento con el elemento “b”, que refiere a la documentación vigente. Pero cabe señalar que en realidad ambos son diferentes, porque “cc” es un derecho a pertenecer a la caleta que está condicionado por la posesión de documentación formal y vigente. Por lo que teniendo esos papeles en orden, un pescador artesanal puede solicitar un cupo en la caleta a la corporación.

Es bastante asombrosa la cantidad de reglas que afectan al trabajo y a las organizaciones pesqueras, pero tampoco podemos olvidar que son las normas que apreciamos en terreno, por ende los registros estuvieron limitados a las experiencias del investigador. En realidad, Caleta Coquimbo dispone de muchas más reglas de las que no se tienen conocimiento. Sin embargo, para los fines de la investigación no son muy relevantes.

El lector de esta tesis probablemente piense que la descripción de los arreglos institucionales se limitó sólo a la forma que adoptaba el “compromiso creíble” y “la supervisión mutua” en ambas organizaciones con las que se trabajó en terreno; que prescindimos del análisis sobre “la provisión de nuevos conjuntos institucionales” tal como el primer objetivo específico de la investigación nos exige. La verdad es que el proceso de “provisión” es un momento en la “vida” de estas instituciones, por lo que tiene más relación con la emergencia de estos sindicatos. Entonces, bajo esta premisa, el desarrollo descriptivo de la provisión organizacional deberíamos llevarlo a cabo en el siguiente capítulo.

IV. FINES DE CADA ORGANIZACIÓN: LA LÓGICA DEL “COLECTIVO”

El cuarto capítulo de esta tesis va consistir en identificar el conjunto de acciones organizacionales específicas que emanan del Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo. Está claro que estos actos tienen su origen en acuerdos grupales, y que por ende, al ser estrategias colectivas, están íntimamente relacionadas con los arreglos institucionales y las reglas de trabajo.

Quizás estos apartados repitan exhaustivamente la cantidad de beneficios registrados en cada organización, lo que ha sido uno de los tópicos más desarrollados durante los capítulos anteriores. Sin embargo, resultaría interesante también incluir las visiones ideales o motivaciones de los actores en su búsqueda del bienestar colectivo, puesto que reflejan objetivos institucionales los cuales son muy relevantes para nuestra investigación. La estructura del capítulo contempla entonces lo siguiente: en primer lugar, se exhibirán los fines de cada organización estudiada; cómo emergieron y cuáles son los objetivos que pretenden lograr, resolviendo así uno de los mecanismos no descritos durante el capítulo anterior, la *provisión institucional*. Segundo, se definirán más detalladamente cómo se manifiestan los “*beneficios de organización*”, porque como es un concepto que se enmarca en la Racionalidad Económica y la Teoría de Juegos (**Véase Marco Teórico**), aquellos podrían comprender a *todas recompensas materiales o sociales, por ejemplo el poder o el prestigio, que se obtienen a cambio de la participación en los sindicatos, organizaciones de trabajo o asociaciones gremiales*. En síntesis, la reflexión apunta a observar cómo estos grupos consiguen ciertos beneficios para sus integrantes y qué sentido tienen o le dan sus actores.

4.1 Provisión de nuevos conjuntos institucionales: sindicato buzo mariscador

La provisión sólo podrá ser comprendida si se observa bajo algunos parámetros específicos: “el establecimiento de la confianza y del sentido de comunidad” (E. Ostrom, 2000: 83), los que serán posibles siempre y cuando existan canales

explícitos de comunicación –formales o informales– entre los jugadores, ya que por medio de estos *intencionan* la cooperación.

En virtud de la exposición y sus objetivos en desarrollo, comencemos con la interrogante que inicia este capítulo ¿cómo nace el Sindicato de Buzos Mariscadores [acto provisional]? Esta pregunta tiene una enorme relación con los procesos formales para la adjudicación del área de manejo. Sin embargo, hay otros elementos presentes detrás del relato que aportaron los informantes acerca de la provisión, como por ejemplo:

“Bueno, nuestra organización se fundó más o menos por ahí por los años 90. ¿Me entiende? Los años 90 se creó nuestra organización con el fin de, de mantener una, porque era cada cual corría con sus colores, como se dice, o sea, cada cuál por su lado no más, no teníamos, por ejemplo, una organización, nosotros quisimos crearla para tener un poco de esfuerzo ¿me entiende? O un poco de respeto ante otras organizaciones que de repente como que nos pasaban a llevar, o como también nos sentíamos marginados ante, ante... Nos sentíamos marginados de organizaciones que ya estaban formadas, que ya tenían fuerza ¿me entiende? Entonces nosotros nos organizamos para tener este gremio que actualmente tenemos para... para poder tener voz ante; ante por ejemplo las autoridades, digamos. Si teníamos alguna inquietud, plantearla, pero no como una persona natural, sino como gremio ¿me entiende? Con un respaldo. Entonces ahí nació esta organización y a la vez también fue para crear una de las primeras áreas de manejo que, que nació aquí en Coquimbo. Entonces nosotros conformamos el área de manejo, qué sé yo, llamada la Península de Coquimbo. La fundamos en 1993 y... Creamos esa área de manejo y que actualmente la tenemos vigente con resolución al día ¿para qué? En virtud de nuestros asociados, para que ellos puedan tener una mejor calidad de vida. Bueno, la actual área de manejo nosotros la mantenemos con 3 recursos... loco, lapa y chocha. Igual hacemos

extracción, hacemos caza submarina que es lo que yo personalmente me desempeño” (Extracto de entrevista a JA, pescador artesanal, junio 2015).

El extracto explica que la organización nace justamente para adjudicarse un área de manejo, la que fue una de las primeras concesiones hechas en la región durante los años 90, según el entrevistado. Supuestamente, la motivación de crear una agrupación formal adquirió sentido, para los actores, cuando vieron la oportunidad de renunciar a los beneficios del trabajo individual –“cada uno corría por sus colores”– para conseguir beneficios comunes. La cita entrega casi una elaboración exacta de los pasos para la transformación de acción individual a una acción colectiva; parece que obtienen mayores beneficios a través del acto organizado que del acto solitario. Desafortunadamente, la cita carece de muchos de los aspectos provisionales como la “comunicación” –cómo es que esta se hizo, qué canales formales o informales utilizaron–, pero de igual manera aporta bastante a nuestra tesis.

Hay, eso sí, como se puede evidenciar en la cita, una reflexión en torno a los motivos detrás de la organización que son muy sugestivos. Los buzos, al sentirse “marginados” o “pasados a llevar” por otras organizaciones ya constituidas, entendieron que se hacía cada vez más necesario construir una organización, en especial porque al tener una institución formalizada, emergería de ella una supuesta “fuerza”, que es una especie de poder colectivo, el que impulsa “cambios” y los ayuda a hacerse respetar ante otras agrupaciones. Varios informantes (AMZ, HP y LM) describen el mismo fenómeno como “respaldo”, cuya “fuerza” permite exigir “demandas” a las “autoridades”. La cita no es muy descriptiva como para asignar mayores características a este proceso, pero demuestra una interesante correlación con los discursos de otros informantes. En síntesis, los datos parecen afirmar que las organizaciones estudiadas no sólo tienen contemplados mecanismos de acción colectiva para el acceso a recursos comunes, sino también para articular demandas/solicitudes a otros grupos y autoridades de la caleta; demandas que sólo se podrían articular por medio de una organización formal y el “respaldo” que emanaría del grupo. En realidad, no sería

descabellado señalar que los discursos parecen apelar a un ideal de “gobierno” y de “representación”.

De hecho, una de las organizaciones que ha logrado efectivamente influir en Caleta Coquimbo es el Sindicato de Buzos Mariscadores, ya que ellos participan activamente de las elecciones de cargos de autoridad en la Corporación Bahía de Coquimbo. Por otro lado, el Sindicato de Turismo ha tenido permanentes discrepancias con los representantes de la administración, sobre todo porque ellos acusan que les han impuesto una serie de trabas burocráticas para participar en el ente corporativo.

El segundo punto que queda por desarrollar son los beneficios exactos que se obtienen al conseguir una membrecía en la organización de buzos, dos de los cuales ya habían sido nombrados durante los capítulos anteriores: 1) acceso al área de manejo; 2) una fracción monetaria del reparto del “fondo social”, más la seguridad social que brinda el mismo; 3) la concesión destinada a administrar el casino en la caleta.

Se ha hablado bastante a lo largo de esta tesis sobre el primer beneficio organizacional, pues, en resumen, acceder a un área de manejo generalmente implica seguir una serie de reglas de organización y trabajo, además de las regulaciones marítimas impuestas por instituciones externas, tales como la frecuencia laboral y el conjunto de requerimientos formales para la navegación. Sin duda, estas son las reglas más relevantes de la organización, y ciertamente quebrantarlas define a todo acto de extracción en el área de manejo como “pesca ilegal”. Por cierto que se han registrado conflictos en el sindicato en relación a la regla de frecuencia laboral que ordenó SERNAPESCA, puesto que los buzos sólo pueden trabajar los días viernes de cada semana, lo que para los apropiadores del área resulta “insuficiente”.

Obviamente lo que se obtiene del trabajo de buzo mariscador son determinados recursos marinos, y tenemos en cuenta de que a lo largo de esta etnografía no se ha expuesto ni una pista respecto a cuál es el destino de las especies que ellos

extraen. En ese sentido, tampoco disponemos de registros específicos sobre si los buzos mariscadores, independiente a de su asociación con el gremio, realizan venta directa u otras formas de comercialización. Para ayudar a precisar este análisis se cruzaron algunas variables del CENSO pesquero, los cuales arrojan las siguientes observaciones: más del 50% de la captura de los buzos mariscadores presentes en Caleta Coquimbo, tomando tan sólo la primera y principal especie priorizada²⁷, es destinada a la entrega de intermediarios comerciantes; un poco más del 4% la llevan a una planta de procesamiento, y alrededor de un 1% son vendidos directo al mercado; el resto, algo así como 43%, aparecen como datos perdidos. Parece ser entonces que los buzos mariscadores de Caleta Coquimbo principalmente negocian el volumen de su captura con terceros.

La segunda forma de beneficio organizacional, que igualmente hemos descrito en varias ocasiones, es el llamado “fondo social”. Habida cuenta que este es un pozo de dinero cuya recaudación se hace gracias al aporte de las cuotas mensuales, lo usan principalmente para repartir el monto a todos los miembros del sindicato una vez finalizado el año. Sin embargo, también lo disponen en caso de que un miembro se enferme o su embarcación resulte dañada; lo usan para cualquier suceso que deje inhabilitado a alguien en su trabajo.

Cabe señalar que la cantidad y el monto de estas cuotas son iguales para todos, miembros y dirigentes. Sin embargo, existe la posibilidad de alterar la cifra y periodicidad en función de un factor al que podríamos nombrar “*Reconocimiento Institucional de la Diversidad de Ingresos*”. Aquel se expresa de la siguiente manera: determinados miembros del sindicato con cargos de autoridad, al observar en “otros” ciertas condiciones debilitantes que reducen sus ingresos y los fuerza a no pagar la totalidad del monto que exige cada cuota, o a pescar ilegalmente, entre otras malas prácticas, lo más probable es que sean perdonados dependiendo de la cercanía con los agentes y la reputación que tenga con los demás. Por esta razón, nosotros argumentamos que la institución adquiere un

²⁷ Véase el cuestionario del CENSO pesquero.

carácter “voluble”, en lo que respecta a la aplicación de sanciones y a la persecución de quienes rompan las reglas de trabajo.

Nos gustaría agregar que, en términos lingüísticos, las expresiones que parecen promover esta “volubilidad” eran muy evidentes en las categorías y clasificaciones que muchos de nuestros informantes habitualmente utilizaban, las que se pueden resumir en: “sujetos que pasan por necesidades”. Estas expresiones producen una suerte de “tolerancia al desertor”, a varios miembros de la organización, ya que posiciona al transgresor como un sujeto desvalido frente al resto.

Respecto al segundo beneficio de organización, el aporte que debe realizar cada participante no es, tal como indica la cita, “una cifra grande sino que es ‘algo’, pero tiene que aportar su ‘restito’ a la organización, y en todas partes lo hacen igual” (Extracto de entrevista a ET y JV, buzos mariscadores, junio 2015). Este “fondo social” reúne todas las condiciones necesarias para ser clasificado como un “costo de organización”, aunque por un lado es un costo, y por otro, una remuneración, debido a la gran repartición que realiza la agrupación al finalizar el año; sin dejar de lado que también acude al bienestar de todos los participantes ante eventos desafortunados.

El último de los beneficios de organización que queda por tratar es la concesión del casino ubicado en Caleta Coquimbo. Durante el terreno efectuado a fines de febrero del 2015 y a comienzos de marzo del mismo año, apreciamos un casino que operaba; atendía a clientela, tanto turistas como pescadores de la caleta. Pero después, cuando volvimos a la caleta en junio, el casino había cesado sus funciones. Varios informantes sugirieron que había terminado el plazo del contrato de concesión que tenía el sostenedor del local con la administración de la caleta.

“Había una persona de afuera que estaba a concesión, paga algo aproximadamente... mil pesos mensuales [un millón de pesos], que es plata. Esa entrada es pa’ la...pero el plazo ya se le terminó los años que tenía que estar, y empezaron... tiene allá afuera también restaurante, tiene acá, oye, vamos a estar hinchando uno que sea de acá, entonces qué es lo

que pasa, que ahora le dieron la opción de las 4 agrupaciones, cualquiera podía, tenía la opción de, los que estamos acá, no uno particular digamos” (Ibíd.).

Tal como la cita apunta, alguna vez hubo una concesión del casino de la caleta que estaba sujeta a una persona externa, pero una vez terminado el contrato del casino, la corporación dio la oportunidad para que alguna organización de la caleta pudiera concesionarlo. Ahora bien, según los informantes, el ente corporativo de Caleta Coquimbo lo hizo de esa forma porque para muchos de los trabajadores era ilegítimo que una persona sin vínculos reales con los pescadores artesanales tuviera un negocio en el muelle. Para ellos, el espacio de la caleta corresponde a los pescadores y no a empresas externas.

Aunque la opinión de los informantes sugiere que estos negocios deberían ser llevados a cabo sólo por los socios de la caleta, muchos de ellos también aludían a que la mantención de este casino era enormemente cuantiosa, algo así como un millón de pesos mensuales, y por esa razón, supuestamente, ningún individuo de la caleta podía solventar los gastos. Sin embargo, tal vez una agrupación de la caleta sí posee la capacidad de generar este tipo de inversiones.

Se sabe que anteriormente a la llegada del sujeto externo, el contrato de la concesión se había otorgado a la Asociación Gremial de Pescadores y Buzos Mariscadores, pero desafortunadamente se generaron enormes problemas en la administración de los gastos demandados por el restaurante, y surgieron, además, dificultades en la legitimación del acto, ya que los beneficios producidos por este casino eran distribuidos de forma difusa, tal como apunta este extracto de entrevista:

“Cuando eso se hizo, tuvieron los pescadores, no funcionó ¿Sabe por qué no funciona? Porque son muchos. Mire, usted está gobernando a un resto de la gente ¿pero qué pasa con el otro resto? Oye y eso ¿por qué yo no? [...] qué es lo que pasa, nosotros mismos podríamos entrar, qué es lo que nos haríamos cargo, un ejemplo, pa’ que queden claro en esa parte: entro

yo, entra él, ya... los 5 dirigentes o 7 dirigentes, sabe qué, aquí y allá y de repente puede entrar unas personas de la familia, ya, la señora Berta o la hija ¿sí o no?, a la pega, al trabajo ¿y qué pasa con los otros que quedan de afuera?, ¿y nosotros?, y eso que somos poquitos ¿cómo será donde hay 200? Entonces es mejor para mí” (Ibíd.).

Cuando la administración del casino pasó a manos de la asociación gremial, no había claridad sobre quiénes podían participar y qué beneficios se iban a obtener de esta cuantiosa inversión. De hecho, muchos apuntan que al ser una organización con numerosos miembros, el reporte de las ganancias monetarias tendía a ser difuso, ya que favorecía a los dirigentes y sus redes de amistad, quienes tenían directa participación de la administración del local, e incluso incorporaban a algunos de sus familiares. Es importante resaltar que la Asociación Gremial de Pescadores y Buzos Mariscadores era, para diversos informantes (BV, LM y HP), una “mala organización”, debido a la enorme cantidad de miembros e intereses contrapuestos que dificultaban la convivencia entre los miembros del grupo.

Pese a los problemas que tuvo la organización de pescadores y buzos artesanales, el Sindicato de Buzos Mariscadores pretendía elaborar el contrato para su concesión, porque en ese negocio “veían una oportunidad”; es una inversión con grandes retornos esperados, que iban a traducirse en aumentos significativos de ingresos y bienestar colectivo.

4.2 Provisión de nuevos conjuntos institucionales: sindicato de turismo

A continuación aportaremos una descripción de cómo nació la organización de turismo en Caleta Coquimbo. Habíamos señalado anteriormente que la institución busca regular la actividad turística de la caleta, fijando reglas de trabajo, y a la vez, cabe recordar que los participantes de este grupo incluyen tan sólo a dueños de embarcaciones turísticas (armadores); el resto no incide en los arreglos de esta organización (tripulantes).

Ciertamente, al igual que en la agrupación buzo mariscadora, el sindicato nace porque unos pescadores “vieron una oportunidad” en el rubro del turismo. Pero a diferencia de los buzos mariscadores, fue necesaria una gran inversión monetaria para que algunas de sus viejas embarcaciones –no habilitadas para la captura– pudieran seguir operando con diferentes fines.

“Las embarcaciones que teníamos se le fueron cerrando las puertas como te explicaba. Por ejemplo, ahora viene una ley que hay que tener posicionador y salir no más a las 5 millas, ninguna de las lanchas que tenemos nosotros ahora haciendo turismo está apta para ir a las 5 millas, entonces había lo más rápido posible desarmarla y hacerla turística, de paseo. De ahí nace la idea de que, que necesitamos un sindicato así como para reunirnos y ver las cosas buenas, las cosas malas que tenemos y agruparnos, y de ahí buscar un líder para pertenecer a la corporación” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015).

La cita indica que como estos botes no tenían incorporados posicionadores²⁸ satelitales, los armadores decidieron optar por transformarlos en lanchas turísticas, y así evitaron perder las embarcaciones por su inutilización. Es claro que bajo estas razones algunos pescadores decidieron emprender negocios en rubros turísticos, pero no se ha explicitado aún cuáles fueron los motivos para crear una organización sindical turística.

“Claro, si es como tener una micro, no saco nada si yo tengo que salir a las 10:00, y porque la otra micro sale a las 9:50 yo le voy adelantar, me voy a adelantar para llegar primero y llevar a la gente antes, no, tiene que haber un respeto, una ley” (Ibíd.).

Sabemos que una de las principales misiones que tiene la institución turística es regular el trabajo por medio de algunas reglas, pues de esa manera pretenden que la totalidad de los participantes obtengan los mismos beneficios y oportunidades. Otra motivación “provisional” semejante al discurso de los representantes del

²⁸ El posicionador satelital o “*vessel monitoring systems*” tiene como objetivo conocer la ubicación de la embarcación, su adquisición es generalmente privada.

Sindicato Buzo Mariscador, es el ideal de “respaldo” o “fuerza” que emana de la organización. HP hablaba además de lo importante que era formalizar el sindicato, porque a través de ese componente “formal”, se validarían ante las autoridades gubernamentales como La Armada de Chile, SERNAPESCA y SERNATUR para poder innovar en los servicios turísticos (pesca recreativa y actos teatrales entre embarcaciones), haciéndolo por medio de solicitudes formales o demandas legales que representen el interés grupal, puesto que “como particular no te atienden”. Junto a lo anterior, la formalización de la organización, a su vez, permitiría solicitar a las autoridades de Caleta Coquimbo incorporarse a la Corporación de Caleta Coquimbo, para que sus miembros puedan participar en las elecciones de los cargos administrativos.

Como podemos apreciar, en la organización hay deseos de legalizar su existencia, y así emprender en acciones que influyan en otros arreglos institucionales (gubernamentales y administración de la caleta). Es obvio que ellos ambicionan que estas negociaciones o solicitudes sean fructíferas, de modo que consigan innovar en sus negocios y captar una mayor clientela. Recordemos que el problema de “pescar recreativamente” radicaba en que los funcionarios de la Armada exigían un permiso adquirido de pesca deportiva a todos los turistas que deseaban pescar en la bahía, so pena de multa. Para los miembros del sindicato, este criterio legal no debía aplicarse debido a que el servicio turístico que ellos pretendían dar no era en sí pesca deportiva, sino “recreativa”. Se supone que esta última se diferencia del deporte principalmente porque no se extrae el pescado capturado; éste se devuelve al mar haciendo que el acto se catalogue de “entretenimiento”, y no un deporte competitivo.

Además de aquella acción futura, también pretenden no ser interrumpidos ni multados al momento que teatralicen “la pelea de barcos”. Este acto consistía en una batalla entre los tripulantes de dos embarcaciones: los piratas *versus* los vikingos. Nosotros tuvimos la oportunidad de apreciar este acto llamativo desde el muelle de la caleta. Habían tripulantes que se disfrazan de los personajes de la

película “Piratas del Caribe”, disparaban grandes pistolas de fogueo y peleaban usando espadas de plástico entre una embarcación y otra.

“HP: ¿Qué pasa? Mire, nosotros hacíamos una pelea en el mar con nuestros disfrazados y todo, pero la autoridad marítima nos prohibió hacer una pelea. E: ¿Con qué argumento? HP: Con que se podía caer uno al agua y aquí y allá y todo el cuento, y resulta que no es el público el que participa, por ejemplo: él [apunta a un tipo disfrazado de pirata] es pescador de toda una vida. Son los mismos pescadores que han ido diciendo: ya no queda otro recurso, entonces hagámosla el verano. Entonces no, la autoridad marítima dice: no, sabe que no se puede la pelea. [...] Nosotros, el sindicato va ser para nosotros organizarlo, para nosotros trabajar con la autoridad marítima y coordinar nuestras leyes que vamos a tener internas, las reglas, los estatutos, todas esas cosas. Eso queremos nosotros del sindicato... Es para manejarnos mejor a nosotros, para trabajar con la cuestión del SERNATUR, eso es... como sindicato tiene SERNATUR que venir a visitarnos y como sindicato atendernos, pero como particular no me atienden ¿Entiende? Plantear toda esta problemática que tenemos con los tour de pesca por ejemplo donde SERNATUR nos defienda a nosotros, ya que siempre quiere que se haga turismo, que se atienda bien al turista aquí en la Región. Ahí ellos tienen que decir: ya po', estos chicos tienen un grupo turístico, lo hacen bien, necesitan esto” (Ibíd.).

Otra demanda o negociación que cobra fuerza en la organización es la de “trabajar con SERNATUR”, puesto que esta entidad a veces financia iniciativas de emprendimiento turístico, y además aporta con un “respaldo” para la ejecución de determinadas acciones. HP y su hermano nos contaban en una conversación informal que, en ocasiones, los pescadores artesanales no demostraban “mucho educación”, es decir, carecían de un trato apropiado para “ganarse” la clientela. Supuestamente, la cantidad de groserías que acostumbran a gritarse, y la “braveza” que los hacía ver como personas rudas, terminan alejando a los turistas. Como esas características no son positivas para el negocio, entonces se hacía

necesario que estas instituciones entregaran capacitaciones y “respaldo” para que las otras instituciones, como La Armada, cambiaran sus criterios respecto a la actividad turística de la caleta (actos teatrales y pesca deportiva).

El aporte de estos párrafos nos brinda una discusión interesante en torno a la idea de “provisión institucional”. Retrocedamos un poco a la descripción anterior donde señalábamos que la organización no estaba legalmente formalizada; que tampoco disponía de reglas ni estatutos claros al ser estos puramente verbales, y que el producto de aquellos mecanismos difusos era lo que generaba enormes conflictos entre sus participantes.

“Nosotros tenemos un club, un este... un grupo de turismo, son cuatro lanchas que tenemos aquí. Estarán peleando algunos y nosotros somos los pioneros aquí, los primeros y nos quieren pasar a llevar a nosotros. Llegó uno, y llegó ayer, llegó ayer y quiere él mandar y nosotros tenemos el gremio” (Extracto de entrevista a RV y VV, ex pescadores artesanales, junio 2015).

La cita cuestiona los fundamentos de provisión institucional que nos expuso HP, en especial sobre cómo algunos pescadores artesanales emprendieron negocios relacionados al turismo en la caleta. Independiente de eso, el problema existente, siguiendo lo planteado por el extracto de entrevista, es dónde reside la autoridad y las decisiones del colectivo. Claramente los miembros de la organización pueden estar de acuerdo con la regulación del trabajo turístico en la caleta, y no hay registro que apunte a lo contrario. Ese hecho hace pensar que la misión del Sindicato de Turismo es válida y legítima entre sus participantes. Sin embargo, *son los cursos de la acción colectiva en las cuales aparece resistencia*, ya que en la entrevista de HP se ven lineamientos estratégicos definidos por él mismo –y su hermano, si queremos agregar a otro protagonista–. En las palabras de los otros miembros del sindicato, se aprecia una suerte de denuncia hacia “él, el que quiere mandar”, que lo hacen parecer un sujeto que se jacta de su autoridad e influencia dentro del sindicato. Cabe recordar, además, que durante el conflicto a golpes registrado el sábado 6 de junio, las acusaciones e insultos que le propinaron a HP

–además de los golpes– aludían al mismo aspecto: “¿te crees jefe?”, “¿te crees Dios?”.

A partir de lo expuesto, nos podríamos adelantar a concluir, sólo sobre la base de los arreglos institucionales, que el Sindicato de Turismo tiene graves problemas institucionales que refieren a la falta de normas precisas de trabajo que no den mucho espacio a la interpretación malintencionada. Además, subyacen problemas de legitimidad en relación a la toma de decisiones grupales, porque hay un cuestionamiento sobre en quién recae la autoridad que faculte o represente los intereses sindicales detrás de aquellas acciones colectivas. Sin embargo, el colectivo tampoco ha frenado estas situaciones, es más, parecen “tolerar” la situación hasta cierto punto.

Ya aclarado el primer punto de la exposición sobre los mecanismos de provisión institucional y acción colectiva, queda entonces por desarrollar la segunda arista contemplada en este capítulo, la que aporta con una descripción sobre qué tipo de beneficios se obtienen como resultado del arreglo institucional.

Generalmente, los beneficios de participar del Sindicato de Turismo se traducen en ingresos monetarios, al igual que la participación en el Sindicato de Buzos Mariscadores. Estos ingresos se obtienen a través de la actividad turística, gracias al pago que recibe por cliente.

Las reglas asociadas a esta actividad eran, en primer lugar, la disposición del muelle para encallar los lanchones turísticos, arreglo en el cual participan tanto la corporación como el sindicato. En segundo lugar, el trabajo lo pueden realizar todos los fines de semanas y durante los días de verano. En tercer lugar, hay una regla que fija los valores del pasaje por cliente que aborde cualquiera de las lanchas turísticas del sindicato, cuyo monto es de 4 mil pesos por persona. En cuarto lugar, cada ronda o salida de lancha turística tiene una duración estimada de 20 a 40 minutos. En quinto y último lugar, existe una regla que limita la cantidad de lanchas turísticas a “una por familia”.

Todas estas reglas configuran un escenario de recompensas para el conjunto de los participantes. Esto es, sin embargo, un juego que no requiere que se sigan todas las reglas, debido a que la traición o deserción del contrato también supone beneficios, aunque el transgresor esté sujeto a sanción si es descubierto. A esto hay que agregar que existe una especie de elasticidad en la tolerancia a quienes rompen las reglas, elasticidad que podría estar mediada por el estatus del sujeto (véase el concepto de Volubilidad Institucional) y la frecuencia de faltas que se comporta como un historial que expresa reputación, escenario similar que enfrenta la organización de buzos. Por tanto, habría que preguntarse cuál es el margen de tolerancia a la deserción y por cuánto tiempo pueden sostener aquellas estrategias, sabiendo que en algún momento la organización podría suspender su membresía o expulsarlos.

4.3 Comparando los resultados y beneficios de organización

Aunque los mecanismos de provisión institucional pueden ser descritos como procesos particulares que vivieron por separado ambas organizaciones, es necesario analizar más en detalle algunas dinámicas similares, como el sentimiento de “marginalización”, el enfoque al trabajo y los beneficios grupales, entre otras.

En el análisis que hemos desarrollado hasta ahora, se evidencian patrones comparables en estas dos organizaciones de la caleta. Uno de los hechos más relevantes es la priorización a la labor que realizan los miembros de ambas organizaciones, con respecto a si el trabajo organizacional significa una fuente de ingresos “primarios” o “secundarios”. Por ejemplo, en la organización de buzos mariscadores, el acceso al área de manejo es una fuente primaria de ingresos, por lo menos así lo aseguraban JA, ET y JV. En cambio, el trabajo de la organización turística era para muchos una fuente de ingresos adicional, ya que la mayoría de los armadores, a excepción de nuestros informantes VV y RV que se encontraban jubilados, se dedicaban principalmente a la pesca.

Ahora bien, otra de las dinámicas semejantes que se apreció en los procesos de la provisión institucional, son los sentimientos de “marginalización”, puesto que estos fueron unas de las motivaciones que los informantes mayormente reflejaron en las entrevistas. Aquel estímulo se traducía en el deseo de participar e incidir en el ente corporativo a través de la elección de sus cargos. La gran diferencia entre el Sindicato de Turismo y el Sindicato de Buzos Mariscadores, es que este último sí ha logrado efectivamente participar de la Corporación Bahía de Coquimbo. Sin embargo, ello no necesariamente significa que dicha entidad no reconozca al Sindicato de Turismo como una “organización” propiamente tal, ya que de cierta manera sí legitima la existencia de sus arreglos institucionales, pues concede el espacio del muelle para que ofrezcan servicios turísticos.

Probablemente una de las dinámicas más significativas que comparten ambas organizaciones, en la provisión institucional, es la motivación de adquirir “fuerza” o “respaldo” que los valide ante autoridades externas y de la caleta. En términos prácticos, en aquellas valoraciones hay una lógica de “equipo”, un juego “deportivo” cuyo propósito reside en cooperar o entrar en conflicto. Nuestro marco teórico nos condiciona a pensar en los hechos sociales de esta manera, puesto que las agrupaciones ejecutan una serie de acciones con el fin de obtener resultados tangibles. En ese sentido, podría ser hasta prudente que tales agrupaciones sean modelizadas como simples “jugadores”, ya que es muy evidente que existe una interacción interinstitucional.

Ahora bien, uno de los patrones más relevantes han sido las acciones colectivas e institucionales, los que generalmente apuntan a generar mecanismos de bienestar a todos los miembros involucrados:

“Para que la gente se organice... y organizadamente presenta su disconformidad a ciertas cosas, su conformidad o bien... O viene en conjunto, solicitan, sienten la necesidad de obtener algo y que lo pueden lograr y saben que en conjunto los pueden escuchar... Porque solos no van a pescar a nadie, a nadie van a pescar solo, aquí y allá” (Extracto de entrevista a LM, Alcalde de Mar, febrero 2015).

La cita, como en muchas otras, apuntan a que, “en conjunto los pueden escuchar”, porque supuestamente ahí es donde reside la lógica de “ser colectividad”, ya que así emana el “respaldo” y, con ello, la validación externa. De modo que una vez obtenida esta fuerza comunitaria se podrán emprender acciones colectivas más eficaces, las que pueden ser demandas, protestas, concesiones, adjudicación de un área de manejo, en el espectro de lo posible. En ese ámbito, el ejercicio institucional de estas medidas, en ambas organizaciones estudiadas –y del resto en Caleta Coquimbo–, son actos plenamente racionales, dado que la mayoría de estas ejecuciones tienden a traducirse en recompensas monetarias a corto o largo plazo.

Son, además, por medio de estas acciones colectivas e instituciones que nacen entonces mecanismos de bienestar para los miembros de cada organización, como los “fondos sociales”, y los proyectos de inversión social que generalmente devienen en traspasos de tecnología y equipos de pesca, etc.

Una de las diferencias fundamentales de los proyectos, en comparación con los otros beneficios de organización, es que estos no necesariamente contemplan beneficiar a todos los miembros de una agrupación. Como señalan los informantes, “si tú postulas a un proyecto a través de un sindicato obvio que los beneficios pueden llegar a ti *po'*, a tu embarcación, por último al sindicato que tú perteneces a lo que ellos quieran integrar *po'*” (Extracto de entrevista a AMZ, pescadora artesanal, febrero 2015). Aquello se reafirma también en otras declaraciones. Por ejemplo, LM en alguna ocasión nos dijo que si una embarcación se encontraba en mal estado, el sindicato o asociación gremial debería proveer los materiales para arreglarla. A su vez, BV durante una entrevista aportó con un ejemplo muy similar, en el que la Asociación Gremial de Pescadores y Buzos Mariscadores se había encargado de renovar algunos materiales para facilitar la navegación, como GPS. Asimismo, otro caso del que vale hacer mención era un proyecto que pretendía ejecutar AMZ, el que apuntaba a educar a la población de la caleta en temáticas como el consumo de drogas, y en divulgar ofertas educativas que ayuden a mejorar el rendimiento de la PSU, cuya población

objetivo estaba dirigido a familiares de cualquier trabajador de la caleta que desearan rendir la prueba.

“Es una agrupación de personas con el fin de... de ayudar a la comunidad y la parte donde está nuestra ayuda en la caleta, al pescador artesanal en sí. Entonces la idea es educar a la gente, hacer preuniversitarios, hacer reforzamientos, conseguir con, como ya se tiene una personalidad jurídica, conseguir algún proyecto o algo que sea en beneficio de la comunidad pesquera, de la familia pescadora. Está relacionado a la familia, drogas, cualquier problema que haya en la parte social” (Extracto de entrevista a AMZ, pescadora artesanal, febrero 2015).

Cabe resaltar que el ámbito “educacional” fue una de las temáticas que más abordaron nuestros informantes (AMZ, BV, HP, AL y VV), puesto que, para ellos, la mayoría de los “pescadores son analfabetos”, lo que trae serias repercusiones, debido a que el equipo necesario para trabajar en la pesca usualmente requiere de instrucción y lectura de manuales bastante complejos. Al parecer SERNAPESCA ha tratado de remediar esta situación, obligando a que todo pescador artesanal que quiera renovar sus permisos de pesca deba poseer, como mínimo, un certificado de egreso de la educación media.

Aunque nuestro objetivo principal se limita solo a comparar dos organizaciones de la caleta, el Sindicato de Buzos Mariscadores y el Sindicato de Turismo, no por eso dejan de ser importantes estos registros etnográficos, puesto que estos proyectos tienen como objetivo beneficiar no sólo a los miembros de una institución, sino que también buscar incidir en el resto de la población de la caleta, demostrando, además, que si uno no participa de un sindicato no debería significar impedimento alguno para conseguir beneficios de aquellas iniciativas. Sin embargo, los interlocutores válidos para entidades como el Estado u organizaciones no gubernamentales solo pueden ser representantes de entidades colectivas.

Gracias a todo el conjunto de datos que hemos desarrollado acerca de “los beneficios de organización”, cuya lógica está presente en cualquiera de las organizaciones que se registraron en terreno, así con el fin de modelizar los hallazgos, será necesario entonces encuadrar la información empírica con la teoría. Orientándonos bajo este lineamiento, vemos sin duda alguna que el “beneficio por participación”, en estas organizaciones de trabajo, no debería analizarse como un sistema de pago unidimensional (monetario), puesto que la participación, como nosotros la entendemos, está mediada también por otros factores, tales como la amistad, la aceptación y el capital social. En realidad, sería un reduccionismo insostenible plantear que la membrecía depende únicamente de una relación medios-fines cuya aseveración no contradice ninguna nuestras proposiciones anteriores.

El objetivo de esta tesis es comparar dos modelos que subyacen en las relaciones internas del Sindicato de Buzos Mariscadores y Sindicato de Turismo. Creemos tener información suficiente como para elaborar sistemas de pagos correspondientes. Eso sí, al sugerir tal curso de acción habrá que debatir en torno a los tipos de variables a las que nos veremos enfrentados. Para formalizar tales sistemas proponemos emplear la siguiente estrategia: comenzaremos por desarrollar algebraicamente las fórmulas que representen las ganancias percibidas por los participantes de ambos sindicatos, sabiendo que de esa forma nos limitamos a tan sólo examinar las variables de las utilidades formales. En otras palabras, deliberadamente se dejará de lado el análisis del impacto que tienen las estrategias individuales sobre las ganancias, puesto a que esa tarea será llevada a cabo durante el desarrollo del quinto capítulo.

En resumidas cuentas, cada sistema de pago fue creado a partir de datos cualitativos, es decir, que fueron deducidos del material etnográfico y de las entrevistas, como también de las notas de campo.

V. MOTIVACIONES INDIVIDUALES Y SISTEMAS DE PAGO

El título de este capítulo resulta tal vez a un poco confuso, ¿por qué examinar las motivaciones individuales si estas no afectan al análisis de los sistemas de pagos? De hecho, ambos aspectos podrían ser desarrollados en diferentes apartados y el resultado de la investigación sería exactamente el mismo. Si bien eso es cierto, aquellas motivaciones contienen códigos que generan una gran tensión sobre cómo se estuvieron procesando los datos, ya que en todo proceso de investigación cualitativa surgen diferentes puntos de vista respecto a un mismo fenómeno. Por esa razón, es que la primera parte de este capítulo tiene que necesariamente ocuparse de mostrar la relevancia de la codificación (Atlas ti), puesto que la terminología social empleada por nuestros informantes manifiesta falencias explicativas, aunque estas hayan aportado enormemente a nuestra reflexión.

Este trabajo asumió que las motivaciones preceden a cada una de las estrategias individuales, es decir, que son evaluaciones racionales; una asignación de medios para llegar a fines cuyo acto compromete resultados. La racionalidad fue el principio axiomático que guio nuestro marco teórico, pero ello no implica que la explicación de todo el comportamiento registrado sea “por la conducta racional del agente”.

Si señalamos algunos límites de la Teoría de la Elección Racional, y que a la vez comparte la Teoría de Juegos, es que uno de los reduccionismos fundamentales sería la consideración universal del “ser humano”, que generan una tensión con los arreglos particulares del orden “social”. Más aún porque la racionalidad es tradicionalmente pensada como una evaluación individual y egoísta, es decir, que toda acción tiene como fin la maximización de utilidades (E. Lara, 2015: 16, citado en E. Ostrom, 2015), por lo que su función está limitada a observar sujetos manipuladores y cortoplacistas, también conocidos como *Homo Economicus*, que en su intento de aislar al individuo de la estructura social dejaron automáticamente de tener presente la pulsión poliética (S. López, 2014). Esto significa que todo sujeto actúa en base a dos tipos de inclinaciones: la racionalidad económica y al

homo sociológico, “es decir, entre la parte de la persona que siente el impulso del propio interés material y la parte que se rige por las normas sociales” (J. Elster, 1997: 38). Consecuentemente, la corriente de la economía experimental cree haber demostrado la existencia de individuos con comportamientos egoístas, pero a la vez existen altruistas y cooperadores condicionales (E. Lara, 2015: 17 citado en E. Ostrom 2015). Aquel razonamiento nos obliga pensar que es necesaria una teoría de acción racional mucho más amplia, que ayude a reunir y dar sentido a las motivaciones individuales, por ambiguas que sean, y que al mismo tiempo permita elaborar un modelo explicativo de mayor trascendencia; esta tesis se proyecta a cumplir con estos requisitos.

Nosotros disponemos de un marco teórico que comprende una racionalidad situada, que analiza a la cultura desde un enfoque global: *las expresiones y los códigos contenidos en cada “motivo” que precede la acción*. Esto supone entonces que en el fundamento de las estrategias, ejecutadas tanto por equipos o individuos solitarios, surgen discursos sobre la conducta de “otros”, cuyo valor en la investigación representa una especie de indicador cualitativo, el que diagnostica, en cierto sentido, el estado de las relaciones en o entre comunidades humanas.

5.1 Explicaciones emergentes de la conducta individual para los informantes

Al abordar los conflictos existentes en cada organización, podríamos reducir el enfoque a la toma de decisiones, en otras palabras ¿qué motiva a los individuos a romper las reglas de trabajo? Hay quienes argumentarían que la respuesta de esta pregunta podría estar contenida en los discursos de nuestros informantes clave, puesto que reflejan interpretaciones de su “mundo”; en antropología generalmente designamos a esta estrategia de análisis como “la visión del nativo”, o perspectiva *emic*.

Ahora bien, nuestra postura no consiste en simplemente creer la versión de cada uno de los entrevistados, aunque sean ellos quienes realmente participan en su sociedad y conocen todos sus esquemas y clasificaciones. Por lo demás, si siguiéramos esa estrategia de investigación no tendríamos disponible la opción de

invalidar algunas interpretaciones que carezcan de sentido, o simplemente no resisten la corroboración de sus postulados. Hay que aclarar que tampoco pretendemos defender una posición extremista que rechace toda la descripción de los informantes.

Si utilizáramos la totalidad de las explicaciones que emanan de cada persona, resultaría de esto una especie de sistematización descriptiva de varios puntos de vista –subjetivos por supuesto–, por ende la respuesta a la interrogante anterior no podría optar a más que la visión particular que comparten la mayoría de nuestros informantes: quienes rompen o manipulan las reglas lo hacen porque “tienen baja educación” y “malas costumbres”. Estos registros son fácilmente catalogables como visiones ideológicas, sin embargo, el carácter homogéneo de las explicaciones resultan bastantes interesantes como para excluirlos del informe. Como advertencia, la mayoría de estos discursos hacen referencia a hechos generales que acontecen en la caleta, y no a hechos particulares de cada organización estudiada.

Fundamentalmente “la baja (o mala) educación” o “la falta de cultura” es, para la mayoría de nuestros entrevistados (LM, AMZ, BV, HP, VV, AL), la principal motivación que orienta a determinados sujetos a emprender en actos malintencionados, por lo tanto, desde su opinión, existe una “maldad” naturalizada en aquellos –un argumento bastante hobbesiano–. El Alcalde de Mar es probablemente quien emitía las visiones más negativas acerca de los problemas habituales de la caleta; en realidad, su trabajo de fiscalizador le producía constantes conflictos con otras personas. En varias ocasiones señaló que había numerosos pescadores artesanales con prontuario policial, e incluso muchos de ellos han pasado tiempo en la cárcel o sufren de “drogadicción”. Por otro lado, la posición de AMZ relativizaba un poco este hecho, puesto que para ella “todos tenemos formas distintas de ver las cosas, entonces hay gente con menos educación”, es decir, según la postura de esta pescadora, la diversidad de posiciones hace emerger conflictos que impiden organizarse con otras personas, lo que lleva entonces a marginarlas.

Es un hecho que la mayoría de nuestras entrevistas, al hablar del amplio espectro de conflictos con otros participantes, más que nada hacían referencia a grupos particulares de personas. Para BV, estos “pillós” no sólo constituían un grupo de sujetos marginalizados “sin educación”, sino que es una categoría que se puede aplicar transversalmente. Por ejemplo, acusaba a los dirigentes de la corporación de hacer arreglos ilícitos para robar el dinero de las arcas públicas de la entidad, dinero cuyo propósito es reinvertir en mejoras a la infraestructura de la caleta y así modernizar los procesos de extracción, pero que por “extrañas razones” terminaban en los bolsillos de ciertas autoridades sindicales.

Una de las teorías más extensas de la que tenemos registro, con respecto al alcance del problema del bajo nivel educacional de algunos pescadores, fue sostenida por uno de nuestros informantes clave (HP), y esta tiene hasta trayectorias psicosociales. El entrevistado postulaba lo siguiente: “los pescadores son sometidos, ¿sabe por qué? Le doy al tiro una razón, porque somos pocos los que sabemos leer y escribir, de pescar un diario y saber la realidad de las cosas, y de eso se aprovechan” (Extracto de entrevista a HP, pescador artesanal, febrero 2015.). Aparentemente, los pescadores se terminan “sometiendo” a un grupo de dirigentes “más vivos”, ya que supuestamente ellos “los van a defender” y “salvar”. Para HP, este fenómeno se replicaba también en las personas que votaron durante las últimas elecciones por Michelle Bachelet. Esta explicación es semejante a la teoría que sostuvo LM sobre el clientelismo en la caleta, pero en vez de utilizar la etiqueta “más vivos” para clasificar al grupo de dirigentes, él hablaba de “personas que te engrupen, te cuentan chistes y hacen asados” con el fin de que les retribuyas con tu voto.

El aporte de este tipo de explicaciones es difuso. Podríamos utilizarlas para construir hipótesis acerca de la terminología semántica u observar los símbolos que contienen cada uno de los argumentos. Desafortunadamente, ello no es relevante para los efectos de la investigación.

Deberíamos afirmar, eso sí, que una de las interpretaciones que rescatamos fue la “motivación” de emprender en pesca ilegal, que al igual que las explicaciones

anteriores, apareció en varios de nuestros entrevistados (BV, AMZ, ET y JV). En general, las proposiciones se resumen al conjunto de “necesidades” por las que pasan las personas, y aluden a que muchas veces estas “no tienen qué comer”, por ende se ven obligados a quebrar las normas. Cabe agregar que BV llevaba su explicación aún más lejos, alegando que el comportamiento que tienen ciertos armadores incentivaba a la pesca ilegal:

“BV: Si tú te pones a vender bebida, vendes 50 lucas en bebida tú, de ganancia, ganancia. Tú y tus compañeros ¿Cuántos les corresponde? / Entrevistador: 25. / BV: Ya, y si tú les das diez no más... ¿Qué ocurre? / Entrevistador: Los estoy estafando po’. / BV: ¡Eso es lo que estamos hablando! Entonces si tú mañana te pones a hacer eso, ve tú quién te va a cargar los cajones y todo eso, porque ya no tenís compañeros ya. Eso es lo que ocurre aquí, eso es el número 1. / Entrevistador: Entonces con la explicación del bote: el armador sale, pero no le da lo que corresponde a las demás personas. / BV: Eso es... porque la gente se enrabia ¿A ti te gustaría saber que te están estafando? Estafa, robo, si a ti te dice un empresario “X” con el que vas a trabajar en el futuro: le vamos a pagar 1 millón de pesos mensuales y a fin de mes te sale con 500 ¡De eso estamos hablando!” (Extracto de entrevista a BV, ex pescador artesanal, febrero 2015).

Aquí se muestra, supuestamente, que la motivación de pescar ilegalmente estaría en función de aumentar los niveles de ganancia del armador, y resulta así porque aquél recluta a pescadores sin documentación, por ende estos tripulantes no estarían en posición de demandar una paga justa por sus labores.

Habíamos señalado, en páginas anteriores, que RG solía a veces incursionar en la pesca ilegal, y lo que lo hacía de éste un acto ilícito, para el caso específico, era porque él carecía de documentación necesaria y formal. RG durante su entrevista nos dijo que no era de su agrado hacer este tipo de actividades, pero que obtenía mucho dinero de ellas, y que las multas de la armada no les afectaban a los tripulantes. El riesgo lo asume el armador al reclutar este tipo de tripulantes,

porque si los funcionarios de la Armada fiscalizaban la embarcación podían emitir una multa al dueño del bote, pero no así al resto del equipo. Sin embargo, los tripulantes ilegales usualmente son sancionados por la corporación. RG también indicó que en reiteradas ocasiones, cuando estos armadores eran descubiertos con tripulación “barata”, existía una pequeña posibilidad de coimear a los funcionarios, los que en un principio lo aceptaban, pero que en la actualidad preferían evitar sobornos.

A partir de esta información, surge un debate acerca de la pertinencia sobre el uso de estas explicaciones como supuestos motivos causales que aplican en cualquiera de los conflictos registrados, tales como: la gorronería del sindicato de turismo, la pesca ilegal en el área de manejo adjudicada a la agrupación de buzos mariscadores, además de otros comportamientos malintencionados de los que ya se han hecho mención. Clifford Geertz alguna vez reflexionó en su obra “La Interpretación de las Culturas” (2003), que los escritos antropológicos son meras interpretaciones, es decir, que recolectan puntos de vista de cada uno de los actores involucrados. Para los efectos de esta tesis, esa postura representa un problema, porque si se pretende responder a la interrogante ¿por qué algunos rompen las normas de trabajo en dos organizaciones pesquero artesanales?, tenderíamos a legitimar ciertas visiones de mundo por prejuiciosas que sean.

En realidad, las motivaciones para nosotros no descansan en información precisa, sino en creencias²⁹, ya que las afirmaciones de nuestros entrevistados parecen estar restringidas “a la falta de capital cultural y muy en especial lingüístico” (P. Bourdieu, 2010: 66), pues someten todas sus explicaciones a etiquetas y clasificaciones sociales como “pillería”, “necesidades” o “maldad”. Por ello reiteramos que su uso debe ser analítico y no político.

²⁹ Tal vez es una apreciación personal, pero en la sociedad chilena es muy común utilizar términos como la “falta de cultura” o “falta de educación”, que son vistos como propiedades constitutivas de individuos “desviados”.

5.2 Sistemas de pagos: el beneficio formal de la organización buzo mariscador

Dejando de lado el amplio espectro de supuestas motivaciones que abastecen de sentido a la acción individual o colectiva, en este apartado se van a exhibir las formalizaciones matemáticas de todos los “beneficios de organización” presentes en ambos sindicatos, cuya expresión es cuantitativa y tangible. Cabe mencionar que dichos beneficios emanan del segundo holón de análisis: los arreglos institucionales internos.

En virtud de seguir identificando los elementos del juego en cada una de las organizaciones, un sistema de pago representa el conjunto de variables que inciden en los pagos formales, que perciben cada uno de los participantes al pertenecer a una institución. Desde luego, los sistemas de pagos se limitarán a analizar recompensas sin aludir a los efectos que tienen determinadas estrategias sobre los pagos. Ese procedimiento se desarrollará durante el quinto capítulo de esta tesis.

En términos formales, los “beneficios de organización” presentes en el Sindicato de Buzos Mariscadores eran tres: 1) el fondo social; 2) el acceso al área de manejo; 3) la concesión del casino. Las fórmulas que utilizaremos para observar el comportamiento de las variables serán sólo respecto a las primeras dos formas de beneficios, puesto que el tercero todavía no se encuentra operando.

El fondo social puede formalizarse de la siguiente manera:

$$12 \cdot (n \cdot c) - s = \text{FSR}$$

La expresión³⁰ anterior se lee 12 –el total de los meses contenidos en un año– por el número de integrantes “n” activos en la organización, multiplicada por cuotas mensuales “c”, menos los aportes solidarios “s” que destina el grupo para realizar fiestas, o para atender las necesidades individuales de quienes se encuentren enfermos o requieran de implementos para trabajar, lo que es igual al valor total

³⁰ La formalización de esta fórmula fue realizada por Arno Klenner, profesor del Departamento de Matemáticas y Estadística de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

del Fondo Social Repartible. Cabe aclarar que como las cuotas son mensuales, el número de meses que contiene un año representa el número de oportunidades para que los participantes de la organización realicen su aporte, pero como sabemos que la volubilidad institucional afecta directamente a la recaudación de este fondo, convendría entonces analizar cómo repercute aquel comportamiento:

$$12 \cdot (n \cdot c) - s - m = \text{FSR}$$

La gran diferencia con la primera fórmula es que el resultado de la volubilidad induce a la existencia de morosos “m”; monto perdido que aparece restado a la recaudación de los aportes solidarios “s”. En esta situación es válido pensar que las cuotas no son totalmente impagas, siguiendo la versión de ET y JV, pues generalmente solicitan al moroso “abonar la mitad [del valor total de la cuota] por último”. Bajo estas circunstancias, no serviría a nuestro análisis –o para una simulación si quisiéramos– utilizar variables en escala, porque es difícil deducir de nuestros datos la magnitud del efecto que tienen los morosos sobre la recaudación final. En realidad, eso sería un problema de tipo estadístico, y nuestra problemática se resuelve sólo en términos de modelización. En algunos casos quizás es preferible utilizar variables nominales porque en ellas recae una ventaja de demostrar, en su uso, lo simple que es abordar la disposición de los factores que alteran los beneficios de organización.

Para formalizar los ingresos que provienen del área de manejo, habrá que hacer alusión sobre algunas de las reglas de trabajo. SERNAPESCA dictaba que la frecuencia de explotación en el área de manejo –esta regla la clasificamos en el tercer capítulo como elemento “e”– se realizara tan sólo los días viernes de cada semana. Deducimos, además, que el proceso extractivo lleva consigo determinados costos asociados, de tal manera que las utilidades que genere una embarcación y sus tripulantes, sólo pueden ser calculadas restando de los ingresos, el costo en combustible y la paga salarial de los trabajadores de la embarcación. Estas condicionantes generan una ecuación matemática que queda expresada del siguiente modo:

$$U_S(n) = (Y - C) \cdot n$$

La expresión anterior se lee: las utilidades semanales –“U” sub “S” mayúscula– son iguales a los ingresos “Y” menos los costos asociados “C”, en tanto “n”, que representa el número de semanas puede asumir cualquiera de los valores estimados ($n = 1, 2, 3...n$). Al restringir la formalización a tan sólo observar las ganancias generadas semanalmente, nos ayudará después a incluir una variable que exprese el comportamiento de la pesca ilegal, ya que en este caso la actividad está directamente relacionada a la frecuencia laboral de extracción.

5.3 Sistemas de pagos: el beneficio formal del rubro turístico

Al igual que en la agrupación de buzos mariscadores, los beneficios de organización que contempla el Sindicato de Turismo tiene relación con el acceso al trabajo y un “recurso” que podríamos denominar clientela.

El sindicato posee una serie de reglas de trabajo que moldean directamente el nivel de beneficios monetarios que recaudan de la prestación de servicios turísticos. En resumidas cuentas, estas reglas de trabajo son: 1) el valor fijo del pasaje por turista (4.000 pesos); 2) limitar a una embarcación por armador inscrito en la organización; 3) trabajar exclusivamente los fines de semana y durante los días de verano. A su vez, existen otros factores que influyen directamente en las ganancias, tales como el número de rondas o salidas que realicen las embarcaciones por día, y el número de clientes que aborden a cada embarcación. Asimismo, este rubro trae consigo determinados costos asociados, los que se traducen en salarios destinados a la tripulación y el combustible utilizado. Ya teniendo en cuenta el conjunto de las variables que hemos descrito hasta ahora, podríamos formalizarlas de la siguiente manera:

$$f \cdot (4.000 \cdot p \cdot s \cdot e - c \cdot s \cdot e) = U_f$$

La ecuación anterior se lee: 4.000 por el número de personas “p”, por cantidad de salidas “s”, por número de embarcaciones “e”, menos los costos de operación “c”, multiplicado por cantidad de salidas “s” y por la cantidad de embarcaciones “e”.

Los alcances de esta fórmula en lo que respecta “f”, lo hacen asumir, o la cantidad de fines de semana “f”, o el número de veranos trabajados “f” si así se pretende; en tanto “f” pueda asumir cualquier valor estimado ($f = 1, 2, 3 \dots n$). Para los efectos de la comparación, sería mejor evidenciar las utilidades que arroja la operación por cada fin de semana, que por el número temporadas de verano.

A partir de la fórmula propuesta se llevará a cabo una factorización, quedando entonces como:

$$1 \cdot [s \cdot e (4.000 \cdot p - c)] = X_f$$

La factorización aporta con una ecuación mucho más simple. Se hizo del tal modo para ordenar la enorme cantidad de variables: {p, s, e, c y f}. Aunque en realidad no hay mucho rigor en su formalidad ni expresión, hay que agregar, eso sí, que existe un valor cuya expresión no representa una variable, sino una constante: el precio fijo del pasaje por turista (4.000 pesos por persona).

La variable “f”, en las utilidades “X”, es una cifra que se rige por temporalidad, es decir, el valor de las utilidades por el monto tiempo (“veranos” o de “fines de semana”), es al igual a la variable “S” (semanas) provista en el sistema de pagos de la organización de buzo mariscadores. No es un contra-sentido involucrar en la fórmula un valor “tiempo”, aunque esto genere confusiones al lector, en especial si el número de salidas “s” o el número de embarcaciones “e” incide de la misma manera sobre el resultado. Sin embargo, dado los modelos de simulación que se van a construir más en adelante, conviene incluir en los resultados una medida temporal, de manera que se puedan comparar los pagos de quienes traicionan a su agrupación o quienes cumplan con las reglas de trabajo.

Teniendo en cuenta la disposición de las variables y constantes que componen la ecuación, resultaría prudente transformarlas en funciones para su mejor lectura. Usualmente se deduce que los beneficios netos o utilidades se expresan como:

$$Y - C = U$$

La lectura apropiada de aquella fórmula es: ingresos “Y”, menos costos “C”, es igual a las utilidades generadas “U”. El trabajo empresarial de cada miembro del Sindicato de Turismo, sigue sin duda el mismo patrón, pero para calcular debidamente los beneficios netos percibidos se requerirán añadir el conjunto de variables de operación.

$$Y(p, s, e) = 4000 \cdot h(p, s, e)$$

$$C(c, s, e) = g(c, s, e)$$

$$U(p, s, e, c) = Y - C$$

Para las fórmulas³¹ anteriores corresponde la siguiente lectura: los ingresos “Y” son iguales a la constante 4.000, por la función (h) del número de personas “p”, la cantidad de salidas “s” y el número de embarcaciones “e”. Los costos “C” son iguales a la función (g), el que contiene los costos de operación “c” (minúscula), por el número de salidas “s” y la cantidad de embarcaciones “e”. Por ende, la función de utilidades “U(p, s, e, c)” es igual a los ingresos “Y”, menos los costos “C”.

La simulación se llevará cabo por medio de las variables que compone cada sistema de pago asociado a la apropiación de recursos o clientela, puesto que de esa forma se evidenciarán los efectos que tienen ciertas transgresiones sobre los ingresos del resto. Es bastante llamativo el conjunto de reglas de trabajo que algunos miembros deciden romper, por ejemplo no se registraron diferencias en los costos del pasaje que exigía cada embarcación; parecía entonces que este es uno de los aspectos mayormente “respetados” por los miembros del sindicato. Por otro lado, los conflictos que sí se registraron tenían relación con la cantidad de embarcaciones “e” y la frecuencia de trabajo “f”. A eso se agrega que la transgresión a la norma de frecuencia laboral fue una de las que desencadenó la fuerte riña entre los participantes de la organización, aunque por el contrario, la

³¹ Formalización llevada a cabo por Arno Klenner y Claudio Tapia, profesores del Departamento de Estadísticas y Matemáticas de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

transgresión a la cantidad de embarcaciones, pese a ser ampliamente vulnerada por algunos, no parecía, en su momento, generar tanto rechazo.

Hay que reiterar que en estos apartados sólo se construyó un sistema de pagos formal, es decir, no se tomó en consideración el efecto que tienen las estrategias elegidas sobre las recompensas. Quizás, como adelanto, podríamos aseverar que la situación moldea una suerte de matriz bastante similar a la del Dilema de los Prisioneros, principalmente porque los arreglos institucionales han restringido a los estrategias a ejecutar actos de cooperación –cumplimiento– o deserción –desobediencia–.

En conclusión, los pagos de la organización de buzos mariscadores están asociados a dos tipos de beneficios: el beneficio por la participación o membrecía traducidos en el reparto del Fondo Social Repartible, y el beneficio por el acceso al área de manejo. A diferencia de esta organización de trabajo, el Sindicato de Turismo no evidencia ni un mecanismo de seguridad social. Eso sí, comparten una semejanza en función del beneficio que obtienen por medio del acceso laboral, es decir, que al participar del sindicato se habilita el muelle para atracar lanchas turísticas, siempre y cuando la solicitud que emana de la organización sea aprobado por el ente corporativo.

VI. LOS JUEGOS DE ORGANIZACIÓN

Los juegos que subyacen en las relaciones internas de ambos sindicatos vinculan dos aspectos relevantes: el sistema de pagos y las estrategias de los jugadores. Las simulaciones pretendieron mostrar cómo afectan determinadas estrategias al conjunto de participantes, dado que las acciones son en sí actos interdependientes. La exposición de todos los datos está acercándose cada vez más a establecer un modelo de Teoría de Juegos, puesto que ya tenemos en conocimiento el conjunto de reglas, el conjunto de jugadores, los perfiles estratégicos y las recompensas asociadas. Por lo tanto, sólo queda examinar cómo inciden cada uno de ellos en los procesos organizativos.

En efecto el lector ha apreciado cómo el perfil de estrategias configura un Dilema del Prisionero, ya que si tan sólo se tomaran en cuenta el conjunto de acciones disponibles en cada jugador, pareciese en realidad que aquellas remiten solamente a cooperar o desertar –la manipulación es un acto traicionero–.

Por ello, la estructura de este capítulo comprenderá lo siguiente: primero, se replantearán los sistemas de pagos bajo el principio de la interdependencia, para así observar el comportamiento de estas y otras variables en la simulación. Segundo, en base al replanteamiento anterior, se hará necesario construir un modelo que agrupe a todas las variables identificadas, y una vez realizado esto, se procederá a una discusión pertinente acerca de las acciones colectivas e individuales; por último, plantearemos una reflexión sobre cómo los arreglos institucionales configuran aquellos escenarios, puesto que prescriben una arena de juego que parece asumir un carácter doble, cooperativo y competitivo.

6.1 Simulación y patrones compartidos en los sistemas de pagos

Una de las ventajas de hacer simulaciones es que ayudan a comprender el comportamiento de las variables y su influencia en los pagos. Cabe señalar que para realizar este procedimiento hay que contar con algunas condicionantes, pues no disponemos de un estudio específico que ayude a dilucidar la disponibilidad de recursos o clientela.

Algunas limitaciones que la simulación adopta son:

- *No utilizar de estudios de casos*, los que bien podrían ser utilizados para evidenciar el espectro de valores que puede asumir cada variable dentro de una muestra definida de casos, de tal manera que los resultados, en términos de beneficios, pudiesen ser analizados bajo consideraciones estadísticas.
- *Simular situaciones bajo condicionantes que nacen de inferencias o deducciones, y no de material empírico*; Esto es necesario para comprender la racionalización que subyace en la actividad laboral. No habría razón para trabajar si no hay beneficios ni stock de recursos o clientela.

A continuación se analizará el caso Buzo Mariscador, para posteriormente compararlo con el sistema de la organización de turismo, de tal manera que se observen sus semejanzas y diferencias.

Los beneficios de trabajo de la organización buzo mariscadora estaban constituidas de la siguiente manera:

$$U_s(n) = (Y - C) \cdot n$$

En cambio la ecuación de pagos en la organización turística es:

$$f \cdot (s \cdot e (4.000 \cdot p - c)) = U_f$$

Lo primero que se advierte es que el número de variables que afectan el resultado en el trabajo turístico es bastante mayor al número de variables que componen las utilidades en el trabajo buzo mariscador. Sin embargo, como se verá más adelante, comparten patrones similares pues los problemas que enfrenta cada sindicato tienen relación con la gorronería.

Para apreciar mejor los gráficos que simularán el comportamiento de los sistemas de pagos, se debe exponer todo el procedimiento que se llevó a cabo para su elaboración. En primer lugar, en ambas ecuaciones se asignaron valores para observar cómo se comportaba la recta de ganancias, esto implica que en los dos

casos habrá que tomar en cuenta una condicionante previa a su elaboración³², la que consistió en que ingresos menos los costos sean necesariamente mayores a 0 ($y - c > 0$). A su vez, al sistema de pagos de los buzos mariscadores se integraron dos variables extra, que ayudarán a comprender mejor la fluctuación de los ingresos: el volumen de la captura (v) y el precio promedio de la venta del producto (\bar{x}). Así, los ingresos estarán sometidos a la cantidad de recurso capturado y el precio de intercambio por los productos marinos.

$$s \cdot [(v \cdot \bar{x}) - c] = U_s$$

La simulación consiste en pensar que el volumen de captura sólo varía entre las siguientes cifras: 10, 20 o 30 unidades –queremos evitar sobrecomplejizar la operación– cuyo valor unitario puede representar cualquiera de estas medidas: kilos, toneladas, docenas de recurso. Planteemos entonces que por cada 10 unidades de volumen de producto se obtienen de la venta 100.000 pesos de ingreso, dado que ese será el precio promedio de transacción que asumirá cada unidad de volumen del recurso. A esto se le resta la cantidad de rondas de trabajo “s”, –cuyo objetivo es conseguir la cuota de pesca– multiplicadas por el valor de los costos del trabajo “c”, el cual asciende, por unidad, a la cifra de 30.000 pesos.

En el gráfico donde se ejecutará la simulación posee la siguientes coordenadas: para la recta G_a (Ganancias sub “a”), asumimos que la cantidad de salidas “s” son tan sólo “1”. En cambio, la recta G_b (Ganancias sub “b”), el valor de las salidas será de “2”, dejando así a todas las demás variables sin alterar.

Cabe agregar que el mismo procedimiento fue llevado a cabo en la simulación de las ganancias percibidas en el trabajo turístico; tomando en cuenta la enorme cantidad de variables relacionadas a dichas utilidades, la cantidad de salidas “s”, el número de embarcaciones “e”; los fines de semanas trabajados “f”; la cantidad clientela “p” y los costos asociados “c”. Al simular las utilidades, en este caso

³² Una condicionante que también deberíamos emplear para toda operación conmutativa es que el número por el cual se multipliquen las variables pertenezca al dominio de los números naturales mayores a 0 ($\mathbb{N} > 0$)

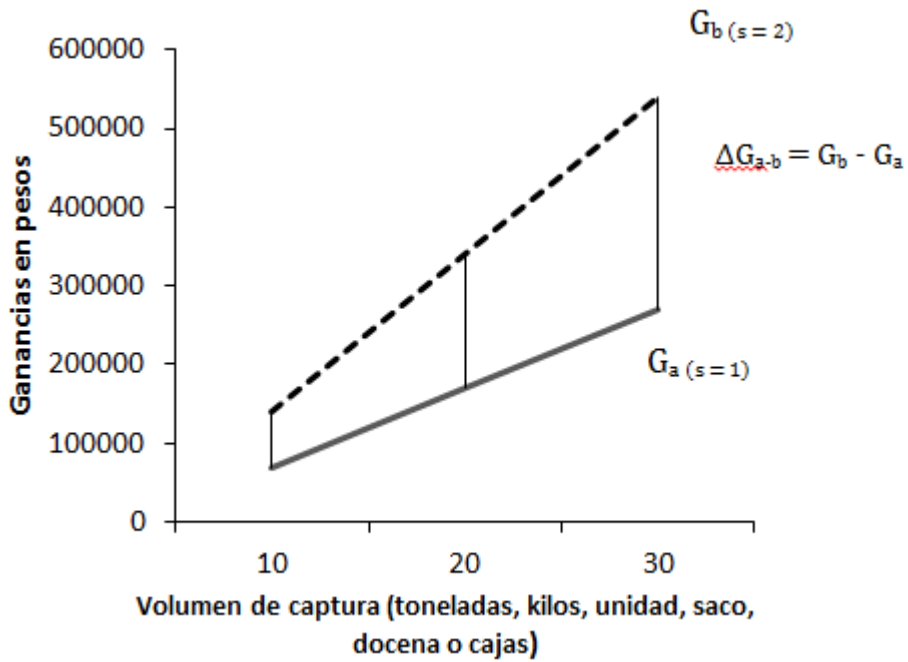
particular, alteramos tan sólo el primero de los cuatro productos, de modo que se puedan comparar mejor ambas situaciones.

La ecuación de las ganancias turísticas había sido representada como:

$$f \cdot (s \cdot e (4.000 \cdot p - c)) = U_f$$

Esta operación reflexiona sobre lo siguiente: la cantidad de salidas “s” en la recta G_a es 1, igualando así el valor de la cantidad de embarcaciones “e” y el número de los fines de semanas trabajados “f”. Del mismo modo, mantendremos constante el valor del precio del pasaje (4.000 pesos por persona), y en lo que respecta a la cantidad de clientes, éste sólo va a estimarse dentro de los valores de 10, 20 o 30 personas, con la esperanza de producir algunos puntos de comparación entre éste y el caso buzo mariscador. En ese sentido, sobre los costos de operación “c” se asumirá el valor de 30.000 pesos, el cual se multiplicará por el número de salidas “s”, y por la cantidad de embarcaciones “e”, pues estas variables se encuentran íntimamente relacionadas.

Gráfico nº1: Simulación de ganancias individuales del buzo mariscador



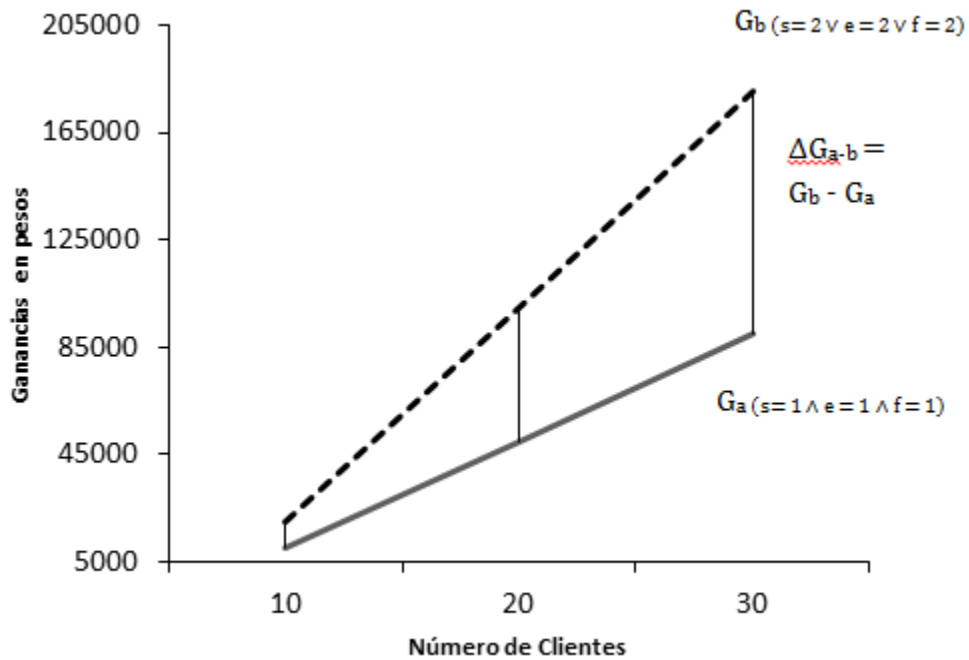
G_a son ganancias percibidas cuando el valor de las salidas “s” o rondas de trabajo son equivalentes a 1.

G_b son las ganancias percibidas cuando el valor de las salidas “s” o rondas de trabajo son equivalente a 2.

ΔG_{a-b} es el delta entre las ganancias G_a y G_b .

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico nº 2: Simulación de ganancias individuales del armador turístico



G_a son ganancias percibidas cuando el valor de las salidas “s”, y [la notación lógica de “y” es “ \wedge ”] la cantidad de embarcaciones “e”, y (\wedge) de fines de semana trabajados “fds” son equivalentes a 1.

G_b son ganancias percibidas cuando el valor de las salidas “s” o (\vee) la cantidad de embarcaciones “e” o (\vee) de fines de semana trabajados “fds” son equivalentes a 2.

ΔG_{a-b} es el delta entre las ganancias G_a y G_b .

Fuente: Elaboración propia.

Tabla nº 5: Estimación de utilidades para buzos mariscadores

Estimación de las utilidades del buzo mariscador							
Ganancias s = 1				Ganancias s = 2			
Volumen de captura	10	20	30	V	10	20	30
Número de salidas	1	1	1	S	2	2	2
Ingresos = $f(s, v, \bar{x})$	100.000	200.000	300.000	Y	200.000	400.000	600.000
Costos = $f(s, c)$	30.000	30.000	30.000	C	60.000	60.000	60.000
Utilidades	70.000	170.000	270.000	U	140.000	340.000	540.000
Estimación de las utilidades del trabajador turístico							
Ganancias s = 1				Ganancias s = 2			
Nº personas	10	20	30	P	10	20	30
Nº salidas	1	1	1	S	2	2	2
Nº embarcaciones	1	1	1	E	1	1	1
Ingresos = $4.000 h(s, e, p)$	40.000	80.000	120.000	Y	80.000	160.000	240.000
Costos = $g(s, e, c)$	30.000	30.000	30.000	C	60.000	60.000	60.000
Utilidades	10.000	50.000	90.000	U	20.000	100.000	180.000
Diferencias entre ganancias (Δ)							
Nº de clientela o volumen de captura	$\Delta G_a - G_b = G_b - G_a$		$\Delta G_a - G_b = G_b - G_a$				
	Estimación	Buzo	Estimación	Trabajador Turismo			
10	70.000		10.000				
20	170.000		100.000				
30	270.000		180.000				

Fuente: Elaboración propia.

Al relacionar los valores de los gráficos 1 y 2 con las cifras presentadas en la tabla nº 5, se hace notoria la diferencia entre ambas rectas, debido a que G_b muestra cómo se comportan las utilidades en el caso de que alguna variable, para ambos casos, asuma el valor de “2”, cuyo factor multiplica al resto del contenido de la ecuación.

Una de las principales diferencias detectadas, y probablemente la más notoria radica en que, para el caso buzo mariscador, sólo se alteraron la cantidad de salidas “s”=“2” cuya representación fue por medio de la recta G_b . Sin embargo, las utilidades turísticas son un tanto más complejas porque si se pretende que la recta se comporte de semejante manera a la recta G_b de las ganancias buzo

mariscadoras, ésta tiene que necesariamente asumir el valor de “1”; o (v) en la cantidad de salidas “s”; o (v) la cantidad de embarcaciones “e”; o (v) en el número de los fines de semana trabajados “f”. Puesto que al ser una operación conmutativa, si es que se alteran además otras variables para que adopten el valor de “2” las ganancias terminarían por cuadruplicarse.

La otra recta sugiere un comentario distinto, pues para que G_a se comporte de manera similar en ambos casos, todas las variables del trabajo turístico tienen que igualar la cifra de “1”; tanto en la cantidad de salidas; (\wedge) y en la cantidad de embarcaciones; (\wedge) y en el número de fines de semanas trabajados. Por otro lado, las variables que deben asumir el mismo valor (1), en la recta de utilidades G_a de las ganancias buzo mariscadoras, deberían ser tan sólo una: la cantidad de salidas o rondas de trabajo “s”; o el número de semanas trabajadas “S”.

Este ejercicio matemático demuestra que existen, en base a las condicionantes que se han establecido, un conjunto de factores que se comportan como variables independientes en ambas funciones de ganancia. Por ejemplo, el volumen de captura y el número de salidas, cuyas estimaciones devienen en las utilidades del buzo mariscador; como también, la cifra de clientela, la cantidad de salidas y el número de embarcaciones, cuyas estimaciones aluden a las ganancias provenientes del emprendimiento turístico.

Cualquier lector especializado argumentaría que este ejercicio no aporta mucho al problema de investigación de la tesis, por lo que su única contribución fue observar cómo las ganancias en ambas organizaciones fueron condicionadas linealmente. Es razonable pensar que las rectas no dicen nada más que a mayor cantidad de clientes o recursos, mayores son las ganancias percibidas por cada jugador.

No obstante, el lector estaría equivocado si asegurara que los beneficios percibidos por un gorrón, son equiparables a la recta G_b de ambos casos. Lo falso de aquella afirmación es debido al “stock”, tanto de clientela como de recursos disponibles en un área de manejo, puesto que ningún bien común es infinito.

Efectivamente, si pretendemos comprender el efecto que tienen los actos y actores traicioneros en el stock, se deben introducir otras variables para la simulación, entre ellas:

- El número de participantes.
- El número de cooperadores.
- El número de desertores.
- La repartición del stock entre participantes.
- Las ganancias formales, y las ganancias de deserción y cooperación.

A su vez, hay que tener en consideración que nuestra simulación requiere que estas nuevas condicionantes sean aplicadas en ambos casos, partiendo por las ganancias individuales que percibe un miembro del Sindicato de Buzos Mariscadores cuya ecuación era: $s [(v \cdot \bar{X}) - c] = UT_s$. Reiteremos nuevamente su significado: el número de salidas por el volumen de extracción, multiplicado por el precio promedio de la venta del recurso, menos los costos asociados, lo que iguala a las utilidades semanales (en otra ecuación lo denominamos como “x”).

En la simulación anterior se estableció que cada 10 unidades de volumen de producto equivalen a 100.000 pesos de ingreso bruto, por ende, el precio promedio corresponde a 10.000 pesos por unidad de captura, siempre y cuando, esa unidad sea igual a 1 y no fraccione la cifra. Se había establecido también que los costos asociados a las rondas de trabajo restan 30.000 pesos, por lo tanto, el resultado de la ecuación serían 70.000 pesos de utilidades netas semanales, las que después serán divididas por la cantidad de unidades de productos en venta para obtener el precio de una unidad de ganancia semanal:

$$10v = (Y - C) \cdot S$$

$$10v = 70.000 U_s$$

$$v = 7.000 U_s$$

Asimismo, condicionaremos a las unidades de extracción (v), y el valor promedio de la venta (\bar{x}), para se mantengan constantes en el tiempo y no varíen por fluctuaciones del mercado u otros factores externos.

El “stock” contará 300 unidades de recurso, haciendo así que cada una de las unidades de producto reporte una utilidad de 7.000 pesos para todos los participantes. Otra condicionante de suma importancia para la modelización es la que establece que todos los miembros del sindicato dispongan de la misma capacidad de apropiación del recurso, supuesto que emana de la repartición equitativa de la cuota de pesca organizacional.

La cantidad de participantes activos en este sindicato incide directamente en cómo se reparten los recursos del stock, según JA, ET y JV, la organización se compone por algo así como 30 personas. Es decir, que el monto de las unidades del stock debería ser repartido equitativamente en 30 partes iguales, ya que de esa forma se observa un escenario ideal en la distribución de los bienes comunes. Bajo estas premisas, la simulación de las ganancias de los individuos del sindicato sería la siguiente:

Tabla nº 6: Resultados de la simulación Sindicato de Buzos Mariscadores

		VARIABLES	VALORES/OPERACIONES	RESULTADOS
		Stock	300	
		Número de participantes (nº p)	30	
		Cooperadores	29	
		Desertores	1	
Procedimientos	1	Antigua Repartición	Stock/nº p	10
	2	Nueva Repartición	Stock/(nº p + Desertores)	9,677419
	3	Diferencia de Repartición	Antigua repartición (-) Nueva Repartición	0,322581
	4	Pérdidas del Conjunto de Cooperadores	Diferencia de Repartición x Cooperadores	9,354839
	5	Ganancia de Deserción	Nueva Repartición x 2	19,35484
	6	Confirmar Repartición	Nueva repartición x 31	300

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior contiene el conjunto de variables y condicionantes cuya función es evidenciar el impacto que tiene la transgresión reglamentaria en los ingresos

del resto de los miembros del sindicato. Además, ésta aporta una serie de procedimientos lógicos que analizan también el impacto que sufre el stock.

La primera variable de la columna del mismo nombre nos muestra el monto de las unidades de stock que apropia el grupo de participantes del sindicato. La segunda de las variables aporta con la cantidad de miembros activos que hay en la organización, por tanto, la tercera y cuarta variable exponen la evaluación estratégica de cada jugador y el nivel de desertión que existe en la institución (cuántos cooperan y cuántos traicionan). Para esta simulación se contó con 29 cooperadores y 1 traidor, los cuales supuestamente deberían repartir el stock en partes equitativas (véase las condicionantes del ejercicio).

El primero de los procedimientos lógicos (1) calcula la repartición ideal de los recursos en base a la cantidad de miembros activos del grupo. En seguida, se calcula una nueva repartición de los recursos (2), dividiendo al stock por la cantidad de cooperadores sumado a la cantidad de desertores; estos últimos por supuesto equivalen al esfuerzo de apropiación de dos participantes colaborativos, puesto que la regla que eligen usualmente romper es la de frecuencia laboral. Así se genera una diferencia entre ambas reparticiones (3), cuyo valor permite medir las pérdidas individuales que sufre cada cooperador. Posterior a eso, si queremos calcular las pérdidas del conjunto de cooperadores (4), tendremos que multiplicar el valor de la diferencia entre ambas reparticiones por la cantidad de cooperadores. En oposición, la ganancia que obtiene un jugador por ejecutar una estrategia de desertión (5) es calculada multiplicando el valor de la nueva repartición por dos, ya que este pescador consigue trabajar dos veces por semana. El sexto procedimiento (6) corrobora que la operación anterior sea correcta; y para eso se multiplica la nueva repartición por la cantidad de participantes, más la cantidad de desertores cuyos niveles de apropiación doblan los esfuerzos de cualquier cooperador, valga la redundancia. En cualquier circunstancia, esta última operación debería entregarnos el valor exacto del stock.

Tabla nº 7: Niveles variables de ganancia de los miembros del Sindicato de Buzos Mariscadores

En pesos	1 Semana	2 Semanas
Ganancia Formal	70000	140000
Ganancia Deserción	135483,9	270967,7
Ganancia Cooperación	67741,94	135483,9

Fuente: Elaboración propia.

Al juntar los resultados de la simulación con la ecuaciones de ganancias por actividad, se obtienen tres modalidades diferentes, en lo que respecta a la repartición y el producto de las utilidades: a. La ganancia formal, escenario donde todos los participantes cooperan; b. La ganancia por desertar, que ocurre cuando efectivamente existen niveles de deserción, que por bajos que sean (“1” según el planteamiento de la simulación), afectan a las ganancias del resto; y por último, c. Las ganancias por cooperación, que son producto de la repartición del stock cuando efectivamente hay desertores en la organización.

Para observar cómo específicamente se transformaron las reparticiones del stock en utilidades, tal como se aprecia en la tabla nº 7, esta simulación propuso la misma disponibilidad de 300 unidades por semana. Esto supone que en cada semana (“S” mayúscula) sucederá una nueva repartición de recursos disponibles. Observemos por punto cómo se procedió en el ejercicio:

- Antigua Repartición –de ahora en adelante ganancia formal– consiste en 10 unidades de extracción (10v) por participante. Habida cuenta de que cada unidad reporta 7.000 pesos de utilidades netas, la operación se redujo a multiplicar ambos valores para obtener las utilidades por semana –si se trabajan dos semanas se obtiene el doble de las utilidades porque el comportamiento de las ganancias es una recta–.
- La Nueva Repartición nos muestra dos tipos de ganancias, las que se obtienen por romper las reglas y las que se obtienen al cumplirlas. La estrategia de deserción disminuye el stock para los demás pescadores a 9,6 unidades de recurso (v), cuyo valor es 67741,94 pesos (7.000 pesos = 1v). Los niveles de apropiación del desertor se incrementan a 19,35

unidades de recurso³³ (v), los que equivalen a 135483,9 pesos, es decir, el doble de lo que obtiene cualquier cooperador.

Ciertamente los resultados óptimos para todo colectivo son sólo cuando la repartición es equitativa para todos, y no existan incentivos aparentes en romper las reglas. En contraste con lo anterior, las ganancias de un desertor son más bien la expresión del óptimo individual. Todo el conjunto de procedimientos que se realizaron en los párrafos de más arriba, nos demuestran que el acto egoísta se hace en desmedro del stock disponible para los demás pescadores que insisten en cooperar.

En resumidas cuentas, cuando construimos la categoría de “ganancias formales”, imaginábamos un escenario ideal en el que todos los jugadores preferían cooperar, lo que obviamente no sucede en ninguno de los dos sindicatos. El contexto real que vive esta organización parece tener más relación con las ganancias de deserción y cooperación que hemos simulado. En base a estas consideraciones, habría que preguntarnos si acaso el número de desertores en la organización es tan bajo como expusimos en el modelo. Los datos apuntan a que sí. Sin embargo, es mucho más sustantivo reflexionar sobre la siguiente interrogante *¿Es posible que la liviandad en la aplicación de las sanciones sea debido que el acto traicionero carezca de tal magnitud?* Si esto es así, entonces el impacto de los transgresores puede que “no se perciba” en los ingresos de los demás miembros del sindicato. Durante la exposición del próximo capítulo se indagará mayormente sobre esta pregunta, puesto que es una de las dinámicas centrales que acontece en las relaciones internas de esta organización.

En la simulación de las ganancias en el Sindicato de Turismo se observaron algunos patrones similares, sólo que en vez de un recurso común los desertores acaparaban “clientela”. Por aquella razón, se igualaron las condiciones con el fin de analizar mejor las semejanzas que subyacen en ambas organizaciones. Para examinar este caso en específico, habrá que describir nuevamente la ecuación de ganancias individuales:

³³ Este valor está basado en los datos de la tabla nº6.

$$f \cdot (s \cdot e (4.000 \cdot p - c)) = U_f$$

$$1 \cdot (1 \cdot 1 (4.000 \cdot 75 - 30.000)) = 270.000$$

La lectura de aquella expresión había sido descrita como la cantidad de fines de semana “f”, por número de salidas “s”, multiplicado por la cantidad de embarcaciones “e”. Luego de eso, se multiplica el valor fijo del pasaje (4.000), por la cantidad de personas “p”, menos costos por operación “c”, producto cuyo valor es igual a las utilidades reportadas por cada fin de semana trabajado (“U” sub “f”). El desarrollo de la ecuación que dispusimos abajo tiene relación con los valores de la simulación que expondremos posteriormente.

Como se había propuesto, las condicionantes empleadas van a ser similares a las del caso buzo mariscador, pues principalmente haremos uso de la misma cantidad de stock (300), cuya reserva representará a la clientela disponible y no un volumen indefinido de recursos. Además, condicionaremos un reparto equitativo del stock, comprendiendo que esto limita a la simulación, puesto que restringe las capacidades de apropiación que pueda tener cada empresa turística, por lo que no se apreciarán diferenciaciones internas en la organización. Validamos este planteamiento respecto a lo siguiente: durante los terrenos se registraron diversas lanchas turísticas con similares características en cuanto a su tamaño y su capacidad de transporte. Estas diferencias parecen ser más de tipo estéticas; vimos un barco vikingo y uno pirata. Probablemente la heterogeneidad productiva sea un factor aceptado en el sindicato, siempre y cuando ésta se produzca siguiendo las pautas que impone el sistema reglamentario. Cabría agregar también que ellos no están explotando una pesquería o un área de manejo, es decir, que no existen reglas aparentes que subordinen la capacidad de apropiación a una “cuota de turistas”.

En fin, la última y fundamental condición necesaria para realizar la simulación es que la demanda por servicios turísticos se mantenga constante, con el objeto de no aumentar ni disminuir el stock disponible para cada participante. Se elimina así la variación del número de clientes a causa de hechos contingentes como que la

empresa más beneficiada será aquella que atraque primero la embarcación, suponiendo entonces que así acapara a un mayor número de clientes en fila; o bien, que haya una embarcación mayormente beneficiada por el aumento de clientes debido a la hora en la que atracó, aunque probablemente esas son las tendencias reales del comportamiento de la clientela.

Para efectos de comparar ambos casos de manera más justa, habrá que adecuar parámetros similares de tiempo trabajado, o de frecuencia laboral. De ese modo, los valores que emplearemos para cada variable de la ecuación serán: “1” fin de semana trabajado, que manifieste las utilidades por la misma unidad de tiempo que utilizamos en el caso anterior; en consecuencia, la cantidad de salidas y el número de embarcaciones también tendrán que asumir el valor de “1”. En base a estas condicionantes, la cantidad de clientes que acudan a cada empresa será producto de un reparto igualitario del stock, el que debiese reflejar un óptimo grupal; por último, para la función de costos se fijará un valor de 30.000 pesos por salida, que será multiplicada por el número de embarcaciones. Esto hace que el carácter de la simulación adopte una postura contrastable y análoga.

Tabla nº 8: Resultados de la simulación Sindicato de Turismo

		Variables	Valores/Operaciones	Resultados
		Stock	300	
		Número de participantes (nº p)	4	
		Cooperadores	3	
		Desertores	1	
Procedimientos	1	Antigua Repartición	Stock/nº p	75
	2	Nueva Repartición	Stock/(nº p + Desertores)	60
	3	Diferencia de Repartición	Antigua Repartición (-) Nueva Repartición	15
	4	Pérdidas del Conjunto de Cooperadores	Diferencia de Repartición x Cooperadores	45
	5	Ganancia de Deserción	Nueva Repartición x 2	120
	6	Confirmar Repartición	Nueva repartición x 5	300

Fuente: Elaboración propia.

Con los mismos procedimientos en juego, pero apelando a distintos valores, apreciamos que: el monto del stock es igual a 300 y el número de participantes son 4; tres cooperadores y un desertor. La elección de la cantidad de participantes

fue gracias a los datos que arrojó la entrevista de VV y RV; ellos aseguraron la existencia de “cuatro lanchones” que componen el conjunto de armadores pertenecientes al sindicato. Esta sería una de las diferencias más radicales que tiene esta agrupación con el sindicato de buzos mariscadores, puesto que en este último grupo el número de participantes era mucho mayor. Además, se supone que cada miembro del sindicato turístico representa a la vez “una familia”, lo que significa que la totalidad de las empresas turísticas parecer estar compuestas por individuos emparentados.

Al igual que los datos expuestos en la tabla nº 6: el primero de los procedimientos consiste en calcular la repartición ideal de clientes por empresa (1), lo que equivale a 75 personas. Luego, generamos una nueva repartición (2), el cual se calcula agregando un participante con doble capacidad (el número de desertores + 1) para así dividir ese nuevo resultado por la reserva de stock. Después se estiman las diferencias entre ambas reparticiones (3) con el fin de observar cuántos clientes perdió cada cooperador (15 clientes). Posteriormente calculamos la pérdida del conjunto de cooperadores (4) multiplicando la diferencia de las reparticiones por la cantidad de cooperadores, para así estimar las ganancias de la empresa traidora, cuya estrategia traicionera sugiere la colocación de una embarcación extra, vulnerando de esa forma la regla de trabajo que especifica “una embarcación por familia/empresa”. Esto demuestra que estamos examinando una situación análoga al problema que enfrenta el Sindicato de Buzos Mariscadores.

Tabla nº 9: Niveles variables de ganancia de los miembros del Sindicato de Turismo

En pesos	1 fin de semana	2 fines de semana
Ganancia Formal	270.000	540.000
Ganancia Deserción	420.000	840.000
Ganancia Cooperación	210.000	420.000

Fuente: Elaboración propia.

La simulación ha estructurado la emergencia de tan sólo tres modalidades de ganancia, tal como se descubrió en la tabla nº 7. Las utilidades fueron pensadas

por medio de una medida temporal cuya variable la expresa la cantidad de fines de semanas trabajados “f”. Veamos más en detalle cómo se elaboraron los cálculos:

- La Ganancia formal provista por la antigua repartición se calcula: 4.000 pesos del valor por pasaje, por la cantidad ideal de público (75) que asiste a la caleta, multiplicado por el número de embarcaciones (1) y la cantidad de rondas de trabajo (1). A este valor se le restan los costos de operación (30.000), cuya cifra es multiplicada por la cantidad de embarcaciones (1) y el número de rondas de trabajo (1). La descripción puede ser representada como: $(4.000 \cdot 75 \cdot 1 \cdot 1) - (30.000 \cdot 1 \cdot 1)$. Se hizo omisión a la variable “f” porque la ecuación, bajo las condicionantes que ya mencionamos, calcula las ganancias por cada fin de semana trabajo. Por lo tanto, para estimar las utilidades netas reportadas por cada dos fines de semana, simplemente se debe multiplicar el valor de la segunda columna de la tabla nº 9 por 2.
- La Ganancia por Deserción sólo emerge cuando el traidor incluye a otra lancha de servicio. Como esto una operación conmutativa, es decir, el orden de los factores no altera el producto, la recta de ganancias se comportará de igual forma, si es que acaso el desertor decidiera salir dos rondas o trabajar un día aparte de los fines de semana que ya tiene contemplados. Por cierto que da igual si aquel trabaja con mayor frecuencia o incluye una embarcación extra, ya que ambas transgresiones inciden en la repartición del stock. Así, la ecuación adquiere los siguientes valores: $(4.000 \times 60 \times 2 \times 1) - (30.000 \times 2 \times 1)$, cuya lectura debe comprenderse como: el precio fijo del pasaje (4.000), por la cantidad de público disponible del nuevo reparto semanal (60)³⁴, por la cantidad de embarcaciones (2), y multiplicado por la cantidad de rondas de servicio (1). Restando entonces los gastos de operación (30.000) que se multiplican por la cantidad de embarcaciones (2) y por la cantidad de rondas trabajadas (1). Desde este punto de vista, la “ganancia de cooperación” se calcularía de similar

³⁴ Este valor está basado en los datos de la tabla nº8.

manera; sólo hay que alterar el valor de las embarcaciones turísticas a “1” en vez de “2”, ya que el cooperador está cumpliendo con las reglas.

Justamente, nuestro análisis resulta algo tedioso debido a la cantidad de variables involucradas y los procedimientos que elaboramos para comparar ambas situaciones. Aunque sin duda demuestra que los sistemas de pagos son *interaccionales*, puesto que sólo podemos comprenderlos si se toma en cuenta la interdependencia de las acciones de cada participante. En otras palabras, las recompensas que obtengo de mi trabajo dependerán casi únicamente de las acciones de otros. Además, también se ha demostrado cómo en la estructura decisional del Sindicato de Turismo subyace el mismo patrón que fue evidenciado en el caso buzo mariscador; sin embargo, parecen diferir en el impacto que generan las acciones mal intencionadas:

- La traición en el sindicato turístico parece afectarlos más, ya que son un grupo que dispone de muy pocos participantes. No obstante, si hay una alta demanda por estos servicios entonces tal vez no “sentirían” la gorronería, aunque igualmente ello supone un escenario injusto; las ganancias de los cooperadores siguen muy por debajo de los ingresos netos que genera el traidor.
- Si efectivamente los miembros del sindicato de buzos no “sienten” en sus ingresos la traición, ello puede ser porque el área de manejo posee tal nivel de sustentabilidad, el cual aguanta hasta un determinado número de gorriones. A eso se suma que los mecanismos de supervisión controlan la emergencia de estos últimos.

La simplicidad del ejercicio desafortunadamente también ha implicado que el modelamiento sea demasiado sencillo. De hecho, cualquier lector especializado podrá observar que los puntos débiles de los sistemas de pagos son: el empleo de ecuaciones de primer grado que tienden sólo a mostrar funciones lineales; no reflexionar lo suficiente como para suponer cuál es el verdadero comportamiento de los recursos respecto a su reproducción, y el efecto real que tiene la pesca ilegal en los niveles de sustentabilidad. Este último criterio también hay que

aplicarlo para comprender a la “clientela”, ya que no tenemos idea de sus patrones de consumo ni los factores que inciden en sus preferencias.

Quizás habría que defender el análisis, pues gracias al modelo identificamos la existencia de tres modalidades de recompensa en base a las estrategias de cooperación absoluta, cooperación parcial y deserción.

Gráfico nº 3: Resultados de las simulaciones representados en gráficos lineales



G_d simbolizadas con una línea segmentada de color negro. Representan las ganancias de deserción percibidas por un jugador; el resto de los participantes sigue cooperando en las dos organizaciones.

G_f simbolizadas con una línea sólida de color gris. Representan las ganancias que obtendrían los participantes de ambas organizaciones, si todos decidieran cooperar –cumplir con las reglas de organización y trabajo–.

G_c simbolizadas con una recta de puntos grises. Representan las ganancias que percibe el conjunto de cooperadores cuando existe deserción –para este caso se contó con 1 traidor solitario–.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla n° 10: Diferencias en las estimaciones de ganancias entre rubros (Δ)

Diferencias en pesos	Estimación Buzo Mariscador		Estimación Trabajador Turismo	
	1 semana	2 Semanas	1 fin de semana	2 fines de semana
$\Delta G_d - G_f$	65.483,87	130.967,7	150.000	300.000
$\Delta G_f - G_c$	2.258,065	4.516,129	60.000	120.000
$\Delta G_d - G_c$	67.741,94	135.483,9	210.000	420.000

Fuente: Elaboración propia

Se aprecian en ambos gráficos la presencia de tres rectas definidas a partir de los datos que arroja la simulación: G_d representa las ganancias obtenidas por romper las reglas de organización; G_f son las rectas que representan un plano ideal en el que todos los jugadores prefieren cooperar; G_c muestra la disminución de las ganancias de los cooperadores producto de la existencia de un traidor dentro del grupo.

La función de los deltas es medir las diferencias entre cada modalidad de ganancia. Partiremos, eso sí, por indicar que el comentario que merece la relación entre las ganancias por deserción y las ganancias formales no es muy relevante para el argumento, puesto que la segunda modalidad nace de una repartición diferente a la primera. Resulta que tampoco es sustantivo explicar las diferencias entre las ganancias percibidas a través de la deserción y la cooperación, debido a que las condicionantes construidas durante la simulación provocan que las ganancias transgresoras sean siempre el doble que las de cooperación, sobre la base del “nuevo reparto” de clientes/recursos.

Estos gráficos lineales, junto a la tabla de estimatorias, más que nada expresan, en términos cuantitativos, el grado de pérdida que sufre cada cooperador en relación a lo que deberían estar idealmente obteniendo. En particular, si se comparan las ganancias formales del buzo mariscador con las ganancias por cooperación, se hace notoria la cercanía entre ambas rectas. Sin embargo, al comparar este gráfico con el de la empresa turística las rectas se ven claramente lejanas. Esto ocurre debido a que el stock de unidades de recurso dentro del área

de manejo está siendo dividido en muchas partes (30 y 31), por lo que las unidades acaparadas por el desertor resultan ser una pequeña contribución – involuntaria de todas maneras– del resto de cooperadores (29).

Si la transgresión pudiera medirse en una variable en escala, se podría aseverar que el Delta entre las ganancias de deserción y la ganancia formal representa el “impacto” que tienen las transgresiones. Por consiguiente, si el impacto es “imperceptible” al resto, entonces éste promueve tolerancia, en cambio, si el impacto se hace notorio –genera pérdidas monetarias a los cooperadores, o el Delta entre las dos modalidades de ganancia resulta inaceptable para el grupo–, lo más probable es que legitime una sanción estandarizada o difusa. Finalmente, el análisis cobra sentido porque es coherente con la información empírica, por lo que se validan los procedimientos y la simulación. Teniendo en cuenta, eso sí, que la debilidad de nuestra investigación reside en la falta de información estadística.

Antes de comenzar con la descripción de un modelo que explique el comportamiento individual en ambas organizaciones, hay una discusión de la cual no se puede prescindir. Esta es una reflexión necesaria acerca de qué tipo de bienes (recurso/clientela) estamos analizando, cuya reserva constituye una fuente de stock.

Por un lado tenemos recursos comunes agrupados dentro de un área de manejo, y por otro la clientela que viene a la caleta. Ambos reportan ingresos, el primero mediante el comercio de los productos marinos a intermediarios, y el segundo por medio de la venta de pasajes turísticos. Si se pretende analizar mejor a cada uno de estos “bienes”, convendría clasificarlos en base a criterios de sustracción y exclusión.

La exclusión tiene que ver con la dificultad de restringir el número de personas que se benefician de la provisión de un bien o servicio. La sustracción se refiere a la medida en la que el uso por un individuo disminuye la disponibilidad del bien o servicio para el consumo de otras personas. (E. Ostrom, 2015: 63)

En general, las tendencias apuntan a que los recursos comunes son de alta exclusión y alta sustracción (Ibíd.), es decir que son de acceso restringido para tan sólo un grupo definido de apropiadores, y al ser sustraídos disminuyen su disponibilidad para otros. Puede que en el caso de la clientela el análisis se torne un poco más difuso, ya que el turista elige qué y cómo consumir, por lo que su disponibilidad resulta de cierta forma un acto voluntario. Pero aun teniendo en cuenta lo anterior, parece que su condición es de alta sustracción, porque en el proceso de consumo de los servicios turísticos, éste disminuye su disponibilidad para otras empresas del rubro, *cuyo criterio quedó manifiesto en la simulación cuando se empleó una demanda fija de clientela* (stock = 300). Ahora bien, sobre el carácter de exclusividad, sólo podríamos limitarnos a argumentar lo siguiente: que la clientela que busca aquellos servicios en la caleta está destinada a quienes lo proveen –miembros del sindicato–, por lo tanto cumple la condición de alta exclusividad.

6.2 Un modelo de juego apropiado: comprendiendo al Sindicato de Buzos Mariscadores y al Sindicato de Turismo

Todos los elementos de un modelo de Teoría de Juegos ya han sido descritos en los párrafos anteriores: tenemos en cuenta las reglas, los jugadores, la lógica de los actos colectivos e individuales, y además las recompensas asociadas. Quedaría tan sólo situarlos dentro de un sistema de relaciones preestablecidas. Cabe decir que lo más relevante del análisis fue el espectro de estrategias que parecen resumirse en dos líneas muy diferentes: cooperar o desertar. Es un hecho el que la evidencia señale que no exista ningún término medio, o un abanico estratégico diverso, pues la simulación y otros desarrollos analíticos ayudaron a revelar que estamos modelizando, en ambas situaciones, un Dilema del Prisionero.

Ahora bien, para argumentar coherentemente que las estrategias se reducen a dos ejecuciones posibles, se tiene que tener evidencia empírica, si no se incurre en errores tales como ajustar los datos a fuentes teóricas para comprobar teorías.

En ese sentido, nuestra tesis se encaminó a resolver una problemática de orden etnográfica, y no teórica.

Antes de proceder a crear la matriz del modelo, se debe clarificar qué es lo que representa el Dilema del Prisionero, puesto que es uno de los modelos que más han sido abordados en las ciencias sociales y economía. Incluso hay autores que señalan la existencia de algo así como 2.000 artículos relacionados a ese dilema (E. Ostrom, 2000: 21).

El Dilema del Prisionero es una situación imaginaria que tensiona algunos supuestos de la economía neoclásica. Éste se basa en la elección racional, pero su formulación supone que los jugadores están constreñidos a elegir dos estrategias posibles, las cuales “en términos económicos diríamos que no se alcanza un óptimo de Pareto [óptimo individual]” (M. Krause; 1999).

En fin, se trata de dos sospechosos que están siendo interrogados por la policía acerca de un crimen que supuestamente cometieron. La interrogación se lleva a cabo en habitaciones separadas, y los agentes poseen las suficientes pruebas para condenarlos a una pena menor, pero no cuentan con las pruebas necesarias para condenar a los dos jugadores a una pena mayor, a menos que uno de los jugadores delate el crimen del otro (M. Osborne, 2000: 12). Si acaso un jugador quisiera delatar al otro, éste saldrá libre (0 años de condena) mientras su contrincante cumple una condena de 4 años, pero si ambos se delatan uno al otro servirán los dos una condena de 3 años. También es posible que los jugadores escojan mantener silencio durante el interrogatorio, dado a que la policía carece información que los conduzca a cumplir una pena mayor (1 año en prisión).

Esta interacción estratégica es comúnmente denominada “juego”, y los elementos desplegados en la descripción verbal representan las variables contenidas dentro de una estructura de relaciones, las cuales se disponen de la siguiente manera:

- Jugadores: dos jugadores, ambos prisioneros siendo interrogados por la policía.

- Estrategias: cooperar (mantener silencio en el interrogatorio) o delatar (equivalente a “desertar”, supone que delatas al otro en el interrogatorio).
- Normas: carecen de importancia en el Dilema del Prisionero tradicional, pero adquirirán una determinada relevancia si los jugadores tienen la oportunidad de comunicarse para construir acuerdos y sanciones.
- Pagos (en orden descendiente): la mejor recompensa desde la perspectiva de un jugador y no del conjunto; el jugador 1 obtiene un óptimo individual, siempre y cuando él delate y el otro se mantenga en silencio (delatar, cooperar). Así, el jugador 1 sale libre y el otro (2) cumple una condena de 4 años. El segundo óptimo, en el orden de las preferencias del jugador 1, sería que ambos decidieran cooperar manteniendo silencio durante todo el interrogatorio (cooperar, cooperar). De esa forma ambos consiguen una pena menor de 1 año en la cárcel. El tercer óptimo consta en que ambos jugadores se delatan uno al otro (delatar, delatar), el que como resultado aporta una pena de 3 años para cada uno. Por último, la cuarta posibilidad, en el orden de las preferencias individuales, es el inverso del primer escenario (cooperar, delatar), el cual consiste en que el jugador 1 mantenga silencio durante el interrogatorio y el jugador 2 lo delate. Como resultado, el jugador 1 obtiene una pena mayor de 4 años, en cambio el jugador 2 sale libre.

Estos elementos pueden ser representados en la siguiente matriz:

Figura nº 5: El dilema del prisionero

		Jugador 1	
		Cooperar	Delatar
Jugador 2	Cooperar	1 – 1	0 – 4
	Delatar	4 – 0	3 – 3

Fuente: Elaboración propia.

Como el juego consta de jugadores racionales, la mejor de las opciones sería, para el jugador 1 delatar al jugador 2. He aquí el dilema. La estrategia que aporta

la mayor recompensa (salir libre) posee un grado de incertidumbre, ya que el jugador 1 no sabe si el jugador 2 lo va delatar, puesto que para él también es la mejor estrategia (salir libre). La otra opción es cooperar, no obstante, ésta a su vez posee cierta incertidumbre, puesto que no existe la posibilidad de que los jugadores se comuniquen y construyan acuerdos o sanciones establecidos antes de que empiece el interrogatorio. Se hace evidente que, en términos racionales, ambos jugadores van a elegir delatar al otro, implicando de esa manera que su estrategia dominante –la estrategia con mejores resultados para cada jugador– resulte a la vez en un óptimo individual inferior al que pudieron haber accedido si los dos cooperaran. En realidad, aquella incertidumbre va predominar en cada decisión, en especial si no hay acuerdos ni confianza entre los jugadores *¿Me conviene delatar entonces sabiendo que el otro puede súbitamente alterar su estrategia?*

En general, los pagos obtenidos en un juego como éste se representan a través de variables ordinales; una función u cuyo sentido expresa el orden de las valoraciones asignadas por el o los jugador(es) en interacción. En el caso específico del Dilema del Prisionero, los valores que asumen los pagos de la matriz expresan la cantidad de años en prisión, por lo que “menos años en prisión” constituye la lógica³⁵ de las recompensas para cada jugador. La función u también se puede utilizar para medir utilidades esperadas de una empresa o las ganancias de un inversionista. Por eso, muchos economistas la emplean para examinar las repercusiones que conlleva cada emprendimiento (empresarial, político o macroeconómico). Lo que se espera de todo análisis estratégico es que se pueda predecir el comportamiento de un “otro” que está ceñido a maximizar sus beneficios.

Esta función u se inscribe en las preferencias del jugador 1 del Dilema del Prisionero de la siguiente manera: $u_1(\text{delatar, silencio}) > u_1(\text{silencio, silencio}) > u_1(\text{delatar, delatar}) > u_1(\text{silencio, delatar})$ (M. Osborne: 2000: 12). El orden

³⁵ Otra manera de decirlo: la cantidad de años en prisión es inversamente proporcional al beneficio del individuo.

preferencial expuesto se lee como: la función de pagos medidos en años de cárcel para el jugador 1 $-u$ sub $1(u_1)$ – es mayor en el perfil estratégico (desertar, cooperar), seguido por la función (cooperar, cooperar), luego por (desertar, desertar), y terminando en la peor de las recompensas (cooperar, desertar).

Es totalmente comprensible que el lector tenga enormes dudas acerca de la exposición, en especial en saber ¿qué incidencia tiene este modelo y sus características con la realidad?, además, ¿qué relación existe entre este dilema y nuestra problemática? La primera interrogante debe responderse observando una de las cualidades centrales del juego: es un juego no cooperativo “en donde la comunicación entre los jugadores está prohibida, es imposible, o bien carece de importancia, siempre y cuando no se haya establecido explícitamente como parte del juego” (E. Ostrom, 2000: 29). Como podemos suponer, aquellas cualidades no aparecen en ninguna de las instituciones estudiadas, puesto que todos los miembros de ambas organizaciones tienen vínculos entre sí; están asociados en base al oficio y en base a relaciones de amistad y confianza, por lo que cuesta mucho creer que carezcan de canales de comunicación formales (asambleas/reuniones) e informales.

En realidad, Elinor Ostrom (2000) advierte que el Dilema del Prisionero observa a jugadores restringidos por una cárcel, y eso no necesariamente ocurre con usuarios de un recurso común³⁶, debido a que los jugadores ejercen permanentemente la comunicación, por ende tienen la capacidad de construir acuerdos y contratos sociales, para así cuidar de sus fuentes de ingreso y generar bienestar común.

Este modelo matemático demuestra su versatilidad al permitirnos incorporar la generación de acuerdos (normas) por medio de la comunicación entre los jugadores. En efecto, esto ocurre en la realidad y es coherente con nuestra información, razón por la cual hemos elegido utilizar Dilema del Prisionero.

³⁶ Cualquier conjunto de apropiadores de un recurso común, al familiarizarse uno con otro, puede elevar acuerdos porque tienen el beneficio de poder comunicarse, de elevar estrategias para el conjunto y no para el beneficio individual a corto plazo. Los trabajos de Elinor Ostrom han sido claves para identificar estas características.

Junto a eso, hay que integrar una noción evolutiva del comportamiento sostenido en el tiempo por los jugadores, pues tanto en términos teóricos como empíricos la interacción laboral es repetida. Es necesario en este punto hacer alusión a que las organizaciones de turismo y buzo mariscador han perdurado en el tiempo³⁷, es decir, que efectivamente han repetido sus ejecuciones individuales una y otra vez en cada instancia de trabajo siguiendo una estrategia o alterándola (cooperación o desertión).

Figura nº 6: El dilema del prisionero con el sistema de pago de la labor turística³⁸

		Jugador 1	
		Cooperar	Desertar
Jugador 2	Cooperar	270.000 – 270.000	210.000 – 420.000
	Desertar	420.000 – 210.000	¿-?

Fuente: Elaboración propia.

La matriz nos demuestra que al utilizar el sistema de pagos generado por el emprendimiento turístico –de un fin de semana– concuerda con orden preferencial de las recompensas asociadas al Dilema del Prisionero: $u_1(\text{desertar, cooperar}) > u_1(\text{cooperar, cooperar})$ ¿>? $u_1(\text{desertar, desertar}) > u_1(\text{cooperar, desertar})$. Además, las rectas de los gráficos provistas en la simulación reafirman esta estructura preferencial: $u_1(G_d, G_c) > u_1(G_f, G_f)$ ¿>? $u_1(G_z, G_z) > u_1(G_c, G_d)$. En cierto modo, se pudo haber replicado el ejercicio con el sistema de pago de los buzos mariscadores, pero se eligió el primer caso porque los valores son más fáciles de interpretar, además, el orden preferencial daría el mismo resultado.

Ahora bien, ¿qué ocurriría si una gran cantidad de jugadores decidiesen transgredir las reglas de trabajo? No tenemos resuelta esta situación en el plano empírico, pero los modelos como el Dilema del Prisionero entregan una respuesta provisoria: “cuando existe un gran número de no-cooperadores, entonces los otros

³⁷ Este argumento se encuentra avalado por los registros capturados en dos terrenos diferentes (febrero 2015; marzo 2015)

³⁸ Se utiliza el sistema de pagos de la agrupación turística porque los valores son más exactos, al estar estos dentro del dominio de los números naturales.

jugadores probablemente no van a seguir cooperando porque bajo esas condiciones sólo obtendrían recompensas mínimas” (J. Acheson: 2011), o sea que cualquier institución de trabajo perdería el sentido para sus participantes.

Sabiendo que las variables integradas en la estructura del juego, como el tiempo y la repetición, son claves para comprender a ambas organizaciones, habrá que incluir, además, uno de los conceptos más relevantes en la corriente de Teoría de Juegos, que ha tenido una amplia aplicación en ciencias sociales y economía: el Equilibrio de Nash, cuya definición es:

“la mejor respuesta ante la elección realizada por otro jugador, no ya ante cualquiera de las elecciones que el otro realice [...] todo equilibrio de estrategia dominante, como el dilema del prisionero, es un equilibrio de Nash, pero no a la inversa” (M. Krause, 1999).

Este equilibrio puede hallarse, en el Dilema del Prisionero tradicional, cuando ambos jugadores se traicionan mutuamente. Sin embargo, en ese juego en particular los participantes ejecutan sus estrategias simultáneamente, lo que significa que no saben cuáles son las inclinaciones del “otro”. Al repetir el juego “n” veces, la estrategia de desertión será reevaluada por cada jugador, pues en el futuro van a volver a encontrarse y puede ser que sufran las consecuencias por su traición. Suponiendo que, a su vez, está la reputación de cada uno en juego (Ibíd.).

La repetición de un juego de estas características transforma a la estrategia óptima a la cooperación continua³⁹, así el equilibrio fuerza a los individuos a pensar a largo plazo y a no ejecutar acciones cortoplacistas –si lo descubren habrán sanciones y su reputación quedará manchada–. En efecto, parece haber mucha más cooperación de la que uno esperaría en un juego no cooperativo como el Dilema del Prisionero (J. Acheson, 2011).

³⁹ Explicaciones más detalladas del proceso pueden examinarse en estrategias como TIT FOR TAT y GRIM (véase M. Krause 1999 o J. Acheson 2011).

Una de las interrogantes que se habían planteado en párrafos anteriores decía ¿qué relación existe entre este dilema y nuestra problemática? Ciertamente estamos en presencia de un modelo que debe abarcar la comunicación, la repetición y la estructura de recompensas que emane de cualquiera de los dos sistemas de pagos. La razón de esto es que nos encontramos analizando a dos organizaciones que cuentan con normas fijas de trabajo, con canales de comunicación abiertos y disponibles, además de las recompensas asociadas al cumplimiento o desobediencia de las reglas laborales.

Ninguno de estos dos arreglos institucionales son armónicos, las reglas de trabajo generan expectativas de cooperación, y las sanciones –por difusas que sean– controlan la emergencia de sujetos con inclinaciones traicioneras. Al comparar las respuestas que tienen dichos arreglos evidenciamos los siguientes aspectos anidados en los sistemas de pagos:

Transgresiones registradas en el Sindicato de Buzos Mariscadores:

- Transgresión: pescar en el área de manejo con mayor frecuencia de la estipulada por SERNAPESCA.
- Respuesta: posible sanción dependiendo de la cercanía y reputación del infractor.

Transgresiones registradas en el Sindicato de Turismo:

- Transgresión: disponer de más de “una embarcación por familia”.
- Respuesta: no hay posibilidad de sanción concreta. No existen reglas escritas ni hay claridad a la hora de imponerlas, por ende son susceptibles a la manipulación por parte de algunos jugadores.

Partamos con el segundo caso para variar un poco la estructura de la exposición que hemos seguido hasta ahora. Lo que se ha demostrado a lo largo de la tesis es que, en el Sindicato de Turismo, existe un grupo de cooperadores enfrentados a un solo desertor (HP) –o tal vez a unos pocos pero en ningún caso puede ser

mayoritario el nivel traición⁴⁰-. Como creemos en esta versión, y dada la naturaleza del recurso que ellos recogen (turistas), es válido pensar que el grupo de cooperadores estaría, en cierto modo, consiguiendo, a partir de su elección estratégica, un sub-óptimo de recompensas. De hecho, si la simulación tiene correlato con la realidad entonces supondría el mismo escenario. Por ello, en contraste a las recompensas sub-óptimas percibidas por el grupo cooperadores, se encuentran aquellas generadas por el individuo traicionero, el que estaría percibiendo un beneficio plus-óptimo gracias a la falta de mecanismos que proporcionen sanciones concretas ($\pi^d > \pi^c$) [el rendimiento de la desobediencia es mayor al de la cooperación].

Por lo tanto, las diferencias entre ambas modalidades de recompensa son de carácter estructural, porque es independiente de que hubiese una alta o baja demanda por los servicios turísticos de la caleta. Las grandes capacidades de apropiación condicionan una recompensa superior respecto a beneficios que perciben el conjunto de cooperadores.

A pesar de esto, ¿por qué habrían de insistir en cooperar? Si bien, no podemos aportar con una respuesta satisfactoria al no tener suficientes datos etnográficos, no significa que no podamos deducir una hipótesis, a partir –obviamente– de datos reales y no puramente simulados. Ello implica que para cumplir con esta tarea, nos será de gran utilidad recordar las conclusiones anteriormente desarrolladas.

Uno de los puntos más relevantes que describimos del Sindicato de Turismo fue que la organización no dispone una institución legalmente formalizada. Sin embargo, sí disponen de reglas de trabajo, aunque carezcan de un procedimiento estandarizado para hacerlas cumplir.

Aunque los niveles de deserción son aparentemente “bajos” en esta organización, sin dudas tienen sus efectos, y si la tendencia a futuro mostrara un incremento en esos niveles, traería consigo un problema mucho mayor para el sindicato, causado principalmente por el “desincentivo de organización”, el que generaría enormes

⁴⁰ Otra forma de expresarlo: si hay muchos no-cooperadores, entonces el conjunto no cooperará porque al hacerlo la recompensa resulta bajísima (J. Acheson, 2011).

secuelas en las evaluaciones estratégicas de cada participante activo. En efecto, si hubiese tal desmotivación no podrían obtener acceso al muelle que usan para atracar los lanchones turísticos, porque en realidad esto sólo es posible de conseguir al comportarse como “grupo” (equipo). En resumidas cuentas, la labor turística requiere que tengan la capacidad de concretar acuerdos entre todas las partes, porque si una mayoría optara por desertar los contratos, reducirían el incentivo a organizarse, haciendo que la totalidad de los miembros –sin distinguir entre cooperadores y traicioneros– pierdan las inversiones en los servicios turísticos al no poder “respaldar” su acción colectiva para la corporación, haciéndose así más difícil el acceso al muelle.

En el lenguaje de la Teoría de Juegos, se supone que en el DP de estilo evolutivo, uno de los equilibrios de Nash posibles yace en cooperar, siempre y cuando haya altos niveles de ejecución individual de esta estrategia. Esto implica que si la gran mayoría de los participantes opta por seguir las reglas de organización, entonces el equilibrio se expresaría en la obtención de altas recompensas para el conjunto de participantes. Asimismo, motivaría a los agentes a sostener ese tipo de arreglos a lo largo del tiempo, por lo que no habría incentivos para que los jugadores alteren su elección. En el caso que si un gran número de participantes cambiasen su elección por el otro equilibrio posible (desertar), el resultado esperable es que, de éste, no se obtenga ninguna recompensa asociada porque el trabajo turístico en Caleta Coquimbo cesaría, a diferencia de lo que ocurre en un Dilema del Prisionero tradicional.

Llama mucho la atención cómo el sistema reglamentario de la caleta obliga a los pescadores a constituir organizaciones. Pero ¿por qué se inclinan a promover acciones colectivizadas por sobre las individuales? ¿Sería plausible que un armador turístico individual acceda al muelle de la caleta por medio del pago de una renta? No disponemos de respuestas certeras para estas dos preguntas; sin embargo, sobre la primera, a modo de hipótesis, sugerimos que los grupos de la caleta promueven la acción colectiva porque de esa forma reafirman el *control sobre la diferenciación interna*: “La comunidad suprime la diferenciación de las

partes en favor de la coherencia del todo; es la actividad constitutiva de un grupo” (M. Sahlins, 1983: 110). Aun cuando la cita hace alusión a sistemas económicos de unidades domésticas “primitivas”, en base a sus postulados podemos construir varias inferencias, como por ejemplo, la paliza que recibió uno de nuestros informantes (HP), la que había sido propinada por otros miembros de la organización de turismo.

Es muy probable que la mala reputación de HP influyó en la respuesta que tuvieron los otros miembros que participaron de la riña –esto ya lo habíamos señalado anteriormente–, aunque también es plausible pensar que esa paliza se debió a una transgresión al orden comunitario, puesto que HP manipulaba las reglas deliberadamente para situarse por sobre los demás miembros del sindicato –económica y políticamente hablando-. Aquellas transgresiones rompen con un “principio de igualdad” que impera en la lógica de la organización social pesquera. Ello condicionó la forma que adoptó la sanción recibida por parte de HP, la que se expresó como una golpiza, en tanto que en estas conductas descansa un tipo de sanción difusa (véase A. R. Radcliffe-Brown, 1986) no organizada, puesto que reflejan una desaprobación espontánea que recayó sobre el transgresor. Esto incluso podría explicar por qué el resto de los miembros del sindicato se restringe a no quebrantar las normas, pues su reputación y los vínculos con los demás estarían peligrando.

Encontramos en este argumento una suerte de semejanza entre la organización turística y el Sindicato de Buzos Mariscadores, pues la evidencia se presta para hacer comparaciones sobre cómo operan las sanciones y los castigos. Sabemos que la heterogeneidad de los miembros del sindicato –llámese diferenciación interna–, moldea el actuar del grupo de desertores. Las proposiciones “pasando necesidades”, o “no llegan a fin de mes”, generan aceptación y tolerancia en el conjunto de cooperadores. Además, como los niveles de traición y sus efectos son aparentemente mínimos, esto incide en que las sanciones puedan adoptar un carácter difuso, algo similar a lo que ocurre en el Sindicato de Turismo, pese a que la organización buzo mariscadora disponga de procedimientos claros ante tales

eventos. En síntesis, el status del sujeto cuya dinámica se traduce en cercanía y reputación, parecen determinar si la sanción se limita a tan sólo un “perdón” y/o una advertencia amistosa. Para nosotros, esto es producto de que el grupo “no siente” en sus ingresos la actividad transgresora, e igualmente el colectivo no parece “querer” aplicar el reglamento con severidad porque tal vez no lo ven necesario.

Ahora bien, como se hizo durante el análisis de la organización anterior, y en base al modelo de juego que hemos planteado para ambas instituciones podemos decir lo siguiente: el grupo de cooperadores tiende a elegir la cooperación por sobre la deserción, pese a que el grupo de traicioneros obtiene, como resultado de su elección estratégica, un beneficio plus-óptimo, recompensa cuyo contraste lo encontramos en el sub-óptimo percibido por los cooperadores. Sin embargo, los datos apuntan a que esta es una organización con bajos niveles de deserción y altos niveles de cooperación. Aquellos niveles parecen mantenerse así debido a dos factores clave; primero, la aplicación de las sanciones, en determinadas circunstancias, sí pueden ser efectivas; y segundo, los miembros del sindicato poseen fuertes lazos de cercanía y amistad, vínculos que restringen aún más al individuo a seguir las normas. Ambos factores mencionados provocan que el Equilibrio de Nash resida indudablemente en la cooperación reiterada. De esa manera, el bienestar común puede perpetuarse y la reputación del jugador se mantiene positiva⁴¹; y si acaso los niveles de deserción fuesen lo suficientemente “altos”, se desincentivaría la participación en la organización, y como resultado podrían “desorganizarse” y perder el acceso al área de manejo.

⁴¹ Elinor Ostrom lo dice así: la reciprocidad, la reputación y la confianza ayudan a superar el egoísmo cortoplacista (en: J. Acheson 2011).

VII. CONCLUSIONES

El desarrollo de esta tesis ha repetido exhaustivamente las evidencias que arroja cada una de las aristas de análisis, las que por cierto, se ajustan a los elementos dinámicos de un modelo en Teoría de Juegos. Por ello, este capítulo debe responder a la pregunta de investigación, que no necesariamente significa que nos limitemos a sintetizar la tesis en unos párrafos, sino que pretendemos proyectar los datos con el uso de la teoría para ver alguno de sus alcances posibles.

Aseveramos que en la tesis hay dos hallazgos de gran relevancia; el primero, observó cómo el status de un individuo puede moldear las sanciones, haciendo prevalecer, en ciertos casos, procedimientos informales, como palizas, u “oportunidades” para que el transgresor no vuelva a cometer aquellos actos, cualesquiera que sean, pues en función de lo que estipulan los sistemas reglamentarios, no corresponde realizarlos.

El segundo de los hallazgos que ha conseguido esta investigación fue la aplicación del Dilema del Prisionero –de ahora en adelante DP– para comprender mejor las relaciones internas en los sindicatos de turismo y buzo mariscador. La instrumentalización de este modelo cuyo uso analítico fue a partir de datos etnográficos, haciendo especial hincapié en las reglas de cada organización y en las estrategias moldeadas por aquellas normativas. Ayudó a prescribir una situación y a enfatizar metodológicamente las preguntas que se hicieron a los entrevistados.

En realidad, la información empírica siempre hizo sospechar que estábamos ante el DP, pero de características particulares, como la repetición, la comunicación entre los participantes, y acompañado también de algunos factores exógenos influyentes –la legislación pesquera y las normativas administrativas de la corporación de Caleta Coquimbo, entre otras–.

Una de las proyecciones teóricas que proponemos construir, es una hipótesis que quizás ayude a explicar por qué algunos agentes evalúan desertar, aun cuando su reputación y membrecía entran en peligro si es que una infracción es descubierta.

Tal vez la respuesta de aquella evaluación racional se halle en la noción de “tasa de descuento”, cuya función es asumir que las preferencias de todo jugador atraviesan una medida temporal, por lo que existen valoraciones presentes y futuras. M. Krause (1999) piensa en esta ley praxeológica de la siguiente forma:

$$VF = VP (1 - r)^n$$

Esta fórmula plantea que el valor de las recompensas futuras “VF” es igual al valor de las recompensas presentes “VP”, al ser multiplicadas por “1” menos “r”, que representa la tasa de descuento elevado a “n”, cuyo exponente representa una medida temporal. Suponiendo que si el valor de “r” resulta muy elevado, entonces las ganancias futuras dejarán de ser consideradas como una opción válida para el agente, de modo que redirigirá sus esfuerzos en términos de corto plazo, inclinándose así a “traicionar” (Ibíd.). Diversos experimentos de laboratorio han sugerido que cuando los jugadores tienen en conocimiento el número de repeticiones en un juego de DP, prefieren cooperar en la mayoría de las partidas, pero durante la última ronda generalmente optan por delatar a su contrincante (Ibíd.). Así, obtienen, al final del experimento, una recompensa mayor que la del otro. Este tipo de investigaciones han demostrado que los jugadores conocen en cierta medida la estructura de los juegos, hecho que saltó a relucir en nuestra investigación.

A partir de las premisas recién expuestas, presumimos que los actores, al conocer las reglas de sus organizaciones, sabrán en qué momento podrán realizar manipulaciones a su favor –coopero hasta que haya una oportunidad de infringir las normas—. Sin embargo, esto implica que todos los participantes son potenciales desertores, lo que sería una afirmación muy difícil de sostener. En definitiva, los jugadores de ambos sindicatos parecen estar más inclinados a cumplir con las reglas de trabajo, por lo tanto, desde el punto de vista de la fórmula, “r” actuaría como una tasa de descuento que mide la voluntad y el sacrificio de cambiar grandes recompensas inmediatas por beneficios futuros y sostenidos (J. Acheson, 2011).

La racionalidad económica “pura” no explica a la conducta anti-organizacional, puesto que sus reflexiones son muy limitadas, en especial porque eluden una enorme cantidad de variables que emergen de cualquier interacción social, como los vínculos entre individuos (capital social) cuya manifestación se evidencia en la “membrecía”. Ésta no sólo descansa en una evaluación de las recompensas individuales; sabemos que existe “cercanía” y “amistad” con otros sujetos, los que inciden en la decisión de pertenecer o no a una organización de trabajo –trabajar con tus “pares” implica más que una relación de oficio–.

Tratar a los agentes como “hedonistas de corto plazo, amorales, manipuladores y calculadores” (Lara, 2015: 15. En Ostrom, 2015), más que un obstáculo, representa un problema para los análisis sociales en general. Creemos que, como antropólogos, es mejor considerar, para investigaciones de este estilo, a individuos, que por racionales que parezcan, también son “diversos en distintos niveles, porque tienen modelos mentales, valoraciones externas e internas diferentes” (Ibíd. 17).

Tampoco hay que oponerse completamente al uso del concepto de la “racionalidad”, en vista de que nuestra investigación requirió de su aporte para comprender acciones individuales e intencionadas. Una postura así había sido discutida durante el quinto capítulo, donde se apreciaron cómo las explicaciones de diversos informantes tendían a deformar las causas que llevaban a la gorronería. Tal vez lo paradójico de esta investigación fue que los principales materiales que usamos para confeccionar el modelo forman parte de una selección rigurosa de algunas de estas explicaciones.

La dimensión de los significados abre un enorme debate sobre la pertinencia en su uso en ciencias sociales, porque estas carecen “de una noción de significado que no sea simplemente aplicable a un sujeto individual, de un sujeto que pueda ser tanto “nosotros” como “yo”” (C. Taylor, 1971. En J. Elster, 1986). Para Jon Elster, la Teoría de Juegos permite anclar a la “comunidad” con el “individuo”, pues este último “se presenta como un microcosmos que resume toda la red de relaciones sociales” (Ibíd.). Cabe agregar que para el mismo autor resulta engañoso

complementar la explicación causal de las creencias y deseos con la explicación intencional ya que:

“Si las personas son agentes en sentido real y no sólo soportes pasivos de sus estructuras de preferencias y sistemas de creencias, entonces necesitamos entender cómo son posibles el juicio y la autonomía. En mi opinión, éste es el problema sobresaliente no resuelto tanto en filosofía como en ciencias sociales.” (J. Elster, 2013:81)

No podemos resolver el debate entre lo común y lo individual, y por cierto tampoco es posible evadir la influencia de la estructura social en los modelos de Teoría de Juegos. Esencialmente, porque cuesta reflexionar en ciencias sociales sobre sujetos que están al margen de las normas y las creencias, concibiéndolos como personas autónomas y ajenas a su cultura. Nosotros suponemos que los actores tienen cierta conciencia de que están operando dentro de un sistema, por lo que sus preferencias, por subjetivas que sean, al transformarse en una acción social tendrán efectos objetivamente visibles sobre otros, y descansan en ello.

En ese plano, habíamos dicho en capítulos anteriores que las creencias de los entrevistados sobre las motivaciones individuales parecían no referirse a hechos concretos; que carecen de objetividad; que la gran mayoría expresan descripciones vagas, sin muchos detalles, y plagadas de juicios de valor. Sin embargo, a través del proceso de codificación que logramos con el uso de Atlas Ti, dimos cuenta que reflejaban un mundo de significados compartidos, cuyos referentes efectivamente puede considerarse como un indicador cualitativo del estado en que se encuentran las relaciones sociales en Caleta Coquimbo.

Al analizar todos los códigos emanados de las entrevistas, se puede inferir de ellos las condiciones que hacen una “buena organización” y una “mala”. En resumidas cuentas, las “buenas organizaciones”, según el punto de vista de los informantes, son aquellas: que no poseen un gran número de personas (LM, BV), que poseen visiones compartidas (AMZ), y en las que hay cercanía y confianza

entre sus miembros (JA, ET y JV). Por otro lado, una “mala organización” es toda aquella agrupación que carezca de estos atributos.

Vale redundar que en un proceso investigación cualitativa estemos otorgándole a ciertas afirmaciones un valor de análisis, en cambio a otras las desestimamos casi completamente, por varias razones que ya fueron expuestas. Aun así, puede no quedar muy claro para el lector por qué nos valemos de determinadas explicaciones, y hay una razón fundamentalmente epistémica que quisiésemos compartir: porque se vinculan con algunos de los postulados teóricos de Elinor Ostrom. De hecho, compárese las características de las comunidades o grupos humanos con altas probabilidades de tener éxito en “generar normas” con las declaraciones de los entrevistados: son pequeños, homogéneos, con altos niveles de capital social, con fuerte sentido de comunidad, confianza mutua, con posibilidades de cambiar o ajustar las normas, que sean dependientes del recurso y tengan bajas tasas de descuento (E. Ostrom, 2000. En J. Acheson 2011). En ese sentido, se aprecia en las afirmaciones de los informantes un tipo concordancia teórico-práctica, las que si bien no tienen lujo ni detalle academicista, reflejan experiencias del trabajo en organizaciones de este tipo.

Cabe aclarar que no estamos confirmando una teoría, ni los supuestos del neoinstitucionalismo. Los modelos y explicaciones de Elinor Ostrom se construyen en base a guías teóricas con factores de inducción, es decir, que usando las variables que la autor identificó, cuya influencia determina el éxito o fracaso en la administración de recursos comunes, se puede explicar mejor cada contexto. Por esa razón las explicaciones de los informantes y los factores de la teoría reflejan ciertas semejanzas.

Theory-guided factors induction. This term denotes studies that take an explicit theory of land use change as point of departure to critically specify a theory-connected (usually shorter) list of explanatory variables. Strictly speaking, this list is still unstructured without specification of how the variables are supposed to interact. On the other hand, the variables are not simply ‘candidates’ that are dropped if they do not contribute to the

explanation. If they do not contribute, something is 'wrong' with the theory or its interpretation, which needs to be discussed [...], exemplified by Ostrom (1990) who arrived at her well-known conditions for successful common property management by a stepwise induction of case studies. Characteristic for all studies of theory-guided induction is that the relevance of the results is wider than those of type 1 and type 2 studies. Guided by theory, induction can become theory building. (K. Overmars *et al.*, 2007)

El uso de una teoría guiada con factores de inducción es para describir mejor a ambas organizaciones, aunque el lector fácilmente podría replicarnos ¿qué aportes teóricos o metodológicos nos dio esta investigación? Ni la metodología, ni el marco teórico o la forma en que analizamos los datos son novedosos, ni siquiera las confecciones que hicimos a través de la teoría de conjuntos, como el Diagrama Venn, podría etiquetarse como “contribución”.

Tal vez el aporte de esta tesis es la descripción de una cultura de institucionalidad, el que es transversal e influyente en diversos órdenes: el Estatal, el corporativo, y la organizacional, como un holon jerárquico que genera diversos patrones de arreglos comunitarios, los que moldean la acción colectiva en los contextos de la pesca artesanal chilena.

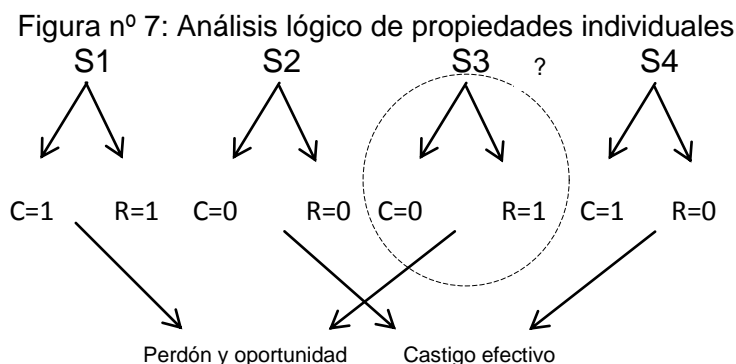
En cuanto a la conclusión del trabajo, la explicación de los comportamientos registrados y su modelamiento, para nosotros, se encuentra finalizado. Por lo que no quedan más datos que describir u otras tareas pendientes. La pregunta de investigación está resuelta y no vale la pena ahondar sobre los mismos aspectos; y aun así, queremos seguir ampliando las interrogantes sobre un concepto fundamental que empleamos en el desarrollo de varios capítulos, la *volubilidad institucional*.

En algún momento definimos esta noción teórica en base a criterios como la aplicación inconstante –o difusa- de las sanciones, y de otras situaciones informales, las cuales debilitan a la institución, reflexión que se llevó a cabo para comprender mejor los problemas que aquejaban el Sindicato de Buzos

Mariscadores, trayendo consigo una propuesta de investigación futura en pos de elaborar modelos más complejos, pues ésta debiese contemplar el uso y confección de redes sociales y la teoría de grafos, de modo que se pueda medir el nivel de cercanía y la reputación de cada miembro del sindicato. Esto no es más que una propuesta de investigación que, sin embargo, no nos inhibe en crear propuestas de análisis para abordar mejor estas propiedades individuales.

7.1 La Volubilidad Institucional y las propiedades individuales: el caso del Sindicato de Buzos Mariscadores

Vale la pena recordar que los individuos una vez incursionando en comportamientos o estrategias traicioneras pueden ser sometidos a sanción, y si por casualidad son sorprendidos ejecutando gorronería u otra transgresión reglamentada parece depender, en ellos, si poseen ciertas propiedades socialmente reconocidas, las que podrían transformar la sanción en un castigo difuso. Estas propiedades eran: la reputación del individuo y su cercanía con el poder, las que influyen directamente en las decisiones de los sancionadores –nos referimos a quienes deben ejecutar la sanción, por supuesto–. Es difícil pensar que estos rasgos personales constituyen, de alguna forma, una especie de capital (Véase a P. Bourdieu 1997), pues ello merecería un análisis más extenso del que tenemos previsto hacer. Por eso, nos limitaremos, por ahora, a tan sólo inspeccionar las variables en juego que afectan a las interacciones sociales del castigo en el Sindicato de Buzos Mariscadores.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla nº 11: Implicancias lógicas de la posesión o falta de los atributos personales

<i>I</i> (relator: tener)	Resultado/implica
$C \wedge R$	Perdón y oportunidad
$C \vee R$	Sanción efectiva o Perdón y oportunidad
$\neg C \wedge \neg R$	Sanción efectiva

Fuente: elaboración propia.

Como modelo, la figura plantea formalizar una lógica de análisis sobre algunos de los datos recabados en terreno. Tal como se había apreciado en el relato de los capítulos anteriores: si un miembro del sindicato gorrón es lo suficientemente desafortunado, es decir fue atrapado en el acto, entonces la sanción podrá tomar dos caminos dependiendo de la cercanía y reputación con los sancionadores: el perdón y la oportunidad o el castigo efectivo parecen depender de si efectivamente se le reconoce o no cercanía con los sancionadores ($C = 1$; $C = 0$), por consiguiente, si ha construido una buena o una mala reputación con sus pares ($R = 1$; $R = 0$). Ahora bien, no se sabe exactamente la magnitud que tiene cada elemento (reputación y cercanía) como para determinar si uno predomina sobre otro, o si alguno tiene más influencia a la hora de establecer castigos, por ello conviene verlo, por ahora, desde una fórmula binaria (tiene y (\wedge) tiene; tiene o (\vee) tiene; no tiene (\neg) y no tiene (\neg)).

En cuanto a la tabla nº 12, la primera columna está hecha a partir de un indicador que relata la posesión o la falta de los componentes “R” y “C” (reputación y cercanía), por ende, la primera fila refleja la situación del Sujeto 1 o “S1”, el que posee cercanía “C” como también reputación “R”, resultando en una sanción perdonada y una oportunidad de seguir en la organización; en cambio, para “S2”, que carece de “R” y de “C”, resulta, para él, un castigo efectivo. Los dos últimos casos (S3 y S4) son difíciles de suponer un resultado, aun cuando la tabla dispone efectivamente de una implicancia lógica. En nuestra etnografía no se evidenciaron a personas con buena reputación pero que carezcan de cercanía, tal como aparece en S3. No obstante, sí hemos observado, por lo menos eso sugieren las entrevistas, que suelen haber casos donde hay sujetos que poseen cercanía con los sancionadores, pero han adquirido con el tiempo una mala reputación como aparece en S4. Esto sugiere, según el relato de los informantes, un castigo

efectivo, al igual que si no tuviera ninguna de esas dos propiedades socialmente reconocidas.

Cabría elevar la siguiente interrogante ¿se puede elevar un esquema de análisis similar en el caso del Sindicato de Turismo? Para responder a tal pregunta hay que decir que la institución turística también es, en cierto sentido, voluble y débil, pero no fundamentalmente por las informalidades que aparecen en determinadas instancias de aplicación reglamentaria, sino porque la totalidad de las sanciones carecen de procedimientos organizados para ser aplicados de forma correcta y efectiva. Aunque no por ese motivo resulta imposible replicar un ejercicio así, a esto se le suma que la información disponible que tenemos acerca de esta organización resalta algunos atributos similares, los cuales tienden a resultados, por decir, semejantes (sanciones difusas: palizas).

Creemos que el ejercicio lógico sirve para demostrar dos cosas: 1) para rebasar el análisis de la racionalidad económica y observar cómo el empleo de la matemática ayuda a la confección de teorías, y 2) para demostrar cómo la matemática y la lógica son herramientas útiles para la antropología y los estudios etnográficos y, por qué no decirlo, para la totalidad de las ciencias sociales.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, Ángel “Etnografía: metodología cualitativa en la investigación sociocultural”, Editorial Marcombo, sc, 1995.

Acheson, James, “Ostrom for anthropologists” en International Journal of the Commons, Agosto 2011, nº 2.

Amster, Pablo y Pinasco, Juan Pablo, “Teoría de juegos: Una introducción matemática a la toma de decisiones”, Editorial Fondo de Cultura Económica. México D.F, 2014.

Bateson, Gregory “Pasos hacia una ecología de la mente”, Editorial Lohlé-Lumen. Buenos Aires, 1998.

Berrios, Margarita y Cisternas, Celia “Estudio comparativo de la trayectoria en la implementación de áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos (AMERB), 2006-2013. Estudio de caso en la asociación gremial de pescadores y buzos mariscadores de Coquimbo de la IV Región”, se, Santiago, 2013.

Bunge, Mario “Emergencia y convergencia: novedad cualitativa y unidad del conocimiento”, Editorial Gedisa, Barcelona. 2004.

Bourdieu, Pierre “El sentido práctico”, Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, 2007.

Bourdieu, Pierre “La miseria del mundo”, Editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2010.

Elster, Jon “Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos: Alegato a favor del individualismo metodológico” En Revista Sociológica, 1986, nº 2.

Elster, Jon “Economics: análisis entre racionalidad, emoción, preferencias y normas sociales en la economía de la acción individual y sus desviaciones”, Editorial Gedisa, Barcelona, 1997.

Elster, Jon “El cambio tecnológico”, Editorial Gedisa, Barcelona, 2013.

Godelier, Maurice "Rationality and irrationality in economics", Editorial Verso 2012, Brooklyn, 2012.

Geertz, Clifford "La interpretación de las culturas", Editorial Gedisa, Barcelona, 2003.

Guber, Rosana "La etnografía: método, campo y reflexibilidad", Editorial Norma, Bogotá, 2001.

Hardin, Garret "La tragedia de los comunes" En Gaceta Ecológica, [consultado el 17 de abril de 2016]. sc. 1995. Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/ciencias/jonate/Eco_Rec/Intro/La_tragedia_de_los_comunes.pdf (consultado el 17 de abril de 2016)

Krause, Martin "La teoría de los juegos y el origen de las instituciones" En Revista Libertas, Octubre 1999.

Lévi-Strauss, Claude, "Antropología estructural". Editorial Ediciones Paidós, Barcelona, 1995.

López, Salvador "Una observación sobre el juego de Yanis Varoufakis y el concepto de racionalidad económica" En Revista Rebelión, 2013, disponible en: <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=170881> (consultado el 30 de marzo de 2016).

Mercado Schüller, Carlos "Conjuntos y sistemas numéricos", Editorial Universitaria. Santiago de Chile, 1970.

Olson, Mancur, "The logic of collective action: public goods and the theory of groups". Editorial Harvard University Press, 1965.

Osborne, Martin "An introduction to game theory" University of Toronto Press, Toronto, 2010.

Ostrom, Elinor "El gobierno de los bienes comunes: la evolución de las instituciones de acción colectiva" Editorial Fondo de cultura económica, sc, 2000.

Ostrom, Elinor “Comprendiendo la diversidad institucional” Editorial Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2015.

Overmars, Koen et al. “Comparing Inductive and Deductive Modeling of Land Use Decisions: Principles, a Model and an Illustration from the Philippines” En Human Ecology (edición de internet), Enero 2007 (consultado el 15 de abril de 2015).

Radcliffe-Brown, Alfred “Estructura y función en la sociedad primitiva”, Editorial Planeta De Agostini. Barcelona, 1986.

Sahlins, Marshall “Economía de la edad de piedra”, Editorial Akal Ediciones. Madrid, 1983.

Sampieri, Roberto et al, “Metodología de la investigación”, Editorial McGraw-Hill. Ciudad de México, 1997.

Sánchez-Cuenca, Ignacio “Cuadernos metodológicos: teoría de juegos”, Editorial Centro de investigaciones sociológicas. Barcelona, 2009.

Sautu, Ruth et al “Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología”. Editorial Clacso Libros, Buenos Aires, 2005.

Singer, Marcus “Una práctica teoría de juegos: estrategias para cooperar y competir” Editorial Ediciones UC, Santiago de Chile, 2013.

Strauss, Anselm y Corbin, Juliet “Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada” Editorial Universidad de Antioquia, sc, 2002.

Sitio web Subsecretaria de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA), disponible en: <http://www.subpesca.cl/institucional/602/w3-article-79853.html> (consultado el 13 de octubre 2016)

Weber, Max “Economía y sociedad” Editorial Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2002.

ANEXOS

Codificación de las entrevistas en Atlas Ti: unidades hermenéuticas de los meses de febrero, marzo, junio

La codificación de las entrevistas se hizo a partir de los conceptos y clasificaciones que operaban en Caleta Coquimbo. Esto nos permitió describir mejor los sistemas institucionales y los aparatos reglamentarios con los que después elaboramos nuestro análisis. Junto a ello, varias citas de las entrevistas fueron también codificadas usando los conceptos que brindó el marco teórico elegido, principalmente porque se adecuaban bastante bien a la terminología científica, como por ejemplo:

Código: “cuotas”
Cita: 19: Ernesto Torres y Jorge Varas
Jorge: Un socio (17:40) Se exige una cuota mensual por socio y se le exige al socio (17:51) y se le exige que tiene que asistir a reunión, porque reunión, como toda sociedad tenemos que hacer reuniones para informar distintas cosas que (18:04) manejo, los estudios, cuando hay que hacer estudios y todas esas cosas
Código: “Reglas”
Cita: 18: Ana María Zepeda
Claro porque tú <i>tenís</i> que responder a las reuniones, <i>tenís</i> que estar de acuerdo en pagar tus cuotas, <i>tenís</i> que estar de acuerdo con las reglas que ellos tienen. <i>Tenís</i> que trabajar para la organización <i>po'</i> , no, no gente conflictiva <i>po'</i> .
Cita: 20: Ana María Zepeda
Es que en todas las organizaciones sociales hay estatutos, yo le voy a mostrar unos estatutos y ve ahí que cuando no pagan durante un cierto tiempo, 6 meses, la persona es automáticamente debería dejar de pertenecer.