



EL COLEGIO DE SONORA

Doctorado en Ciencias Sociales, 2014-2017

La identidad del servidor público federal mexicano, 1994-2012.

El estigma de la corrupción.

Tesis presentada por

Luz Estela Quezada Viay

Como requisito parcial para obtener el grado de

Doctora en Ciencias Sociales

Director de tesis: Dr. Alejandro García Macías (UAA)

Lectora: Dra. Gloria Ciria Valdéz Gardea (COLSON)

Lectora: Dra. Patricia Guerrero de la Llata (UNISON)

Hermosillo, Sonora

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo económico otorgado.

Al Colegio de Sonora (COLSON) por la formación académica que respalda el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad de Sonora (UNISON) y a la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) por haberme aceptado en sus aulas para complementar mis estudios y responder de mejor manera al compromiso de investigación con el COLSON.

Principalmente expreso mi gratitud al equipo de personas que respaldaron de manera directa el presente estudio:

Al Dr. Alejandro García Macías: Por la fina confrontación en el intercambio de ideas, por el rumbo académico y su propia expertise profesional que fortalecieron el interés por las comunidades vinculadas por el trabajo. Gracias por el respaldo moral cuando la duda puso trabas para alcanzar la meta.

A la Dra. Patricia Guerrero de la Llata: Por sus correcciones que mostraron la posibilidad de hacer las cosas con mayor calidad si confiaba en la sencillez de las preguntas y en una perspectiva multidisciplinaria para responderlas. Gracias por su ejemplo y su don de gentes.

A la Dra. Gloria Ciria Valdéz Gardea: Por sus cuestionamientos y recomendaciones que me ayudaron a corregir cuando se anticipaban las conclusiones. Por ampliar los trámites de examinación en conversaciones de provecho académico.

A Bethy Cueto García, Juan Carlos Hernández Mañón y María Isabel Macías Mora: Por ayudarme a crear vínculos con los informantes aportando su aval. Sobre todo gracias por posponer la atención de sus propias agendas para impulsar la mía, por abrirme las puertas de sus hogares y de sus afectos.

A Jorge Luis Vázquez Ochoa: Por el apoyo en la realización de los recursos gráficos para este documento y los coloquios convocados por el COLSON, por su invaluable orientación profesional y su respaldo moral. Gracias por la paciencia y constancia a lo largo del proyecto.

A Olimpia Chavira de la Torre: Por su lectura crítica durante la integración de este documento. Por no ser complaciente con las ideas ni con las expresiones.

Especialmente gracias a las ocho personas que de manera anónima compartieron sus relatos de vida en esta investigación, por construir espacios de confianza, por su disposición, por su tiempo, por buscar respuestas entre sus recuerdos, su presente y sus pretensiones. Gracias por exponer sus ideas y sus emociones, las que se expresaron, las que se registraron y las que prefirieron resguardar.

Índice

Resumen	1
Introducción.....	5
Capítulo I. El trípode de la corrupción: globalización, organización pública y servidor público.....	13
1.1. Introducción.....	13
1.2 La corrupción según el cristal con que se investiga	15
1.3 Corrupción y globalización, entrar por la puerta pequeña	25
1.4 El tablero de la administración pública federal	30
1.5 La conformación de un estigma, cuestión de percepción	40
1.6 El reconocimiento de sí mismo y la posibilidad de agencia	47
1.7 Comentarios finales al capítulo	52
Capítulo II. Violencia y control, subtextos de la corrupción.....	55
2.1 Introducción.....	55
2.2 La violencia laboral en la Modernidad tardía.....	58
2.3 El concepto rector de corrupción, un acto de violencia	66
2.4 La organización pública burocrática y el control	72
2.5 Comentarios finales al capítulo	80
Capítulo III La identidad y la agencia en la narrativa organizacional cotidiana	85
3.1 Introducción.....	85
3.2 El servidor público, una identidad de intersticio	89
3.3 El concepto rector de identidad	96
3.4 La identidad en tramas narrativas	102
3.5 Comentarios finales al capítulo	108
Capítulo IV. El diseño metodológico.....	111
4.1 Introducción.....	111
4.2 Estrategia metodológica	114
4.2.1. La epistemología del Constructivismo	115
4.2.2. El enfoque etnográfico	118
4.2.3. El método biográfico	121
4.2.4. El sujeto que relata	126
4.3. Delimitaciones empíricas	133
4.4. Criterios de selección.....	134

4.4.1.	Administrativo	135
4.4.2.	Histórico	136
4.4.3.	Psicológico	136
4.4.4.	Interactivo de comunicación	137
4.5.	Muestra y sus unidades de estudio.....	137
4.6.	Diseño metodológico	139
4.6.1.	Operacionalización de conceptos clave.....	140
4.6.2.	Instrumentos.....	142
4.6.3.	Método de análisis.....	143
4.6.3.1.	Consideraciones iniciales	143
4.6.3.2.	Fenomenología hermenéutica de Ricoeur.....	145
4.6.3.3.	Modelo estratificado de Ingarden y el camino del héroe de Campbell, las trabes	150
Capítulo V. La enunciación opaca de la corrupción		159
5.1	Introducción.....	159
5.2	El corpus de análisis, apuntes de su construcción	160
5.3	La voluntad de imaginarse a sí mismo	161
5.3.1	Estrato morfosintáctico.....	161
5.3.1.1	La intriga	161
5.3.1.2	El narrador.....	164
5.3.1.3	Los personajes	165
5.3.1.4	Segmentación temporal.....	167
5.3.1.5	Segmentación temática	169
5.3.1.6	El origen del protagonista	207
5.3.1.7	La iniciación del protagonista	209
5.3.1.8	La perspectiva del protagonista de su obra	211
5.3.1.9	Las confrontaciones éticas del protagonista.....	213
5.3.1.10	La resolución de las pruebas	215
5.3.1.11	Apuntes finales del estrato morfosintáctico	218
5.3.2	Estrato de los códigos culturales	221
5.3.2.1	La familia	221
5.3.2.2	El servidor público.....	228

5.3.2.3	La comunidad laboral	244
5.3.2.4	El liderazgo	248
5.3.2.5	Los cuerpos y emociones del protagonista	253
5.3.2.6	Los espacios	266
5.3.2.7	Apuntes finales del estrato de los códigos culturales	274
5.4	El imaginario del servidor público en los discursos de la administración pública	279
5.4.1	Concepto clave. Identidad	282
5.4.2	Concepto clave. Corrupción	285
Capítulo VI. Identidades y prácticas para actuar la congruencia ética		289
6.1	Introducción.....	289
6.2	La identidad del servidor público en los relatos biográficos.....	290
6.2.1	Concepto clave. Identidad	292
6.3	La corrupción en los relatos biográficos: un atentado contra la reputación y la pertenencia	301
6.3.1	Concepto clave. Corrupción	303
6.4	Narrativa de duelo productivo	316
6.5	La corrupción se comunica. Una propuesta	330
6.6	La lógica de las prácticas sociales de la corrupción	344
6.6.1	Premisas para una explicación de la acción social.....	344
6.6.2	Características generales del campo social y los agentes	349
6.6.3	Las relaciones sociales	353
6.6.4	La reputación y la autoridad formal, paradojas entre capitales	356
6.6.5	El afincamiento del prejuicio y la posibilidad de imputarlo	365
6.6.6	Los capitales y la continuidad de la corrupción	371
6.7	Comentarios finales de la investigación.....	380
Bibliografía.....		385
Anexos en disco compacto adjunto		400

Figuras

Figura 1. Línea de vida de César	171
Figura 2. Línea de vida de Liliana	176
Figura 3. Línea de vida de Saúl	181
Figura 4. Línea de vida de Jacob	187
Figura 5. Línea de vida de Alejandra	191
Figura 6. Línea de vida de Rosario	196
Figura 7. Línea de vida de Lucía	200
Figura 8. Línea de vida de Iris	204
Figura 9. Convenciones de corrupción mediadas por capitales culturales.....	340
Figura 10. Imaginario de corrupción en el desempeño ético profesional	343
Figura 11. Relaciones y prácticas entre agentes respecto a la reputación ético-profesional	364

Tablas

Tabla 1. Causas, propósitos y consecuencias de la corrupción. Síntesis	24
Tabla 2. Características generales de la administración pública y el correspondiente estereotipo del servidor público, 1880-1990	32
Tabla 3. Propósitos del desempeño de los servidores públicos conforme programas sexenales de mejora de desempeño	39
Tabla 4. Características generales de la administración pública contemporánea y el correspondiente estereotipo del servidor público, 1994-2012.....	41
Tabla 5. Evolución del Índice de Percepción de la Corrupción en México, 2001-2016	44
Tabla 6. Referencias de identidad que contribuyen a los estereotipos del servidor público en México.....	45
Tabla 7. Articulación del marco teórico.....	112
Tabla 8. Articulación del aparato metodológico	114
Tabla 9. Número de servidores públicos en la APF, SEP e INEGI.....	138
Tabla 10. Matriz de sujetos de estudio.....	138
Tabla 11. Descripción de los informantes de acuerdo con información biográfica	139
Tabla 12. Dimensiones e indicadores de Corrupción	141
Tabla 13. Dimensiones e indicadores de Identidad	142
Tabla 14. Articulación de los modelos de análisis y su adaptación para examinar la identidad narrativa del servidor público federal mexicano	158
Tabla 15. El camino de César	172
Tabla 16. El camino de Liliana.....	177
Tabla 17. El camino de Saúl.....	182
Tabla 18. El camino de Jacob.....	188
Tabla 19. El camino de Alejandra	192

Tabla 20. El camino de Rosario.....	197
Tabla 21. El camino de Lucía.....	201
Tabla 22. El camino de Iris	205
Tabla 23. Esquema de acciones del sujeto respecto a la falta administrativa	217
Tabla 24. Opalescencia en el nivel morfosintáctico de los relatos biográficos.....	220
Tabla 25. Objetos representados. Características de las personas protagónicas.	255
Tabla 26. Objetos representados. Características espacio-temporales en las secuencias narrativas	267
Tabla 27. Opalescencia en el nivel de los códigos culturales de los relatos biográficos ...	278
Tabla 28. Imaginarios en las narrativas de la APF, 1994-2012.....	287
Tabla 29. Atributos detonantes la confrontación entre agentes en los relatos biográficos de la muestra	309
Tabla 30. Negociaciones de convenios de corrupción en narración biográfica según sujeto	310
Tabla 31. Motivo de conflicto y agente que la origina	312
Tabla 32. Criterios que definen una situación de confrontación como abuso de autoridad o recurso para solucionar problemáticas, según los relatos biográficos.	314
Tabla 33. Opalescencia de los imaginarios de servidor público en las narrativas de la APF, 1994-2012, y de duelo productivo	322
Tabla 34. Saberes y prácticas de la narrativa de duelo productivo. Síntesis.....	324
Tabla 35. Acciones de reflexividad y potencial de agencia en la corrupción, según la narrativa identitaria.	329
Tabla 36. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de aprovechamiento franco en las negociaciones de corrupción	332
Tabla 37. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de aceptación en las negociaciones de corrupción	333
Tabla 38. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de confrontación directa en las negociaciones de corrupción.....	334
Tabla 39. Corrupción según causas, propósitos y consecuencias. Conclusiones	337
Tabla 40. Habitus del servidor público federal que no ejerce autoridad formal	367
Tabla 41. Capitales y sistema de relaciones de normalización de la corrupción en la organización pública	377

Resumen

Al término del siglo XX, México promovió reformas jurídicas así como un conjunto de programas administrativos federales para impulsar la superación ético-profesional de los trabajadores al servicio del Estado; sin embargo, las prácticas de corrupción asociadas con el desempeño de los equipos de trabajo no se erradicaron, en cambio, se incrementó la percepción ciudadana del gobierno como una institución corrupta. En este contexto, se reflexiona sobre la manera en que la identidad de los servidores públicos, estigmatizada por la corrupción que se origina en la incompetencia profesional, contribuye a una cultura organizacional que justifica el comportamiento ético ambiguo.

Con base en la teoría de la acción social de Bourdieu y un análisis hermenéutico según Ricoeur, se presume que tales disposiciones jurídico-administrativas articulan un discurso prejuiciado de la reputación ética y profesional que estimula confrontaciones similares a las que se intenta subsanar. Dadas esas prácticas que violentan la dignidad humana y de cargo, la identidad narrativa del agente que no ejerce autoridad formal se utiliza como un recurso de acción social para introducir un conjunto de sentido en la cultura laboral, cuyos propósitos son explicar el conflicto de la pervivencia ordinaria y aspirar a la restitución de su identidad como sujeto de creación y ética.

Se afirma que tal identidad narrativa ante la otredad corrupta puede respaldar una forma de liberación de la subordinación violentada, que confronta a las relatorías de los sujetos atemorizados o seducidos por la corrupción. Sin embargo, es además un elemento subjetivo de la cultura organizacional que contribuye a la normalización de las prácticas desviadas pues las articula en un imaginario social mediante el cual se demuestra la capacidad de resolver conflictos del desempeño productivo, y sustituye la denuncia formal.

Lo importante no es lo que han hecho de nosotros, sino lo que hacemos con lo que han hecho de nosotros.

JEAN PAUL SARTRE (1952)

El tema es agresivo, la realidad es agresiva; es fuerte cuando le ponemos palabras quienes vivimos y describimos una realidad, palabras que tú empatas con la teoría y que, si esta teoría te obliga a quitarle lo fuerte en aras de una “objetividad”, yo cuestionaría el cristal con el que me estás mirando.

ALEJANDRA, INFORMANTE

Introducción

La presente investigación se contextualiza en el interés por reconocer al sujeto que genera sentido del abuso de una posición de poder para obtener un beneficio ilícito a expensas del demérito del Otro, particularmente en los grupos que se suponen sistemáticamente conformistas y permisivos de la conducta desviada, en este caso, la organización pública. La aproximación es a partir de un vértice sociocultural que entiende a la gestión de la identidad como un elemento de la acción social, que agencia a partir de lo privado y exclusivo del sujeto, la expresión pública para ganar reputación profesional y reconocimiento social provechoso, no obstante ello implique un daño a terceros o a sí mismos.

Si bien los antecedentes de la corrupción contemporánea en la Administración Pública Federal (APF) se pueden ubicar en la época posrevolucionaria, es durante la participación de México en los proyectos político-económicos internacionales de la globalización cuando se enfatiza y sistematiza un conjunto de acciones para diagnosticar y corregir los fenómenos vinculados a la corrupción. Lo cual reviste de vigencia la atención académica para aportar explicaciones adicionales a un fenómeno que se renueva en su naturaleza y consecuencias. Por tanto se desea contribuir a ese propósito al establecer como piedra angular de análisis a los servidores públicos adscritos a la APF mexicana que no ejercen autoridad formal, de quienes se conjetura una actitud pasiva y reproductora de un estado de cosas que atenta contra las convenciones sociales que resguardan el bienestar y patrimonio públicos. En su conjunto suman el 93% de los trabajadores al servicio del Estado.¹

¹ Conforme solicitud de información INFOMEX 0002700264015, noviembre de 2015.

El abuso de funciones, el tráfico de influencias y la obstrucción de la justicia son algunas de las raíces troncales de la eficacia de un sujeto inmoral en el servicio público. Por ello se establece como premisa de investigación que, independientemente de la posición jerárquica, el servidor corrupto para consolidar su reputación profesional despliega una estrategia que, al menos, trenza la manipulación de las percepciones y la impunidad de su conducta. Se trata de una inteligencia dirigida a representar un modelo de comportamiento legal y eficiente que, en una trama de relaciones sociales específicas, le permita disimular la transgresión de las leyes y normas sociales, a fin de allegarse de diversos beneficios, así como esquivar con eficiencia las sanciones correspondientes.

Con esta perspectiva se propone revisar la corrupción como un proceso que obliga a desplegar una relación social en la que se elige una manera simbólica de presentarse ante el Otro para convenir en la interpretación de que: 1) dicha conducta desviada es pertinente para los implicados y 2) el sujeto infractor es respetable. Por tanto se contribuye a establecer un sistema de concepciones significativas que permiten arraigar saberes que -si bien son contrarios a las regulaciones jurídico-administrativas- legitiman una forma de hacer las cosas debido a su eficacia para cumplir metas, expresar éxito y ganar reputación en la vida cotidiana porque a su vez, éstas son expresiones socialmente deseables.

Se afirma, asimismo, que la legitimación de la conducta desviada de la norma, en la que se acuerda al menos un mínimo beneficio mutuo a los sujetos, es el convenio tácito de que una socialización violenta normalizada (lenguaje, agentes o sistémica) es la vía más exitosa para la productividad colectiva pero que perturba a la reputación individual. Por tanto, se supone asimismo que a través de los programas y proyectos neoinstitucionales de transformación virtuosa del servidor público se reforzó de manera indirecta una trama

discursiva de competitividad productiva violenta, la cual estimula la recreación de recursos para que el sujeto logre insertarse con cierto resguardo y capacidad de agencia.

De manera particular, en este estudio se afirma que dada la existencia de prácticas desviadas de la norma en la burocracia gubernamental mexicana es útil contribuir a señalar algunas de las causas que auxilian a la continuidad de una cultura de corrupción. Se propone aportar la identificación de algunas de las tramas de significación y sentido mediante las cuales el individuo se percibe a sí mismo en el contexto de las relaciones labores conflictivas que cruzan la productividad y la reputación sobre las cuales se arraiga el disimulo de la corrupción. Para ello –distante de un individuo alienado por las estructuras de la organización- se comprende al servidor público como alguien problematizado por éstas, como un ser capaz de reflexionar sobre sí mismo, el entorno en que actúa, así como las relaciones en las cuales participa con un propósito determinado. Es decir, es un sujeto que se identifica como autor de su hacer y es consciente del estigma que tensiona su relación con el Otro.

Por tanto, el objetivo vertebral de esta investigación es: Explicar la identidad del servidor público federal mexicano como una representación social donde confluye el individuo acotado por la corrupción y el agente que responde a las estructuras y discursos que lo configuran, con el propósito de abonar en la comprensión de la cultura de la corrupción en la administración pública. Este compromiso tiene como pilares dos objetivos particulares, a saber:

- 1.1 Reconocer la identidad del servidor público federal como un elemento subjetivo de cultura en la organización pública, mediante el cual se actualizan saberes que justifican la conducta desviada de la norma.

1.2 Describir la manera en que el sujeto que no ejerce autoridad formal en la administración pública federal interpela las concepciones y prácticas estigmatizantes sobre su identidad.

En los siguientes capítulos se hacen preguntas y reflexiones que, con un ángulo sociocultural, redundan en el interés por conocer los sentidos sociales y las prácticas que mantienen activa una cultura de la corrupción en la organización pública. De igual manera, la selección de autores con que se construye el problema de investigación, apunta a obtener abstracciones interpretativas que priorizan la explicación de los sujetos de estudio para revelar a la identidad narrativa como clave de la interacción social que negocia los beneficios y desventajas de la violencia en el ámbito laboral. Por tanto, el constructivismo es la perspectiva epistemológica que integra los elementos y las etapas de este trabajo de investigación.

Con esta perspectiva y propósitos de investigación se elige como piedra angular de estudio a un grupo de sujetos que han realizado una trayectoria laboral exclusiva como servidores públicos,² que no ejercen autoridad formal, y que durante el periodo 1994-2012 participaron de los citados proyectos de cultura organizacional. Este lapso de tres sexenios presidenciales auspició la implementación de diversas actividades de carácter legal y administrativo para dar cauce a una profesionalización de los trabajadores al servicio del Estado que se caracterizara por una fuerte convicción ética. El discurso subyacente contuvo, entre otros aspectos, el reconocimiento de que los recursos humanos de la APF no tenían la

² De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, última reforma del 2 de abril de 2014, el servidor público es aquel trabajador “que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”; asimismo esta ley establece sus obligaciones y condiciones para su promoción laboral.

competitividad necesaria para estar a la par de las nuevas exigencias de la participación de México en el orden internacional propio de la globalización.

Ese discurso señaló que el modelo cultural para el progreso en las jerarquías y estatus organizacionales exigía la habilidad de avanzar sobre dos rieles: uno, el apego a los criterios tradicionales de los modelos burocráticos (aceptación de las normas documentadas, división especializada del trabajo, respeto a la autoridad jerarquizada, así como ejecución de rutinas y procedimientos estandarizados). El otro riel, la actualización de la formación académica-profesional del trabajador sustentada por un sentido riguroso de la ética. Dicho modelo presentó como ejemplo a seguir a las burocracias de la organización privada (nacional e internacional). A partir de ese planteamiento, en esta investigación se cuestiona por las relaciones sociales así como los imaginarios con los cuales los sujetos buscan hacer-creer en sus visiones particulares de la ética y la reputación en el ambiente organizacional.

Este estudio se constituye por seis capítulos, a saber. “El trípode de la corrupción: globalización, organización y el servidor público” es el capítulo inicial en el cual se problematiza el hecho social de investigación mediante su vigencia y relevancia sociológica, una contextualización histórica, así como ofrece el marco de referencia correspondiente al desarrollo de la corrupción y sus políticas de atención en el país.

Los capítulos segundo y tercero constituyen los cimientos teóricos y referenciales de la investigación. “Violencia y control, subtextos de la corrupción” sitúa a la corrupción en el ámbito del trabajo en la organización pública -a través del contexto teórico de la Modernidad tardía y los supuestos de un Estado democrático-, para justificar aproximarse analíticamente a la corrupción en su aspecto de violencia derivada de una interacción social con significado, dirección e intención que lastima, antes que al Estado, al individuo. En ese sentido, se

propone un supuesto de trabajo para comprender a la corrupción como un proceso, antes que un acto, y responder de mejor manera a los intereses de esta tesis. Enseguida, “La identidad y la agencia en la narrativa organizacional cotidiana” es una reflexión que afirma que la identidad de los sujetos de las burocracias gubernamentales contemporáneas no son resultado de pensamientos alienados por el rigor de la *jaula de hierro*, sino un constructo social con capacidad potencial de agencia, con el cual se interpela a los saberes estigmatizantes y comportamientos determinados por la organización.

El capítulo cuarto “El Diseño Metodológico” detalla la estrategia para aprehender, reconocer e interpretar al sujeto de estudio a partir del elemento metodológico vertebral de esta investigación: la identidad narrativa, gestada en los espacios microsociales y potenciada por la compleja realidad sociocultural de la organización pública. Asimismo se apunta la trascendencia analítica de la realidad imaginada de los discursos y relatos sobre aquella de vida cotidiana que aspira a responder a los discursos institucionales. Con este respaldo, el capítulo quinto “La enunciación opaca de la corrupción”, desarrolla los estadios analíticos de la propuesta hermenéutica mediante los cuales, ocho historias de vida permiten registrar y contrastar un determinado universo de saberes e imaginarios, abrevados desde la formación familiar, académica y laboral, que facilitan justificar la conducta desviada en el servicio público como un espacio de productividad. De esta manera, se obtiene una perspectiva crítica del universo simbólico al cual establecer referencias de las condiciones estructurales del campo organizacional mexicano, desglosado en los primeros tres capítulos.

Por último, el capítulo “Identidades y prácticas para actuar la congruencia ética” asevera una serie de características del imaginario a través del cual el servidor público expresa su identidad con el fin de ser reconocido como respetable a pesar de cometer y/o ser

cómplice de conductas desviadas. Se afirma además que esa identidad reconfigura la subjetividad de la cultura de la organización pública a través de su circulación en una narrativa específica denominada de duelo productivo. De esta manera, se asegura que el sujeto de estudio emprende una acción social para reaccionar a la estigmatización, a partir de reconocer: sus capacidades de creador y ser expresivo, su pertenencia a comunidades “lenguajeantes” -consumidoras de relatos que explican la vida cotidiana en el entorno laboral-, así como su potencial para mejorar condiciones de negociación productiva y social en la organización. Lo cual conduce, de una manera indirecta, a reproducir una justificación pragmática de la corrupción como un espacio necesario de productividad.

Cabe decir por último que la presente investigación hace eco de los trabajos del sector público federal comprometidos con la mejora de la cultura organizacional y, de manera particular, con la erradicación de prácticas de corrupción. De la misma manera, se suma al interés del resto de los actores sociales dirigido a conocer mejor un fenómeno de naturaleza cambiante y de ficticio secretismo, que precisa ser medido e interpretado desde diversos ángulos teóricos y propuestas metodológicas. Se hace propio además el señalamiento de los mexicanos que manifiestan el grave problema que conlleva las prácticas corruptas, pues se dibuja una sociedad donde la poca confianza en las instituciones y los servidores públicos debilita la vida democrática. Finalmente, se desea subrayar la propia expresión y condiciones de quienes son señalados por la percepción generalizada como corruptos y/o incompetentes, debido a su membresía laboral.

Capítulo I. El trípede de la corrupción: globalización, organización pública y servidor público

1.1. Introducción

El propósito de este capítulo es exponer la línea de pensamiento general a partir de la cual se construye la problemática sociológica de la identidad del servidor público federal mexicano como un constructo que es necesario estudiar para contribuir a la comprensión de una cultura de la corrupción en la administración pública de nuestro país. Por lo tanto se presenta lo que contribuye a la problematización de la identidad y la corrupción a través del trinomio globalización/ organización pública/sujeto. Se expone un conjunto de conceptos iniciales respecto al fenómeno de la corrupción, una contextualización histórica de su evolución en México, así como los rasgos de identidad asociados a los servidores públicos y que fueron sedimentando en estereotipos negativos (Basave 2011; Zalpa 2014; Cruz 2014; Raphael 2014).

El estigma del servidor público como un sujeto ineficaz y corrupto se arraiga en varios factores, el más recurrente entre ellos es la falta de tradición en la formación de la carrera administrativa, lo que propició un margen de permisibilidad para que los servidores públicos fueran parte de un esquema de reclutamiento por vías patrimoniales, sin racionalización del ingreso a la administración pública. La falta de dignidad de cargo³ del servidor se sustenta en la falta de mecanismos apropiados de reconocimiento e incentivación que estimulen un desempeño ético: honrado, leal, esforzado y creativo (Guerrero 2003, 29). A ese panorama se asocian además la insatisfacción del servidor público debido a la inseguridad en el

³ Comúnmente la dignidad de cargo se refiere a la cualidad, gravedad y decoro relativo a un cargo o empleo honorífico y de autoridad, pero en esta investigación se aplica asimismo a los empleos en general e implica las expectativas de comportamiento fincadas en responsabilidades jurídico-administrativas.

desarrollo del empleo⁴ y en la ausencia de flexibilidad para mejorar su desempeño, sean sindicalizados o no.

Con ese supuesto, la administración pública federal ha generado a la fecha desde la segunda década del siglo pasado, un conjunto de reformas constitucionales y jurídico-administrativas para fundamentar el desempeño ético y profesional (Haro 2003). No obstante, los resultados en los indicadores de corrupción no reflejan un impacto significativo en la manera en que se percibe la identidad y la labor del empleado al servicio del Estado. Por lo que más allá de suponer la necesidad de evaluar el diseño de las políticas públicas gestionadas para mejorar esta problemática social, la intención en esta investigación es una aproximación al sujeto en cuestión en los espacios minúsculos de su interacción social en la organización pública para estudiar de qué manera esos discursos de señalamiento, crítica y demanda de superación profesional han actuado en la construcción de sentido de la vida cotidiana que se supone productora de conductas desviadas.

Para deshilar el planteamiento general de la investigación en el siguiente rubro 1.2 primero se presentan reflexiones respecto a los conceptos de corrupción y de sujeto, y seguidamente se ubican en un mundo social y laboral según la Modernidad tardía de Beck, que en su conjunto justifican una perspectiva cualitativa para investigar al fenómeno de la corrupción, a partir de un punto de inicio: el sujeto en el devenir ordinario de la organización pública.

⁴ Debe mencionarse que si bien la gran mayoría de la administración pública no contaba con algún antecedente de carrera administrativa, las excepciones son las carreras administrativas de especialistas en: el servicio exterior, el servicio profesional electoral, la carrera magisterial, el servicio profesional agrario y el INEGI.

1.2 La corrupción según el cristal con que se investiga

“El abuso del poder para beneficio propio” es una definición de corrupción elaborada por Transparencia Internacional (2009)⁵ muy usualmente citada en las investigaciones contemporáneas del tema, probablemente debido a lo simple de su contenido, así como el peso de la autoría. De igual manera, también es muy común la advertencia de que la definición tiene que ver con el propósito mismo de lo que se desea identificar. De tal suerte que la gama de conceptualizaciones abarca desde las sentencias de tipo moral hasta las enmarcadas por legislaciones específicas, y son cruzadas por las marcas del interés en lo económico, lo político o lo cultural.

En el caso de la administración pública mexicana, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002) es el principal referente para calificar a un acto como esquivo del deber en el contexto del servicio público. Su artículo 7 instruye como responsabilidad de los sujetos de la Ley⁶ el “ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.” Sin embargo, no se hace una estricta acotación de dichos valores en términos jurídicos, lo cual permite un margen significativo de interpretación.

El Instituto Federal de Acceso a la Información (IFAI) entrega otra definición de corrupción: “*ser* (cursivas propias) la subversión institucionalizada de las expectativas

⁵ De igual manera, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2005) describe las formas que son incluidas por ese fenómeno: soborno de funcionarios públicos nacionales; soborno de funcionarios públicos extranjeros y de funcionarios de organizaciones internacionales públicas; malversación o peculado por un funcionario público; tráfico de influencias; abuso de funciones; enriquecimiento ilícito; soborno en el sector privado; malversación o peculado de bienes en el sector privado; y blanqueo del producto de los delitos de corrupción.

⁶ Esta Ley detalla, asimismo, las obligaciones, responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, las autoridades competentes y el procedimiento para aplicar dichas sanciones, así como lo relativo al registro patrimonial de los servidores públicos (una de las estrategias contra la opacidad).

normativas, a través de mecanismos diversos que se alimentan recíprocamente” (s/a, 161); lo cual implica la:

1) permisividad del mal (omisión sistemática de las sanciones por parte de quienes deberían prevenirla o sancionarla –impunidad y complicidad-), 2) simulación (por parte de los observadores internos y externos), 3) orientación cognitiva perversa (patente en la predisposición a entender que el mal experimentado es una fatalidad y que lo inteligente es ajustarse a él, ya sea para sacar provecho o para ‘no meterse en problemas’), y 4) aceptación –entre tácita y explícita- del mal (fundada en la premisa de que: la mayoría o casi todos la practican o la toleran –la consensualidad de lo indebido-). (IFAI s/a, 161).

Particularmente, en el ámbito de la investigación científica contemporánea de la corrupción, Andvig et al. (2001) elaboran un detallado reporte que da cuenta de las múltiples definiciones, tipos, modelos e indicadores con que se discute esta problemática. Proponen separar la revisión de los avances en la materia de acuerdo con tres perspectivas: las ciencias políticas, las perspectivas económicas y las investigaciones antropológicas. En cualquier caso destacan que el interés creciente por el tema se debe a la globalización de las problemáticas implicadas y la necesidad de establecer políticas internacionales que eviten los riesgos de la propagación de este fenómeno (particularmente impulsadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional).

De igual manera, estos autores clasifican en dos ramas principales a los estudios de corrupción: los macroeconómicos cuantitativos y los microeconómicos. En ambos rubros interesa identificar las causas de ese fenómeno y utilizan como variable dependiente a los

niveles de percepción de dicho fenómeno.⁷ Los autores explican que en los estudios sobre corrupción sólo puede establecerse una relación consistente entre las variables riqueza o pobreza relativa –en términos de ingreso per cápita- y niveles de percepción de corrupción, y viceversa.

Otras búsquedas por establecer claridad entre la relación de variables económicas incluye los estudios de los efectos de la corrupción en el desarrollo de empresas promovido por el Banco Mundial; éste señala por ejemplo que el crecimiento medio de las empresas, observado durante tres años, en una economía corrupta es alrededor de 10% menor a las que operan en una economía no corrupta (Spector 2005). En opinión de Zalpa (2014), los economistas no han podido establecer una relación causal entre el nivel de los salarios de los servidores públicos y los niveles de corrupción, pues se establecieron ambas circunstancias: a mayores salarios, mayores prácticas de corrupción, y a mayores salarios, menores actos de corrupción.

Cazzola (2006) reconoce la importancia de la base jurídica pero prefiere subrayarlo como un intercambio de favores sujeto a cuatro circunstancias: 1) la violación de normas y reglas definidas y sancionables, 2) que suceda como algo clandestino en lo económico y lo político, 3) que su finalidad sea apropiarse de recursos de uso o de intercambio de origen público para fines no previstos por parte de los individuos o grupos, y 4) que sus consecuencias sean ajustar las relaciones de poder de decisión, así como acrecentar la discrepancia entre poder y responsabilidad, que en su conjunto redundan en presentar a los actos de violencia como una estrategia adecuada de sanción.

⁷ Uno de los más usados es el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional cuyo propósito es establecer las causas de que se modifiquen los niveles de las percepciones de corrupción en los países partícipes.

Respecto a los estudios microeconómicos, Andvig y Fjeldstad (2000) explican el paradigma *jefe-agente-cliente* para la investigación de la corrupción. Este modelo económico-administrativo supone que el jefe es honesto y contrata a un agente para que realice una tarea con relación a las demandas de un cliente; la oportunidad de corrupción tiene lugar cuando el agente traiciona la confianza que se le deposita para buscar ganancias privadas. Esto es, la corrupción se investiga teniendo como principal origen al actor subordinado. Otra vertiente de los estudios microeconómicos son los estudios a través de los cuales se implementan instrumentos de control de la corrupción; en ese marco, Ades y Di Tella (1997) estiman que a mayor número de empleados públicos corruptos es menor la posibilidad de identificar a uno de ellos particularmente. En esta línea, Tirole (1996) propone al factor confianza como centro de sus observaciones para explicar que la rentabilidad de los negocios se relaciona con la calidad de interacción entre la reputación individual y la colectiva.

Eckstein (1999) investigó las perspectivas de la gente pobre en la Ciudad de México durante los periodos de Salinas (1988-1994) y Zedillo (1994-2000), para explicar lo determinante que fueron los cambios macroeconómicos en las decisiones individuales y familiares para la subsistencia cotidiana. Se refiere al crecimiento del subempleo, los robos y los secuestros en espacios antes seguros, las invasiones de calles para el comercio ambulante, etc. En la percepción de sus entrevistados, los cambios del neoliberalismo económico los dejaron peor que antes y a más expuestos a la corrupción de los políticos, los cuerpos policiacos, las mafias y cárteles, así como los líderes de las asociaciones de los tianguistas, por ejemplo.

Los estudios políticos destacan primordialmente la capacidad de ese actor social para intervenir en los procesos productivos mediante el ejercicio formal y no formal de su poder legal, administrativo y económico dada su función en los sistemas regulatorios de la economía de los bienes públicos y privados, de acuerdo con su jurisdicción. Además se tiene en cuenta el poder que dada su investidura de servidores públicos pueden ejercer frente a otros actores económicos del sector privado, por ejemplo, haciéndolos partícipes o excluyéndolos de los proyectos productivos. Por ello, es importante identificar sus estrategias de poder extendido a las relaciones interpersonales no formales y su habilidad para tener bajo control a sus camarillas.

Rose-Ackerman (2006) en su investigación de los sistemas de corrupción, concluye que el servidor público en su identidad de “dictador” monopoliza la corrupción a diferencia de aquellos sistemas en los cuales intervienen de manera generalizada variados actores del sector a lo largo de la trama administrativa, de esta manera proyecta falsamente una imagen de cierta eficacia al menos en el terreno de la administración económica. En el caso del comportamiento corrupto del servidor público en la democracia, uno de los rasgos sobresalientes es que los empleados que persiguen un bien particular a costa de los bienes públicos presionarán –directa o indirectamente- a quienes tienen poder de decisión en la estructura administrativa. Por otra parte, si en el sistema democrático hay más equilibrio de poder, la conducta corrupta encontrará fórmulas indirectas como el financiamiento de campañas políticas.

Rauch y Evans (2000) afirman que el deficiente desempeño de las burocracias públicas en los países con menor desarrollo económico⁸ tiene que ver con tres variables: salarios competitivos, promociones internas y estabilidad en la carrera profesional, así como un reclutamiento con base en la meritocracia. Concluyen que de éstas, el reclutamiento meritocrático es la variable más significativa estadísticamente hablando, en el contexto de una burocracia weberiana interesada en erradicar prácticas de corrupción a través la mejora del desempeño del capital humano. En segundo término de influencia se posicionó la promoción interna y el servicio profesional de carrera.⁹

En nuestro país el interés por la dimensión política de la corrupción adquirió un aliento renovado en el periodo de alternancia en el Poder Ejecutivo Federal. Al inicio del presente siglo, la corrupción de la administración pública asociada a los actores políticos fue tema de estudio, por ejemplo, para Ariel Rezzoagli (2005) quien coordinó una serie de ensayos analíticos de los tipos y causas de la corrupción con relación a las responsabilidades de los funcionarios públicos. Evia (2007) discute la relevancia de los marcos legales que soportan la actuación de los servidores públicos responsables de combatir conductas de corrupción cometidos a su vez, por otros servidores públicos. Cárdenas y Mijangos (2005) subrayan el sometimiento de los servidores públicos ante los marcos jurídicos en el combate a la corrupción. En este grupo se incluye además Rodríguez (2007) quien se ocupa de recomendaciones prácticas de combate a la opacidad y a la corrupción generada en la administración pública con la participación de la ciudadanía.

⁸ Su muestra de estudio fueron 35 países en vías de desarrollo, México entre ellos, y las variables de control fueron los ingresos del país, el nivel de educación y la diversidad etnolingüística.

⁹ El título universitario apareció como un componente del mérito que se ha comprendido como una medida de educación muy importante para predecir el desempeño burocrático.

En el ámbito de las investigaciones socioculturales, Haller y Shore (2005) opinan que la Antropología ha aportado poco a la comprensión de la corrupción debido a que: 1) los antropólogos metodológicamente se abstienen de criticar a sus informantes, 2) si se menciona la noción de corrupción puede cerrarse el camino al estudio dado políticas y pudores sensibles al tema de la corrupción; y 3) la dificultad de obtener evidencia empírica pues los informantes tratan de ocultar o simularlo. En este último aspecto, otro factor a considerar es la propia seguridad del investigador, como en los temas asociados con mafias u otros grupos de poder ilegal.

Por otra parte, Sampson (2011) y Sousa et al. (2009) estudian en sus respectivas obras a los *guerreros de la integridad*, es decir, las oficinas gubernamentales y ONG cuyo fin es promover acciones anticorrupción. Estas agencias y sus campañas son revisadas a partir de su origen motivado por la corrupción política, se revisan sus ventajas así como los aspectos débiles del impacto de sus acciones en los contextos nacionales. Asimismo, se describen como un movimiento global consolidado por la firma de acuerdos internacionales que dan lugar a instancias como Transparencia Internacional respaldadas por el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). De manera particular, Sousa propone que las campañas anticorrupción de tales *guerreros de la integridad* sean analizadas desde la premisa de la posibilidad de que sean corrompidos al servir a intereses de grupos de poder, e incluso que ignoren algunas consecuencias de sus acciones.

En el caso mexicano esta postura es conveniente en cuanto al tono ambivalente de las instancias, acciones y funcionarios que encabezan las acciones anticorrupción. Cabe tener

presente los riesgos¹⁰ que plantean los autores: una sociedad vigilada basada en castigos ejemplares (con un alto costo) o una sociedad hipócrita basada en impactar a la opinión pública con constantes reformas (de bajo costo). La tensión puede percibirse en la confronta de discursos públicos mediáticos, en que la primera tendencia es común en las instancias no gubernamentales y la segunda se perciba en los dichos de los funcionarios y otras figuras políticas. Esta ideas son base para el trabajo de Morris (1992), quien apunta la percepción ciudadana de que la lucha anticorrupción anunciada a partir de los sexenios de 1971 hasta antes de la alternancia del 2000 fue un arma política de ocasión. Debido a que en nuestro país la corrupción se ancla fuertemente en patrones sexenales: “La corrupción en México emana de un desequilibrio estructural de las fuerzas estatales y sociales, que de hecho confiere al Estado mexicano y a sus representantes un virtual monopolio de las oportunidades de riqueza y movilidad” (Morris 1992, 3).

Arteaga y López (2002) estudian la corrupción policiaca mexicana. Conceden voz al policía para dar a conocer sus historias de vida y contextualizan las prácticas en sus ambientes de procedencia, la organización institucional y el contexto social en el que actúan. La corrupción para este individuo, concluye el autor, es prácticamente inevitable y razonable conforme el sentido común demandado por su oficio en la cotidianeidad: robar con profesionalismo; obediencia total a sus jefes y no delatar a los compañeros. Zalpa et al. (2014) opinan que en nuestro país el intercambio de favores (favoritismo y nepotismo) entre servidores públicos y la ciudadanía no necesariamente son considerados corrupción pues

¹⁰ En la línea de Luhmann, se comprende riesgo como “la posibilidad de que en el futuro se presente un resultado adverso, en el marco de condiciones especificables, producto de la decisión de seguir uno entre otros cursos de acción posible”. (Rubio 2012, 13).

pueden explicarse, incluso disculparse a partir de los valores de la amistad y las relaciones familiares.¹¹

La tabla 1 Causas, propósitos y consecuencias de la corrupción. Síntesis, es un resumen de las causas, objetivos y consecuencias de la corrupción, de acuerdo con los autores reseñados en esta sección. Posteriormente, en el apartado 1.3 se presenta la definición de corrupción a partir de la cual se conduce esta investigación y que finalmente será revisada a la luz de los hallazgos del análisis.

¹¹ Zalpa abunda que entre los mexicanos existe la idea de que quien no aprovecha el puesto es “pendejo”. En todo caso, no importa si los políticos roban con tal de que hagan obra pública y cita como ejemplo una frase popular recogida en su trabajo de campo: “Que se vayan los ineptos y regresen los corruptos” (Zalpa et al. 2014, 121).

Tabla 1. Causas, propósitos y consecuencias de la corrupción. Síntesis

Corrupción		
Causas	Propósitos	Consecuencias
Falta de dignidad de cargo, falta de mecanismos adecuados de reconocimiento e incentivación (Guerrero 2003).	Intención explícita y esforzada por obtener provecho personal a costa de los intereses de la Nación.	Una sociedad vigilada basada en castigos ejemplares (con altos costos) o una sociedad hipócrita basa en impactar a la opinión pública (Sousa et al. 2009).
Falta de vocación de servicio Necesidad de vigilancia (Basave 2011; Cruz 2014; Raphael 2014).	Obtener un beneficio adicional que no se deriva funcionalmente de la posición que ocupa (López 1999).	Un servidor público imposibilitado ante la corrupción cuyo sentido común le dicta ser un infractor con profesionalismo, comprometido con la secretismo y obediente de la autoridad formal (Arteaga y López 2002).
La ausencia o deficiencia de: salarios competitivos, promociones internas y estabilidad en la carrera profesional, así como del reclutamiento meritocrático (Rauch y Evans 2000).	Mantener un intercambio de favores clandestino para apropiarse de recursos de uso o de intercambio de origen público para fines no previstos por parte de los individuos o grupos (Cazzola 2006).	Modificar las relaciones de poder de decisión, así como acrecentar la desigualdad entre poder y responsabilidad (Cazzola 2006).
La violación de un deber posicional, la existencia de un sistema normativo de referencia, la vinculación a la expectativa de obtener un beneficio extraposicional, la construcción de un marco de secretismo o discrecionalidad, son actos que no siempre implican una acción penalmente antijurídica (Malem 2002).	Beneficios y ventajas para los grupos de referencia de infractor (Zalpa et al. 2014).	Ante la imposibilidad legal de hacer respetar contratos de intercambio, sobreviene la violencia como elemento de sanción (Cazzola 2006).
Debilidad de la política nacional arraigada en los atributos internos del Estado, así como los vínculos de ésta con la sociedad (Morris 1992).		Sustituye el interés público por el privado, mina los fundamentos del estado de derecho, niega los principios de igualdad y de transparencia favoreciendo el acceso privilegiado y secreto de ciertos agentes a los medios públicos (Della Porta y Meny 2006).
La búsqueda del propio interés que no se orienta a actividades productivas rentables, sino que buscan ganancias que no provienen de actividades rentable (Rose Ackerman 2006).		Daño en la percepción social del servidor público.
Las políticas públicas y organizacionales inadecuadas impulsadas por organismos internacionales (Andvig et al. 2001).		Reformas constitucionales y jurídico-administrativas anticorrupción.
Valores sociales: Preponderancia de los valores empresariales en la vida social (Beck 2008).		
Valores familiares: Lealtad a los grupos de referencia antepuesta a los marcos jurídicos (Zalpa et al. 2014).		

Fuente: Elaboración propia conforme autores indicados al interior de la tabla.

1.3 Corrupción y globalización, entrar por la puerta pequeña

En el rubro 1.2 se señaló que la propuesta de análisis es revisar a la corrupción desde la perspectiva de un entorno laboral conflictivo que afecta primero al sujeto que a los propósitos de la organización y demandas sociales. Con ese fin y teniendo en mente el panorama de aproximaciones académicas enumerado anteriormente, se adopta como guía primera la definición de corrupción de Amparo Casar: “El abuso de cualquier posición de poder, pública o privada, con el fin de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual. En otras palabras, el desvío del criterio que debe orientar la conducta de un tomador de decisiones a cambio de una recompensa no prevista en la ley” (Casar 2016, 11). A partir de este concepto se procura avanzar en las reflexiones para subrayar de manera primordial el sentido de violencia ejercido en una relación de sujetos vinculados y normados por una estructura social que les asigna un rol determinado.

Al señalar en primer término al abuso de autoridad se destaca una situación conflictiva entre sujetos en la cual uno de ellos puede más que el otro en una unidad de tiempo-espacio determinado, para con ello establecer un rasgo de inestabilidad y finitud del fenómeno, por lo tanto se exige pensar en un impulso de continuidad para mantener activa la intersubjetividad que logra sostener la corrupción, es decir, se tiene que pensar en ella como un proceso. La activa confrontación¹² entre sujetos es el aspecto sociológico en el cual se pone el acento para comprender lo que califica como dinámicas y vinculadas a las conductas desviadas de la corrupción.

¹² Confrontación en el sentido de comparar o de poner frente a frente, de acuerdo con el *Diccionario de la Real Academia Española*.

La confrontación de sujetos como vértice de la corrupción la confirma como un extenso conjunto de conductas desviadas, sumamente diversas además por los márgenes de la historicidad y la geografías culturales. Aquí el aspecto que más importa subrayar es el abuso funcional que provee ventajas asociadas legalmente a la posición administrativa a partir de dos formas: 1) la disociación deliberada de una obra de su autor a fin de ser adjudicada a otro, y 2) la simulación de realización de una contribución inexistente; ambos casos conseguidos por la posición administrativa y las reglas que la respaldan.

La apropiación de la obra de un tercero o la simulación de mérito pueden remitir a la incompetencia, el engaño y la humillación como aspectos sociales implícitos de la corrupción –acaso no prioritarios para la economía o política macroeconómica-, pero que en este estudio se toman como asidera principal para extender la expectativa de los efectos de la corrupción, ya no hacia circunstancias francamente económicas o políticas de lo global, sino para explorar lo que ello tiene de carácter existencial en el individuo y de dignidad humana¹³ en el tejido social resultante.

Es decir, se reconoce la capacidad creadora del Hombre expresada a través del trabajo (Sartre 2006),¹⁴ y que cuando ésta es ultrajada se puede generar un sentimiento de humillación o vergüenza, y la emergencia de un sentimiento de existir (De Gaulejac 2015).¹⁵ De aquí que el despojo o negación de esa capacidad creadora por un acto de corrupción implica un detonante de la intersubjetividad, más aún de la acción social. La dignidad humana

¹³ Se apuesta por hablar de la dignidad humana como un factor fundamental en el panorama sociológico de la corrupción tan importante como la dignidad de cargo destacada por López (2003).

¹⁴ La condición humana que nos vincula con los semejantes y nos ayuda a comprendernos como seres humanos implica reconocer que estamos echados en este mundo, vivimos con otros humanos, somos mortales y tenemos que trabajar. El trabajo es base de la expresión de humanidad (Sartre 2006).

¹⁵ Con base en Sartre, De Gaulejac explica que la humillación se vuelve humildad y la vergüenza, orgullo, pero en ambos casos se expresa en una reacción en el espacio social. En el capítulo IV se presenta que esa reacción se orienta por la búsqueda de respeto como una condición óptima del reconocimiento de la comunidad a sus integrantes (Sennett 2003).

-sin ánimo de asentarla en la naturaleza filosófica de la persona pero reconociéndola-, se invoca como una cualidad sobre la que se fincan las condiciones de intersubjetividad,¹⁶ en este caso específico, del trabajo en la organización pública. Así entendido, se afirma que la corrupción agrede la condición de dignidad social supuesta por el Estado y que debe ser prodigada mediante el servicio público.

Visto con estos cristales, la presente investigación se refiere de manera acotada a las conductas desviadas de la corrupción con motivo de interacciones laborales en los ámbitos microsociales de la organización pública. En ese espectro se asevera que la corrupción es un acto de violencia que lastima al sujeto al atentar en la vida cotidiana contra su identidad digna de trabajador retribuido. Esta circunstancia detona un proceso intersubjetivo de restauración fundamental de la identidad del sujeto y, en consecuencia, de la de su grupo de referencia, mediante un acto comunicativo estratégico en que el lenguaje tiene un papel central. Es decir, se ofrece como una premisa de investigación que la corrupción se comunica, como se explica más adelante en este capítulo.

Con el fin de asignar características específicas a este concepto, además del espacio empírico de estudio que es la organización pública, la corrupción debe asociarse con la dimensión histórica de la globalización con el propósito de contar con una referencia teórica sociológica. Beck señala que la globalización es un proceso político cuyo propósito es: “que los empresarios, sobre todo los que se mueven a nivel planetario, puedan desempeñar un

¹⁶ Ante la afectación de la dignidad humana se activan reacciones de defensa que invocan tres dimensiones: 1) una dimensión psíquica de movilización contra lo que pone en riesgo al Yo, a fin de conservar la autoestima, 2) una dimensión subjetiva del sujeto frente al Otro para regenerar una identidad herida (en este caso, primero por un estigma) y 3) una dimensión social de rehabilitación de la percepción de sí mismo, de su familia, de su grupo de pertenencia, de su medio, que incluso realice el cuestionamiento de las normas estigmatizantes, o bien diseñe una estrategia para mejorar su posición en el orden social y adquirir alguna forma de poder (De Gaulejac 2015). En esta investigación se cree que la corrupción puede ser una de estas estrategias.

papel clave en la configuración de la economía, sino también de la sociedad en su conjunto, aun cuando sólo fuera por el poder que tienen para privar a la sociedad de sus recursos materiales (capital, impuestos, puestos de trabajo)” (2008, 16-17). Este proceso abarca diferentes dimensiones, entre ellas, cita Beck y advierte que son sólo algunas, las técnicas de comunicación, las ecológicas, las económicas, las de la sociedad civil, las de la organización del trabajo y las culturales (2008, 53).

Mayntz (2005) apunta que la globalización incorpora fenómenos macrosociales que le dan un carácter socio-histórico particular, como la complejidad sistémica de las sociedades, las crisis fiscales del Estado, la emergencia de nuevas identidades, la reformulación de la interacción jurídica de las naciones en el orbe mundial, las reflexiones novedosas sobre la ciudadanía, la confrontación de las relaciones humanas por la virtualidad informática, entre otros factores, con que se han puesto en tela de juicio no sólo la capacidad de los gobiernos tradicionales para solucionar los retos de las sociedades contemporáneas, sino además su credibilidad y legitimidad.

Al convenir que actualmente se participa de un proceso político denominado globalización, se advierte una diversidad de planteamientos teóricos para explicar las implicaciones de un orden trastocado y, sobre todo, para buscar las particulares que este momento histórico trasmite a las pequeñas comunidades. Beck (2008) afirma que las pistas para ello se han distanciado de los conceptos de unidad de la identidad cultural, del espacio y del Estado que enarbolaba la modernidad primera. Entonces, buscar al sujeto en su comunidad de trabajo, en sus rutinas ordinarias con las que recrea su identidad y reacciona a la violencia de la corrupción, resulta una circunstancia de investigación que requiere ser precisada. Aún más cuando se supone que el sujeto de análisis en cuestión, el servidor

público, desarrolla apego por el sentido de la reproducción, la continuidad de lo establecido, y cuyas aspiraciones se concentran en la básica subsistencia ante la amenaza de una nueva modernidad mundial que lo rebasa.

Augé (2000) señala que en esta modernidad (sobremodernidad para él; Modernidad tardía para Beck), el individuo crea su propio mundo, interpreta para y por sí mismo las informaciones veloces y saturadas que recibe, sin embargo: “Nunca las historias individuales habían tenido que ver tan explícitamente con la historia colectiva, pero nunca tampoco los puntos de referencia de la identidad colectiva habían sido tan fluctuantes” (Augé 2000, 43). La vida real ordinaria se presenta al sujeto como un tejido que entrelaza historias, intrigas, acontecimientos que afectan a las esferas privadas y públicas, y que son narradas unos a otros, a un punto en que se toma conciencia que se vive de ficciones (Augé 1998, 39).

El sujeto, consciente de su tiempo y espacio, de lo que acontece ahí, de su lugar exclusivo de construcción de sentido, asimila y reacciona de manera concreta y simbólica, con lenguaje y acción, a partir de una tradición cultural. A su vez, los entornos de este sujeto lo identifican, lo contextualizan en redes de relaciones e identidades compartidas, le asignan la conciencia histórica de quien la vive y le ofrecen la posibilidad de afiliarse a alguna (s) tradición cultural. De manera específica, en esta investigación se cree que el entorno de trabajo de la burocracia pública es un lugar tocado por la incertidumbre, no es ya sólo el espacio de lo pronosticable y la garantía; es el espacio en que se reconstruye el sentido de la vida cotidiana, una que se comprende como caldo nutritivo para la conducta desviada, la violencia, el estigma, los prejuicios, la simulación de dignidad, el arrebató de la reputación, etc., fenómenos que agregan un acicate a la reflexión ordinaria, de la misma manera que la

flexibilización del trabajo y la *disciplina del hambre* (Schaverstein 2005) suman riesgos como el rezago profesional y la exclusión, entre otros.

En suma, el estudio de la corrupción en la administración pública federal mexicana se realizará a partir de la “pequeña” puerta que constituye la identidad del servidor público gestada en lo ordinario, un sujeto expuesto a la violencia del entorno laboral e interpelado por las dinámicas de la globalización. En el siguiente apartado 1.4 se revisan las reformas legales y administrativas federales relativas al desempeño del servidor público como una de esas dinámicas que la globalización plantea a la organización pública para reducir/eliminar las prácticas de corrupción, y que conforman en esta investigación el marco de referencia al problema de estudio.

1.4 El tablero de la administración pública federal

México, en su inserción a los procesos de la globalización, atravesó una serie de recomposiciones políticas y económicas a largo de las últimas dos décadas del siglo XX. Se argumentó el estancamiento productivo, la disminución de las inversiones nacionales y extranjeras, el crecimiento de la deuda externa y de la inflación, el desempleo galopante, entre otros factores. Este diagnóstico señaló como causa recurrente a un Estado protector modelado a partir de los gobiernos posrevolucionarios, que fomentó además el desarrollo de una cultura de la corrupción debido a una perspectiva anquilosada de la administración pública.

La llamada administración pública tradicional puede ubicarse en el periodo de 1887 a 1990 (Lynn en Cabrero 2011). Los gobiernos de este periodo debieron resolver la consolidación de una capacidad administrativa vinculada con el control democrático, es

decir, la prioridad de la administración pública fue comprender y operar con claridad la diferencia entre la definición de los objetivos colectivos (política) y la manera de llevarlos a cabo (administración). Se caracterizó por los siguientes rasgos: independencia de los servidores y de los cargos públicos encomendados, una estricta organización jerárquica con base en la autoridad, el desarrollo de una cultura documental que respalde las tareas, una distancia adecuada entre los ciudadanos y los servidores públicos, así como una articulación independiente con la esfera política. Este paradigma tradicional destaca las nociones de regulación, legalidad y racionalidad como la fórmula para dotar al Estado del rigor y la disciplina que garantizan eficiencia y eficacia de la función administrativa.

El modelo tradicional se caracterizó además por una centralización administrativa en el Poder Ejecutivo que conllevó la poca o nula participación de los ciudadanos en la definición de la agenda pública. Los cuerpos burocráticos se engrosaron para responder a un crecimiento de tareas y de controles administrativos, especialización de tareas, concentración de la autoridad, procesos dependientes, congestionamiento documental, entre otros. Con ello se entorpeció la prestación de los servicios públicos y se estimuló la conformación de una cultura de la corrupción que abarcó la apropiación de los bienes públicos, el poder discrecional formal e informal en todos los niveles y una ausencia de carrera administrativa (Vicher 2009). A lo anterior se sumó que los gobiernos procuraron subsanar la conflictiva relación entre la ciudadanía y los servidores públicos, así como fundar condiciones adecuadas de desarrollo para los trabajadores al servicio del Estado (Calles 1928; Cárdenas 1934; López 1958).

Tabla 2. Características generales de la administración pública y el correspondiente estereotipo del servidor público, 1880-1990

Características generales	
Administración pública tradicional	Servidor público
Centralización administrativa en el Poder Ejecutivo.	Trabajador no calificado.
Desarrollo de los cuerpos burocráticos y de tareas, vinculados además con excesivos controles administrativos.	Sin vocación de servicio. Proclive a buscar beneficios mediante la ilegalidad.
Se desarrolla una cultura de la corrupción mediante la apropiación ilegal de los bienes públicos, el ejercicio de un poder discrecional en todos los niveles y ausencia de carrera administrativa.	Usa el engaño y la simulación como herramientas de trabajo. Requiere ser vigilado constantemente.
Intención de informar a la ciudadanía de los planes gubernamentales, expandir el servicio civil y estrechar la relación entre el gobierno y la ciudadanía.	Los matices de identidad tienen que ver con su pertenencia a grupos específicos: alta directiva, personal sindicalizado, personal eventual, etc., o bien con su asociación a actores políticos.

Fuente: Elaboración propia con base en Vicher 2009, Cabrero 2011, Olvera 2009, Arellano 2009 y Guerrero 2000.

Los primeros antecedentes por la optimización del desempeño de los funcionarios públicos en México se encuentran hacia el final del periodo de la administración pública tradicional, a partir de la segunda mitad de los años 70 del siglo pasado (Cabrero 2011). Entre las tareas para atender los problemas macroestructurales asociados a la corrupción, la profesionalización de los servidores públicos y la calidad de interacción de éstos con la ciudadanía, puede destacarse el Modelo de la Renovación Moral de la Sociedad presentado por el presidente de la Madrid (1982) por ser un proyecto constituido con el carácter de una política pública que fue acompañada por otra serie de reformas constitucionales orientadas a normar aspectos como derechos humanos, democracia práctica, justicia constitucional, fiscalización de recursos y transparencia gubernamental. Elementos que sentaron precedente en el ámbito administrativo al exigir, entre otros, la presentación de planes quinquenales para

cada sexenio gubernamental, así como la fundamentación de la planeación y la programación, conceptos que serían subrayados más francamente con la nueva gerencia institucional (García 2013).

En tanto, la renovación moral de los 80 se implementó como una reforma de leyes y sistemas para prevenir que los funcionarios aprovecharan su posición para incurrir en prácticas corruptas. Las acciones a ese respecto fueron las siguientes:

1. La sustitución del título IV constitucional relativo a las responsabilidades de los servidores públicos, anteriormente señalados como “funcionarios y empleados”.
2. La iniciativa de una nueva Ley de Responsabilidades de los Servidores públicos (además de cohecho y peculado, se suman ahora el ejercicio indebido, abandono de funciones públicas, abuso de autoridad, coalición, entre otros).
3. La incorporación al Código Penal de las figuras delictivas plausibles de cometer por los servidores.
4. Las reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (que incluía la creación de la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y las bases para el desarrollo del servicio público de carrera).
5. La instalación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Público de Carrera encargada de modernizar el Sistema de Desarrollo de los Recursos Humanos de la APF, por citar sólo algunas de las más destacadas (Presidencia de la República 1988).

En síntesis, la perspectiva que dio cauce a las políticas públicas para atender al desempeño de los servidores públicos en el periodo de la administración pública tradicional consistió principalmente en la regulación legal como contención de las conductas

desviadas,¹⁷ bases que fueron acentuadas en la transición al siglo XX. La última década de ese siglo presentó retos novedosos a las perspectivas y modelos con que los gobiernos se hicieron cargo de lo público, entre ellos los siguientes: 1) crisis financiera del Estado (incremento del gasto público debido a la inflación y la debilidad de los ingresos estatales); 2) cambio ideológico hacia el mercado de una cultura política colectivista a una individualista; 3) la globalización redujo el control político nacional y la soberanía de las instituciones sobre los mercados financieros; 4) la aparición de la nueva gestión pública; y 5) el fracaso del Estado por su enorme tamaño, sus costos elevados y su incapacidad de prestar servicios apropiados (Peters y Pierre en Cerillo (Comp.) 2005).

Estos dos últimos elementos son importantes pues inciden directamente en la agenda pública mexicana que subraya la necesidad de resolver el deficiente servicio de los cuerpos burocráticos. Como se señaló anteriormente, las propuestas de solución arraigaron en las reformas constitucionales de 1983 que facilitaron la abierta adopción de la perspectiva neoinstitucional. El neoinstitucionalismo¹⁸ impulsa la reforma del servicio público basada en el mercado, expone que las organizaciones públicas deberían estar gestionadas a la manera del sector privado. Este paradigma tiene una perspectiva competitiva como la base para disminuir los costos y lograr estándares de desempeño más elevados. En síntesis, este modelo asienta cuatro focos de atención: el desarrollo como interés prioritario desde una perspectiva empresarial, la innovación, la satisfacción del cliente externo (noción que modifica al

¹⁷ Una referencia directa son los trabajos de la Conferencia Mundial de la Sociedad Internacional para el Desarrollo (1969), en los cuales el empleo y la pobreza fueron sus dos ejes; el empleo y el seguro profesional se definieron como dos de las condiciones elementales de los seres humanos para lograr una vida física y mental adecuada. En 1972 y con este enfoque, la OIT definió el programa El Empleo Global centrandolo su atención en el empleo y el sector informal.

¹⁸ En México, el Neoliberalismo promovió durante el periodo 1982-2005 la apertura comercial, la disciplina fiscal, la firma de tratad comerciales, eliminación del proteccionismo industrial y el adelgazamiento del Estado. En este último rubro se realizó la privatización de empresas de gobierno paraestatales y bancos, por ejemplo, así como la reducción del gasto público como el retiro de subsidios al campo, entre otros.

concepto de ciudadano otorgándole un sentido de consumidor), así como el liderazgo efectivo (Guerrero 2000 y 2013; Rhodes en Cerillo 2005).

Entre los fundamentos para la formación de recursos humanos eficientes y con capacidad de liderazgo se encuentra el Humanismo organizacional, uno de cuyos exponentes es Argyris (1978) quien reconoce el poco control que los servidores públicos tienen sobre sus tareas como uno de los rasgos más importantes de su desempeño laboral. Así que promueve la importancia de estimular en ellos un crecimiento personal y provocar una mirada más creativa e innovadora de su quehacer, propone un modelo de persona que distanciado del hombre racional, es un sujeto espontáneo y cuyas decisiones de vida tienen que ver con el caos y la impredecibilidad.

Los modelos de mejora de desempeño posteriores del neoinstitucionalismo recurrieron principalmente a uno de sus criterios: el recurso humano debe estar sensibilizado (incluso en un sentido emocional no sólo de identificación objetiva) de las deficiencias de su comportamiento laboral como una oportunidad para su crecimiento. Una vez identificados los problemas, él mismo debe proponer las estrategias de cambio y mejora, las cuales deben ser respaldadas y generalizadas por la organización. El propósito último es lograr que el recurso humano desarrolle una actitud crítica que genere soluciones, en lugar de estancarse en procesos conflictivos e improductivos.

Así, el llamado liderazgo colaborativo en el contexto de un gobierno abierto y relacional demanda que los servidores públicos sean emprendedores en su área organizacional, con base en las características de resolución creativa de problemas, conocedores de los recursos tecnológicos colaborativos (principalmente las tecnologías de información y comunicación, TIC), asumir riesgos calculados, identificar áreas de

oportunidad y comprometerse con las funciones organizacionales y sus objetivos a mediano y largo plazo (Mariñez 2016). Cuestionando los esquemas tradicionales con alto control jerárquico que llevaron a la despersonalización de las organizaciones públicas, la noción de “organizaciones dialécticas” estimula la búsqueda de modelos diferentes a los esquemas tradicionales con alto control jerárquico.

Por otra parte, México al ser miembro de diversas estructuras regulatorias transnacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo y la OCDE, participa de manera directa de los criterios de gobernanza que se proponen en esas instancias. La ONU, por ejemplo, expresa la necesidad de que las naciones miembro promuevan la equidad, la participación, el pluralismo, la transparencia, el trabajo decente¹⁹ y el estado de derecho y que “la mayor amenaza para la buena gobernanza viene de la corrupción, la violencia y la pobreza” (ONU 2013). En consecuencia, los trabajos sobre gobernanza pública (subrayados especialmente en el periodo 2000-2012) se centraron en rendición de cuentas, transparencia, eficacia y eficiencia, capacidad de respuesta, visión prospectiva y Estado de Derecho.

En este contexto, la APF renovó la argumentación para incluir en su agenda la mejora del desempeño de los servidores públicos, no se trata ya sólo de una demanda interna como había sido subrayado durante el paradigma burocrático tradicional, sino se incorporó la

¹⁹ La Declaración de la OIT 2008 planteó el Programa de Trabajo Decente como un fundamento normativo para la generación de políticas basadas en determinados objetivos estratégicos, a saber: generar empleo pleno y productivo, extender la protección social, promover el diálogo social y garantizar los derechos en el trabajo, los cuales se afirman interrelacionados e inseparables para la consecución de oportunidades de un trabajo decente y productivo que ofrezca condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, la OIT reconoce que trabajo decente es una categoría sujeta a las concepciones particulares de cada sociedad que refieran diversos conceptos de valor y satisfacción (OIT 2008). Para el caso de México, actualmente el índice de Trabajo Decente se alimenta con un total de 20 indicadores que incluyen, por ejemplo, a la tasa de participación laboral, la tasa de condiciones críticas de ocupación, el porcentaje de enfermedades del trabajo sobre el total de asegurados, el porcentaje de trabajo infantil, la relación de desempleo por género y el porcentaje de emplazamientos a huelgas. Las fuentes de esos indicadores son el INEGI (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), la STPS y el IMSS.

perspectiva de instancias internacionales con quienes el gobierno mexicano debía interactuar en circunstancias económicas y sociales novedosas. En los programas nacionales de desarrollo correspondientes al periodo 1994-2012, permeó un discurso que, actualizando su forma, reitera que para llevar a cabo las reformas políticas, sociales y económicas, debía lograrse la mejora del desempeño de las instituciones como un elemento indispensable para conformar un Estado Democrático, pues la actuación de las instituciones gubernamentales impacta directamente en la calidad de la relación con la ciudadanía, es decir, en su legitimidad.

Este periodo de 20 años en la administración pública ha tenido como común denominador a la metodología de la gestión con enfoque a resultados como la base conceptual para diseñar, implementar y evaluar las acciones públicas de los cuerpos burocráticos para lograr un gobierno democrático. Para ello en primer término se continúa usando la perspectiva del paradigma tradicional para exigir a los servidores públicos que den cuenta de su desempeño a los ciudadanos, que escuchen y atiendan las opiniones de la ciudadanía, que logren una interacción exitosa con éstos, y que sean sancionados en caso de faltar a sus compromisos públicos (Olvera 2009). Los discursos políticos cobran mayor claridad para plantear sus diagnósticos, objetivos, recursos, estrategias de implementación y sistemas de evaluación en materia del comportamiento de los servidores públicos.

Durante 1994-2012, lapso constituido por los tres sexenios presidenciales seleccionados en esta investigación, se pusieron en marcha estrategias que, en el contexto de los modelos económicos de comportamiento organizacional (Pfeffer 1997), se apoyaron en el diseño y la estructura organizacionales, los premios e incentivos, el control en la toma de decisiones, el desarrollo profesional, el desempeño y la superación organizacional, la

estructura y evolución de la relación laboral, así como la normalización de la conducta sustentada en sistemas de evaluación. Se trató de un conjunto de programas administrativos sexenales en la línea del Neoinstitucionalismo en que sistemáticamente se pusieron en práctica técnicas gerenciales provenientes de la iniciativa privada con una orientación a la satisfacción del ciudadano.

Dichos programas sexenales fueron: el Programa de Modernización de la Administración Pública, el Modelo Estratégico para la Innovación y la Calidad, así como el Programa Especial de Mejora de la Gestión Pública en la Administración Pública Federal (Presidencia de la República Mexicana 1996, 2001, 2008).²⁰ Estos programas de mejora del desempeño se comprenden como narraciones que insertaron referencias de identidad respecto a las deficiencias y desviaciones del desempeño profesional en la organización pública, discursos que entretejieron datos documentados, así como prejuicios internos y externos, y que pueden ser comprendidos como estímulos culturales para las reflexiones identitarias de los integrantes de esa comunidad.

²⁰ Estos documentos desarrollan los argumentos de transformación del servicio público contenidos respectivamente en los planes nacionales de Desarrollo de México (1995-2000, 2001-2006 y 2007-2012) respecto a la gestión pública.

Tabla 3. Propósitos del desempeño de los servidores públicos conforme programas sexenales de mejora de desempeño

Programa	Propósitos del desempeño de los servidores públicos
Programa de Modernización de la Administración Pública Federal 1995-2000	Lograr un gobierno eficaz y eficiente (competitivo) Combatir la corrupción a través de un enfoque preventivo Enfoque de servicio orientado al cliente
Modelo Estratégico para la Innovación y la Calidad Gubernamental 2001-2006	Recuperar la confianza de la sociedad (Gobierno honesto y transparente) Satisfacer o superar las expectativas de los clientes y ciudadanos (Gobierno de Calidad) Atraer, retener y motivar a los mejores en el servicio público (Gobierno Profesional) Permitir que los clientes y ciudadanos obtengan información del gobierno y tengan acceso a los servicios sin acudir a las oficinas (Gobierno digital)
Programa Especial de Mejora de la Gestión 2007-2012	Profesionalizar las actividades de gobierno Desarrollar un servicio profesional de carrera que ennoblezca la selección, inducción, capacitación, promoción, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo y prestaciones económico-administrativas. Apreciar la función pública como una actividad digna, honesta, bien remunerada, con prestigio y notoriedad.
Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018	Gestión cercana y democrática Un gobierno sensible a los problemas de los ciudadanos: saber escuchar y responder.

Fuente: Elaboración propia conforme: Programa de Modernización de la Administración Pública Federal, Modelo Estratégico para la Innovación y la Calidad Gubernamental, Programa Especial de Mejora de la Gestión Pública y Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.

En resumen, estos son los rasgos que trazan el marco de referencia de la administración pública federal mexicana en el periodo 1994-2012, y que delimitan la referencia histórica para la investigación de la identidad del servidor público mexicano. Enseguida se presentan apuntes acerca de las marcas identitarias asociadas al trabajador al servicio del Estado, así como los datos cuantitativos con que se da cuenta de la actual percepción estigmatizada.

1.5 La conformación de un estigma, cuestión de percepción

Debido a la problemática del diseño y ejercicio de la administración pública expuesta en el apartado 1.4, a lo largo del siglo xx, la ciudadanía en México adoptó un estereotipo del servidor público con una alta carga despectiva en tanto un sujeto no calificado para su trabajo, capaz de engañar y simular, sin vocación de servicio, proclive a buscar beneficios mediante la ilegalidad y que debe ser vigilado. El estereotipo adquiere matices si se trata de la alta directiva, el personal sindicalizado, el personal eventual, etc., o bien, en su asociación a los actores políticos o de la iniciativa privada; en cualquier caso, el resultado de la opinión pública no es favorable en términos generales y se asocia a prácticas de corrupción (Arellano 2009; Guerrero 2000).

De igual manera, la administración pública federal mexicana señaló su propia percepción del comportamiento de los trabajadores al servicio del Estado: reconoció que la sociedad sentía desconfianza y molestia hacia los empleados de las instituciones públicas, quienes tenían una imagen deteriorada (SECODAM 1996);²¹ además que poseían ciertas características de comportamiento como una deficiente capacidad de respuesta a las demandas sociales, debido a su precaria capacitación y sensibilización, y a sus conductas irregulares; se señalaron estructuras de organización “obesas”,²² verticales, dispersas y disfuncionales, así como equipos de trabajo sin claridad en sus objetivos laborales que dificultaban el desarrollo de liderazgos efectivos y generaban en cambio, recursos humanos

²¹ No obstante que no se citan en sus documentos los análisis formales que dieron cuenta de manera precisa de la percepción de los ciudadanos, se reconoció la importancia de ésta en la planeación de las estrategias para optimizar el comportamiento del servidor público.

²² Áreas con trabajadores sin tareas específicas o contributivas.

con competencias laborales limitadas. A ello se sumó la aseveración de que estos empleados se conducían en un marco de discrecionalidad y prácticas ilícitas (SECODAM 2002).

Tabla 4. Características generales de la administración pública contemporánea y el correspondiente estereotipo del servidor público, 1994-2012

Características generales	
Administración pública contemporánea	Servidor público
Centralización administrativa en el Poder Ejecutivo	Trabajador que se capacita y actualiza periódicamente
Reducción de los cuerpos burocráticos y revisión de los procesos y tareas para la prestación de los servicios públicos	Personal sujeto a constantes evaluaciones
Se combate una cultura de la corrupción que ha ido en incremento	Sin vocación de servicio
Se procura la transparencia y mayor información entre el gobierno y la ciudadanía	Proclive a buscar beneficios mediante la ilegalidad
Intención de informar a la ciudadanía de los planes gubernamentales	Requiere ser vigilado constantemente
Se instituye el Servicio Profesional de Carrera para las instancias de la APF y los sistemas de evaluación de desempeño. La Secretaría de la Función Pública ²³ es responsable de la organización y operación de este servicio.	Los matices de identidad tienen que ver con su pertenencia a grupos específicos: alta directiva, personal sindicalizado, personal eventual, etc., o bien con su asociación a actores políticos.
Actualización de diversas legislaciones que rigen al servicio público federal y a sus trabajadores.	

Fuente: Elaboración propia conforme Programa de Modernización de la Administración Pública Federal, Modelo Estratégico para la Innovación y la Calidad Gubernamental, Programa Especial de Mejora de la Gestión Pública y Programa para un Gobierno Cercano y Moderno.

La primera encuesta de confianza en las instituciones públicas en nuestro país, la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG), se realizó en 2011 con el propósito de conocer la opinión y las actitudes de las personas en su interacción con el gobierno (INEGI 2012). Según la ENCIG (INEGI 2013, 2015), los mexicanos consideraron en

²³ Específicamente se creó a la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la APF.

2013 a la corrupción como el principal problema del país: 84% de las personas percibe que son los empleados del gobierno quienes más frecuentemente reciben pagos económicos por realizar un trámite en cualquier institución pública, aun cuando dicho trámite no debiera ser cobrado. Los funcionarios identificados como más corruptos son la policía (89.7%), partidos políticos (84.4%), Ministerio Público (78.4%), gobiernos estatales (77.2%), así como diputados y senadores (77%). En tanto, aquellos que se perciben como menos corruptos son los empleados del Ejército y la Marina (33.9%). El 47.6% de los mexicanos afirmó que existe corrupción en el lugar en que reside.

Esta misma encuesta, en 2013 obtuvo que el 42.9% de los encuestados señaló que percibía que la corrupción era “muy frecuente” en el gobierno federal, esta percepción se incrementó en los resultados para 2015 pues esta misma afirmación fue señalada por el 54.2% de los encuestados, así la percepción de que el gobierno es una institución corrupta escaló del séptimo sitio en 2013 al tercer lugar en 2015, debajo de los partidos políticos y los policías. La ENCIG 2015 asimismo reportó que los mexicanos colocaron a la corrupción en el segundo lugar de los problemas que más preocupan a los mexicanos con 50.9%, tema antecedido por la Inseguridad y delincuencia que obtuvo un 66.4 por ciento.

La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) (INEGI 2014) también contribuye a conocer la percepción de los mexicanos sobre los servidores públicos al señalar que en 2013, el 93.8% de los delitos no fue denunciado o no inició averiguación previa y un 65.6% de los encuestados señaló no hacerlo por causas atribuibles a la autoridad, como la pérdida de tiempo y la desconfianza a la autoridad. En este contexto, la percepción de corrupción en autoridades a cargo de la seguridad pública, seguridad nacional, procuración e impartición de justicia, indicó que 77.3% de los

encuestados consideran a la policía de tránsito como la más corrupta, seguida por la policía preventiva municipal con 66.3%. Y en cuanto al nivel de confianza, el 84% de los encuestados percibió a la Marina como la autoridad que mayor confianza inspira, y en seguida al Ejército con 80.7 por ciento.

Si bien no existen indicadores de estas encuestas en el periodo de análisis seleccionado para esta investigación, debe citarse que conforme indicadores del Banco Mundial, el gobierno mexicano reconoció que en el periodo 1996-2004 el país había mejorado paulatinamente la calidad regulatoria (entendida como las normas que facilitan el funcionamiento del mercado), la efectividad del gobierno, la rendición de cuentas y la estabilidad política. Sin embargo, con esos mismos indicadores apuntó que no se logró avanzar en el control de la corrupción y en el cumplimiento de la ley (Cámara de Diputados 2005). Por su parte, Transparencia Internacional en 1995 ubicó a México en el lugar 32 de la lista de los 175 del *ranking* de corrupción internacional, y en 2012, en el puesto 105, es decir, en dicho periodo sus habitantes afirmaron que la corrupción creció en el sector público, en esa escala el país descendió 73 peldaños. En 2013, México estuvo en el décimo puesto; en 2014, en la posición 103; en 2015, 95; y en 2016 ocupó el puesto 123 (Transparencia Internacional 2016).

Tabla 5. Evolución del Índice de Percepción de la Corrupción en México, 2001-2016

Año	Calificación	Posición
2001	3.7	51
2002	3.6	57
2003	3.6	64
2004	3.6	64
2005	3.5	65
2006	3.3	70
2007	3.5	72
2008	3.6	72
2009	3.3	89
2010	3.1	98
2011	3.0	100
2012	3.4	105
2013	3.4	106
2014	3.5	103
2015	3.5	95
2016	3.0	123

Fuente: Elaboración propia con base en informes de Transparencia Internacional 2002 a 2017.

En este panorama dibujado por el Banco Mundial y Transparencia Internacional, los citados programas de mejora del desempeño de los servidores públicos comprendieron a las interacciones sociales de los sujetos particulares como un factor de ingeniería cultural, las cuales son definidas por normas específicas, evaluadas y corregidas para conseguir una cultura organizacional homogénea y funcional. Sus principales ideas fueron suponer que el comportamiento se elige de manera racional-intencional con base en la mejor información disponible en el momento para maximizar la utilidad del individuo, y que la organización es un agregado de las preferencias y los actos individuales como nexos con base en contratos y acuerdos.

En la perspectiva de la ingeniería cultural neoinstitucional, los sujetos en la organización son entendidos como conjuntos de muchos individuos que responden a un estímulo dado de la misma manera (Mayntz 2005) y, por tanto, sólo son destinatarios de las

acciones indicadas organizacionalmente. La tabla 6 presenta un panorama de algunas referencias de identidad estereotipada del servidor público identificadas en la bibliografía académica de referencia y en la revisión de la prensa.

Tabla 6. Referencias de identidad que contribuyen a los estereotipos del servidor público en México

Identidades del servidor público asociadas a la corrupción, según ámbito		
Política	Economía	Socioculturales
<p>El <i>intrigante de la dictadura perfecta</i>. Capaz de formar una red de inteligencias dedicadas a crear con distintos grados de sutileza o descaro una intriga de prácticas y valores implícitos tan o más poderosos que el marco jurídico (Vargas Llosa en <i>El País</i>, 1990).</p> <p>El <i>político represor</i>. Utiliza su posición administrativa para ejercer violencia contra los derechos civiles y humanos.</p> <p>El <i>líder charro</i>. Recurre a su investimento como representante sindical para establecer acuerdos político-económicos que le favorecen a sus relaciones con la alta burocracia y partidos políticos, pero afectan a la colectividad que representa.</p> <p>Los <i>bárbaros del norte</i>. Políticos del norte de México que argumentaron la renovación partidista de derecha, mediante un estilo informal de relacionarse con los actores políticos y la ciudadanía, particularmente.</p> <p>Los <i>guerreros de la integridad</i> (Sampson 2011 y Sousa 2009). Actores individuales o colectivos que enarbolan la causa de representar intereses públicos y de particulares frente a las conductas desviadas de los actores político-económicos.</p>	<p>El <i>jefe-agente-cliente</i>. Correlaciona a quien ostenta autoridad como una persona honesta, en tanto el subordinado tiende a traicionar la confianza del primero y afectando el servicio al tercero (Andvig y Fjeldstad 2000).</p> <p>Los cambios introducidos por la administración de los <i>nuevos administradores públicos</i>, respaldados por el neoliberalismo, generaron la percepción en la ciudadanía de que acrecentaron las expresiones de corrupción en la vida ordinaria (Eckstein 1999).</p>	<p>Las <i>camarillas</i>. Grupos de poder político que mantienen control sobre lo público debido a que robustecen redes con actores del sector privado.</p> <p>El servidor público como <i>dictador</i> monopoliza la corrupción pues no intervienen otros actores en la trama administrativa. Por su parte, el servidor público corrupto en entornos democráticos presiona a quienes tienen poder de decisión para apropiarse de los bienes públicos. (Rose-Ackerman 2006).</p> <p>El <i>tecnócrata</i> es el profesional cuya preparación académica se realizó principalmente en países del Primer Mundo, así como ha trabajado en instancias internacionales como el Banco Mundial o el FMI. Suele argumentar no estar asociados a alguna filiación partidista.</p>

Fuente: Elaboración propia conforma autores indicados al interior de la tabla.

Si bien, a partir de la ingeniería cultural neoinstitucional se ha abonado a la comprensión de las dinámicas macroestructurales de la corrupción, la productividad y la gobernabilidad, es necesario el respaldo de otra perspectiva teórico-metodológica que pondere la potencialidad explicativa y central del sujeto como unidad de análisis. Por ello, es conveniente continuar en una aproximación microsocia de los estudios socioculturales para reconocer en los servidores públicos su capacidad interpretativa y potencial de agencia, para entender la tensión entre éstos y determinadas propiedades estructurales, como el estigma y el prejuicio que ponen en operación identidades y prácticas para intervenir en el sistema organizacional. Esta tesis propone una aproximación a la cultura institucional en la vida cotidiana del servidor público que complemente y discuta con los modelos económicos de comportamiento organizacional (Pfeffer 1997) centrados en el control social, el diseño y la estructura, los premios y los incentivos, la supervisión y la vigilancia, el desarrollo y la supervivencia.

En el siguiente apartado 1.6 se exponen los primeros fundamentos conceptuales de la comprensión del sujeto de análisis concebido como la “puerta pequeña” para proponer una perspectiva sociocultural de la corrupción en el sistema organizacional; se revisa en concreto la idea de un sujeto de análisis quien, desde su lugar de construcción de sentido, hace legible su identidad ante el estigma social, el control de su comportamiento organizacional y las rutinas de vida generando -lejos de la homogeneidad y la racionalidad pretendidas- diversas subculturas desconocidas y postergadas por la mirada macroestructural.

1.6 El reconocimiento de sí mismo y la posibilidad de agencia

El sujeto de análisis es el servidor público quien conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado²⁴ (1963) se define como aquel trabajador “que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”. Particularmente, el sujeto de interés analítico en este estudio es el personal que no ejerce autoridad, ubicado en la base de la pirámide organizacional y cuyas prácticas, en principio, son acotadas -instruidas, programadas, ejecutadas, supervisadas y evaluadas- conforme plataformas normativas de la organización y criterios subjetivos de al menos un segundo sujeto a cargo. Se presume que comparte además de las condiciones de estigma y prejuicio relacionadas por su adscripción al servicio público en nuestro país (comportamientos de apatía, estancamiento profesional, corrupción, etc.), aquellas que se le asignan organizacionalmente (generador de rumor y afecto a la distracción, por ejemplo).

Las comunidades burocráticas²⁵ tienden a robustecer las interrelaciones sociales con base en la observancia de jerarquías y especialización de las funciones productivas como un trazo simbólico que expresa autoridad, talento y experiencia de sus integrantes. El ascenso y los movimientos profesionales-administrativos se relacionan asimismo con el supuesto de la alienación del sujeto a las creencias y valores institucionales, pues es ingrediente de la fórmula ideal de productividad y pertenencia; por lo que una concepción tradicional infiere

²⁴ Esta ley establece además las obligaciones y condiciones para la promoción laboral de los servidores públicos; su última actualización es del 3 de mayo de 2006. Complementariamente, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002), reglamenta las obligaciones y sanciones administrativas en el servicio público, las autoridades competentes y el procedimiento para aplicar dichas sanciones, así como norma el registro patrimonial de los servidores públicos; su última reforma data del 14 de junio de 2004.

²⁵ La naturaleza de la organización burocrática y las implicaciones de análisis se revisan en el capítulo II, apartado 2.4.

que la corrupción anida donde no se ha demostrado talento, en la inconformidad con el cumplimiento de las normas y con el cuestionamiento de la instrucción de la autoridad. Es este supuesto del comportamiento en la organización que se pone en tela de juicio para explorar la manera y recursos con que se reacciona a las representaciones de realidad de la organización y del individuo en ella, y que tienen que ver con el desconcierto que causa un estado de cosas, sea o no percibido como corrupto.

En ese universo de representaciones que resultan del encuentro entre la organización y el sujeto, interesa estudiar las que se refieren a la identidad del servidor público. Se propone distinguir los esfuerzos estratégicos de hablar de sí mismo en relación con los otros para subrayar que no hay sólo recepciones unidireccionales y de reproducción, sino también constantes negociaciones entre los individuos. De ser así, se puede ponderar el proceso por el cual se seleccionan y combinan ciertos elementos de la vida cotidiana institucional para reformularlos en significados no necesariamente pronosticables por haber sido aleccionados, sino significados que contradicen o son contrarios a los contextos y valores institucionales predominantes. Ello es necesario si se trata de diferenciar los momentos de vida cotidiana en que a veces el mundo se caracteriza como algo natural, familiar, pero que en otras ocasiones se demanda un ejercicio de reconocimiento personal y posiblemente de enfrentamiento en el convenir con el Otro.

Debido a que se busca esos pretextos en que la familiaridad se rompe y exige un plan de acción, se decide comprender al sujeto de la organización pública como capaz de resolver su vivencia cotidiana no sólo porque suponga un mundo asequible sino que cuando éste se “pierde” o se vuelve contra él, es un sujeto que puede problematizar su posición en el mundo, sus concepciones y sus comportamientos, e identificar las contradicciones y sorpresas de su

ser y hacer, en la búsqueda de su legibilidad. Las “crisis” de vida cotidiana –como estar en una situación de corrupción- son los vértices en que las experiencias y saberes del sujeto son puestas en acción para lograr restablecer una versión del mundo que sigue siendo asequible y el sujeto, alguien comprensible en él.

Anthony Giddens puede aportar esas claves. Este autor sitúa al agente como alguien competente para explicar de ser necesario casi todo su obrar; es decir, posee una comprensión teórica respecto los fundamentos de su actividad. El agente es además reflexivo pues puede registrar por rutina y con un simple esfuerzo los aspectos físicos y sociales de los entornos en que se presenta, lo cual explica que las prácticas sociales puedan ser recursivas. Asimismo, Giddens explica su comportamiento relacionado a razones y motivos, si bien el agente no necesariamente reconoce una motivación directa; es el aspecto intencional del hacer cuando este cree o sabe que provocará un resultado específico (Giddens 1998).

Sin embargo, es importante subrayar que el hacer del agente puede tener consecuencias e implicaciones no buscadas, incluso fuera del alcance de este. Puede haber en ese sentido obras que sean de todos y de nadie: "Soy el autor de muchas cosas que no me propongo hacer, y que quizás no quiero producir, a pesar de lo cual las hago. A la inversa, puede haber circunstancias en las que intente lograr algo y, en efecto, lo alcance aunque no directamente por mi obrar." (Giddens 1998, 46). El agente es competente para obrar lo que evidencia su poder respecto a sus actos en el entorno, pues siempre estará implícito que pudo haber optado por una actuación diferente; consecuentemente tiene poder de transformar dicho entorno con su hacer en caso que no elija no intervenir. El agente “es” debido a su capacidad para producir una diferencia pues en ello expresa su poder de “hacer”.

La identidad refleja la interacción recursiva y reflexiva del agente respecto al sistema social. Giddens lo explica a partir de su modelo estratificado en el que entran en juego un registro reflexivo de la acción (conciencia discursiva), la racionalización de la acción (conciencia práctica) y la motivación de la acción (inconsciente): "La línea que separa a la conciencia discursiva y conciencia práctica es fluctuante y permeable, tanto en la experiencia del agente individual como por referencia a comparaciones entre actores en diferentes contextos de actividad social" (Giddens 1998, 42).

El sujeto produce formas de vida que pueden reinventar las mismas situaciones establecidas para su reproducción, no es sólo un actor que se apega a guiones de criterio y comportamiento dictados por la estructura. La estructura en Giddens no es externa al agente, sino propiedades estructurales que permiten articular el espacio-tiempo en los sistemas sociales, para que determinadas prácticas sociales similares existan en unidades de tiempo y espacio con una consistencia sistémica y de reinención. Las propiedades estructurales son a la vez medio y resultado de las prácticas recursivas, por lo que las instituciones serán aquellas prácticas con una mayor extensión espacio-temporal. Por ello, la continuidad de la corrupción en la organización pública puede explicarse como recursiva pero a la vez permite preguntarse qué es lo que de reinención tiene aportado desde el sujeto del que se espera únicamente la reproducción.

En este marco reseñado de la visión de Giddens, se puede inferir que la lucha del hombre por ser y obrar en sus entornos se desarrolla en ámbitos diversos, desde una vasta repercusión social, como también se instala en los márgenes interiores del propio agente, en ambos polos la agencia puede conducirse hacia la transformación del sistema social. Es interesante que la agencia adquiera una dimensión íntima en tanto que no es una

confrontación directa contra algo externo como las estructuras, sino respecto a su propio comportamiento y sabiduría, expresadas en sus elecciones de apropiación de propiedades estructurales como el lenguaje o el estigma. Por tanto, la diferencia que el agente hace en el entorno -y que lo instituye como tal- puede rastrearse también en los espacios minúsculos, cercanos, íntimos, casi inadvertidos incluso para él mismo.

El agente de Giddens ayuda a interpelar al sujeto que en vida cotidiana parece estar muy delimitado para realizar elecciones que tengan que ver con su entorno o sí mismo en los límites de dicho espacio, pues delinea a las estructuras sociales de otros autores como asequibles a la persona al ser el agente quien decide actualizarlas, ponerlas en práctica o no en cada uno de sus gestos personales y sociales. Al mismo tiempo, esta perspectiva demanda un gran acercamiento que permite revisar desde el propio agente su hacer y sus propósitos, que resultan de contradicciones y ciertos espacios en blanco (ignorancia u olvido), pues se le confirmará que la diferencia que realiza puede ser incluso producto de una conducta que el agente no ha querido realizar.

En síntesis, el agente de Giddens como modelo para examinar al sujeto de estudio puede ayudar a comprender las identidades asociadas a estigmas en la medida que no se trata de categorías arquetípicas, sino que se acentúa la reflexividad y la intencionalidad de su poder de transformación como características presentes en todos los humanos sean consumistas, independientes, revolucionarios, villanos o demás. El poder de producir diferencias en los entornos radica no en un modelo de ser en el mundo, sino en la naturaleza humana, sea el agente consciente o no, claro en sus motivaciones o no, exitoso de sus propósitos o receptor del hacer de otros, con control o no de las consecuencias de su hacer. Pero un actuar testimoniado por las transformaciones realizadas.

1.7 Comentarios finales al capítulo

Dado un panorama de análisis que se observa agitado e inestable por lo que aportan la globalización, la organización pública y el sujeto, la corrupción se investigará por un potencial factor de agitación y transformación: el estigma. El estigma se explica como una propiedad estructural del sistema social sobre el cual el agente puede obrar a la vez que aquél tensiona su hacer, pero en todo caso es transformable por un ejercicio intersubjetivo reflexivo, de representación, de confrontación, defensivo, no sólo reproducible. Sin embargo, se tiene en mente que los sistemas tradicionales (como las comunidades de la organización pública), apunta Wieviorka, tienen poca o nula capacidad para resolver las circunstancias e interpelaciones que provienen de la subjetividad, y requieren por tanto ser transformados para interactuar adecuadamente con dichas subjetividades y los cambios que estas impulsan en los niveles de lo más personal a lo planetario (Wieviorka 2011). Es decir, identificar y comprender al estigma implicará conocer a su vez a las demás propiedades estructurales que en ese mismo sistema se relacionan con él, sea o no en su fortalecimiento.

Aún en los miembros de las comunidades más tradicionales, la agencia que puede lograr la emergencia de la subjetividad tras la pesada capa del estereotipo ha de reconocer en el estigma su potencial detonador de una acción reflexiva y recursiva de acercamiento con otros agentes, no de una representación identitaria que lo resguarde, sino de un intercambio de subjetividades con voluntad de aportar su diferencia y asumir los riesgos. De tal suerte que es imprescindible apelar a la capacidad comunicativa de los sujetos como el cimiento de su identidad transformadora, pues además fueron justo sus vínculos de conectividad y de información el primer proceso por el que se han establecido las primeras formas estereotipadas de percepción del otro, en ausencia o por la debilidad de interacciones

comunicativas de mayor complejidad que permitieran la resolución dialogada de situaciones conflictivas.

Esta idea procura establecer distancia de la ingeniería cultural en la organización (Alvensson 2002) y se acerca a la ingeniería social en la que se afirma la posibilidad de imaginar, procurar y perfeccionar múltiples recursos sociales para construir "formas de compañía, de asociación y comunidad" (Galindo 2011, 16). Entonces, el estigma constituye no un simple lente distorsionador de la identidad de los agentes, sino una propiedad estructural que propone una conflictividad estimulante que promueve convenios mediante la intervención de las tecnologías sociales (cortesía, el diálogo y la escucha, la empatía, la solidaridad, la creatividad...) que reduzcan las prácticas de indiferencia y aislamiento. Pues -explica Wieviorka (2011)- las situaciones de violencia y ruptura aparecen en todos los niveles de la interacción social debido a la falta de esa conflictividad inspiradora, alentadora.

Ahí donde la empatía parece un proceso insuficiente o inexistente ha de problematizarse y estimular el conflicto resolutorio de la comprensión del sí mismo y del Otro. Señala de Waal (2011) que la empatía necesita una cara que identifique y estimule una interacción interesada, compasiva, que muestre la preocupación por el Otro y un deseo de mejorar su situación, que desarrolle una conciencia aumentada de los sentimientos de la otra persona, así como un impulso de emprender acciones necesarias para involucrarse con él. El estigma en el sujeto que lo porta puede propiciar un estado de preincumbencia en la situación de sí mismo y el Otro sobre la cual los sujetos puedan hacer más complejo su mutuo conocimiento y emotividad, estableciendo además una dimensión ética.²⁶

²⁶ Una agencia socialmente deseable puede ser aquella en que se logre, dada una situación conflictiva, desarrollar el compromiso, la sensibilidad emocional por las circunstancias del Otro, así como la comprensión de la clase de ayuda adecuada. Se pueden desarrollar situaciones comunicativas en donde los participantes de naturaleza compleja, activos en un

En contraparte, en situaciones de simple intercambio informativo en donde al menos uno de los partícipes no está interesado en una implicación de comunicación, las prácticas identitarias pueden ser representaciones artificiales frente al otro que le facilitan su evasión, que le conceden cierta protección o la confrontación estratégica del estigma que se le aduce. No obstante, ello no necesariamente es contraproducente a la expresión del sujeto como se plantea para esta investigación, esto es, los intercambios basados en representaciones identitarias pueden ser el prefacio a un verdadero encuentro de apertura, contacto y afectación si esas identidades son utilizadas como formas de aproximación protegida para la demostración gradual del sujeto en su plena capacidad de identificarse a sí mismo y buscar encuentros cercanos, solidarios con otros que a su vez se reconozcan como agentes y con similares visiones de su entorno.

En todo caso, tales circunstancias son solo posibilidades de hallazgo en la investigación, hasta aquí basta confirmar al estigma que asocia al servidor con la corrupción como un factor de crisis en vida cotidiana, un detonante de la intersubjetividad que estimula respuestas alienadas y –posiblemente- de transformación ante las condiciones dictadas por el sistema organizacional. En los siguientes capítulos II y III se presentan las reflexiones teóricas respecto a la violencia y la identidad, respectivamente, así como los datos históricos y contemporáneos que aportan una dimensión cuantitativa a la delimitación del problema en cada uno de estos vectores.

entorno de percepción e interpretación de la situación de contacto, han incrementado su saber sobre sí mismas, incluidos sus propósitos y expectativas, y están dispuestas a ser en una unidad en común con el otro, sin renunciar a su identidad pero constituyéndose en un proyecto distinto y enriquecido de esa experiencia (Galindo 2005).

Capítulo II. Violencia y control, subtextos de la corrupción

2.1 Introducción

El problema de la corrupción en la administración pública mexicana es uno de los principales asuntos de interés de la opinión pública y especializada debido a su impacto en los ámbitos público y privado de la vida cotidiana de los ciudadanos. Se trata de un mal cuyas facetas pueden ser difíciles de identificar debido a la diversidad de acepciones e intereses puestos en juego. Incluso se le justifica y se participa de ella a sabiendas de que conlleva algún agravio pues se le supone necesaria en aras de un fin justificado y deseable como la productividad o el orden social.

La corrupción activa una tensión social impulsada por varios factores como los intereses de dominio, su confusión con otros fenómenos y valores, la ganancia práctica, su función social para solventar las fisuras entre los órdenes jurídico y real, entre otros. Esa tirantez entre los beneficios prácticos y la justificación ética se observa, por ejemplo, en los diversos discursos ideológicos que a lo largo de la historia ha habido sobre la corrupción mexicana, y mediante los cuales se articulan los proyectos políticos que favorecen la dominación de un grupo según el caso. A través de esos discursos y proyectos se puede revisar la manera en que se explica la corrupción y cómo se ha intentado solucionarla en una sociedad y tiempo concreto (Lomnitz 2000).

Por ejemplo, Cárdenas y Mijangos (2006) señalan que los discursos contemporáneos de los sexenios de los presidentes De la Madrid (1982-1988), Salinas (1988-1994) y Zedillo (1994-2000) respaldaron las reformas jurídicas y las políticas públicas contra la corrupción en la necesidad de participar decorosamente en un mundo globalizado y, por su parte, los

gobiernos de Fox (2000-2006) y Calderón (2006-2012) afirmaron que su objetivo era resarcir el daño que el proyecto del “viejo régimen” había hecho al Estado. Actualmente, el discurso se orienta a la prevención de la corrupción y de los conflictos de interés²⁷ (Presidencia de la República 2015), así como la culminación de los trabajos para la profesionalización de los trabajadores al servicio del Estado.

Los discursos anticorrupción incorporan definiciones que tienen en común elementos como: uso de funciones y atribuciones de un cargo público, obtención y/o concesión de beneficios particulares, así como contravención de las disposiciones legales. Por ejemplo, Transparencia Internacional lo formula como “el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados” (Quintela 2005, 28), y que puede expresarse en diferentes tipos enumerados por la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (2004) como sigue: el soborno de funcionarios públicos nacionales, extranjeros y de organizaciones internacionales públicas o en el sector privado; la malversación o peculado, apropiación indebida u otras formas de desviación de bienes por un funcionario público o en el sector privado; tráfico de influencias; enriquecimiento ilícito; blanqueo del producto de los delitos de corrupción y el abuso de funciones.

Puesto que la corrupción “socava la legitimidad de las instituciones públicas, atenta contra la sociedad, el orden moral y la justicia, así como el desarrollo integral de los pueblos” (OEA 1996) y que actualmente es un fenómeno que se vincula cada vez más estrechamente con otros fenómenos de la criminalidad, en este capítulo se propone entenderla inicialmente

²⁷ En este concierto de propósitos sexenales, la idea de la transformación del servidor público se instituyó como uno de los elementos torales en las acciones anticorrupción. Ese cambio virtuoso implicó la revisión de diferentes rubros: la planeación de los recursos humanos, su ingreso y separación, el desarrollo profesional, la capacitación y la certificación de capacidades, así como la evaluación sistemática y estandarizada del desempeño.

como un acto de violencia. Interesa observar su expresión a partir del abuso de autoridad²⁸ en un ámbito microsocioal como el que conforman los grupos de trabajo en la organización pública, para explicar cómo una extralimitación de funciones por parte de servidores públicos amparándose en su cargo y estatus respecto a otros integrantes de su comunidad organizacional, contribuye a generar un espacio de violencia cruzada en el cual las identidades son un recurso estratégico de confrontación, como se detalla en el capítulo III.

Para ello, en este capítulo se aborda la violencia a partir de los siguientes ejes: la organización pública burocrática (contexto empírico de investigación), los mecanismos de control (condiciones que pueden vehicular la violencia) y el abuso de autoridad (una expresión concreta de la violencia), con el objetivo de resaltar la multidimensionalidad de la violencia en el entorno burocrático que en principio supone la prevención y erradicación de la corrupción debido a dos de sus articuladores principales: la racionalidad y el control. De esta manera, este capítulo argumenta el supuesto de que la corrupción debe ser comprendida como un proceso en el que se despliegan recursos identitarios y capacidad de violencia para proponer la preservación de un dominio determinado.

Dado que la violencia es un fenómeno codificado e interpretable, dependiente para su comprensión del contexto social y su dimensión histórica, las referencias teóricas serán la Modernidad tardía de Beck y la teoría de la acción de Bourdieu, con el propósito de exponer que la corrupción es el resultado de un esquema de percepción, pensamiento y acción que le

²⁸ Al abuso de autoridad se le comprende como la extralimitación en el ejercicio de funciones cuyo propósito es la apropiación arbitraria del mérito y la pertenencia de un tercero, no sólo es cometido por aquél que ostenta un poder formal de autoridad sobre los equipos de trabajo, sino que también es factible realizarlo entre pares o hacia los líderes de proyectos, por la autoridad que confiere la expertise. El abuso de autoridad no es sinónimo de abuso de poder. El abuso de poder es definido legalmente como: una circunstancia modificativa de la responsabilidad criminal que agrava a la misma cuando el sujeto se vale de su cualidad de funcionario o servidor público para cometer un delito. En México es tipificado en el capítulo III Abuso de autoridad, en el artículo 215 del Código Penal Federal.

permite adherirse en un campo concreto y grupos involucrados con una intención de dominación. En los siguientes apartados se presentan la dimensión histórica del sujeto de estudio, las características de una organización pública burocrática y algunas condiciones de interactuar en ella, que conducen a proponer la noción de corrupción con que se guía esta tesis.

2.2 La violencia laboral en la Modernidad tardía

Por Modernidad tardía se comprende a la actual etapa histórica del capitalismo determinada por la contingencia, la incertidumbre y el riesgo. Beck afirma que se trata de un estadio consecuente de los efectos colaterales latentes de la industrialización al cual las sociedades se trasladan sin que medie una elección consciente, y que ponen en peligro la vida en la Tierra. Subyace la fórmula de que al incrementar el desarrollo económico, de manera proporcional crece la probabilidad de que la sociedad esté expuesta a los riesgos implícitos en el avance científico-técnico;²⁹ en esta dinámica “...los conflictos de distribución de los bienes sociales (ingresos, puestos de trabajo, seguridad social)... son superpuestos por los conflictos de distribución de los daños colectivamente producidos” (Beck 1996, 203).

Beck postula que con el aumento de los riesgos se presentan las situaciones sociales de peligro³⁰ que en algún momento alcanzan incluso a quienes se benefician de ello, sean colectivos o individuos (1998, 29), no obstante de que se reconocen los riesgos y los peligros,

²⁹ Cabe señalar que la OIT reportó en 2014 un desempeño mundial favorecedor del empleo para el periodo 1980-2011. Sin embargo, Beck (2012) observa que este tipo de reportes vela una tendencia en el primer mundo a asemejarse con el tercer mundo respecto a la conformación del trabajo remunerado: la temporalidad y la fragilidad laboral, la discontinuidad y la informalidad manifestándose con mayor claridad en sociedades occidentales. Por ejemplo, desde la informalidad se registra una multiactividad nómada: los vendedores o artesanos al menudeo y los *milusos* que recurren al empleo de oportunidad.

³⁰ Luhmann señala que: “Puede considerarse que el posible daño es una consecuencia de la decisión, y entonces hablamos de riesgo y, más precisamente, del riesgo de la decisión. O bien se juzga que el posible daño es provocado externamente, es decir, se le atribuye al entorno; y en es este caso hablamos de peligro” (Luhmann 2006, 67). Giddens lo acota de una manera disímil, indica que la diferencia entre peligro y riesgo no depende de si se aprecian o no conscientemente las alternativas al elegir una acción, sino que lo que implica riesgo es el peligro, no el conocimiento del peligro *per se* (Giddens 2001).

se mantiene una carrera por la industrialización. Cuenta de ello son los cuestionamientos sobre la seguridad en las ciencias, las identidades y pertenencias, las acciones sociales, las decisiones políticas, el detrimento de los referentes colectivos, así como el agotamiento de la naturaleza, por citar sólo algunos ámbitos en los que, si bien se identifican las contradicciones, no se modifican las estructuras y condiciones que las soportan (Cohen y Méndez 2000; Azaola 2012).

Otra característica de este contexto sociohistórico es el proceso de individuación: la descomposición del sentido de lo colectivo y la concentración de los esfuerzos de definición en el individuo.³¹ Los hombres, sometidos a los riesgos personal y globales, persiguen su libertad “sobre el trasfondo del crecimiento económico expansivo, de las elevadas exigencias de movilidad del mercado de trabajo y de la juridicidad constante de las relaciones laborales” (Beck 1996, 205). El individuo no puede evitar las decisiones ni considerarse responsable de sus probables consecuencias, pues es un portador de derechos y obligaciones en una compleja sociedad moderna que vehicula a las diferentes percepciones culturales (estimación y valores) de los peligros, una sociedad que presenta las contradicciones entre las promesas de racionalidad y control ante la continuidad de los efectos nocivos.

Una de estas contradicciones es el desarrollo de la economía política de la incertidumbre (del riesgo global), de la que Beck destaca las siguientes condiciones: a) un esquema de poder con actores políticos territorialmente fijos y actores económicos no territoriales; b) las opciones desarrolladas por los gobiernos son: la protección social de los

³¹ Sin embargo, Giddens advierte que “el riesgo no es sólo una cuestión de acción individual. Existen también los ‘ambientes de riesgo’ que afectan colectivamente a enormes masas de personas –y en algunos casos, potencialmente a todos los que están en la Tierra” (2001, 44).

pobres a costa de un elevado desempleo (caso europeo) o bien, aceptar la pobreza para lograr un menor desempleo (caso norteamericano); c) la sustitución de las personas por tecnologías inteligentes; d) el predominio de la flexibilidad de las relaciones laborales que transfiere los riesgos del Estado y la economía al individuo (contratos temporales, multitareas) (Beck 2002, 16-19). En términos generales, estas son algunas de las características atribuidas a la sociedad del riesgo como un diagnóstico macrosocial del presente momento sociohistórico, ante las cuales se han presentado en el panorama internacional diversas reflexiones político-sociales que ayudan a comprender la construcción simbólica de la violencia en el ámbito particular del trabajo, como sigue.

La identificación de la violencia en el entorno laboral de la organización tiene que ver con la afectación a las necesidades fundamentales del ser humano por el desempeño de su compromiso productivo: seguridad, identidad positiva, sentido de eficacia, relaciones positivas con las demás personas, autonomía e información para una comprensión de la realidad y la trascendencia. Esa violencia suele estar acompañada por un discurso contemporáneo de la tolerancia y el respeto hacia los demás del que resulta una fórmula de aceptación al otro “en la medida en que su presencia no se entrometa conmigo”. Žižek expone la distancia respecto al Otro como una tolerancia liberal que se ofrece en tanto ese otro no sea realmente “otro”. En reciprocidad se espera que ese Otro respete la intolerancia a la proximidad excesiva, es decir, el derecho a no ser acosado (2013, 57).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) violencia en el trabajo es: “Cualquier acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en el cual una persona es asaltada, amenazada, dañada, herida en el curso de o como un resultado directo

de su trabajo” (OIT 2003, 14).³² Asimismo, define como violencia laboral externa a aquella que tiene lugar entre los trabajadores (directivos y supervisores) y cualquier otra persona no perteneciente a la organización, y como violencia laboral interna a la que se da sólo entre trabajadores incluyendo directivos y supervisores. Si bien esta definición se observa general, la OIT reconoce que aquellas enunciaciones de violencia que explicitan el abuso verbal, las amenazas, la intimidación y otras formas de comportamiento no físico, tienen una adecuación particular según las jurisdicciones en cada país.

La OIT madura ciertas ideas desarrolladas al término del siglo XX,³³ que ya exponían la necesidad de participación de los trabajadores en el diálogo social en condiciones que favorezcan la participación y la libertad de asociación para la resolución de conflictos y de justicia social; el diálogo se argumentó como el recurso indispensable para la defensa de los derechos de los trabajadores y como un dispositivo de estabilidad en la organización laboral y en la sociedad en general. En consecuencia, se planteó que la vulnerabilidad de las comunidades de trabajadores era relevante y se comprometió atención prioritaria a lo relacionado con el desarrollo, particularmente a los trabajadores empobrecidos, la igualdad de género, así como con las empresas (relaciones de trabajo, perfeccionamiento profesional y empleo) (OIT 1999).

³² La OIT estipuló en 1944 que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, y que todos los seres humanos tienen derecho a trabajar para conseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, de dignidad y de seguridad económica en igualdad de oportunidades. Posteriormente, la Declaración de la OIT 1998 reitera como ideales a: la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

³³ La Declaración de la OIT 2008 afirma que la globalización ha caracterizado al trabajo por la incertidumbre. La inestabilidad financiera, un creciente desempleo, la acentuación de la informalidad laboral y, en consecuencia, esquemas deficientes o inexistentes de protección social, se ponderaron como nuevos desafíos que debían ser confrontados sistemáticamente por los gobiernos, empleadores y trabajadores.

Para la OIT, la vulnerabilidad de los trabajadores se refiere a aquellos trabajadores: [...] con menos posibilidades que los trabajadores asalariados de acceder a modalidades de trabajo formales, contar con protección social, como sistemas de pensiones o salud, o tener ingresos regulares. Éstos tienden a encontrarse en un círculo vicioso de ocupaciones de baja productividad, malas remuneraciones y calidad limitada para invertir en la salud y en la educación de sus familias, lo que a su vez perjudica el desarrollo general y las perspectivas de crecimiento, no sólo de ellos mismos sino de las generaciones futuras (OIT 2014, 4).

Desde este punto de vista, se asume que las comunidades de trabajadores adscritos a una organización (pública o privada) se encuentran en posiciones más fortalecidas para confrontar las demandas económicas y sociales de un mundo globalizado. Sin embargo, se prefiere seguir la noción de vulnerabilidad como “el grado de resistencia y/o exposición de un elemento o de un conjunto de elementos frente a la ocurrencia de un peligro-amenaza. Puede ser de distintos tipos: física, social, económica, cultural, institucional, entre otros.” (Ulloa 2011, 12). Esta concepción a diferencia de la aplicada por la OIT permite entender a cualquier participante en una relación de trabajo como factible de enfrentar condiciones que lo vulneren así como con diversas capacidades para reaccionar ante dicha exposición.

En México, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2007), existen cinco tipos de violencia conforme la manera de ejercerse: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Así como cuatro modalidades de violencia según el ámbito en que se manifiesta: en el ámbito familiar, en la comunidad, institucional y laboral o docente (artículo 7). La violencia laboral y docente:

[...] se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de autoridad que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art. 10, LGAMVLV).

Particularmente violencia laboral es:

La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones general de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por género (Art. 11, LGAMVLV, artículo reformado en el Diario Oficial de la Federación del 2 de abril de 2014).

La Ley Federal del Trabajo en México (1970) hace alusión a la violencia como una causal de despido del trabajador, señala en su artículo 47 que si el trabajador incurre “durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia”, su relación de trabajo podrá ser rescindida. De igual manera, en el artículo 51 de esta Ley se estipula que dicha relación de trabajo será rescindida sin responsabilidad para el trabajador si “el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio [incurre] en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”.

En correspondencia, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala en el artículo 46, inciso a, a la violencia dentro de las causales de suspensión de la relación laboral: “...cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amago, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, sea dentro o fuera de las horas de servicio”. Asimismo, prohíbe en el artículo 79, el uso de la violencia con los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen, así como en el artículo 97 las sanciones para quienes cometan violencia física o moral sobre las personas o de fuera sobre las cosas cometidos por personal en huelga.

Debe hacerse una inclusión explícita de la advertencia de la OIT respecto a las facetas contemporáneas de la violencia social vinculada –directa o indirectamente- al ámbito laboral como los atentados a los centros de trabajo o a algunos de sus miembros en y por el desempeño de sus funciones, cometidos por sujetos ajenos a la organización o por alguno(s) de sus integrantes (Eyraud y Salter 2006). Si bien se alude a fenómenos como los ataques terroristas por motivos políticos o religiosos, entre otros, en el caso mexicano esta consideración puede dar cobijo a las agresiones y amenazas del narcotráfico y la delincuencia organizada. Independientemente de su magnitud y frecuencia, este tipo de violencia contribuye a generar un efecto duradero de angustia en la víctima y en su comunidad de trabajo.

Entre las formas de violencia al interior de la organización, cabe destacar el abuso de autoridad, es decir, el ejercicio indebido por una persona de las funciones conferidas por la organización para violentar a un subordinado sea física o psicológicamente en contextos de relaciones laborales. Dicha violencia circunscribe actos como incomunicar, intimidar, desprestigiar y entorpecer el progreso del acosado mediante acciones que, en principio, no

dejan evidencia corporal y tratan de evitar asimismo la constancia documental. Este fenómeno ha sido estudiado desde el esquema de subordinación, en el cual la persona con autoridad administrativa violenta a otros que dependen de él laboralmente.³⁴

El abuso de autoridad puede ser más evidente en organizaciones que favorecen el poder centralizado, la conformidad y el control –como las burocráticas- aun en deterioro de la autonomía, la satisfacción y la productividad (Aramendi 2009; González 2000). En este sentido, las prácticas abusivas pueden incluir una gama de manifestaciones: amenazar, insultar, criticar, ridiculizar, acechar y perseguir a una persona; inducir sentimientos negativos como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad; o bien, interferir con sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que la persona no puede cumplir, principalmente (González 2007). El abuso atiende a la apropiación arbitraria de dos de los recursos más importantes con que un trabajador interviene en su organización: el mérito³⁵ y la pertenencia,³⁶ y que redundan en el daño a los derechos y la reputación de la persona.

En esta investigación se afirma que las causales de violencia laboral pueden corresponder con la llamada política económica de la inseguridad. Por ejemplo, al término de siglo debido a las crisis económicas y del empleo, los trabajadores aceptaron el incremento de cargas de trabajo y la flexibilidad en sus horarios de trabajo, aumentaron notablemente los

³⁴ No obstante, en el siguiente apartado 2.3 se presentan los elementos para detallar que la violencia de la corrupción se estudia como las múltiples acciones que concurren con sentidos cruzados para instalar tensiones de dominación entre los implicados, independientemente de su posición y funciones organizacionales

³⁵ El mérito es la propiedad de una acción que capacita a quien la realiza para recibir una recompensa, es un indicador de la capacidad de las personas en correspondencia con las exigencias de una tarea determinada (Basoredo y López 2013, 9)

³⁶ La pertenencia se refiere a la relación de identidad de un sujeto con un grupo debido a una adecuada apropiación de la formalidad organizacional y las competencias sociales necesarias para formar parte de dicha comunidad (Ramírez 1998); de la misma manera, se le atribuye un valor de acuerdo con los atributos y valores de otro grupo diferente al propio (Flores 2005).

contratos temporales, los salarios se mantuvieron estáticos y/o precarios, así como se asentó el modelo de trabajo a distancia y las empresas unipersonales (Schvarstein 2005). Tales fórmulas favorecen los intereses económicos de la organización y se distancian de las concepciones de dignidad y empoderamiento de las comunidades de trabajadores señaladas por los discursos institucionales: gubernamentales y científicos. La flexibilidad, por dar un caso, es un recurso que más bien ha favorecido a la organización pues depositó los riesgos en los grupos y en los individuos, promoviendo el paso de una sociedad del trabajo a otra del riesgo (Beck 2012).

En suma, este apartado plantea algunas de las condiciones socioeconómicas contemporáneas que problematizan el trabajo como una acción social atravesada por intereses de conflicto que pueden derivar en actos de violencia diversa resguardados por la corrupción. En el siguiente rubro se presenta un supuesto de la investigación respecto a la manera en que será analizada la corrupción -proceso ambiguo de intersubjetividad-, y que sustenta la elección de valorarla asimismo como una expresión específica de la violencia en el ámbito de trabajo, mediante el apoyo de los constructos aportados por Casar (2016) y Zizek (2013).

2.3 El concepto rector de corrupción, un acto de violencia

Para investigar la corrupción, se elige la búsqueda de las estructuras de sentido del mundo de la vida cotidiana y se pone la atención en la actitud natural del sujeto respecto a éstas, en lo que el sujeto da por sentado, en lo que cree evidente. En consecuencia, conforme la recomendación de Schütz (1974) de poner entre paréntesis el peso de ese mundo exterior con fines de análisis, se ha decidido “suspender” –pero no olvidar- las definiciones

tradicionales de la corrupción, como se ha explicado en el apartado 1.2, para ampliar la concepción de este concepto hacia un fenómeno del que el sujeto se puede identificar participe aunque no necesariamente lo considera corrupción, es decir, se apuesta que de esta manera se pueden revisar la conducta desviada desde quien la padece y desde quien también la realiza, para escuchar las justificaciones que las entrelazan. Por ello, en este apartado se explora la noción de violencia y la justifica como una categoría analítica que puede absorber a los fenómenos de corrupción.

Acotar el significado de violencia implica revisar los convenios sociales más o menos explícitos, lo cual introduce cierta inexactitud pues es un concepto influido por la cultura y en constante revisión conforme cambian las normas y valores de la sociedad que la alberga (OMS 2002; OIT 2003; Fyraud 2006; Reguillo 1996). La violencia por ello, se comprende como un recurso social subordinado a la interpretación de los involucrados y explicable conforme a los entornos en que se asienta, que impacta a las condiciones objetivas y subjetivas de las interacciones sociales y de los proyectos que produce. Es un encuentro de poderes, como lo plantea Bergman quien la define como el abuso de la fuerza sobre alguien en una posición de inferioridad o subordinación a fin de resolver conflictos, es un instrumento de dominio e imposición (Bergman 2012, 66).³⁷

En el rubro 1.3 se estableció como primer fundamento la definición de corrupción como “El abuso de cualquier posición de poder, pública o privada, con el fin de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual. En otras palabras, el desvío del criterio que debe orientar la conducta de un tomador de decisiones a cambio de una

³⁷ Sin embargo, siempre está presente la advertencia de observar el fenómeno como “el manto ensangrentado del tirano”, pues dificulta reconocer la complejidad de las tensiones conflictivas y descubrir las maneras en que evoluciona a su vez por las fuerzas que promueven confrontación, la tolerancia o bien, resignación.

recompensa no prevista en la ley” (Casar 2016, 11). Se dijo asimismo que, de esta manera, se busca enfatizar la inestabilidad del fenómeno que obliga a la negociación constante, a la confrontación dinámica entre sujetos, por tanto, revisarla directamente como un acto de violencia, en tanto segundo fundamento teórico.

Se ha elegido con ese propósito al modelo de Žižek (2013) para reflejar los tres planos de la violencia implícitos en la negociación de convenios sociales de corrupción: 1) la violencia subjetiva que es la que llevan a cabo los agentes; 2) la violencia simbólica, instalada en el lenguaje y sus formas, observable en los discursos que soportan las relaciones de dominación social y como una imposición de un universo de sentido; y 3) la violencia sistémica, relativa a las consecuencias de los sistemas económico y político. Žižek acentúa la distinción entre las violencias subjetivas y la objetiva (sistémica) señalando que las primeras se perciben como la irritación que sufre un estado sereno, en tanto que la objetiva pareciera invisible pues su naturaleza es la de una forma de normalidad que permite recalcar las violencias subjetivas. Por ello, se deben establecer las condiciones de estudio que establezcan el distingo entre ambas y las maneras en que se entrelazan.

La búsqueda del sistema de la violencia normalizada procura reconocer el contexto tempo-espacial que hace contraste a las violencias subjetivas específicas. De la misma manera, ese contexto delata el sentido que cordialidad, contención o tolerancia poseen en una supuesta oposición a las violencias, como un esquema diádico que procura delatar lo inhumano, injusto o arbitrario. En esta investigación existe especialmente un interés en la violencia que resguarda un subtexto de exclusión, evasión y “silencio”, es decir, las

condiciones normalizadas y conscientes para no reconocer la existencia o la presencia agresiva del Otro y que no genera una urgencia por solventarse.³⁸

La postergación de la resolución frontal del conflicto es un rasgo que indica la instalación de una visión dominante de la violencia en el sistema; el predominio de esa formas de violencia (articulada discursivamente) que logra desplazar a otras tensiones de dominación (provenientes de la disciplina o la capacidad de trabajo, entre otras) tiene que ver con su legibilidad para manifestar la experiencia cotidiana, es decir, con su capacidad de expresar de mejor manera el significado de las experiencias de los individuos. La legibilidad no es una noción neutra, pues las condiciones extradiscursivas (realidad) son predeterminadas por esa percepción predominante de la realidad (narración) (Zizek 2010, 18).

La legibilidad de Zizek se puede articular con la explicación bourdiana del *habitus* para exponer el predominio de una de las formas de violencia y las decisiones para confrontarla. Bourdieu (1999) explica que la violencia simbólica es una dominación establecida por la adhesión que el dominado no puede evitar conceder al dominante, pues para tomar esa decisión sólo cuenta con instrumentos de conocimiento compartidos con quien lo domina y que son la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, la cual logra que dicha coerción se observe como natural. Entonces, lo legible es lo que el *habitus* (especie de sentido práctico de lo que hay que hacer en una situación dada) permite entender como evidente (objetivo, en Zizek) a dominantes y dominados.

³⁸Algunos ejemplos de violencia laboral: *mobbing*, acoso sexual, violación, robo, intimidación, amenazas, ataques físicos, homicidio, ostracismo, mensajes ofensivos, postura agresiva, gestos groseros, interferir con las herramientas y equipos de trabajo (sabotajes), gritar, silencio deliberado, entre otros (Riquelme 2006; Chappell y Di Martino 2006, 16).

En esta perspectiva, la dominación no es sólo un efecto de lo que un grupo dominante con capacidad de coacción logra sobre quienes no la tienen, sino un resultado indirecto de un conjunto de acciones derivadas de una red de exigencias cruzadas a las que cada uno de los dominantes es sometido a su vez por parte de los demás, dada la estructura del campo que instala la dominación. Así, la dominación se sujeta en su manifestación a un campo de poder: un espacio de relaciones de fuerza entre los agentes provistos de alguno(s) de los tipos de capital para pugnar por la dominación (Bourdieu 1997). Las confrontaciones se estimulan al ponerse en duda el valor relativo de alguno(s) de los tipos de capital.

Para favorecer la idea de que la corrupción -en tanto un proceso de violencia que cruza la burocracia pública- es una fuerza de interacción con significado, dirección e intención que estructura a la vida cotidiana, se recurre a demás a la premisa de Bourdieu y Passeron de que: “Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica a esas relaciones de fuerza” (Bourdieu y Passeron 1996, 44). Visto así, la corrupción opera soportada en ejercicios retóricos de dominación que echan mano de un cuerpo normativo simbólico y una lógica de operativización para que un acto subjetivo u objetivo de imposición sea expuesto y justificado de acuerdo con los intereses de quien lo realiza.

La visión de las formaciones sociales es asimismo útil para preguntarse cuáles son los riesgos que la comunidad de trabajadores al servicio del Estado percibe, nombra y está dispuesta a aceptar con motivo de la corrupción. El riesgo es una construcción colectiva y cultural, un agregado de conocimiento y aceptación que depende de la percepción que de él se forma una sociedad. La construcción social del riesgo tiene que ver con el tipo de

información que circule en una comunidad, así como con los símbolos que en los contextos sociales posibilitan aprehender y manipular a esos riesgos (García 2005).

Douglas asocia la percepción del riesgo con asuntos morales, en particular con la equidad: “Cuanto más dependan las instituciones del compromiso personal y no de la coacción, tanto mayor será su sensibilidad explícita para la equidad” (1996, 26). Y apunta como ejemplo la mayor reticencia de los trabajadores que se consideran explotados para aceptar los riesgos del ámbito laboral. Pero cabe hacer un acotación: en una sociedad exacerbada por el riesgo, se argumenta el respeto a la libertad de los trabajadores para que sean ellos quienes elijan libre y responsablemente la adopción de los riesgos que conllevan ciertas tareas, deslindándose la organización de la peligrosidad y afectaciones diversas que posiblemente acarrearán a la salud, al tiempo de ocio, al desarrollo humano, etc. En ese sentido, el compromiso laboral desde la perspectiva del sujeto vulnerable adopta la forma de una coacción interna para elegir el riesgo que le conduzca a un daño menor o más controlable.

En síntesis, la corrupción -como un proceso de violencia- es un fenómeno conflictivo, complejo, de naturaleza subjetiva, simbólica y sistémica, porque resulta de una formación social específica que pone en tensión condiciones de vulnerabilidad, percepción del riesgo y recursos de dominación³⁹ de los implicados para imprimir legibilidad a una relación social. De aquí, el énfasis en las capacidades de los agentes para reconocer, desarrollar y expresar las fuerzas y estrategias con que se confrontan con otros agentes en un campo determinado.

³⁹ Un recurso de dominación polémico es el uso de lenguaje violento. En las instancias competentes como las contralorías de la APF mexicana, generalmente el uso de calificativos para denostar a la persona y su obra suelen argumentarse como expresiones “en ejercicio de la libertad de expresión, sin que se denote falta a su dignidad o integridad”. Otra perspectiva opuesta invoca al art. 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece que el derecho a la libertad de expresión debe asegurar, entre otros aspectos, el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, y que en el contexto de trabajo se declara como “actos de violencia laboral... que dañan la reputación.” México se encuentra suscrito a este Pacto desde 1976.

El campo determinado, en esta investigación, es la organización pública burocrática de la cual se revisa enseguida una de sus condiciones sobre las cuales se asientan las dinámicas de violencia: el control.

2.4 La organización pública burocrática y el control

Se han definido las características del entorno social contemporáneo así como de la corrupción en tanto una expresión concreta de violencia que daña la convivencia humana, pero a la que contradictoriamente se le atribuyen asimismo ventajas como modulador de las labores productivas. En esa problemática, esta investigación estudia al sujeto adscrito a una comunidad específica: la organización pública. Por ello, el presente apartado da cuenta de algunos de los factores que tienen que ver con la manera de socializar en ese entorno regulado por diversos recursos de control que agregan rasgos particulares de complejidad.

El Estado, según Weber, puede definirse sociológicamente por referencia a la violencia física, esta es el medio específico, pero no el único, por el que se vale, de no ser así se viviría en anarquía. Así, Estado “es aquella comunidad humana que, dentro de un determinado territorio... reclama... para sí el monopolio de la violencia física legítima” (1979, 83). La subsistencia del Estado planteado de esa manera requiere el acato de la autoridad de quienes en un momento determinado dominan, para ello sus decisiones se justifican en tres principios: la costumbre, la gracia (carisma) y la legalidad. De igual forma, Weber identifica que la obediencia se basa en el temor y la esperanza, entre otros intereses.

Para cumplir sus responsabilidades, el Estado se apoya en un equipo de personal administrativo que está vinculado con el detentador del poder por medios referidos al interés personal: la retribución material y el honor social, ambos son reconocidos por Weber como

el premio de ese cuadro administrativo y como el fundamento indispensable de la solidaridad con el titular del poder. Los funcionarios de un Estado moderno son trabajadores intelectuales, especializados y se presupone poseen honor fundamentado en la integridad (Weber 1979): "... sin el cual gravitaría sobre nosotros el peligro de una terrible corrupción o de una mediocridad vulgar, que amenazaría al propio tiempo el funcionamiento puramente técnico del aparato estatal, cuya importancia, mayormente con una socialización creciente, ha ido aumentando sin cesar y seguirá haciéndolo." (Weber 2002,1068).

La burocracia es un tipo de organización⁴⁰ que basa su productividad en la centralidad del poder y el control para el establecimiento de propósitos y las maneras en que estos serán cumplimentados. Una de sus principales características es la existencia de sectores jurisdiccionales estables, organizados de acuerdo con ordenamientos administrativos, de aquí que las tareas se consideran deberes oficiales y sean ordenadas por una autoridad en apego a normas que garantizan su cumplimiento así como la existencia de los derechos relacionados con tales obligaciones. Para Weber (2000), ello constituye en el gobierno público y legal, la autoridad burocrática.

Asimismo, este autor apunta además como características de la burocracia a un robusto sistema de subordinación en que los funcionarios superiores controlan a los inferiores, una administración del cargo con base en documentos escritos, la separación entre la actividad oficial del ámbito de la vida privada, la independencia entre los fondos y equipos públicos de la propiedad privada del funcionario, la preparación experta de aquellos que van a administrar un cargo de manera especializada, así como el apego a normas generales de la

⁴⁰ La organización se entiende como sistema de acción concreto inserto en otros sistemas que la condicionan y las modelan permanente en el transcurso del tiempo (Crozier 1974).

administración del cargo que pueden ser aprendidas y generan un saber técnico particular (Weber 2000).

La disciplina es una condición indispensable de la interacción social burocrática que implica la obediencia estricta de las instrucciones de un superior (o varios) como garantía de orden y productividad, siendo en la práctica ordinaria quizás más importante aún que el apego a la norma documentada. De igual manera, la organización burocrática promueve la disciplina y supervisa a aquel que ocupa un cargo de mando a efecto de que sus atribuciones sobre el subordinado no sean meramente arbitrarias. Esto propicia un margen de interpretación conflictiva sobre la actuación adecuada entre el subordinado y su(s) superior(es) que generalmente es resuelto con la prioridad del logro de la meta.

Es decir, la idea central es que la racionalidad consigue un trabajo coordinado y eficiente. Se presupone que el comportamiento se elige de manera racional-intencional con base en la mejor información disponible en el momento de maximizar la utilidad del individuo, no de dañarlo en modo alguno. Es la premisa de que las interacciones de trabajo tienen el propósito de alcanzar la eficiencia y que, con el tiempo, quienes no han visto satisfechas sus necesidades por ésta optan entre salir de la organización o usar la voz para expresar sus críticas (Hirschman 1970), lo que evita el planteamiento de que tras de ello exista un posible comportamiento de abuso que lo oriente a ello.

Merton destaca que la gran importancia que revisten el control y la predictibilidad de comportamiento como principios coordinadores de la interacción burocrática, disciplinada y eficiente, conlleva consecuencias no previstas en la calidad de las relaciones al interior de la organización y con los clientes. Las relaciones se despersonalizan con el fin de apegarse a la estandarización de los procedimientos independientemente de las necesidades específicas

demandadas por los individuos, lo cual en todo caso puede originar tensiones, conflicto e ineficiencia en la tarea. De igual manera, la elevada valoración del cargo y posición jerárquica en la organización generan otra consecuencia de la rigidez del comportamiento respecto al servicio que es la continua justificación de la acción individual, acompañado de un sentimiento de defensa.

En este estudio se cree que en la organización burocrática es confuso distinguir el acto de violencia y la puesta en práctica de la disciplina pues pueden ser articulados en un subtexto de coordinación y profesionalismo que promete un bienestar común distribuido de manera heterogénea pero justa en los miembros del equipo. Asimismo, la dificultad al discernir entre el acto que vehicula violencia del que demanda disciplina profesional puede encontrar sus raíces en la tensión que provoca el control como un elemento esencial de la interacción en la organización y la pretensión que tienen los integrantes por ser autónomos dada su expertise o reputación en un ámbito determinado.

El control ejercido desde las posiciones jerárquicamente más altas en la organización intenta diversas estrategias que tienen que ver con el liderazgo, el uso de recompensas y sanciones, así como el desarrollo de una cultura organizacional orientada por modelos específicos de desempeño esperado, según el proyecto organizacional vigente. Por su parte, los grupos que no cuentan con la capacidad de ejercer un poder formal recurren a desarrollar influencias informales que los ayuden a realizar sus encomiendas o para cualquier otro beneficio personal (Alvensson 2002).

O'Reilly y Chatman apuntan que el control es una noción establecida a partir de la certeza de que alguien pone atención a lo que otro hace y tiene competencia para calificarlo (Pfeffer 1997, 101); este es el principio que prevalece en las comunidades de trabajo para

desarrollar un compromiso disciplinado con las metas organizacionales y la estructura de mando. Por ello, en el estudio de la violencia laboral, no debe prestarse atención únicamente a las relaciones de subordinación formal sino observar además aquellas que provienen de la informalidad en la vida ordinaria de la organización. Tal competencia de calificación técnica, profesional, moral, etc., circula más allá de los tramos oficiales de control. Pfeffer (1997) apunta que existen cuatro mecanismos de control: las recompensas e incentivos (incluyendo las recompensas negativas y la vigilancia), el compromiso con la organización, la cultura organizacional y el liderazgo. Cada uno de éstos tiene implicaciones para las relaciones sociales, como se presenta a continuación.

Primero, los esquemas de incentivos exponen lo que la organización considera valioso y por tanto, señalan hacia qué aspectos dirigir el esfuerzo; al establecer dichos estímulos se enfrenta los retos de: 1) lograr coherencia respecto al sistema y a los criterios de evaluación, así como 2) resolver la idea del mérito individual inserto en tramas de interdependencia con los equipos (Brandt 1995; Pfeffer y Salancik 2003).

Segundo, el compromiso⁴¹ se considera un mecanismo de control interno pues no precisa necesariamente de la vigilancia continua y de los premios, por lo que es una forma muy efectiva para coordinar el comportamiento. Existen dos tipos de compromiso: 1) el actitudinal, centrado en el proceso por el cual el personal piensa acerca de su relación con la organización y 2) el de comportamiento relativo al proceso por el cual las personas se vuelven parte de una organización y la manera como resuelven sus problemas.

⁴¹ El compromiso es un estado que va adquiriendo complejidad a través de un deseo (compromiso afectivo), una necesidad (compromiso continuado) y una obligación (compromiso normativo) respecto a su manera de insertarse en una organización (Meyer y Allen 1991). Salancik (1977) subraya en este proceso a la adquisición voluntaria, pública y explícita de creencias organizacionales que van a sustentar dicha adherencia.

Tercero, la cultura, otro mecanismo de control, recibe ampliamente la atención de los estudios de la organización y en consecuencia, existe pluralidad de definiciones. En la tradición ingenieril, Kunda expone que la cultura puede comprenderse como un cuerpo de conocimientos tradicionales que deben aprenderse para cumplir con las normas y ser parte de la organización; esto es, es un conjunto de reglas compartidas y los medios a través de los cuales se coordinan los aspectos cognoscitivos y afectivos de los miembros de una organización, uno de cuyos propósitos es moldear a los integrantes de la comunidad (Kunda 1992).

Cuarto y último, el liderazgo como otro mecanismo de control requiere una primera diferenciación conceptual respecto de las prácticas de gestión. Ambos son ejercicios de poder no exclusivos entre sí, que controlan de manera diferente en sus entornos de influencia. La gestión se apega a los procesos, busca la estabilidad y el control, de esa manera se procura que los conflictos se resuelvan rápidamente, aún si el significado de los problemas no se ha comprendido en su totalidad. El liderazgo, en cambio, tolera el caos y la falta de estructura, incluso se prefiere retrasar una resolución con el fin de comprender la situación con mayor profundidad (Zaleznik 1977).

En atención a estos cuatro elementos de control organizacional según Pfeffer y a los principios de la gobernanza, puede decirse de manera particular que las organizaciones burocráticas generan discursos para promover la confianza en/entre sus grupos de trabajo (Cerrillo 2006), sin embargo, a la par desarrollan sistemas tradicionales de vigilancia, propiciando una paradoja en la interpretación del control organizacional. En este sentido deben tenerse en mente además otros efectos contradictorios del control basado en esquemas de recompensas, a saber: el potencial matiz de sanción asociado a la recompensa, el pago no

es considerado un incentivo, la recompensa puede ser motivo de fricción en las relaciones, así como que el incentivo estimula a aceptar sólo los retos más accesibles afectando la innovación y el interés (Kohn 1999).

Las dificultades para el desarrollo del compromiso como mecanismo de control han sido estudiadas para el caso de las organizaciones religiosas, políticas o grupos de autoayuda (Pascale 1985) y tienen que ver con que el compromiso se asocia directamente a actos de proselitismo como una actividad confirmatoria de la adherencia organizacional que se enfrenta a la resistencia al cambio y a la adhesión inmediata de la cultura de la organización. Para el estudio del compromiso en una organización burocrática el acento requiere ponerse en los fenómenos del “ostracismo” o “congelamiento” (Robinson, O’Reilly y Wang 2013; Fondevila 2008), así como la rotación de personal y el ausentismo (Farrell y Petersen 1984), pues son maneras en que el trabajador expresa indirectamente, desde la informalidad, la condición de su nexos con los equipos y las metas, y viceversa (exclusión o evasión, ambas expresiones de violencia).

La cultura entendida como elemento de control tiene una doble naturaleza al no ser sólo el contexto sino además “es” el objeto de la vida laboral de los trabajadores, es decir, la cultura determina el comportamiento de las personas, pero también es el recurso mediante el cual, de manera consciente, éstas procuran influenciar en el desempeño y experiencia de otros. La cultura, en ese sentido, posee visos de ingeniería, pues puede ser investigada, diseñada, desarrollada y cultivada para propiciar el compromiso con el cumplimiento de las metas organizacionales (Alvensson 2002).

Esta perspectiva ingenieril pasa por alto algunas premisas que explican por qué los miembros de una comunidad no necesariamente pueden ser controlados a través de la

estrategia de promover una cultura deseable. Safflod (1988) señala que si bien es razonable un fenómeno persuasivo de la cultura organizacional para impactar en el desempeño, se tiende a simplificar esa fórmula; por ello recuerda que la cultura organizacional no es unitaria, sino que la organización es un espacio de subculturas y que, en el mismo sentido, al revisar los valores y las normas más generales se pierden de vista aquellos más específicos que dan espesor y complejidad a la cultura organizacional.

Respecto al liderazgo como recurso de control organizacional, Alvensson (2002) acota que el contexto cultural define el impacto del liderazgo en el control de las interacciones sociales: dicho impacto es filtrado por la interpretación de los involucrados en los procesos sociales en los cuales líderes, gestores y seguidores se expresan simbólicamente y operacionalmente.⁴² En este razonamiento, la advertencia es respecto a no dar por sentado que un líder conduce de manera favorable a los grupos, sino reconocer además de sus acciones, las intenciones de estas así como las interpretaciones y reacciones de los subordinados correspondientes (2002, 104).

En suma, la organización pública burocrática presenta particularidades estructurales, procesos productivos y criterios de interacción social afirmados en mecanismos de control institucionalizados, con base en los cuales la corrupción –amparada por el abuso de autoridad- se arraiga en esquemas de representación de lo legal y lo legible.

⁴² Ello subraya una diferencia en la forma de generar un efecto en los integrantes de una comunidad: el líder se aboca al desarrollo de significados y valores, en tanto el gestor dándolos por hecho demanda comportamientos predictibles, no interpretables.

2.5 Comentarios finales al capítulo

El propósito de este capítulo II fue justificar la pertinencia de analizar la corrupción como un proceso de violencia, es decir, mostrar a la corrupción a través de las características básicas de un fenómeno transgresor de las interacciones sociales y que lastima primordialmente al individuo quien responde generando un potencial ciclo de corrupción; con ese planteamiento se perfila la definición de corrupción, con atención a Casar (2012) y Zizek (2013), como el siguiente supuesto de investigación:⁴³ Corrupción es el proceso de infringir un daño a la dignidad y bienestar⁴⁴ propio o de terceros para obtener un beneficio personal, grupal o institucional, previsto o no previsto por las normas,⁴⁵ mediante convenios inestables de violencia o seducción (racional o alienada), en una unidad determinada de espacio y tiempo.

Se reconoce que algunas de las conductas desviadas citadas por los sujetos de estudio no serían seleccionadas por otras perspectivas como actos de corrupción, sino como diversas problemáticas morales y administrativas comunes -al menos- al grupo social de los empleados al servicio del Estado, potencialmente indicios de fenómenos mayúsculos de corrupción. Sin embargo, se desea identificar las acciones elementales que se cuelan entre tales definiciones y que desde ahí siguen haciendo posible “el abuso de cualquier posición de poder” debido a que no se imputan como corrupción; por tanto, es más habitual que tales acciones sean enunciadas y justificadas en tramas discursivas ordinarias que abastecen de potentes saberes y prácticas a subculturas en la organización que se buscan erradicar.

⁴³ El primero fue que la corrupción se comunica, expuesto en el capítulo I.

⁴⁴ El sentido de dignidad y bienestar humano se presentó en el apartado 1.3, de acuerdo con Sartre (2006) y De Gaulejac (2015).

⁴⁵ Un beneficio previsto se refiere a aquellos relativos, por ejemplo, a una adecuada productividad o formación de capital humano; un beneficio no previsto, por dar un caso, es el disfrute o apropiación de bienes institucionales con motivos personales.

Con ello, la intención de análisis es colocar en segundo plano –pero no ignorar- la apropiación perversa de beneficios así como las ventajas de practicarla, para en cambio, se ha dicho, estudiar las situaciones de conflicto y desventaja para quien se inmiscuye en esa situación. Pues de esta manera, se busca identificar la agencia potencial de aquellos de quienes se afirma la alienación y sometimiento dada su posición de desventaja en una organización. De manera particular, se expuso que la corrupción como violencia en el ámbito laboral se respalda en el trasfondo de la incertidumbre y los riesgos que la Modernidad tardía trae consigo a las comunidades de trabajadores, las cuales se encuentran en tensión por diversos factores, entre ellos el individualismo asociado a una sensación de inseguridad por las amenazas del despojo del mérito, depreciación del talento, afectación de su reputación y el menosprecio de su pertenencia, en síntesis: de su dignidad humana como trabajador.

No obstante que en los organismos internacionales y gobiernos nacionales en general existe un interés evidente y articulado por establecer, desarrollar y evaluar las condiciones para un trabajo adecuado a la dignidad humana, incluso que se concreten avances significativos en los países en desarrollo,⁴⁶ la vulnerabilidad de los trabajadores continúa siendo un factor importante para que se acentúen otros graves fenómenos sociales como la criminalidad, la migración ilegal, el deterioro de la salud, entre otros. En el ámbito microsocioal de la organización pública, la vulnerabilidad asimismo es un factor de relevancia

⁴⁶ Para el periodo 1980-2011, la OIT informó un desarrollo optimista del empleo en el entorno mundial. Se reportó que la renta por habitante en los países en desarrollo aumentó una media del 3,3%, en contraste con el aumento medio del 1,8% registrado en las economías avanzadas. Asimismo se presentó que los países que lograron reducir el empleo vulnerable (que incluye el empleo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado) a inicios del decenio 2000 tuvieron un importante crecimiento económico tras 2007: en esos países el crecimiento fue de casi un 3% anual entre 2007 y 2012. En cambio, se confirmó que los problemas sociales y de empleo se mantienen críticos en la mayor parte de los países emergentes y países en desarrollo: casi 1,500 millones de personas se encuentran en posición laboral vulnerable. A ello se suma el desempleo juvenil del fin de este década en curso: se estima que para 2019-2020 ingresarán al mercado de trabajo aproximadamente 213 millones de trabajadores nuevos, 200 millones de estos en los países en desarrollo, en donde el desempleo juvenil reporta una tasa mayor del 12% (tres veces superior a la tasa de desempleo de los adultos).

para entender mejor las problemáticas que afectan la productividad como el ostracismo o el ausentismo, por ejemplo.

Para una mejor comprensión de la corrupción como violencia se evita en primera instancia calificar a un grupo como víctima o perpetrador, sino identificar la vulnerabilidad y capacidades de agencia en los miembros de la comunidad, para observar sin prejuicio el encuentro de fuerzas y posiciones con que se interactúa en el campo organizacional. De igual manera, considerando que las confrontaciones se activan con motivo de la puesta en duda de alguno de los tipos de capital de los sujetos, se apuesta que el mérito y a la pertenencia son dos de las cualidades de alta valía que suscitan con mayor algidez la violencia en las comunidades de trabajo.

Asimismo, se apunta que la factibilidad de la corrupción en la organización burocrática se respalda en algunas de sus características estructurales como el sistema de subordinación jerárquica, la prioridad testimonial de los documentos escritos y otras formas de registro permanente, la presuposición de la experiencia y especialización técnica de sus miembros, así como el apego a la normatividad administrativa y jurídica. Tales condiciones complican la identificación “clara” entre un acto de corrupción como el abuso de autoridad y la demanda de una disciplina profesional, pues los mecanismos de control formales e informales como el liderazgo, los sistemas de vigilancia, los sistemas de recompensas e incentivos, la cultura y el compromiso organizacional son valorados por las comunidades de trabajo como indispensables para defender la productividad y la coherencia de la organización aún a costa de sacrificar, por ejemplo, la expresión y la movilidad en el espacio laboral. Esto es una de las condiciones que facilitan la legibilidad de formas de violencias que abusan de la autoridad y de la función administrativa como actos de corrupción.

En esta investigación se cree, en principio, que las comunidades burocráticas asignan a la violencia de los actos de corrupción un sentido funcional de organizar la productividad puesta en riesgo por un descontrol burocrático; el subtexto de la violencia burocrática es que ante un desempeño organizacional eficiente cuyo orden fue trastocado por quienes carecen de mérito y pertenencia, es necesario ser permisible en conductas de confrontación diversa. Confrontación (en el sentido de comunicación polémica) tal que probablemente demanda identidades para representar estereotipos del desempeño eficiente, por ejemplo, con el objetivo de tener una participación menos insegura en la organización.

La identidad, como un elemento subjetivo de la cultura organizacional, es una de las maneras mediante las cuales se expresa la agencia de los sujetos en un sistema de violencia; es decir, la identidad representada en los relatos biográficos de los trabajadores se considera en el presente estudio, como un recurso con significado y dirección específica, resultado de lo que su espacio social demanda y de lo que se quiere lograr con relación a los demás. El propósito de la identidad que se narra sobre sí mismo es una inversión en la dinámica social con el fin de mantenerse en ella —de avanzar en ella— a través de incrementar el reconocimiento del talento, la formación de reputación digna y la pertenencia que los demás le prodigan.

El siguiente capítulo argumenta que la identidad no es un constructo meramente personal y coherente, sino que responde a los procesos de la intersubjetividad y de la contradicción. Particularmente, se desarrolla la idea de que la organización pública es un contexto social en el cual los sujetos recrean identidades como estrategias de acción social para procurar un equilibrio a los discursos y prácticas que los asumen como incompetentes profesionales y proclives a la corrupción. Por ello, se enfatiza la importancia del sujeto en

situación de presentarse a sí mismo como alguien legible en un entorno de violencia e incertidumbre que le pone en riesgo.

Capítulo III La identidad y la agencia en la narrativa organizacional cotidiana

3.1 Introducción

El mundo globalizado es un escenario de urgencias y en transición, una agitada puesta en escena de actores física y simbólicamente en movimiento construyendo una realidad que aún los desconcierta. Es un mundo interconectado donde los problemas de uno terminan siendo compartidos por otros sino por todos, por ello asuntos como la información pública, el territorio y las reglas de convivencia en las sociedades deben ubicarse en el núcleo de los procesos de comprensión de las sociedades (Ki-moon 2015; Peschard 2010). Es un mundo que requiere paradigmas capaces de explicar y resolver el actual estado de cosas pretendiendo un compromiso global.

El individuo lee con incertidumbre los cambios en los trazos geopolíticos, las reformas jurídicas, los desplazamientos poblacionales, la intensa transportación de objetos, la pulsión por la comunicación instantánea y la circulación informática, las insatisfacciones y temores por la inestabilidad económica, en fin, nuevas formas de acción social que transforman el conjunto de los imaginarios sociales que parecen inadecuados a veces para comprender no sólo la novedad, sino lo lícito, lo ético, lo útil, lo humano. Así, la mirada del estudioso debe atender la emergencia de las nuevas comunidades, redes y grupos susceptibles de fluidez y de gran inestabilidad, y preguntarse por los nuevos relatos que han sustituido a aquellos basados en las categorías de razón, progreso y continuidad (Wieviorka 2003).

Puede plantearse *grosso modo* que hay sujetos de la movilidad y la urgencia frente a aquellos de la permanencia y el sedentarismo. Las burocracias –en sentido weberiano- son una de las comunidades que desde su “quietud” deben ser competentes para ministrar una adecuada gobernanza de la movilidad (Urry 2000; Connolly 2015) y posibilitar las

traslaciones y transiciones de las personas, organizaciones y gobiernos (Hannam, Sheller y Urry 2006). En ese sentido, por una parte, la exigencia misma de los sistemas complejos de movilidad no permite su administración sino por sujetos que sean contributivos de esa movilidad; y por otra parte, demanda una atención reflexiva hacia esos sujetos móviles o escurridizos, turistas y migrantes, terroristas y traficantes, por ejemplo, para proponer explicaciones teóricas de su presencia destacada (Wieviorka 2003, 2011). Sin embargo, en esta investigación interesa preguntar respecto a aquellos que en el contexto de un mundo en movimiento físico y simbólico, insertan su vida cotidiana en sistemas de permanencia y estabilidad estructural, para comprender cómo resuelven su posición cuando se les señala que han sido rebasados en diversas maneras por el momento histórico de la globalización.

En ese planteamiento, los sujetos de las burocracias públicas parecen arquetípicamente grises: sujetos homogéneos, pasivos, proclives a la adaptación, evasivos del riesgo, afanados en volver asequible lo improbable y recurrentes a prácticas anquilosadas y dañinas a la vida democrática en sus expresiones actuales. La quietud de la rutina pareciera un arrullo en el mejor de los casos, sino un estupefaciente al ser humano que se olvida de ser sujeto de su propia vida (Touraine 1997); sujetos definidos por su confianza en el comportamiento racional y el individualismo como patrimonio para resolver las crisis de autoridad de las sociedades contemporáneas (Bauman 2011); parece que ante los riesgos por lo posible de los sujetos dinámicos, los de la rutina van mejor por el resguardo de lo seguro.

En este estudio se cree que puede hurgarse entre las interacciones sociales de la rutina opaca, asentada en los intersticios de la posmodernidad, para revisar cómo el individuo desde su vivencia replantea su espacio-lugar (Crang 2003; Lees 2011, Setha, Agnew 2011), su tiempo (Crang 2011) y, en consecuencia, su identidad (Hiernaux 2005). Se trata de revisar

las lógicas de sentido con que se resuelve una vida asentada en tales grietas, es decir, interrogarse por circunstancias aparentemente irrelevantes como: la capacidad para hacer propios los espacios de trabajo a partir de la normatividad organizacional, la habilidad de escape de la territorialidad hacia exteriores virtuales, buscar la explicación del desarrollo personal y la superación profesional, la capacidad de ser disciplinado por las normas e imaginar soluciones novedosas, la habilidad de reconocerse heredero de determinados valores familiares y sociales para realizar acciones que parecen contradecirlos, o la necesidad de dar cuenta de sus decisiones cuando está sujetado en medio de un entorno de movilidad y transformación. Se trata de buscar la manera en que un sujeto se apropia de la versión de sí mismo cuando un entorno se afana legítimamente por estandarizar su conducta pero premia lo que sobresale, sin plantear que ello engendra alguna contradicción o paradoja, como se plantea en el capítulo VI.

La identidad y la posibilidad de agencia de los sujetos estáticos, como los que integran las burocracias gubernamentales particularmente, puede problematizarse considerando, por ejemplo, la acotación del uso del espacio y el tiempo, la expectativa de subordinación silente a la autoridad, la reproducción monótona de la tarea rutinaria, etc., como elementos conflictivos para la *voluntad-de-hacer y ser* en la vida cotidiana. Aquí se plantea que se trata de sujetos que, más que resguardarse en lo estático, lidian con dicha inmovilidad -instruida como expresión de disciplina y compromiso- pues es una condición de potencial exclusión más que de seguridad y continuidad, a veces supuesta por aquellos que obligadamente viven la traslación y la transición. Esto es, se afirma que una agenda para estudiar a dichos sujetos puede preguntarse por la manera en que la agitación del mundo posmoderno y sus actores se

filtra en una comunidad considerada inmóvil para demandarles presentarse como sujetos competentes, si no de éxito, en las sociedades contemporáneas.

La alienación a relaciones desiguales de poder formal, definida además por aquellas planteadas por la raza, el género, la edad y la clase socioeconómica, etc., es otro elemento que ayuda a problematizar la identidad y la actuación de los sujetos estáticos, particularmente para su voluntad de decir de sí, de su entorno y de su relación con los otros. La acotación de límites a la expresión humana –censura técnica o personal- en la rutina laboral se justifica en términos de orden y respeto, pero en esta investigación se procura problematizarla desde la simulación. El fingimiento como una forma posible ante los límites a la *voluntad-de-decir* es la representación de una discreción disciplinada que es un potencial caldo nutritivo de conflictos, sí pero de compensación social también.

De esta manera, se supone que un sujeto acotado en su *voluntad-de-hacer* y que reconoce ante el Otro un compromiso de ser dueño de su propia existencia, recurre a su *voluntad-de-decir* como una estrategia de existencia. Más claramente, se valora la capacidad de formular narraciones de sí mismo como una expresión de agencia a través de la cual el sujeto se examina, se diseña y se apoya en la oralidad como una de sus principales herramientas para impactar en su entorno y lograr modificaciones significativas de interés para sí y para el Otro. En todo caso, se trata de dudar de las esencias y exponer la complejidad donde el prejuicio presenta la homogeneidad y sometimiento, se trata de indagar en las identidades que a la luz de la Modernidad tardía puedan lucir monolíticas y rezagadas.

En suma, este capítulo busca explorar las posibilidades de agencia de un sujeto acotado por su entorno, a través del recurso de la identidad representada y vehiculada mediante las posibilidades de la construcción de relatos sobre sí mismo. Se propone la

comprensión de la identidad como una potencial herramienta de agencia a partir de su naturaleza comunicativa. Para ello en el siguiente apartado se trazan como contextos de exploración a la Modernidad tardía, la gobernanza y a los trabajos de la APF mexicana para reconocer a los sujetos que integran las burocracias públicas tradicionales.

3.2 El servidor público, una identidad de intersticio

En el escenario de la Modernidad tardía, colocar al sujeto dinámico que resuelve su vida ordinaria activamente y provoca cambios sociales frente al que aún recurre a esquemas de la razón y el orden de la Modernidad, hace que estos segundos sujetos parezcan conocidos, limitados a la repetición de saberes y prácticas, sin rasgo de novedad, en el mejor de los casos. Las identidades radicales que desafían activamente las concepciones tradicionales (transexuales, terroristas, activistas, por ejemplo) ponen de manifiesto cómo otros actores sociales recurren a los referentes inmediatos y “memorizados” que difícilmente conducen a la innovación, sino más bien a la reproducción de lo conocido. Un caso de identidades concebidas como estáticas es el de los sujetos adscritos a las comunidades burocráticas, públicas o privadas. Individuos que, según la percepción social, deben ser estimulados si no obligados, para que reaccionen y se inserten en la vorágine contemporánea.

Particularmente, los sujetos de las burocracias públicas fueron señalados como uno de los elementos que debían renovarse para seguir el paso de las transformaciones sociales propias al cambio de milenio. Desde los principios de la gobernanza, las formas de gobierno tradicionales debieron convidar a actores no gubernamentales en el diseño e implementación de las políticas públicas, con el fin de poder estar a la altura de la complejidad, la pluralidad y la diversidad de las sociedades contemporáneas (Cerillo 2005). La premisa es que las

burocracias tradicionales, basadas en la jerarquía y en la unilateralidad, son actores cuya credibilidad y legitimidad para administrar los asuntos públicos ha decrecido debido a su tendencia a la inmutabilidad, a establecer distancia con los otros actores sociales, la ciudadanía entre ellos, y abrir en consecuencia un espacio importante para la conducta desviada de su función social, un rasgo de ello, la corrupción.

En el tránsito al siglo XXI, una de las estrategias de los gobiernos para participar en los procesos de la globalización y ganar la confianza de las sociedades que administran, es el conjunto de políticas orientadas a la mejora del desempeño de los servidores públicos. En México sus articuladores discursivos principales son el combate a la corrupción y la optimización del profesionalismo de los trabajadores al servicio del Estado. En ese planteamiento discursivo, la identidad no es una categoría analítica explícita sino adyacente que se infiere por la enunciación de su rasgo conductual; es decir, se plantea que el comportamiento de los servidores públicos deben ser corregido para ganar en ética y competitividad, mediante un marco jurídico actualizado de sus responsabilidades con el Estado,⁴⁷ la mejora de los sistemas de supervisión y evaluación del desempeño,⁴⁸ así como una sucesión de programas de gestión administrativa (Presidencia de la República 1996, 2001, 2008).

Alrededor de 1990, en México permearon líneas de pensamiento promovidas por la OCDE para dotar de eficiencia adaptativa, flexibilidad y experimentación, a los modelos de administración pública. Entre sus propósitos se apuntó que los recursos públicos debían ser

⁴⁷ Fueron reformadas: Ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, Ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, Ley del servicio profesional de carrera en la administración pública, así como Ley federal de transparencia y acceso a la información pública.

⁴⁸ Los mecanismos de evaluación del desempeño en la administración pública federal son: Sistema de evaluación y seguimiento de metas presidenciales, Sistema de evaluación y control gubernamental, Sistema de evaluación y desempeño, así como Sistema de quejas y denuncias.

administrados a partir de los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez: por ello se “postuló que la nueva visión de mejora continua debía arraigarse entre los servidores públicos y generar un cambio en la manera de hacer las cosas en la APF” (Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2010, 8), en consecuencia, los sujetos de la burocracia son considerados como el elemento complementario en que se fincan los trabajos para combatir la corrupción (el otro, los recursos jurídicos).

Este es un principio que se ha refrendado en diversos programas, como el Servicio Profesional de Carrera que apoya la mejora del servicio en la APF: “En donde, la falta de una cultura de planeación en la administración del capital humano, la incertidumbre, inestabilidad y la falta de reconocimiento social que viven los actuales servidores públicos (...) son aspectos que es necesario resolver en el corto plazo” (Secretaría de la Función Pública 2005a, 2). En los proyectos y programas que instrumentan la política pública de evaluación del desempeño de los servidores públicos, se articula la idea de que no se puede asignar y mantener en los puestos de alta burocracia a profesionistas improvisados, sin experiencia en la tarea a cargo que tomen decisiones equivocadas o las eludan. Por ello, cada sexenio ha desarrollado sistemas de control y evaluación del ejercicio que coinciden en que el servidor público debe ser evaluado por el responsable inmediato (Abrego 1987), el subtexto de dichos programas expone a los empleados al servicio del Estado como conformistas y partícipes de tramas de ineptitud, negligencia y corrupción que impiden la renovación de sus rasgos identitarios y la calidad de su obra.

Además, en nuestro país, la identidad del servidor público se vincula con otros imaginarios sociales, por ejemplo, con el actor político; la ciudadanía percibe al burócrata de la APF como un individuo con trabajo estable, con prestaciones laborales, sujeto a una rutina

de operación que requiere una mediana calificación profesional pero con un alto compromiso con un grupo o partido político que lo coloca en una posición de subordinación y posiblemente de colusión. Por otra parte, la mirada académica sobre el servidor público lo plantea como un actor político en pugna por el poder, comprometido con sus filias pero desinteresado del bien común y, en ese sentido, es una pieza clave para explicar el desarrollo de una acendrada cultura de la corrupción.

En cualquier caso, los servidores públicos son una comunidad diversa que tiende a explicarse en términos de homogeneidad, independientemente de sus marcas positivas o negativas. Se le observa como un sujeto ambiguo que desea mantenerse si no, escalar en un medio profesionalmente desprestigiado que le facilita obtener beneficios particulares una vez que aprenda a moverse en la intrincada red de normas y camarillas (Camp 1996). De esta manera, la identidad del servidor público se traza con rasgos de desidia profesional y corrupción, lo cual reduce la posibilidad de incluir en la comprensión de sus acciones a problemáticas sociales como el “clasismo burocrático”, el machismo, la homofobia, la discriminación étnica y el servilismo, por ejemplo, elementos tales de un sistema de violencia que atenta contra el sujeto desde los propios esfuerzos por transformar virtuosamente la cultura de la organización pública.

Por ello, en esta tesis se plantea la importancia de que la identidad cobre un peso analítico evidente con el propósito de ganar sí en riqueza descriptiva de su naturaleza, pero prioritariamente en profundidad explicativa de cómo los procesos identitarios abrazan una acción social que ejerce resistencia e impulso cuando de intervenciones culturales se trata. Dar por conocida la identidad del servidor público ha sido ampliar el filtro de la comprensión para que se cuelen los prejuicios y estigmas, cuando a falta de interés por indagar las

particularidades, se le considera un fenómeno homogéneo y manipulable. Por ello, es útil el estudio de aquellas identidades expresadas por un sector de dicha comunidad de la burocracia pública -quienes no ejercen autoridad formal- y los propósitos de acción social que alcanzan, en el contexto histórico de los trabajos neoinstitucionales por optimizar el desempeño gubernamental mexicano.

El interés es cuestionar la explicación del servidor público como un actor social definido por su sometimiento a un ambiente laboral que regula su capacidad de decidir y del que se aprende para ganar ciertas ventajas de adscripción laboral (Zalpa 2014; Basave 2011). En cambio se supone la posibilidad de manifestaciones de agencia para re-construir los espacios de trabajo y existencia, en un entorno que le interpela con diversas expresiones que incluyen la violencia contra su dignidad. Ese planteamiento tiene como premisa de trabajo que la identidad representada por el servidor público, aquella que dice de sí mismo a través del relato cotidiano, es un instrumento que puede facilitar 1) la intervención en el entorno, y 2) la alteración de este con el fin de que la persona pueda *ser*, en un sentido existencialista.

Es conveniente, por tanto, dar un paso analítico más cercano hacia el sujeto que sólo describirlo a través de su grupo de referencia como si tuvieran las mismas cualidades pues en este caso, probablemente el servidor público es un sujeto al que las lealtades de camarillas sea un concepto inestable para asirse de él metodológicamente. La identidad del servidor público invita a ser estudiada no sólo como una consecuencia del aprendizaje del entorno, sino además como un posible ejercicio de agencia capaz de incorporar elementos de cambio en el Otro y en los contextos.

Por ello la unidad de análisis de la camarilla no se considera de provecho para este propósito pues además es una de las formas que adopta el Otro frente al individuo. El sujeto

se planta ante el grupo como dos realidades distintas e independientes entre las cuales se negocia la vida cotidiana a través de acuerdos, intercambios, trucos, blofeo, etc., que tienen entre sus propósitos el mutuo reconocimiento de su existencia. El grupo, como la camarilla, es una unidad detonadora de identidades representadas del sujeto, el grupo reta la acción del sujeto alienado a un aprendizaje y sometimiento o bien, a una rebeldía y expulsión, en los extremos de un *continuum* (Sennett 2012).

Se evita suponer a priori la existencia de una subjetividad colectiva de naturaleza sociocultural que caracterice la identidad del servidor público, en cambio se pregunta inicialmente por aquellas apropiaciones de carácter individual-colectivas construidas en relación con el Otro y que requieren del desarrollo de espacios de expresión y reflexión para ganar en el propio reconocimiento, frente a las versiones de sí mismo que se le adosan, tanto al interior de su ambiente de trabajo como en el ámbito social. Esto es, se desea conocer el papel que tienen las creencias sobre sí mismo, los estereotipos y estigmas asignados por el Otro, en las maneras de relatar la vida cotidiana en espacios de violencia como la exclusión, el debilitamiento de la reputación y el robo de mérito, cuya solución no está en manos de quienes ocupan posiciones desprovistas de autoridad formal para intervenir directamente. Se afirma que esos elementos plantean retos y exigencias para resignificar la vida cotidiana y la identidad en situaciones de crisis social.

La identidad de los servidores que no ejercen autoridad formal para realizar sus funciones es un constructo para revisar la agencia del sujeto que parece maniatado, incluso voluntariamente. Se cree que desde su lugar en el último peldaño de una pirámide organizacional, a lo largo de una trayectoria laboral, ese sujeto madura sus cuestionamientos al imaginario de servidor público contenido en los discursos y programas de mejora del

desempeño, así como en las percepciones rutinarias de otros actores sociales; de la misma manera, se afirma que las versiones del sí mismo sometido y/o violentado aportan evidencia empírica de una agencia que tensiona las representaciones de “subordinación administrativa”, por dar un caso, como rasgo esencial de la labor burocrática.

Ahora que la atención está puesta en aquellos sujetos abiertamente dinámicos y en *re-conocimiento*, vale la pena replantear lo que se da por conocido de quienes ocupan una posición discreta en el intercambio social. Es justo esa posición de aparente silencio e inactividad la que debe someterse a escrutinio en la búsqueda de los microuniversos sociales y sus propias gestaciones. Es útil preguntarse por los actores sociales contemporáneos que en condiciones adversas a la agencia y favorecedoras de la resignación, procuran no convertirse sólo en un resultado de la rutina en la estructura social y productiva, sino que resuelven circunstancias como la corrupción, el clasismo, el machismo, entre otros. Y cuestionar además que la motivación de los cambios sea necesariamente el desarrollo económico, sino revisar la posibilidad de acercamientos humanistas en comunidades individualistas.

En consonancia, el primer rasgo de identidad que se señala para este sujeto de la burocracia pública mexicana es su potencial para realizar acciones que aportan en sí alguna novedad con la cual marca de manera particular a las determinaciones previas que le plantean las estructuras y acontecimientos cotidianos para obtener respuestas domesticadas. Ese marco de condiciones y prácticas que determinan al sujeto hace posible a la vez, la gestación de prácticas y saberes que “amasan” lo precedido con alguna diferencia para ir, al paso de la historicidad, confirmando ciertos cambios, no resueltos sólo por la racionalidad sino intervenidos también por lo circunstancial e imprevisto.

Con esta convicción se afirma que un sujeto social en condiciones limitadas para la agencia es capaz de resolver su existencia con recursos de la acción política, que en términos de Ema (2004) articula una doble tensión: 1) la que afirma la posibilidad de distintos modos de ser, provenientes de la contingencia, y 2) la que intenta establecer como norma otras circunstancias de posibilidad, para introducir su novedad. Lo fortuito, lo emergente, lo imprevisto de la acción del sujeto constreñido por reglas y rutinas es lo que introduce un rasgo de identidad esencial: la que responde a la necesidad de existir con sentido, la necesidad de ser legible para sí mismo y reconocible por el Otro. La aspiración a la existencia exclusiva, y a la restauración de la persona o grupos humillados o avergonzados.

Las acciones de un servidor público como el que se plantea en esta investigación deben exponer la existencia de un pensamiento reflexivo de las propuestas que introducen para alterar un orden dado (interrumpirlo, hacerlo tropezar, mejorarlo, no necesariamente eliminarlo) y responder así a una fuerza identificada por resolver algunas problemáticas si bien lastima otras facetas de la convivencia social. A continuación se expone la mirada teórica que respalda la noción de identidad en el presente estudio.

3.3 El concepto rector de identidad

Se ha dicho ya que para respaldar la comprensión de un rasgo sociocultural como el de la corrupción en una comunidad que parece abrazarse a ella, una de las alternativas es plantearse la cuestión de la identidad, más precisamente, de los procesos de identificación que suceden en dicho contexto. Ello pone en duda la existencia de una identidad cultural uniforme y motiva a rastrear la interiorización de los imaginarios que posibilitan la continuidad o

disrupción de determinados rasgos culturales. Así se exponen a continuación algunas reflexiones que sustentan este propósito.

La identidad a la luz de la crítica posmoderna de Hall (2003) no se vislumbra como un concepto esencialista, como un conjunto de características predeterminadas, en cambio, el proceso identitario se entiende como una construcción temporal en un planteamiento de las diferencias, algo inacabado que responde a la contingencia y que plantea en todo caso situaciones relacionales. La identificación da paso a la noción de articulación pues las partes relacionadas no se equivalen, no se reducen, no se adecuan con exactitud la una a la otra.

La falta de correspondencia exacta en las situaciones de relación en los procesos identitarios planteados por Hall justifica la importancia en la observación del sujeto y sus prácticas discursivas, para revisar la manera en cómo se usan los recursos del lenguaje y la cultura en el proceso de representarnos frente a los demás: “No hay identidad fuera de la representación, de la narrativización –necesariamente ficcional- del sí mismo, individual o colectivo” (Arfuch 2005, 24). Las narraciones exponen las tramas de sociabilidad, la asimilación de las experiencias de los sujetos y la manera en que argumenta la constitución de sí mismos.

De tal suerte que los procesos de identificación del sí mismo tienen que ver con el reconocimiento que los demás hagan de estos, planteando ocasiones de interacción, de intersubjetividad mediante la expresión lingüística entre dos interlocutores al menos; es decir, la identificación de sí mismo precisa de un reconocimiento intersubjetivo. Habermas (1992) lo plantea señalando que un hablante al proponer una relación con un oyente ofrece, mediante su acto de habla, un mensaje que pretende validez y es sensible a la interpretación y la crítica, es decir, se presenta como un sujeto con expectativas y capaz de responder de sus actos: “La

estructura de intersubjetividad lingüística, que fija los roles del hablante, de interpelado y de persona que asiste sin participar, obliga, a los participantes para poder entenderse entre sí, a actuar con la presuposición de que cada uno de ellos es capaz de dar razón de sus actos” (Habermas 1992, 144).

En concreto, se propone entender la identidad conforme Giménez (2012): “un proceso subjetivo y frecuentemente auto-reflexivo por el que los sujetos individuales definen sus diferencias con respecto a otros sujetos mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales generalmente valorizados y relativamente estables en el tiempo”. La identidad proporciona estimación de sí mismo, criterios de selección con relación a las diversas influencias e inspira estrategias de resistencia desde la forma de contra poderes. Lo cual permite impulsar la búsqueda de identidades subversivas o marginales que nieguen poseer características estigmatizadas de la complacencia frente a la corrupción y la incompetencia.

Giménez (1996) señala que lo que puede ser intercambiado en los procesos de identificación, como articulaciones simbólicas con el Otro, son de tres órdenes: la pertenencia a una pluralidad de colectivos, la presencia de un conjunto de atributos idiosincrásicos o relacionales y una narrativa biográfica que recoge la historia de vida y trayectoria social de la persona en cuestión. La pertenencia social se refiere a la inclusión de un individuo en una colectividad hacia la cual lo vincula una filia determinada ejercida mediante algún rol y que conlleva la apropiación e interiorización del complejo simbólico-cultural de dicha colectividad. La pertenencia tiene gradaciones e incluso puede implicar conflicto y disenso, por lo que no es homogénea entre quienes la conforman; la pertenencia social puede estimular la afirmación de ciertas especificidades individuales que apuntan por un margen de

autonomía. Señala este autor que la pertenencia social posibilita la internalización idiosincrática e individualizada de las representaciones sociales propias de sus grupos de pertenencia o referencia.

Los atributos idiosincrásicos son aquellos hábitos, actitudes, capacidades, características del cuerpo que pueden ser del individuo o bien de carácter relacional, pero siempre son materia social. Algunos de los atributos derivan de las pertenencias sociales, por lo que ciertos atributos pueden ser materia de estereotipos y prejuicios. En caso de tratarse de un estereotipo negativo se convierte en estigma (Goffman 2006).

Finalmente, la narrativa biográfica en la forma de la historia de vida en la dimensión más exclusiva en la distinguibilidad de los sujetos. Consiste en una narrativa que reconfigura (selecciona, ordena y resemantiza) la trayectoria personal para otorgarle un sentido integrador que tiene en mente no sólo al sí mismo, sino al interlocutor al menos, con propósitos determinados de comunicación. Por tanto, la historia de vida puede ser interpretada, aceptada o rechazada en dichas circunstancias de intercambio social, motivando asimismo su variabilidad y adecuación en siguientes enunciaciones por el sí mismo o el Otro. La inestabilidad de la narrativa biográfica tiene que ver asimismo con la ilusión biográfica,⁴⁹ la autocensura y la búsqueda de hacer coincidir el relato con expectativas de sanción o reconocimiento.

Se comprende al miembro de una comunidad burocrática como alguien que no está exento de la filiación simultánea y sucesiva a diversos grupos sociales, sino al contrario, es

⁴⁹ Bourdieu advierte que la historia de vida relatada por los sujetos pretende una linealidad integrada por etapas conducente a una meta, a un fin de la historia, coherente, con un propósito y sentido. Ese relato es una presentación oficial del sujeto en la medida en que se distancia de las conversaciones íntimas (confidencias), para estar atento a las censuras o inconvenientes, referencias a la presencia del Otro, que cruzan la presentación del sí mismo como reglas sintagmáticas para construir una “trayectoria de las posiciones que ha ocupado un mismo agente en un espacio en devenir y sometido a incesantes transformaciones” (Bourdieu 2011, 127).

un sujeto cuyos procesos identitarios ganan en complejidad mediante las estrategias de pertenencia y exclusión con que se articulan su existencia en un entorno determinado, incluso de manera contradictoria. Así pues, los sujetos no siempre se identifican plenamente con su grupo de referencia, sino que esa vinculación posee matices. Morales (1999) los precisa en términos de calidad y grado: calidad se refiere a la atracción que siente el individuo hacia su grupo, en tanto grado es la fuerza con que percibe la diferencia con otros grupos.

Por su parte, Giménez (2000) apunta que la identidad posee dos niveles: uno básico de adscripción o afiliación y otro que asume compartir los contenidos socialmente aceptados por el grupo en cuestión (hay conciencia de lo que tiene en común al sujeto para afirmarse en un nosotros). En cualquier caso, se subraya la inestabilidad y diferencia de profundidad de los procesos identitarios, para reconocer la gran importancia del entorno y la alteridad para activar los procesos de identificación en términos de pertenencia.

Hoy día, la conformación de la identidad colectiva se produce en un momento histórico en que la tradición no es ya la principal estrategia para heredar normas y valores, por lo que según Habermas (1999) es fundamental la noción de interacción comunicativa: “...los miembros de las sociedades arcaicas ligan su identidad a los detalles del saber colectivo fijado míticamente y a las particularidades formales de los preceptos rituales...” (1999, 81). Sin embargo, en las sociedades modernas “los conceptos de mundo y las correspondientes pretensiones de validez constituyen el armazón formal de que los agentes se sirven en su acción comunicativa para afrontar en su mundo de la vida las situaciones que en cada caso se han tornado problemáticas, es decir, aquellas sobre las que se hace menester llegar a un acuerdo” (1999, 104).

Puesto así, la elección y conformación de la identidad tiene que ver además con las condiciones de expresividad y participación existente en los entornos para los sujetos, condiciones que pueden confrontar a sus actores. El contexto social expone una posición/oposición de los grupos, pone en circulación (vigencia) a los imaginarios de éstos y establece condiciones para su crítica y discusión, circunstancias tales que impactan en la consistencia e integralidad de la afirmación de una identidad determinada. La continuidad de los procesos de identificación demanda de condiciones de participación en que sea posible la expresión de afinidades y diferencias: "...no en todos los grupos los sujetos encuentran satisfacción a sus expectativas, sus aspiraciones, ni asumen en su totalidad el complejo simbólico cultural de un grupo. En realidad, una vez que lo aceptan, lo resignifican nuevamente y continuamente de acuerdo con las condiciones sociales imperantes" (Mercado y Hernández 2010, 238). Aún en una situación en que se compartiera de manera importante una identidad colectiva no se deriva por ello una acción colectiva.

Una advertencia básica en la comprensión de la identidad es evitar trasminar automáticamente las características de la identidad individual a aquellas que pueden describir a las colectividades de las que forman parte, Giménez propone comprender a estas como entidades relacionales, es decir, conjuntos distintos de los sujetos que los integran y que por tanto responden a mecanismos específicos. Las identidades colectivas son "el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos), a través de los cuales los actores sociales (individuales o colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado" (Giménez 2000, 54).

En tal caso, esas entidades relacionales se conforman por sujetos vinculados por su pertenencia al participar de símbolos y representaciones sociales que los orientan de manera similar a la acción. Puesto que las colectividades actúan *como si* pensarán y operaran a través de sus integrantes o representantes, cabe detenerse en el proceso de delegación que lo sustenta (fetichismo, usurpaciones y perversiones). La identidad colectiva puede definirse como “la (auto y hetero) percepción colectiva de un ‘nosotros’ relativamente homogéneo y estabilizado en el tiempo (*in-group*) por oposición a ‘los otros’ (*out-group*), en función del (auto y hetero) reconocimiento de caracteres, marcas y rasgos compartidos (que funcionan también como emblemas), así como de una memoria colectiva común” (Giménez 2005, 90).

Con base en los tres órdenes de los procesos simbólicos de identificación ya señalados por Giménez (1996), se elige a la narrativa biográfica como el asidero empírico-metodológico para estudiar al sujeto de la burocracia mexicana que no ejerce autoridad formal. A partir de esa acción de relatar instalada inicialmente en los ámbitos microsociales, se va desplegando un tejido de vínculos de sentido entre los integrantes de una comunidad, esto es, se condensa la identidad colectiva, parte vital de la cultura laboral. Por tanto, en el siguiente apartado se presenta la conceptualización teórica de la identidad narrativa como un articulador de los procesos de socialización y construcción de la realidad social y organizacional.

3.4 La identidad en tramas narrativas

La problematización de la identidad en el servidor público se plantea en términos de ser concebida como un conjunto de procesos inestables de identificación espoleado, entre otros elementos, por estereotipos y estigmas, y que encuentra existencia objetivada en las

narrativas que los articula. Las narrativas de identidad más allá de un recurso psicológico, adquieren un carácter sociológico en tanto que conforman a su vez pautas de significados, compartidas y duraderas, sean de naturaleza organizacional (Schein 1982, 1988) o alcancen ámbitos sociales (García Canclini 1999). En ese sentido, Giménez (2005) apunta que cultura e identidad son conceptos interrelacionados e indisolubles pues la identidad consiste en la apropiación distintiva de ciertos repertorios culturales del entorno social, es decir, el estudio de la identidad se inserta en la teoría de la cultura y una teoría del actor social.

Para mantener la comprensión de la identidad como un fenómeno posible por la naturaleza expresiva humana involucrada en un proceso intersubjetivo de comunicación, se busca el respaldo de la noción hermenéutica de la identidad narrativa. Ricoeur (2002) establece que la manera fundamental para comprender al mundo es proponer una representación ficticia de éste, con ello se da el paso inicial de asignar un orden práctico a lo diverso y heterogéneo del entorno. Pero la imaginación no actúa sólo sobre lo existente que se expone frente al individuo para ser nombrado, sino que abarca además lo ausente, lo inexistente y la ilusión, de ahí su inagotable cualidad para denominar la vastedad de la experiencia humana.

Esas representaciones ficticias requieren para su existencia y comunicación del soporte de una estructura narrativa, cualquiera que esta sea, para conformar una unidad coherente de sentido mediante los recursos de abreviación, articulación y condensación. Entonces, los relatos portadores de imaginarios imbricados en tramas narrativas se proyectan en el mundo para hacerlo legible y ser legible en él, y muy importante: para hacer creer en él y en quien lo enuncia mediante la asignación de sentido y la factibilidad expresiva de la interpelación, más ampliamente dicho, de la comunicación.

Por ello, cuando el imaginario es fruido por una comunidad, continúa su desarrollo para producir, a partir de un conjunto simbólico inicial, un sentido renovado según los procesos sociales en los que se invoque. En la línea de Castoriadis, Solares (2007) afirma que el imaginario arraiga su existencia y cualidades en sus estructuras antropológicas más que semióticas, pues aquel sentido lingüístico ordinario provoca un contenido significativo nuevo y vital para que la persona se defina, se sitúe e intervenga en su medio, sobrepasando los condicionamientos previos. De esta manera, se enfatiza que los vínculos del imaginario con el Hombre se tratan de un ejercicio identitario: de definirse a sí mismo, al mundo y convenir con los demás en esa interpretación.

Para Solares el imaginario se define como “la actividad misma de la imaginación que lo genera como una categoría de alcances ontológicos... la contrastación de grupos coherentes de imágenes que comportan una suerte de principio de autoorganización o autopoiesis que permite sin cesar abrirse a la interpretación, la innovación de sentido, las transformaciones y la recreación inagotable suscitada por la ‘vida elemental de las imágenes’” (Solares 2007, 27). Este concepto se mantiene en la perspectiva de Ricoeur que explica a los procesos simbólicos proyectados en los relatos biográficos -para el caso de esta investigación-, como alusiones de sentido a una determinada existencia del Hombre en el mundo, como una construcción de sentido de la vida conforme las experiencias y condiciones personales e histórico determinadas. Los imaginarios sociales definen la dimensión social de la identidad.

La identidad como resultado de la intersubjetividad refiere la organización de los imaginarios de sí mismo que tiene el sujeto, así como los que percibe de sus grupos de referencia, del Otro y los grupos de este. Son imágenes mentales o articuladas en textos que

contraponen iconos y narraciones, relatos y discursos, metáforas y signos referenciales, funciones lingüísticas, etc., cuya función es la integración de sentidos del entorno y sus actores. Estas unidades de sentido al trasminar y abreviar simultáneamente entre los planos individual y colectivo se constituyen en sistemas simbólicos sociales, es decir, se convierten en construcciones comunicativas⁵⁰ (Arruda y de Alba 2007). La legibilidad de esas construcciones comunicativas aceptan como principal impulsor de la imaginación creadora a “el salto, lo inesperado, lo discontinuo... las rupturas” (Castoriadis 1997), pero asimismo reciben la tensión de la dimensión histórica social, lo que ya ha sido expresado por lo condicionado/condicionante.⁵¹

Las manifestaciones expresivas del sujeto que procuran la constitución del sí mismo se integran en una intriga argumentativa con una pretensión de validez susceptible de crítica, es decir, poseen “...una pretensión de veracidad que hace factible que los mundos intersubjetivos puedan ser incluidos en una discusión pública como ámbitos de elementos no comunes, a los que cada cual tiene un acceso privilegiado” (Habermas 1999, 82). La intriga que presenta a un sujeto y sus acciones permite que las subjetividades a sean reconocibles y discutibles.

“La historia narrada dice el quién de la acción. Por lo tanto, la propia identidad del quién no es más que una identidad narrativa” (Ricoeur 1995, 997), es una identidad en el sentido de un sí mismo actualizado por la aplicación reflexiva de las configuraciones narrativas, es decir, asimila el cambio en la ‘cohesión de una vida’; de ahí que un sujeto pueda

⁵⁰ Entre estas expresiones se encuentran los estereotipos, es decir, creencias compartidas por un grupo respecto a otro. Estas categorías de referencia identitaria son limitadas pues suelen desconocer los rasgos reales y lo compensan con una importante carga emotiva para justificar actitudes y comportamientos de predisposición con relación a los otros y respecto a los propios grupos de afiliación.

⁵¹ Los imaginarios sociales exponen su origen en la reflexión en y por lo histórico, por ello es factible la asamblea, el encuentro de pensamientos individualizados, pues quienes exponen su particularidad lo hacen desde su socialización.

ser quien narra y quien reconoce la narración de su acontecer. El sí mismo se transforma por un ejercicio reflexivo de las configuraciones narrativas, sean historias verídicas o ficticias que alguien dice sobre sí mismo: “El sí del conocimiento de sí es el fruto de una vida examinada [...] y una vida examinada es una vida purificada, clarificada, gracias a los efectos catárticos de los relatos tanto históricos como de ficción transmitidos por nuestra cultura” (Ricoeur 1995, 1989). Esto es, la identidad narrativa es resultado de la cultura en que se involucra, por lo tanto da cuenta de ella.

El reconocimiento de una expresión que relata a un sí mismo entonces tiene a lugar en un proceso dialéctico entre la explicación y la comprensión actualizadas constantemente en un proceso comunicativo-conversacional (sea en un una interacción cara a cara o a través de otros códigos como los icónicos o los escritos). Es decir, el acceso reflexivo a la experiencia de sí mismo se obtiene justo en la mediación simbólica de una articulación narrativa (Ricoeur en Calvo y Ávila 1991) La trama narrativa integra de manera sintética a un conjunto de personajes y acontecimientos para asignarles una determinada coherencia teniendo como eje articulador la temporalidad. La comprensión del relato se logra pues, debido a que el sujeto puede seguir la intriga, sus episodios, e interiorizar el sentido sintético de su desarrollo.

Asimismo, el reconocimiento de una intriga argumentativa implica la comprensión de significados. Estos surgen de ciertas confrontaciones del texto con la experiencia del lector/perceptor, y una vez que ese significado es leído/percibido el relato tiene la capacidad de transfigurar, transmutar la experiencia del sujeto (Ricoeur 1989). Sólo el acto de lectura/percepción es el que posibilita la actualización del proceso configurante que le ha

dado forma y que implica todos aquellos ejercicios que le otorgan un valor. Para este caso, el conocimiento subjetivo resulta de examinar/reflexionar una vida, expresada en un texto.

Ricoeur (1989) no cree que exista una separación entre la naturaleza lingüística de este texto y aquella del mundo calificada por el estructuralismo como extralingüística:

Desde el punto de vista hermenéutico, es decir, el punto de vista de la interpretación de la experiencia literaria, un texto [...] es una mediación entre el hombre y el mundo, entre el hombre y el hombre, entre el hombre y él mismo. La mediación entre el hombre y el mundo es lo que se denomina referencialidad; la mediación entre el hombre y el hombre es la comunicabilidad; la mediación entre el hombre y él mismo es la comprensión de sí (1989, 51).

Puesto que un texto interpela a su creador consigo mismo para lograr la comprensión del sí mismo, la comprensión *narrativa* del sí mismo se lleva a cabo mediante variaciones imaginativas del propio *yo*: “una vida no es sino un fenómeno biológico hasta tanto no sea interpretada. Y en la interpretación, la ficción desempeña un papel mediador considerable (1989, 52). De tal suerte, que la identidad narrativa posibilita la creación del sí mismo a través de símbolos culturales (Ricoeur 1995) por tanto, el sentido de unidad de su vida requiere una cualidad de mutabilidad, como los símbolos de los que se construye, una cualidad de cambio por aquellas historias que el sujeto contará de sí mismo. Esa naturaleza “inestable” pero cohesionada del sí mismo resulta del respectivo proceso de refiguración creado por medio de un conjunto de historias (verídicas o de ficción) narradas por el propio sujeto (Ricoeur 1995).

La enunciación de una identidad narrativa posee una dimensión ética en tanto su potencial modelizador de conductas entre sujetos comprometidos en procesos de interacción (Giménez 2000), reconocerse es un acto de elección subjetiva que se propone como adecuado

para el otro (Sartre 2006). Aún más, la identidad narrativa en tanto relato que se ofrece a un interlocutor pretende una provocación a ser y actuar de una determinada manera, narrar la propia naturaleza existencial es un esfuerzo para estimular una experiencia del pensamiento del Otro en la cual el sí mismo logre instalarse. Es finalmente, una manera en que se logra activar el debate de las concepciones ideológicas de la realidad social.

3.5 Comentarios finales al capítulo

La globalización propicia que ciertos sujetos recreen con novedad su identidad: migrantes, terroristas, no-cisgénero, transgénero, turistas, piratas informáticos, indígenas, independentistas, ambientalistas, por nombrar sólo algunos, son gestores de narraciones de osadía y determinación, relatos innovadores de sentido de la experiencia humana y fuente de maneras renovadas para explicar lo que acontece en el planeta. Sus narrativas para intervenir en el mundo van de lo tradicional a lo mediático y lo transmedia, asimilando las dimensiones de lo colectivo, lo anónimo, lo efímero y lo virtual para imbuirlo en esencias sociales trascendentales. En contraparte, pudiera suponerse que aquellos sujetos de la monotonía cotidiana, “rezagados” de las tendencias mundiales económicas y sociales, adolecen de conflictos capaces de impulsarlos en su cotidianidad a realizar elecciones existenciales que den cuenta de su participación en la transformación de la Historia, que son sujetos cuya narratividad tradicional de la oralidad y el espacio físico inmediato carecían de empuje social para perturbar un estado de las cosas.

Con base en la teoría de la Modernidad tardía, la identidad de Giménez, la hermenéutica de Ricoeur y la noción de imaginarios sociales, se ha presentado en este capítulo una justificación para estudiar a la identidad del servidor público y sus relatos en el

contexto de la globalización, así como los instrumentos teóricos que contribuyen a una adecuada manera de hacerlo a través las narrativas gestadas en la rutina de la vida cotidiana. Se planteó que uno de los propósitos más evidentes de la interacción social es la adaptación al entorno, pero también lo es su transformación a través de una visión considerada exclusiva o personal. La elección tiene que ver con los propósitos particulares de la persona, pero también con su capacidad para identificar y asimilar las demandas que el entorno le plantea. En cualquier caso, converge en formas específicas de negociación cotidiana que soportan contratos mayúsculos de la acción social, mediante las cuales se trata de conciliar lo que la persona elige y las dinámicas de su contexto.

Por ello, el énfasis comprensivo que se propone en esta investigación propone a un sujeto que acepta verdades contradictorias, no excluyentes, que requieren ser articuladas en narraciones como un recurso que permita explicar a sí mismo sus elecciones y le ayuden a establecer acuerdos adecuados con los demás (Fried 1994). Entenderlo así contribuye a analizar la construcción de identidad como uno de los procesos vinculados al desarrollo de fenómenos de la corrupción, pues portan saberes y argumentos para volver legible y deseable una determinada manera de reaccionar a la violencia implicada, para este caso de estudio.

Esta investigación se acerca a una comunidad burocrática suponiendo que sus integrantes no están exentos de la vorágine intercultural del mundo contemporáneo, que esos sujetos se involucran en situaciones de multiculturalidad cotidiana que los lleva a posturas flexibles de elecciones éticas con aquello que los identifica, y que desarrollan procesos múltiples e inestables para resolver la exigencia de estereotipos asignados (como el subordinado incompetente y el corrupto servidor público). Así, la representación de una identidad es una solución práctica al conflicto de ajustarse a lo que se espera que sea,

reservándose narrativas de mismedad y otredad que reasignan sentido a las formas culturales tradicionales del mérito, prestigio y pertenencia, por ejemplo. En síntesis, este capítulo afirma que es necesario examinar las identidades contemporáneas “grises” para aportar un reconocimiento sociológicamente de lo que sucede a partir de ellas, pues dichas identidades continúan aportando características que hoy día definen a las sociedades.

Capítulo IV. El diseño metodológico

4.1 Introducción

Esta investigación se pregunta de qué manera la identidad del servidor público es un elemento que contribuye a la continuidad de la corrupción en la administración federal. El capítulo I describe las implicaciones de la globalización en el ámbito laboral de la organización pública mexicana, un espacio que parece no estar constituido para generar respuestas novedosas, sino que contribuye a la preservación de prejuicios y estigmas de sus integrantes. El capítulo II establece que la corrupción será analizada no como un hecho, sino como un proceso de violencia, ambivalente e inestable, en el que se negocian beneficios a costa y riesgo de la dignidad humana y organizacional. En ese sentido, el capítulo III presenta a la identidad como un recurso de acción social que interviene en dichos convenios para presentar un contrapeso a los prejuicios organizacionales y sociales propios de la cultura de corrupción, y ganar la legibilidad del sujeto en el entorno y respecto a las expectativas de diversos grupos de referencia.⁵²

En ese planteamiento explicativo se propone un sujeto que recurre a su *voluntad de decir*, a su expresividad, como una potencial estrategia existencial en un sistema que considera a la corrupción como una opción adecuada de productividad. El énfasis comprensivo de esta investigación propone a un sujeto que acepta verdades contradictorias, no excluyentes, que requieren ser articuladas en narraciones como un recurso que permita explicar a sí mismo sus elecciones y le ayuden a establecer acuerdos adecuados con los demás (Fried 1994). Entenderlo así contribuye a analizar la construcción de identidad narrativa

⁵² Estas afirmaciones se sustentan en el andamiaje teórico esquematizado en la tabla 7.

como uno de los procesos vinculados al desarrollo de fenómenos de la corrupción, pues portan saberes y argumentos para volver legible y deseable una determinada manera de reaccionar a la violencia implicada.

Tabla 7. Articulación del marco teórico

Fundamentos teórico-epistemológicos		
Epistemología	Constructivismo: Fenomenología sociológica (Schütz 1974; Berger y Luckmann 2001)	
Perspectiva teórica integradora:	Estudios de Identidad	Estudios de Violencia
	Identidad (Giménez 2000)	Modernidad tardía (Beck, 1996)
Teoría de la acción social (Bourdieu 2008, 1997)	Identidad Narrativa (Ricoeur 1989, 1995)	Violencia (Zizek 2013)
	Imaginario social (Castoriadis 1975, Solares 2007)	Violencia laboral (ORT 1999, 2014; Schaverstein 2005, Ley Federal del Trabajo 1970)
	Estigma (Goffman 2006)	
	Sujeto de estudio	
	Servidor público federal que no ejerce autoridad formal (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado 1963). Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (2002). Un sujeto que acuerda condiciones, narra estratégicamente sobre sí mismo como un acto elemental de socialización con el fin de ofrecer una representación social útil en la disputa por recursos valiosos, como la dignidad, la reputación y el respeto (Sartre 2006, De Gaulajeac 2015, Sennett 2003).	
	Relato: Identidad narrativa	
	Significados y sentidos de la experiencia individual que al conformar un escenario, requiere siempre un ejercicio de interpretación. Es una vida examinada y organizada conforme la articulación de relatos históricos y de ficción transmitidos por la cultura (Ricoeur 1989).	

Fuente: Elaboración propia conforme la citación al interior de la tabla.

Por tanto, comprender la identidad narrativa como un universo de sentido para operar adecuadamente en un entorno puede ayudar a conocer las fuerzas institucionales y de estratificación social que son retroalimentadas para la continuidad de determinados fenómenos sociales que le otorgan una particularidad distintiva. Dicha comprensión asirá como unidad analítica a las versiones narrativas de sí mismo del servidor público para realizar suposiciones sobre la conducta desviada que incorpora la representación exacerbada del

mérito, la defensa de lo precario y la búsqueda del bienestar individual en un contexto que enarbola el orden y el bienestar común como principios de integración social.

Se recurre a la microsociología para estudiar a sucesos empíricos específicos como manifestaciones de procesos y formaciones más genéricas que trascienden tiempo y espacio, y que pueden ser explicados a partir de un conjunto de principios y modelos teóricos. La intención es explicar por qué y cómo un encuentro social determinado establece correspondencias con patrones sociales mayúsculos (Turner 2010). De esta manera, está presente la inquietud por conocer, a partir de la narración del sí mismo, las pautas sociales que delinear los encuentros sociales mediante los cuales el sujeto pretende explicar, adaptarse o transformar aquellas condiciones de vulnerabilidad que pueden implicar su tarea.

De esta manera, se apuesta por una metodología artesanal de tipo etnográfico para obtener uno de los recursos de intervención social del sujeto: el relato de identidad. Se cree que acudir a la particularidad de los sujetos reanima el extrañamiento hacia un grupo social que ha sido considerado, de manera general, como homogéneo y predecible, sometido y asimilado por las características de la organización burocrática, tradicional reproductor de las prácticas y valores de una cultura organizacional favorecedora de la corrupción. Un acercamiento a la individualidad posiblemente ayude a detectar los matices que permiten a algunos de esos sujetos desplegar iniciativas de agencia social. Este capítulo desarrolla enseguida el aparato metodológico de la investigación, el cual pretende descubrir particularidades de la identidad del servidor público respecto a su contribución de una cultura de corrupción en la organización pública. Con tal pretensión, el actual capítulo desarrolla con detalle los puntales metodológicos esquematizados en la tabla 8.

Tabla 8. Articulación del aparato metodológico

Estrategia Metodológica	Perspectiva metodológica cualitativa: Microsociología (Turner 2010)			
	Se comprende a los sucesos empíricos específicos como manifestaciones de procesos y formaciones más genéricas que trascienden tiempo y espacio, y que pueden ser explicados a partir de un conjunto de principios y modelos teóricos			
	Enfoque etnográfico		Método biográfico	
	Investigación explicativa de corte diacrónico que presenta la generación de la identidad de los integrantes de la muestra con referencia al periodo 1994-2012, mediante sus relatos en retrospectiva durante octubre de 2015 a octubre de 2016.			
Delimitaciones empíricas	Durango		Aguascalientes	
Criterios de selección	Administrativo	Histórico	Psicológico	Interactivo de comunicación
Muestra	8 sujetos de 2 entidades federativas, adscritos a 2 instancias públicas federales			
Operacionalización de conceptos clave	Identidad (Giménez 2000)		Corrupción (Casar, Zizek 2013)	
Instrumentos	Formato Línea de vida		Formato Registro temático	

4.2 Estrategia metodológica

Este estudio es una investigación explicativa de corte diacrónico que presentará la generación de la identidad de los integrantes de la muestra con referencia al periodo 1994-2012, mediante sus relatos biográficos en retrospectiva, integrados durante octubre de 2015-octubre de 2016 (periodo de levantamiento de la información). El propósito que guía esta investigación es explicar el papel de la identidad narrativa de los servidores públicos como un elemento de la generación de una cultura de la corrupción, teniendo como ejes los convenios en que se negocia la reputación, el mérito y la pertenencia, entre otros valores.

Para ello y en atención a la perspectiva cualitativa, se plantea inicialmente obtener información acerca de: 1) la manera en que los trabajadores al servicio del Estado se perciben a sí mismos dados algunos estigmas sociales -como la corrupción y la mediocridad profesional- y otras marcas internas asociadas con su nivel administrativo -como la incompetitividad; y 2) sus acciones en el entorno organizacional a partir de esos imaginarios sociales. Ambas referencias abonan a explicar al servidor público como un sujeto en quien

confluye el individuo acotado por el abuso de autoridad y el agente que responde a las

estructuras y discursos que lo configuran. Se elige una metodología respaldada por un marco interpretativo etnográfico y por la tradición biográfica, y se mantiene asimismo una perspectiva cualitativa de comprensión de la información: la interpretativista simbólica, específicamente la hermenéutica. A continuación se desarrollan estos planteamientos.

4.2.1. La epistemología del Constructivismo

En los capítulos anteriores se han presentado argumentos de la construcción del problema y de los recursos para resolverlo orientados por una perspectiva epistemológica constructivista. Se entiende que “las realidades son comprensibles en la forma de construcciones mentales múltiples e intangibles, basadas social y experiencialmente, de naturaleza local y específica (...), y su forma y contenido dependen de los individuos o grupos que sostienen esas construcciones” (Guba 2000, 128 en Denman y Haro). El propósito de este estudio es aportar una comprensión de la identidad y la corrupción como ejes de una realidad sociocultural compleja que se expresa mediante un conjunto de construcciones discursivas, susceptible de ser interpretada de manera crítica por los propios sujetos de estudio. De tal suerte que la identidad y la corrupción son factibles de ser registradas, descritas y comprendidas a través de las creencias, valores y supuestos que las correlacionan y actualizan mediante interacciones concretas de comunicación.

En la línea del constructivismo social,⁵³ la fenomenología de Schütz (1974) afirma la centralidad del sujeto y su naturaleza activa en la asignación de sentido de la realidad con base en la cual se genera conocimiento. La realidad social es “la suma total de objetos y

⁵³ Retamozo señala la necesidad de aclarar el tipo de constructivismo dado que si bien es un campo vinculado por elementos y debates en común, existen tradiciones que difieren según niveles teóricos, epistemológicos y metodológicos; por ejemplo, constructivismo radical, social, genético, sistémico operativo, realista, por citar los más destacados (Retamozo en de la Garza 2012).

sucesos dentro del mundo social cultural tal como lo experimenta el pensamiento del sentido común de los hombres que viven su existencia cotidiana entre sus semejantes, con quienes lo vinculan las relaciones de interacción (Schütz 1974). Con fines analíticos, la fenomenología sociológica propone suspender la creencia de que existe un mundo externo, para centrarse en la experiencia del sujeto, en la reconstrucción e interpretación de ese mundo externo, pero se reconoce que esa realidad social cotidiana está ahí y es construida por la interacción de los sujetos. En este aspecto se propone un engarce con el tipo de sujeto en tanto agente: en el capítulo I se señaló que se acude a la noción de agente de Giddens (1998) porque asimismo en éste las estructuras del mundo no se presentan externas sino como propiedades estructurales del sujeto y con base en las cuales logra la articulación de esos sistemas sociales.

Se supone, por tanto, un sujeto-agente que mediante la intersubjetividad con sus semejantes construye/interpreta a un mundo externo, produce universos de significados, prácticas y hábitos que dan cuerpo a las instituciones sociales, de aquí que esa realidad social se afirma como una construcción histórica. Ante la reflexión de establecer una relación entre los hechos reales y los hechos sociales,⁵⁴ Berger y Luckmann (2001), quienes retoman las tesis de Schütz para abonar a la sociología de conocimiento, sostienen que la realidad se construye socialmente, es decir, las sociedades conforman colecciones específicas de realidad y conocimiento que se corresponden con contextos sociales específicos. De aquí que la vida cotidiana sea una realidad en dependencia de las representaciones humanas. Esto es, los sujetos asignan un significado subjetivo a los fenómenos con el fin de hacerlos legibles, y si bien la conciencia es capaz de distinguir las distintas realidades que se le presentan del

⁵⁴ Los hechos reales son autónomos de las creencias de los humanos, y los hechos sociales están subordinados por las convenciones

mundo, privilegia como real al de la vida cotidiana. Este proceso tiene lugar a través del lenguaje: las objetivaciones se realizan y se enmarcan en un orden que les confiere sentido y en cuyo contexto la vida cotidiana adquiere significado. Asimismo con el lenguaje, el cuerpo y el presente son referentes del espacio y el tiempo que confieren significado e historicidad a la experiencia cotidiana.

Berger y Luckmann explican que el carácter intersubjetivo de la realidad de la vida cotidiana aparece en el intercambio de expresividad con los otros, interacción que es mediada por tipificaciones que simplifican la mutua aprehensión. Estos esquemas de tipificación del otro, de los hechos naturales y sociales, provienen del conocimiento social que orienta las rutinas de vida cotidiana. Se establece de esta manera la subordinación de esos hechos a los esquemas tipificadores (simbólicos) estructurados por el lenguaje (Berger y Luckmann 2001, 46-52).

Para realizar una exploración del fenómeno de estudio, a continuación se presenta un enfoque etnográfico que obliga al acercamiento mayúsculo con los sujetos de estudio, para ubicar al analista en la cotidianidad de la expresión humana que recrea y pone en circulación una determinada realidad construida con recursos simbólicos y los relatos de cómo se interactúa en ella. Complementariamente, el método biográfico apoya en el registro de la historia de vida como un espacio en que a través del relato de un individuo y sus experiencias como sujeto social, se estudia la confrontación de las prácticas sociales con las experiencias particulares para la generación de los significados subjetivos que, a su vez, retroalimentan a los socialmente consensuados.

4.2.2. El enfoque etnográfico

El enfoque etnográfico explica los fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos de estudio, lo cual demanda al analista exponer una interpretación problematizada respecto de alguna acción humana mediante el contraste de paradigmas teóricos con realidades específicas y a través de la mirada atenta en las diferencias y particularidades, a efecto de disipar la apariencia de homogeneidad de la unidad empírica por comprender. Esas peculiaridades se obtienen a partir del reconocimiento de la posición fundamental de los sujetos para expresar su realidad desde su exclusivo lugar de construcción de sentido, ante lo cual al analista queda por asumirse como un sujeto capaz de comprender pero que parte de una posición de desconocimiento y extrañeza para lograr un re-conocimiento y familiaridad con el fenómeno social que estudia (Reynaga 2010).

Alienada la postura etnográfica con la perspectiva epistemológica interpretativa, se entiende que *sujetos* y *entornos* adquieren un planteamiento ontológico de realidad, en el cual los primeros interpretan a los segundos pero son recíprocamente afectables, pues ambos tienen existencia independiente. La interpretación de los sujetos no produce textos asépticos de dicha realidad externa, en cambio son interpretaciones construidas en una interacción demandante con ella y necesariamente orientadas por propósitos determinados, lo cual las presenta además como inestables, cambiantes (Garfinkel 2006). Tales interpretaciones provienen pues, de una exaltada dinámica social en la cual los sujetos no se ajustan necesariamente a las reglas internalizadas y acatadas desde la supervisión del entorno, de igual forma apuestan por la interacción estratégica para definir no sólo el sentido de dichas reglas, sino además para proponer pautas más apropiadas con su interpretación de la realidad social (Scott 2006).

Uno de los principales recursos para aprehender la fricción cognoscitiva y emotiva del sujeto con el entorno, en el enfoque etnográfico, es la ponderación analítica del lenguaje. Guber (2001) justifica esta importancia a partir de las funciones informativa y performativa del lenguaje (Jakobson 1981), esto es: para interpretar, el sujeto somete según su propósito a cualquier referente a reglas de selección, orden, exclusión, posición, etc., pero la operatividad y circulación de su relato es influenciada por el contexto en que lo inserta, allí reside la doble tensión de articulación de los relatos a fin de ser vehículo de información legible. Las versiones del mundo de los intérpretes pueden vehicularse en formas lingüísticas propias de la relación entre las experiencias de esa comunidad y los referentes aludidos en su cotidianidad.

Sin embargo, la función del lenguaje en la interpretación (connotativa) va más allá. La perspectiva hermenéutica apunta que el texto es un andamio, un entramado “infinito”, al permitir naturalmente las múltiples evocaciones y vinculaciones entre textos, no se trata pues sólo de relaciones al interior de un vocabulario, sino la capacidad de *diseminación* de un texto: “...la imposibilidad de reducir un texto como tal a sus efectos de sentido, de contenido, de tesis o tema” (Derridá en Goyalde 2009, 87). Las afirmaciones acerca de la realidad son producidas por el consentimiento de las personas que la han descrito y que comparten una motivación. Así las interpretaciones de los sujetos dan cuenta de la reflexividad puesto que vehiculan la comprensión y la expresión de esta a través de los relatos (Hamme y Atkinson 1994). De este doble proceso de generación de significado se infiere que cada relato (o unidad constitutiva de este) transmite información y recrea el contexto en el cual esa información tiene sentido. Los relatos de los sujetos contienen pues una argumentación de la coherencia

de sus acciones y desde ahí, promueven una interpretación de la vida social como una realidad comprensible y operable.

Los relatos de los sujetos permiten indagar sobre aquello de su mundo que comprenden y las maneras en que lo vuelven legible para los otros. Esto es importante, pues dado que los sujetos de estudio en esta investigación se observan esencialmente como relatores, su mundo refiere no sólo a las dinámicas de interacción física entre sujetos y con el entorno, sino también a los intercambios simbólicos con el otro y su necesaria articulación en procesos de comunicación. Esta investigación reconoce a una comunidad de relatores que consume los relatos propios y ajenos, es decir, es una comunidad que recurre a interpretaciones coincidentes o conflictivas, provocadoras en cualquier caso de múltiples tensiones en la competencia cotidiana por ganar legibilidad y recepción.

En ese sentido, la postura etnográfica reclama aprehender las construcciones discursivas con que los sujetos actúan y hacen comprensible su conducta y la de los demás en un entorno determinado, mediante recursos simbólicos. Para lo cual se requiere una adecuada retroalimentación entre las inferencias teóricas del analista y un acercamiento prolongado con los sujetos de estudio. La comprensión analítica del fenómeno social se expone a partir de tres niveles de comprensión: un reporte primario que da cuenta del fenómeno acontecido, el qué; la explicación secundaria que se refiere a las causas, el por qué; y la descripción o comprensión terciaria que informa sobre lo que le ocurrió para dichos sujetos, el cómo para ellos. El reporte y la explicación dependen de su ajuste a los hechos, la descripción depende de su adecuación a la perspectiva nativa de los integrantes del grupo que se estudia (Guber 2001).

En la conformación de esos resultados de investigación, deben tenerse presentes los mismos principios con que los sujetos de estudio elaboran sus versiones de realidad; Guber (2001) lo expresa como sigue:

Primero, los relatos del investigador son comunicaciones intencionales que describen rasgos de una situación, pero estas comunicaciones no son meras descripciones, sino que producen las situaciones mismas que describen. Segundo, los fundamentos epistemológicos de la ciencia no son independientes ni contrarios a los fundamentos epistemológicos del sentido común, operan sobre la misma lógica. Tercero, los métodos de la investigación social son básicamente los mismos que los que se usan en la vida cotidiana. (2001, 43).

De igual forma, el enfoque etnográfico asume que el conocimiento de los relatos y los comportamientos de los sujetos de estudio están filtrados por la presencia del investigador y que sólo se tendrá acceso a una realidad predeterminada por los sujetos. Y puesto que, el analista conoce, refiere y se comporta en su entorno con los métodos que emplean los sujetos de estudio, el estudioso de un fenómeno social debe enfatizar en la articulación de sus interpretaciones con la teoría social. Por ello, el sentido del conocimiento así construido y expresado en un reporte científico es también una comprensión de la instancia empírica estudiada, que no pretende asumirse como verdadera o válida, sino como inteligible para una determinada comunidad.

4.2.3. El método biográfico

En esta tradición, el método biográfico destaca el valor de los relatos como un recurso para vincular de manera natural a los individuos, al ser un resultado de reflexionar sobre sí mismo

y lo que se experimenta en un entorno que incluye de alguna manera a los otros y propone interacciones. Para Ricoeur (1989) de esta práctica de relatar se construye una identidad narrativa que expone los significados y sentidos de la experiencia individual al confrontar un escenario que requiere siempre un ejercicio de interpretación.

En la acción de relatar no necesariamente se pretende la develación de un misterio, sino incluso su recreación, se puede acudir la incoherencia y la contradicción, a la disminución o exageración, a la ilusión y a la fantasía, siempre a la selección y reconstrucción para ganar en intención expresiva que logre aludir al otro al que se quiere impactar con determinado propósito. El relato no se encuentra aislado sino que se involucra en una intriga narrativa mayúscula donde encuentra nodos de articulación a fin de ganar en sentido, transmisión, permanencia y actualización. Los relatos se van transformando a fuerza de ser expresados, correlacionados, interpretados y sancionados.

Metodológicamente, Ricoeur (1989) advierte que el análisis del relato de vida realiza un segundo nivel de interpretación: la del analista respecto a la inicial del informante sobre sí mismo. A partir de esta doble interpretación, se diferencia el relato de vida, por una parte, como la narración primaria de un sujeto sobre sí mismo y por otra, la historia de vida, como una lectura, una interpretación, una reconstrucción del relato de vida de acuerdo con sus propósitos de análisis.⁵⁵ Particularmente, en este estudio interesa comprender el primer entramado de versiones que un sujeto colecta, elige, evalúa e interpreta en una expresión narrativa, mediante determinadas estructuras conceptuales para generar una identidad

⁵⁵ En esta ida y venida al texto por parte de su autor no necesariamente se llenan los vacíos que ha detectado el investigador, sino que la intención primera es perseguir que el relato, incoherente o contradictorio, gane en intención expresiva y congruencia con la manera en que el sujeto desea ser percibido por el Otro. Además en esas nuevas lecturas se asienta la actitud ética de reiterar que el informante es dueño de su información.

narrativa legible en su entorno. Así, en consonancia con la perspectiva hermenéutica, a la identidad narrativa transmitida en el relato de vida y decantada en la historia de vida se le dará un valor analítico particular en tanto constituyentes de la experiencia humana y por cuanto representa, asimismo, una selección enunciativa y ética de la interpretación de su enunciador.

En el relato de vida, su narrador se sitúa como un protagonista -activo o receptor- de las determinaciones de los otros o del entorno, sin que sean necesariamente posiciones excluyentes debido a la posibilidad de contradicción -y que Zizek (2013) destaca particularmente para el caso de víctimas de violencia-; pero en cualquier caso, apuntan Cornejo y Rojas (2008), cuando alguien relata sobre su propia vida se realiza un ejercicio con base en valores dado el hecho de elegir cómo él se reconocerá frente a sus circunstancias.

En este estudio se afirma que el sujeto es libre de expresar una versión de sí mismo y de su vida (Sartre 2006), por tanto se cree que debe ponerse atención a dos aspectos: primero, aquellos que desde la perspectiva del narrador le limiten o filtren su capacidad de expresión en tanto protagonista de su propia vida y segundo, aquellos que provocan los cambios de percepción de un mismo suceso que se ha relatado con recurrencia, pues en ambos factores puede palpase la influencia social que interactúa con la capacidad de decisión del individuo frente a la identificación de sí mismo y su biografía. Es decir, el relato de vida permite una apropiación subjetiva de la autobiografía posibilitada por un acto volitivo del narrador, por el reconocimiento de su albedrío, en tensión con la intersubjetividad de un entorno que estimula esa interpretación particular.

En otras palabras, la circulación del propio relato de vida propone de manera ideal una situación rogeriana de comunicación, una de naturaleza paradójica en la cual mientras

más se está abierto para comprender al otro y a las realidades que involucran un nosotros, a fin de ser cada quien uno mismo, más cambios hay en la persona (Rogers 2000). En principio pues, que un relato circule pretende al menos la mutua identificación de los interlocutores, en un acto que involucre la atención, empatía, respeto y autenticidad. Sin embargo, dicho supuesto también será puesto entre signos de interrogación en esta investigación, pues se considera –como se ha señalado en el capítulo II- que la organización burocrática dificulta la construcción de espacios íntimos de expresión y acaso, promueve la simulación de estos, debido a la alta competitividad, subordinación y mecanismos de control entre sus miembros.

Pero en todo caso, lo que importa es plantear que los relatos son resultado de la intersubjetividad. La visión hermenéutica estipula que la creación del sentido del relato se produce en el encuentro entre quien lo narra y quien lo escucha, cuando ambos deciden formar una unidad de comunicación, lo cual aplica de la misma entre los sujetos de estudio como entre el informante y el analista. El relato se conforma por el mutuo actuar sobre la historia al guiar, seleccionar, escuchar, omitir, fantasear, exagerar, incluso ignorar, desatender, confrontar, desmentir, etc. Así, la atención del analista deberá dirigirse asimismo a las actitudes comunicativas en que se genera y vehicula los relatos de vida, pues expresan acerca de las características de interacción social estimuladas por una organización determinada, en un caso, y en las del análisis, en otro.

En la historia de vida construida por el analista se revitalizan los sentidos del relato de vida orientados por la vivencia de uno y por la conducción teórica del otro, por la mutua influencia de los partícipes donde para ser tal sistema de comunicación deben abrirse al otro y permitir, sin dejar de ser ellos mismos, afectarse por su interlocutor y por el entorno en que se produce el relato (Galindo 2005). Es una afectación mutua de la cual se debe ser consciente

para evitar suponer una posición débil o subordinada del informante ante el analista, así como una de dominio para el entrevistador; en ello se establecería un prejuicio de interacción.

La historia de vida como texto narrativo literario es un producto histórico-cultural único en el sentido de que pueden realizarse una multiplicidad de versiones según narradores biográficos, condiciones de enunciación y transcriptores. Siempre ha de tenerse presente que el texto escrito de la narrativa oral es posterior a su expresión oral y que la “inmovilidad” del texto escrito es la sujeción de una de las versiones en una concreta actualización: “En consecuencia, el texto escrito –procedente de una narración oral- no permanecerá igual en su forma, puesto que no existe una versión definitiva de un relato, sino tantas versiones como transcriptores se hayan ocupado de poner por escrito una actualización determinada llevada a cabo por un narrador determinado” (Lada 2008).

Puesto que el relato de vida se orienta en su forma y contenido a quien se narra de acuerdo con los propósitos en juego en el sistema de comunicación en que se enuncia, es importante también preguntarse por los recursos y estrategias que retroalimentan a los partícipes para realizar ajustes de la narración, pues pueden evidenciar los constructos preconcebidos (prejuicios, estigmas) no sólo dentro del sistema en cuestión, y la manera en que se reacciona ante éstos para definir la identidad del relator en su relato. Se entiende pues que la identidad narrada es definida por la experiencia subjetiva de quien la relata y por la dinámica intersubjetiva en la confrontación con la otredad. El relato mostrará, desde la particularidad del sujeto que lo entreteje, las resistencias y las condescendencias con lo social que lo hacen posible en un entorno y momento específico.

4.2.4. El sujeto que relata

La búsqueda empírica en el orden microsocioal implica reconocer la proliferación de las lógicas de la diferencia como un escenario que evidencia una alta conflictividad ante la pérdida de certezas universales pero que permite la revalorización de los pequeños relatos continentales de una pluralidad de voces (Arfuch 2005). Encontrar a los sujetos tras el estereotipo y comprender cómo es que generan un determinado amasijo cultural puede iniciar en la comprensión de cómo se apropian del lenguaje, de su historia y su cultura, lo cual es relevante para generar grietas en un lenguaje endurecido por la jerga técnica y el cliché evasivo que posibilita un desplazamiento “seguro” en ambientes de control, y así examinar los comportamientos que responden a demandas paradójicas de hipercomunicación y silencios, actualización y tradición, desapropiación y apegos, característicos del ambiente de la burocracia pública mexicana.

Con ese propósito y como un gozne metodológico entre los métodos etnográfico e histórico, se subraya el valor que la intersubjetividad expresada por el sujeto cuando se reconoce a sí mismo a través de una configuración narrativa. Se afirma que el sujeto de estudio es competente de enunciar su identidad en un determinado momento histórico de producción de saberes, a partir de un contexto social y asignar funciones y consecuencias sociales a esos saberes (Arruda y de Alba 2007). El sujeto en la narración de su existencia hilvana estratégicamente la complejidad de sus relaciones en una trama social y otorga sentido a sus comportamientos teniendo en mente el peso dichos saberes así como el de los otros sujetos con quienes produce y da vigencia a ese mundo de representaciones de sentido común.

Es decir, el sujeto que narra de sí mismo no expone sino una condición de intersubjetividad que involucra el ego, el alter y el objeto, conforme Moscovici (2000), y en esa tricotomía se establecen interacciones de conflicto, diálogo e influencia. Esto importante pues de estas interacciones se infiere no sólo un plano de lo simbólico (lingüístico, icónico, etc.) sino además una dimensión pragmática dado un sujeto que es influenciado y responde de alguna manera a esa alteridad con quien interactúa, por tanto, que lo conmina a cierta transformación.

Puesto que en este estudio se entiende a los individuos como sujetos con capacidad de elección aun en un entorno delimitado por los roles y la rutina de producción, como es el burocrático, la acción particular de narrar la vida propia en la organización es un acto elemental de socialización guiada por el propósito de ofrecer una representación social útil en la disputa por recursos valiosos, el mérito y la pertenencia, por ejemplo.

Un sujeto que narra sobre sí mismo (su talento, mérito y su pertenencia) como un recurso de interacción social para competir (o conceder) por valores precarios en la organización burocrática (estímulos y recompensas, por ejemplo); la acción social que interesa estudiar es la construcción e intercambio de relatos identitarios con los cuales se hace legible la posición de los sujetos en la organización y desde la cual se procura impactar en el entorno.

La serie de relatos identitarios recurre a los estereotipos como un repertorio práctico de comportamientos deseables y deleznable (códigos y repertorios de conducta), que aporta inteligibilidad y acceso a las interacciones sociales. Los relatos identitarios son formaciones discursivas cuya veracidad es relativa para los participantes del encuentro social, su propósito es permitir al sujeto representar un determinado valor para su organización que lo coloque

favorecedoramente en un sistema de recompensas o al menos lo ponga a resguardo de la violencia:

“...el sujeto es la capacidad que tiene la persona de actuar creativamente, de constituirse su propia existencia, de comprometerse, de hacer elección; pero también, la capacidad para no ser prisionero de las normas, de la ley, del grupo. El sujeto además es el reconocimiento que le hacen a una persona otros que también son sujetos. Igualmente, es la capacidad de estar en relación con los demás. Aunque se trate de una relación conflictual con los otros. El sujeto se constituye en la relación interpersonal entre dos sujetos y también en la relación intercultural, social.”
(Wieviorka 2001).

Puesto que el propósito de esta investigación es identificar los ejes centrales de las identidades narrativas para problematizar la conducta desviada en una organización, en la presente propuesta metodológica no se apuesta por obtener una definición fotográfica ni se aspira a un realismo de la identidad del sujeto de estudio, pues posiblemente conduzca a obtener una colección de figuras estereotipadas cercanas a aquellas de naturaleza estigmatizada con que se ha homogeneizado al servidor público. En cambio, se propone plantear la complejidad de esa identidad a través de ejes críticos que expongan finalmente a un sujeto que actúa de manera profunda en su entorno –o que potencialmente puede hacerlo– involucrando justamente esas representaciones sociales estereotipadas y estigmatizadas pero no reduciéndose a ellas, para ello se recurre más adelante a la teoría de la acción social bourdiana a fin de generar una explicación integradora.

Para un supuesto de ese tipo es conveniente la aportación de Catalá (León 2015) sobre los imaginarios sociales del documental contemporáneo, los cuales para expresar la

“realidad” recurren incluso a giros de naturaleza imaginaria y onírica, como acicates de lo reflexivo, es decir, el relato identitario se entiende como un ensayo de la realidad que muestra los acentos melodramáticos de quienes confrontan una realidad y son impactados por esta. Con esta premisa, se afirma que los narradores de identidad pretenden modos de realismo en sus relatos con una carga emocional que convida a lo imaginario para acentuar lo dramático. Rasgos como la paranoia y la angustia son instrumentos de estructuración social de pensamiento e imaginación, atributos de un proceder grupal más que individual, más sociológico que psicológico, que trazan realidades simbólicas incluyentes, por ejemplo, de la alucinación (León 2015). De esta manera, en la intención etnográfica de esta investigación habrá que identificar las emociones y lo imaginario con un valor sociológico.

La idea de una realidad imaginada supone que el sujeto narrador no elude las imprecisiones, pues si bien recurre a datos crudos verificables (actores, fechas, espacios, etc.), estos son puntos fijos alrededor de los cuales se entretajan imágenes para expresar que algo es más que lo que alcanzaría a ser en una relatoría simple y que probablemente, el entorno de control o violencia no permite que sean expresadas de otra manera. Una relatoría de la vida cotidiana no alcanza a expresar la complejidad de lo que significa vivirla ni alcanza a justificar los comportamientos de violencia y conducta desviada, cometidos, recibidos, aceptados. Pero alcanza metodológicamente para identificar a un grupo de relatores cuyas identidades narrativas son modeladoras de conductas al constituirse en el instrumento y referencia para operar justificadamente en ese contexto. Relatar es describir e imaginar, pero también es ponderar los propósitos de poner en circulación una narración.

Entonces, conformar la narración de una identidad particular con capacidad de interactuar en una realidad determinada solicita que el relator reconozca su(s) posición(es)

en ese entorno y los probables efectos que conlleve su acción de narrar. De esta manera, el sujeto relator hace una valoración no sólo de los tramos de realidad e imaginación que incorpora en la narración, sino además de las formas expresivas que le aporten credibilidad y le posicionen con mayor competencia en su contexto. En principio, a partir de ambas premisas, se tiene como supuesto de investigación que en la comunidad burocrática en estudio pueden existir relatos identitarios de competencia y de cesión.

Conforme a Sennett (2012), se tendrá como idea inicial para explorar la interacción humana en ocasión del trabajo práctico, la importancia de vincular: esfuerzo personal, vínculos sociales y entorno, a la que se le agregará como común denominador la habilidad de comunicar, de organizar en un relato la vida individual y colectiva a partir de aquellos tres primeros. De esta manera, se es sensible a la experiencia en que la intervención del sujeto sobre su entorno y con relación a los demás sujetos tiene que mucho que ver con la manera en que la re-presente y la articule simbólicamente a fin de que sea reconocida por el Otro.

Los relatos identitarios de competencia se comprenden como aquellos en que el sujeto da cuenta del despliegue de sus habilidades para expresar su existencia en su mundo de trabajo, en estrategias que lo involucran como ejecutor de tareas, participante de nexos sociales y narrador. Por otra parte, los relatos de cesión argumentan el repliegue de los sujetos sobre el sí mismo. Pero en ambos casos se supone un propósito estratégico mínimo de continuidad como miembro de su comunidad, y un propósito óptimo que es la obtención de reconocimiento en su forma de respeto (Sennett 2003).⁵⁶

⁵⁶ Cabe recordar que este concepto confirma el sentido de dignidad humana ya expuesta conforme a Sartre (2006) y De Gaulejac (2015).

Se considera al respeto como el valor óptimo dado que implica una actitud receptiva del Otro, disposición de compartir del sujeto y condiciones sociales de expresividad, es decir, condiciones rogerianas para el desarrollo de la persona; en tanto que su ausencia es su negación como un ser humano integral, es no reconocer la existencia del Otro (Sennett 2003, 26). Además, es importante esta perspectiva para el caso de estudio, pues una premisa del respeto es el trato como iguales aún entre los diferentes; sin embargo, en la comunidad estratificada de la burocracia parece desarrollar la idea de que igualar a los sujetos puede atender justamente al respeto de quienes ocupan posiciones más privilegiadas de ejercicio de autoridad: “En su rigidez interna, la pirámide burocrática puede aplastar también la iniciativa y la inteligencia individuales [...] Sin embargo, no por ello la pirámide burocrática es una máquina sin alma; define un tipo particular de relaciones sociales” (Sennett 2003, 170), y señala el autor que estas se reconfiguran por el deseo de tener a quien mandar como una importa formula reguladora.

De ser así, aquellos que no están en posibilidad de ejercer autoridad formal pero necesariamente requieren el reconocimiento de su existencia en la organización, establecen sus propias acciones para insertarse en un plano social, una de ellas es relatando su propia versión de existencia al participar en su mundo. Estar en la organización no necesariamente significa pues competir con los otros, sino también ceder el mérito propio, ceder el derecho a ser respetados. En esta estrategia, relatarse a sí mismo como un sujeto que cede puede implicar la evasión no el tributo al Otro. La evasión es una ocasión de negación de sí mismo, pero también de negación del otro, es decir, un recurso de aquel que está en una posición burocrática de desventaja podrá negar su respeto a los demás articulando la inexistencia, la

incompetencia, lo inoportuno, lo confuso, entre otras condiciones, que le permitan relevarlo de su atención y operar conforme su propio criterio.

Respecto, a las formas expresivas se asume que los relatos pueden ser exacerbados o mesurados. Los primeros son aquellos en que el sujeto se presenta sí mismo mediante formas melodramáticas que destacan su competencia social con una importante carga emocional en su argumentación; el mérito requiere una argumentación que lo presente como inalienable e imprescriptible y una narración sencilla lo puede pasar por alto, por ello la profusión en datos y recursos expresivos para refrendar además del hecho, la naturaleza volitiva del acto humano involucrado. Estos relatos de identidad pueden corresponder a un exceso que enfatiza, redundante, reta al interlocutor, para transformar la experiencia simple en una ocasión de especial construcción de sentidos sociales. Relatos de identidad que exceden en tramas de inferencias a partir de una realidad elemental percibida y las lecturas contradictorias, confusas pero concluyentes para quien los narra.

Además de esa posibilidad de exceso narrativo, ocurre una forma en el otro extremo del *continuum*: la medida. Considerando que en esta investigación se suponen circunstancias constreñidas de expresión y acción para los sujetos, los relatos mesurados de identidades posiblemente esconden, ignoren, disminuyen ciertas formas y contenidos que puedan conducir o enfatizar una posición vulnerable del narrador debido a la confrontación que implican. Las formas melodramáticas de este tipo de identidades posiblemente afirman, más que la defensa pública del mérito, la capacidad de resiliencia del sujeto a su entorno, una resiliencia que integra y mimetiza para procurar una pertenencia evasiva del conflicto y de espera pasiva del reconocimiento.

4.3. Delimitaciones empíricas

El estudio se lleva a cabo en el periodo octubre 2015-octubre 2016 en dos instituciones del servicio público: los institutos estatales de Educación y el Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica, en dos entidades de la República: Aguascalientes y Durango. Se seleccionó a estas instancias de la administración pública federal debido a que ambas cuentan con una trayectoria previa en la maduración de la profesionalización de los servidores públicos (INEGI) y en la conformación de un servicio profesional de carrera (SEP, carrera magisterial), y cuya normatividad ya consideraba esa figura jurídica-administrativa.⁵⁷

Asimismo, debe señalarse que la analista se desempeñó como servidora pública federal por lo que se reconoce que con este estudio se hace a su vez una representación de esa realidad social influenciada por dicha condición. Sin embargo, se recurre a la llamada reflexividad comunicacional (Hidalgo 2006), es decir, se procurará superar una extrañeza inicial del fenómeno por comprender y convertirlo en un objeto de familiaridad a través del lenguaje con el que se comunican; se confía en que la superación de la indispensable extrañeza ante el sujeto de estudio puede apoyarse en un segundo momento de reflexión, en el conocimiento experimentado y organizado por el analista. La reflexividad comunicacional es acudir en la búsqueda del Otro, no se pretende una distancia ficticia entre los interlocutores, pues al final habrá de expresarse el fenómeno estudio en términos de un fenómeno conocido y comprendido.

⁵⁷ Asimismo, en ese conjunto de instancias con un servicio de carrera deben mencionarse a: Secretaría de Relaciones Exteriores (cuyo Servicio Exterior Mexicano suma más de 80 años), Procuraduría General de la República, Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Comisión Nacional del Agua, Procuraduría Agraria (Servicio Profesional Agrario), Instituto Federal Electoral (Servicio Profesional Electoral) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Sistema de Administración Tributaria).

4.4. Criterios de selección

En conformidad con una postura cualitativa de investigación, el diseño de la muestra no pretende una representación estadística de la población de los servidores públicos federales en México ni de la población de trabajadores de los dos institutos seleccionados, debido a que no se aspira a generalizar los resultados del diagnóstico a esos universos de empleados federales. En cambio se propone una comprensión a profundidad de la generación de la identidad dada la condición común que es el ser integrante de una comunidad burocrática al servicio del Estado en nuestro país.

La selección de la muestra integra a sujetos de estudios cuyas características contribuyen a comprender la función instrumental de la construcción de la identidad narrativa desde una posición organizacional que no inviste poder formal, este un activo valioso para la participación profesional y social en dicha comunidad laboral. Se opta por una muestra homogénea de individuos de esas organizaciones públicas en tanto que compartan una situación de: nivel administrativo, permanencia y antigüedad en la comunidad, y que se asuman como relatores de sí mismos en su entorno de trabajo inmediato. Para su integración, la selección de los informantes fue al azar sobre la base de las características que se detallan a continuación y que definen al universo de estudio; así varios relatos individuales tomados de la misma serie de relaciones socioestructurales se apoyan mutuamente y pueden constituir en su conjunto “un núcleo duro de evidencia” (Tarrés 2008, 142).

De igual manera, conforme Hernández Sampieri et al. (2006) se trata de una muestra por oportunidad y conveniencia pues se aprovecha las relaciones de la analista con miembros de esas comunidades para que funjan como *porteros* para conseguir la disposición voluntaria

de los informantes para la elaboración de sus historias de vida, mediante sus relatos. Los siguientes son los criterios específicos para la conformación de la muestra:

4.4.1. Administrativo

En esta investigación interesa la identidad de los servidores públicos sin poder formal en la organización, por lo que conviene una primera segmentación de ese universo de acuerdo con su posición administrativa: 1) personal técnico operativo y de apoyo, 2) mando medio, 3) directivo y 4) alta directiva. Los sujetos de la muestra corresponden a la primera categoría, lo cual implica que su competencia es técnica especializada y sus funciones no requieren un tramo de control sobre otro miembro de la organización, pero sí la instrucción, autorización y supervisión de un jefe inmediato. Esto es importante para estudiar en aquellos que se encuentran en condiciones más constreñidas para la agencia en la organización, de qué manera se recurre a la identidad narrativa –al menos- como un instrumento de acción social.

De igual forma, los integrantes de la muestra son empleados de base activos conforme la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, residen en alguno de los siguientes estados: Aguascalientes y Durango, y están adscritos a alguna de estas instituciones públicas: SEP e INEGI. De esta manera se desea realizar una contrastación por adscripción institucional y entidad que permita concluir acerca de los rasgos esenciales y los matices particulares de la identidad narrativa del servidor público. Además es necesario para investigar respecto a la no movilidad ascendente en la organización después de una trayectoria profesional que supera los 20 años de servicio y sus nexos con los temas de abuso de autoridad y atentados contra el mérito y la pertenencia.

4.4.2. Histórico

Los sujetos seleccionados han trabajado durante más de 20 años de manera exclusiva en el servicio público, por lo que compartieron en el periodo 1994-2012. Esta segmentación arbitraria aporta un contexto histórico común y corresponde a tres sexenios de administración pública federal, en los cuales conforme un enfoque neoinstitucionalista, se desarrolló una serie de acciones de atención a la cultura organizacional orientada por el desarrollo desde una óptica empresarial, el liderazgo efectivo, la innovación y la satisfacción del cliente externo (Guerrero 2003; Rhodes en Cerillo 2005). Con este criterio histórico se busca que los integrantes de la muestra hayan estado en contacto con las formas de discurso del combate a la corrupción y de un servicio público de calidad internacional, vigentes en ese periodo.

4.4.3. Psicológico

Este criterio se refiere al reconocimiento y aceptación del individuo de pertenecer a un grupo, es decir, los sujetos de la muestra deben reconocerse como miembros de la comunidad de servidores públicos, pero a su vez como integrantes de diversos grupos de referencia conformados al interior de esta, independientemente de los lazos administrativos. Para ello se acude en la concepción de Schein: “[...] cualquier número de persona que (1) interactúan unas con otras, (2) que sean psicológicamente conscientes unas de otras y (3) que se perciban a sí mismas como un grupo” (Schein 1982, 135). Con ello se apunta a identificar a quienes el sujeto de estudio reconoce como sus interlocutores de vida cotidiana, dentro y fuera de la organización y que, en este sentido, son los narratarios primordiales.

Esto es de importancia pues interesa reconocer no sólo a los interlocutores naturales de los sujetos de estudio, es decir, sus pares, o aquellos de la estructura orgánica con quienes obliga la cadena de producción, sino además al Otro con quien asume una filiación voluntaria

con base en nociones éticas, amistosas, ideológicas, etc., y que es capaz de sobrepasar o evadir a los organigramas.

4.4.4. Interactivo de comunicación

Los sujetos que integran la muestra interactúan de manera cotidiana con sus grupos de referencia, cara a cara si bien cuentan además con recursos de comunicación alternativos (personales o de la organización). De esta manera, participan en situaciones de exposición intensa al intercambio de información e influencia del Otro en la construcción de las identidades narrativas.

A partir de estos cuatro criterios: administrativo, histórico, psicológico e interactivo de comunicación, se seleccionaron informantes que se reconocen a sí mismos como relatores de su identidad en la vida cotidiana, no en un sentido teórico, si no como “contadores” de su experiencia cotidiana de trabajo con otros a fin de obtener una retroalimentación sobre cómo se percibe su forma de pensar y obrar en el ámbito del servicio público. Con ello se pretende saber acerca de los propósitos de operación en su cotidianidad y posible agencia, que cruzan la intención de relatar su desempeño en la organización.

4.5. Muestra y sus unidades de estudio

De acuerdo con información de la Secretaría de la Función Pública, al 15 de noviembre de 2015, la administración pública federal registró una población de 1, 462, 515 servidores públicos con los tipos de contratación permanente y eventual, de los cuales 99, 725 están adscritos a la Secretaría de Educación Pública y 17, 805 al INEGI, al 5 de octubre de 2017. Como expresa esta tabla:

Tabla 9. Número de servidores públicos en la APF, SEP e INEGI

	Número de servidores públicos	Tipo de personal categorías Enlace y Operativo
APF	1, 462, 525	1, 365, 435
SEP	99, 725	96, 736
INEGI	17, 805	15, 262

Fuente: Elaboración propia conforme solicitudes de información a INFOMEX 0002700264015, para datos de la Administración Pública Federal y SEP (noviembre 2015),⁵⁸ así como a la Plataforma Nacional de Transparencia 4010000057817, para datos del INEGI (octubre 2017).

De la población de trabajadores de la SEP y del INEGI en las dos entidades seleccionadas se integró una muestra de dos sujetos por cada una, que en total suman ocho sujetos de estudio. La matriz de la muestra de los sujetos de estudio es la siguiente:

Tabla 10. Matriz de sujetos de estudio

Institución pública de adscripción	Estado de residencia	Cantidad	Nivel administrativo	Pertenencia a un grupo	Antigüedad en el servicio público
Instituto de Educación	Aguascalientes	2	Personal de las categorías enlace y operativo APF	Por tramo de control	Con al menos 20 años de antigüedad en el servicio público
	Durango	2		Por afiliación personal	
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	Aguascalientes	2			
	Durango	2			

El acceso a esta muestra es mediante *porteros* a quienes se les presentó el proyecto de investigación. Así, los *porteros* propusieron a los informantes y apoyaron en la concertación de citas con estos. De acuerdo con los criterios de selección y la disponibilidad de informantes, dicha muestra se integró como sigue:

⁵⁸ Se solicitó la actualización de estos datos a 2017 a la SEP, folio 0001100567717 de INFOMEX, respondió el 13 de diciembre de ese año que esos datos deben ser solicitados a la SFP.

Tabla 11. Descripción de los informantes de acuerdo con información biográfica

Informante ⁵⁹	Institución	Estado de residencia	Información biográfica					
			Sexo	Edad	Perfil académico	Nombre de la plaza	Puesto actual	Antigüedad en la APF
César	SEP	Dgo.	Hombre	47	Licenciatura	Maestro de tiempo completo	Técnico de divulgación institucional	22
Liliana		Dgo.	Mujer	43	Preparatoria	Enlace de operación	Enlace de operación	23
Saúl		Dgo.	Hombre	69	Secundaria	Oficial de servicios	Técnico Mantenimiento	35
Jacob		Dgo.	Hombre		Licenciatura	Carrera técnica	Diseñador gráfico	24
Alejandra		INEGI	Ags.	Mujer	47	Licenciatura	Enlace de operación	Capacitador
Rosario	Ags.		Mujer	51	Secundaria	Oficial superior	Corrector de estilo	25
Lucía	Ags.		Mujer	45	Carrera técnica	Secretaria	Secretaria	22
Iris	Ags.		Mujer	51	Normal Superior	Secretaria	Secretaria ejecutiva	21

4.6. Diseño metodológico

Con el fin de plantear explicaciones respecto a la identidad del servidor público como uno de los factores activos que resultan y retroalimentan una cultura de corrupción en la administración pública, se propone una metodología apoyada en los enfoques etnográfico y biográfico. Con ambas perspectivas que posibilitan la investigación en los ambientes microsociales se podrán describir las concepciones y la prácticas con que un determinado servidor público asume los estigmas de la corrupción, o bien aquellas que conducen a la generación de identidades marginales subversivas de tales prejuicios.

⁵⁹ Los nombres que se presentan son ficticios de acuerdo con la carta compromiso presentada a los informantes.

4.6.1. Operacionalización de conceptos clave

Los conceptos clave en esta investigación son Corrupción e Identidad, como se ha detallado en los capítulos II y III, respectivamente. A partir de lo que ahí se explica, en este subapartado se hacen sólo algunas acotaciones que vienen al caso para el establecimiento de los indicadores respectivos. Puesto que se define a la corrupción como un proceso de violencia posibilitada por el abuso de autoridad⁶⁰ que atenta contra la dignidad del cargo y la dignidad humana, es relevante identificarlo como un articulador de la narración, es decir, no interesa metodológicamente recoger evidencia que confirme o no un fraude a la autoría de un trabajo, por ejemplo, sino observar su potencialidad en tanto creencia para detonar una representación de sí mismo acosado y que se repliega o bien, se defiende.

Este abuso según Eyraud y Salter (2006) puede ser violencia en el universo de sentido (las formas simbólicas sociales y de la organización que justifican los atentados contra el trabajador y su obra); violencia contra el mérito (la corrupción contra el mérito de un sujeto mediante a la apropiación de una obra, legítima o no, cometida por un tercero o bien, por la negación del talento); violencia contra la pertenencia (la corrupción que atenta a la pertenencia como su degradación o negación, orientada a la exclusión o menosprecio); y violencia de las condiciones de trabajo (aquellas circunstancias legítimas de trabajo y/o que al ser sujetas a criterio de un personal de mando, agreden la integridad del trabajador).

En este estudio la corrupción se articula operativamente conforme la definición de Casar (2012), la perspectiva de violencia de Zizek (2013), así como las reflexiones de Eyraud y Salter (2006) respecto a las formas contemporáneas de atentados contra los centros de

⁶⁰ Cabe recordar que el abuso de autoridad resulta de una formación social que pone en tensión condiciones de vulnerabilidad, percepción del riesgo y recursos de dominación de los sujetos involucrados, para imprimir legibilidad a una relación social.

trabajo o algunos de sus miembros, por agentes internos y externos a la organización. Las dimensiones e indicadores del concepto Corrupción se formulan como sigue:

Tabla 12. Dimensiones e indicadores de Corrupción

Corrupción		
Corrupción subjetiva		Corrupción objetiva
Por lenguaje	Por agentes	Por sistema
Recibe humillaciones verbales y no verbales. Recibe indicaciones en la forma de amenaza. Expresa su opinión sólo con motivo de su función técnica. Se le miente.	Ha sufrido atentados a la integridad física: de la persona, de los instrumentos de trabajo, de los centros de trabajo. Ha sido hostigado físicamente. Se le excluye en toma de decisiones entre iguales. Se le excluye de los estímulos y recompensas.	No denuncia la corrupción. La interacción laboral se define por la función técnica. La evaluación (formal e informal) debe tener un sentido unidireccional descendente. La ejecución de la tarea es inconsistente debido a interrupciones o distracciones. Se reconocen sus talentos y méritos de acuerdo con su rol y funciones. Se adjudica a terceros la realización de una obra. Autocompensaciones no permitidas normativamente. Se le afecta en su salud física y emocional para cumplir una tarea.

Fuente: Elaboración propia conforme Casar (2012), Zizek (2013) y Basoredo y López (2013).

El segundo concepto clave es el de identidad que se busca reconstruir a partir de su expresión narrativa en las historias de vida. La identidad del servidor público se genera a través de un proceso en que el individuo asume su inclusión en una categoría determinada en conformidad con su grupo. Si los individuos en su conjunto se ven a sí mismo como pares se consolida una identidad colectiva (Mercado y Hernández 2010). Desde la perspectiva de la identidad social como identidad cultural, Giménez la define como “el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos), a través de los cuales los actores sociales (individuales o colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los

demás en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado” (Giménez 2000, 54).

Tabla 13. Dimensiones e indicadores de Identidad

Identidad			
Repertorios culturales interiorizados	Valoraciones	Afectividad	Propósito
Posee conocimiento organizacional	Evalúa los repertorios culturales de la organización	Le produce satisfacción su adscripción a la organización.	Realizar una carrera en el servicio público
Identifica a los actores representativos y sus acciones	Evalúa los estereotipos y estigmas.	Identifica y expresa sentimientos contradictorios por su pertenencia.	Ser agente de transformación virtuosa en la organización
Participa de rituales organizacionales	Comparte el decálogo de valores de la organización	Controla los aspectos emocionales de su desempeño profesional.	Aportar de acuerdo con su competencia al desarrollo del país
Identifica estereotipos del servidor público	Acepta los límites que le definen su posición en la organización	Se siente emocionalmente afectado por estereotipos y estigmas.	Consolidar un ingreso económico y seguridad social
Identifica estereotipos de su posición organizacional	La cultura organizacional le ayuda a comprender e intervenir en el entorno laboral.		
Manifiesta su adscripción a diversos grupos socioculturales			
Identifica el sistema de valores			
Identifica la transformación de su cultura organizacional			
Acepta la evaluación sistemática			

Fuente: Elaboración propia conforme Giménez, 2000.

4.6.2. Instrumentos

Con el propósito de recabar y organizar la información etnográfica de acuerdo con la técnica de la historia de vida se realizaron dos instrumentos; se trata de un par de guías que ayuden una, en el registro temático y la otra, en la construcción de las líneas de vida. Ambos se presentan en el Anexo 2. Instrumentos. Cabe señalar que la aplicación de las entrevistas semiestructuradas fue antecedida por la entrega a los informantes de una carta compromiso en la que se hace constar la responsabilidad de la doctorante en el uso de los datos personales,

así como la acreditación respectiva (credencial de estudiante del COLSON). La carta se agrega como Anexo 1.

4.6.3. Método de análisis

El método de análisis es la Fenomenología hermenéutica de Ricoeur, como se explicará enseguida, y tendrá como respaldo a los modelos estratificado de Ingarden y el camino del héroe de Campbell. Se justifica asimismo la integración de estos métodos mediante una adecuación, así como las advertencias metodológicas de la construcción del corpus de análisis.

4.6.3.1. Consideraciones iniciales

Se ha dicho ya que el propósito principal en este estudio es reflexionar acerca de la identidad del servidor público como uno de los elementos de cultura organizacional en la administración pública que dan cuenta de la permanencia de saberes y prácticas de la corrupción en el servicio público. La identidad pues se entiende como un recurso de la acción social con la cual el sujeto interactúa, asimila y transforma su entorno inmediato (Giménez 2012). Para ello se decidió indagar en el espacio microsocioal de los servidores públicos y registrar empíricamente ese concepto a través de la construcción de historias de vida.

La propuesta metodológica da continuidad a la noción del sujeto reflexivo de Giddens (1998) que lo describe como un agente capaz de explicar su comportamiento y los fundamentos de éste, si bien no necesariamente identifica la motivación directa de ello. Entonces, al asumir como vértice de la acción social a un sujeto que es por sus capacidades de hacer y de reflexionar al respecto, las historias de vida son un ejercicio a través del cual, el informante puede articular en un texto (Ricoeur 2002) la naturaleza intencional de su hacer para conseguir un resultado y revisar las consecuencias esperadas o no de su obrar.

La historia de vida es el vehículo portador de una identidad narrativa (Ricoeur 1995), es decir, es un relato que da cuenta del quién de la acción al tiempo que expone el sentido de la experiencia individual cuando ésta debe resolver mediante continuos procesos de interpretación; pero también es una trama argumentativa con pretensión de veracidad que hace posible su discusión pública (Habermas 1999). En consecuencia, al comprender a la identidad como un elemento activo de su cultura, en tanto texto, se debe reconocer su carácter histórico-cultural y ser referido a dichas dimensiones.

Otra premisa introductoria a las decisiones metodológicas tiene que ver con la naturaleza de su contenido. El sujeto reflexiona acerca de su obrar situado en un tiempo-espacio teniendo como referencia el conjunto de costumbres y normas que procuran un cauce a su comportamiento en el entorno laboral y/o en los diferentes grupos de referencia. Esto es, su hacer se comprende como resultado de actos volitivos susceptibles de enjuiciamientos éticos, lo cual influye en la manera en que el relator selecciona y presenta la información relativa al tema de corrupción y de violencia en general. Comúnmente se puede esperar dos circunstancias: una, que se niegue o se esconda a aquellos sucesos y comportamientos que pueden implicar censura o sanción por parte de los interlocutores; y segunda, que se sobredimensionen aquellas experiencias y conductas en las cuales se presente como un sujeto intachable.

En ese mismo sentido, se puede esperar además que el sujeto que narra su vida en un entorno de violencia recurra a diversos recursos semánticos y de argumentación sobre su obrar y el de los otros con el fin de presentarse como un sujeto legible, cuya agencia responde intencionalmente a razones y que está en control de las consecuencias de ésta. Sin embargo, se tiene presente que la legibilidad no es neutra, sino que como señala Zizek (2010) ésta es

afectada por las condiciones extradiscursivas que corresponden a una visión predominante de la realidad de la cual posiblemente participe el narrador. De ser así, las narraciones biográficas contienen esas marcas de un discurso dominante que normaliza la manera en que los sujetos se confrontan en un campo de exigencias cruzadas a las que cada uno es sometido a su vez por los demás. Algunas de esas marcas pueden ser una visión prospectiva racional managerial del trabajador o las representaciones tradicionales de la familia, por ejemplo.

A partir estas consideraciones generales y de otras planteadas más puntualmente en las reflexiones teóricas respecto al sujeto, la comunidad burocrática, la sociedad de riesgo, así como de los conceptos clave identidad y violencia, presentados en los capítulos correspondientes, se ha elegido adoptar una perspectiva hermenéutica fenomenológica y recurrir a modelos de análisis que abrevan en las ciencias del lenguaje, como se presenta a continuación.

4.6.3.2.Fenomenología hermenéutica de Ricoeur

Los planteamientos de Paul Ricoeur permiten poner en el centro de la metodología de análisis al acto de narrar. Su perspectiva crítica demanda la atención del hermeneuta en la voluntad y la conciencia de los sujetos como propulsoras creativas, y en el símbolo que se encuentra alcanzado por la experiencia temporal. De igual manera, esta perspectiva fundamenta la posibilidad de asignar sentido a las identidades –individual y colectiva- a partir de su carácter narrativo que así posibilitadas y sujetadas por el tiempo pueden devenir en un discurso histórico determinado.

El autor señala que existe una unidad funcional entre los múltiples modos y géneros narrativos cuya naturaleza es temporal: lo que se narra tiene lugar en el tiempo y se desarrolla

debido a ese fluir, es un elemento de la experiencia humana que se expresa tanto en la historia como en la ficción. En otras palabras, para el autor la narratividad identifica, integra y explica la experiencia temporal. Y para llevarlo a cabo pone la atención analítica en los procesos de selección y de organización del lenguaje en el texto, el cual es “todo discurso fijado por la escritura” (Ricoeur 2002, 127) o bien “las unidades de discurso más largas que la frase” (Ricoeur 2000, 191).

Al proponer un discurso asido por el lenguaje escrito se ha de cuestionar el agotamiento aparente que la escritura realiza respecto al habla, pues pareciera desde una postura estructuralista que la escritura no aporta más allá de fijar el habla. Al contrario, Ricoeur mantiene atenta la mirada en la naturaleza del texto cuando no se trata sólo de transcribir un habla previo y, en cambio, se verifica directamente la acción de escribir lo que se desea expresar. Afirma que la escritura es equiparable al habla, pues capta e inscribe llanamente la intención de decir, esencia constitutiva del discurso. De tal suerte que, uno, el texto preserva el discurso y lo hace accesible a la memoria individual y colectiva;⁶¹ así como, dos, hace posible una traducción analítica del lenguaje para incrementar su eficacia.

En este estudio, la construcción del texto en la forma de una historia de vida se entiende como un abordaje histórico-social de la vida cotidiana que involucra condiciones empáticas para establecer tensión entre los partícipes –hablantes, escritores, lectores- insertos en contextos sociales particulares. En un primer momento hay encuentro cara a cara donde el diálogo conducido por el narratario intenta captar incluso una dimensión íntima del

⁶¹ De Gaulejac y Silva (2002) subrayan, en esa línea de pensamiento, que la memoria activa las tensiones entre lo histórico y lo narrativo, en el proceso mediante el cual el sujeto construye su historia pero funda su identidad (individual y colectiva). El olvido es un articulador fundamental en esa dinámica.

narrador, si bien se mantiene prevenido de la relación del sujeto con el hecho social y se cede un lugar privilegiado a ese narrador. El doble ocultamiento que procura la escritura ocurre hasta un segundo estadio en que el narrador retoma su oralidad transcrita y la explora nuevamente en un diálogo interno que procura la legibilidad para sí mismo y los lectores potenciales. Sucede la apropiación, es decir, aquella interpretación del texto que conduce la interpretación de sí de un sujeto que de tal suerte logra comprenderse; es una hermenéutica reflexiva que consigue establecer al sí mismo y al sentido, si bien a través de los recorridos, paréntesis, divagaciones y arribos que propone la narrativa, en este caso, la narrativa autobiográfica (Ricoeur 2002).

La historia de vida traba el discurso oral así como el discurso escrito, sujetando en todo caso mediante la escritura la voluntad de decir. Habrá que revisar pues las implicaciones que ello tiene para un análisis hermenéutico por la relación entre las subjetividades convocadas, el lenguaje y la función referencial. Ricoeur afirma en principio que una vez que se abandona la oralidad y se instala el texto, el discurso significa plenamente, es decir, la referencia del texto –suprimida la relación con el medio circunstancial de la oralidad- es “efectuar la referencia” (Ricoeur 2002, 130), es una lectura en tanto interpretación, una que tiene como vértice a la semántica de las significaciones con sentido múltiple o simbólicas (Ricoeur 2008, 16).

La hermenéutica de Ricoeur demanda que los textos sean puestos en libre relación con los otros textos que suplen a la realidad propia de la oralidad, que las relaciones entre los textos evidencien un imaginario literario. Este movimiento llama a la comprensión “como un modo de ser” (Ricoeur 2008, 11), más precisamente a la ontología de la comprensión que pretende dejar la problemática del sujeto y el objeto para reflexionar sobre el ser, aquel que

existe al modo de un comprender del ser. Con la comprensión, la hermenéutica pretende igualarse al autor del texto, “reproducir el proceso creador que ha engendrado a la obra” (Ricoeur 2002, 134). Pero asimismo, la hermenéutica procura la objetivación de esas energías creadoras que median en un movimiento psíquico al autor y al lector apelando a las significaciones, valores y fines.

Ese movimiento es la interpretación, definida como el descifrar de un significado oculto en el signo aparente y para ello se deben evidenciar los diferentes niveles de significación que hacen posible la significación literal (Ricoeur 2008). La interpretación apela al sentido múltiple del símbolo, definido por este autor como “toda estructura de significación donde un sentido directo, primario y literal designa por añadidura otro sentido indirecto, secundario y figurado, que sólo puede ser aprendido a través del primero” (2008, 17). Este conjunto de concepciones –comprensión, interpretación, símbolo- fundamentan un modo de analizar al texto: “La comprensión proporcionar el fundamento, el conocimiento mediante signos del psiquismo ajeno, y la interpretación aporta el grado de objetivación, gracias a la fijación y la conservación que la escritura confiere a los signos” (Ricoeur 2002, 133).

Respaldado por las reflexiones de Heidegger y Gadamer que apuntan a la mediación como el concepto clave para entender a la comprensión del texto, Ricoeur incorpora una propuesta hermenéutica que articula la condición metódica y la condición ontológica en la interpretación del texto. Así mantiene la exigencia de un análisis adherido a la tradición estructuralista sumada a la hermenéutica ontológica, pero el propósito es la objetivación de la cosa del texto, ese mundo mostrado por el texto que se distancia de la realidad contenida en el discurso cotidiano, que encuentra un entorno y un público. Se trata de evidenciar las

relaciones internas del texto y de dar cuenta de la realización en el discurso propio del sujeto que lee (semiología y semántica), para impulsar una interpretación crítica en un arco hermenéutico (Ricoeur 2002, 144).

En el presente estudio, el texto se presenta en la forma de la historia de vida, como un testimonio del pasado –garantía de lo acontecido- que a partir de la imaginación ordena una forma de ser en el mundo y un mundo en el que se es. Es una narración que aspira a ser histórica al retrotraer lo acontecido sin estar ya presente mediante la imaginación y que incluso por este mismo recurso incorpora elementos ficticios, organizados ambos en una narrativa que es, primero, debido a la instauración de su referencia: el mundo del texto, el cual es el objeto de la interpretación hermenéutica; y segundo, porque el analista lo hace presente en su palabra mediante la re-descripción (metafórica) del pasado.

La advertencia está: hay que evitar la confusión entre un hecho histórico y un acontecimiento real recordado (Ricoeur 2000b). El hecho es, primero, un acontecimiento interpretado, pero, segundo, asimismo es el contenido de un enunciado, una vez que se trueca en prueba documental, fijado por la escritura y vinculado a una operación historiográfica (huellas, documento y preguntas): “El hecho no es el acontecimiento, devuelto a su vez a la vida de la conciencia del testigo, sino el contenido de un enunciado que intenta representarlo... el hecho se construye por el procedimiento que lo separa de una serie de documentos de los que se puede decir que, en cambio, son su fundamento”. (Ricoeur 2000b, 233).

El sentido ontológico está presente además al considerar que con la narración autobiográfica, el sujeto comprende quién es y lo que podría haber sido, lo cual se logra debido a la ficción: es la identidad narrativa (capítulo III). El analista aquí procura obtener

esta identidad tejida en relatos para con una actitud crítica reconfigurar una versión de lo que un momento histórico determinado pudo ser “real”. De tal manera que a la imaginación que reconstituye un pasado se suma otra fuerza de la conciencia: la memoria. La memoria se entiende como la sujeción original de esta conciencia con el pasado, particularmente en esta tesis interesa identificar la memoria colectiva como el nervio que actualiza recuerdos compartidos y legitima la memoria individual mediante actos de comunicación en la vida cotidiana. Ricoeur recuerda que la imaginación tiende a la ficción, a lo posible (*story*), en tanto la memoria tensiona por su aspiración a la verdad (*history*) y a explicar esas *stories*, pero en todo caso el tiempo social implica esa relación entre el *story* y la *history*.

En síntesis, el corpus de análisis de esta tesis se conforma por un conjunto de relatos particulares que afirman un sentido histórico del comportamiento de su enunciador, su análisis hermenéutico demanda seguir la historia que se relata, es decir: “...comprender una sucesión de acciones, pensamientos, sentimientos que presentan a la vez cierta dirección pero también sorpresas (coincidencias, reconocimientos, revelaciones, etcétera)” (Ricoeur 2002, 166). Al ser relatos de lo que ya no es, queda por explorar su ficción en un movimiento guiado por las preguntas del lector en el cual la explicación sigue a la comprensión, es un ejercicio de dar sentido a los hechos pasados presentados en un relato. El “camino largo” que ofrece Ricoeur para seguir ese relato inicia aquí respaldado por un análisis de sus estructuras conforme el modelo estratificado de Ingarden, como se presenta a continuación.

4.6.3.3. Modelo estratificado de Ingarden y el camino del héroe de Campbell, las trabes

En este estudio sobre la identidad del servidor público, se ha reconocido en otros momentos que una característica comúnmente presentada en la articulación de testimonios sobre la

corrupción o violencia es el ocultamiento intencional que los informantes realizan de su participación directa o indirecta al respecto. Por ello se acude a la noción de opalescencia/iridiscencia del texto para enfatizar a aquellos recursos que procuran encubrir aspectos de intimidad y privacidad del enunciador que puedan afectar la presentación de una identidad deseable.

La opalescencia en Ingarden es un concepto que vincula la experiencia ante la obra artística, es un constructo que ilustra la revelación de la esencia artística del texto, sus cualidades de belleza, la naturaleza creativa. La función de la opalescencia es estimular el deleite artístico, no es realmente improvisada, sino la provocación intencional entre elementos de iridiscencia y aquellos de opalescencia. Ingarden presenta de tal suerte la naturaleza opalescente de la obra artística: una cualidad que entreteje lo evidente con el misterio opalescente. El texto logra así su compromiso con la sorpresa. Sin embargo, no se trata en esta investigación de desvelar la condición artística-estética de la obra, sino apoyarse en el constructo para explorar en la experiencia reflexiva del autor que al decir de sí para sí (y los otros) y redescibirse para sí (y los otros) procura el despliegue de un protagonista que actúa en un contexto social y en un momento histórico dados, de tal manera que coincida con sus expectativas (teniendo en mente las del otro) y principalmente, contribuya a reconstruir, a restaurar su identidad ante el estigma y el prejuicio, por lo menos.

La intención es que al aplicar con este concepto una pátina a los relatos identitarios se muestren primero, los acentos luminosos en oposición a los opalescentes, y permita después, asentar con mayor claridad cuáles son los elementos discursivos que fueron sumergidos en la oscuridad y cuyos rastros son los que probablemente crean esa opalescencia. En el evento comunicativo en que un enunciador se presenta narrativamente

ante los demás, las estrategias de opalescencia someten a una rearticulación a los sujetos, las prácticas sociales, los tiempos, los lugares, las creencias, los valores, etc., que se amasan en la memoria y en la imaginación con un propósito instrumental antes que estético, es decir, la construcción de una verdad deseable para sí mismo y el interlocutor/lector.

A fin de aportar en este sentido al análisis de las historias de vida que conforman el corpus de la investigación, se recurre a dos autores: Roman Ingarden y su modelo estratificado de texto para sujetar la articulación narrativa, así como a Joseph Campbell por su modelo formal narrativo, el camino del héroe, para evidenciar la actitud protagónica y, de ser el caso, la agencia del narrador de relatos. Ambos autores se presentan a continuación:

Ingarden (1998) afirma que la obra literaria es un objeto intencional, resultado de los actos creativos de la conciencia del autor que se materializa a través de la escritura en un texto. Es además un objeto complejo por cuya esencia estratificada puede describirse en cuatro niveles:

1. Fonético: sonidos verbales y formaciones fonéticas constituidos por los sonidos verbales.
2. Semántico: unidades significativas o de sentido de diversos órdenes (mundo presentado de la obra).
3. De los objetos proyectados o representados, aspectos múltiples esquematizados, de aspecto continuo y series (correlatos intencionales de cosas).
4. De objetividades representadas y sus vicisitudes (aspectos esquematizados desde los cuales los objetos se presentan en la obra).

De tal forma que la intencionalidad y su estructura estratificada la confirman intersubjetivamente accesible y reproducible, es decir, vinculada con una comunidad de lectores. La obra pues, requiere ser concretizada en un acto de lectura que exhibe dos

momentos neurálgicos de su creación: el artístico a mano del autor y el estético por su lector. Ambos puntos creadores son extremos de un vaivén creativo que da margen a la indeterminación, tal que es inherente a la concretización misma. Lo que implica que ante las indeterminaciones de la obra, el lector creativamente consume la obra “llenándola” en alguna forma armónica (la exigencia del comprender e interpretar en Ricoeur) con la intención original, es decir, se realiza la concretización de la obra (Ingarden) o su objetivación (Ricoeur). Esa complicidad intersubjetiva en el bamboleo creativo detonado por la obra puede llevarse a cabo en cualquiera de los estratos y entrelazándoles para orientarse a una meta común entre autor y lector, pero justo también hace posible la mutua sorpresa.

En cuanto al estrato de los objetos proyectados, la indeterminación surge “cuando es imposible, sobre la base de los enunciados de la obra, decir si cierto objeto o situación objetiva posee determinado atributo” (Torner 2005). El lector crítico o esteta procurará comprender la indeterminación en ese estrato como inherentes a la estructura para continuar persiguiendo la obra. Pero se advierte que un lector menos avezado intentará “subsana” esas indeterminaciones a partir de conclusiones no soportadas por el texto. De aquí que Ingarden suponga un lector que necesita llenar los espacios de indeterminación y no tanto comprenderlos como formas “naturales” a la aprehensión de la obra por sus lectores.

La ambigüedad puede fincar sus cimientos en las palabras o en un velo depositado sobre la unidad mínima de sentido, la oración. Se considera ambigua a la oración en tanto su contenido de sentido reserva componentes que son ambiguos respaldados en los que no lo son. Es una estrategia común del lenguaje en la vida cotidiana. Vergara (2001), en la tradición de Ingarden, explica que por esta característica, la obra es un objeto pluridiscente y plurisignificante cuya ambigüedad es realmente un elemento integrador que provoca en quien

la presencia críticamente sensaciones por lo que oculta, acentuando cualidades y ocultando otras. De igual manera, la opalescencia sintáctica-morfológica al ascender a los demás estratos del texto para tamizar personajes y situaciones, logrará acentuar la iridiscencia de esa especie de sentido práctico de cómo comportarse en un momento determinado (*habitus* bourdiano) que justifique como evidente, legible las relaciones en que se vinculan los personajes del relato.

Es importante señalar que en este análisis se realizó una adaptación del modelo de Ingarden para subrayar los elementos de sentido; es decir, los cuatro niveles se reagrupan en dos grandes ámbitos: 1) el morfosintáctico que ofrece las características formales descritas en el nivel fonético; y 2) el de los códigos culturales, que da cuenta de los discursos y sus sentidos sociales soportados a través de los niveles semántico, de los objetos proyectados y de las objetividades representadas.

El análisis de la identidad narrativa se busca en su andamiaje discursivo con Ingarden pero asimismo se desea destacar la capacidad de agencia que el propio sujeto de la narración se reconoce a sí mismo. Por ello, otro recurso analítico estructuralista que incrementa la iridiscencia de los esquemas generativos a partir de los cuales los sujetos dan cuenta de su entorno para ser legibles y eficaces, es el modelo del camino del héroe de Joseph Campbell. En una narración biográfica, el propósito al que se somete la opalescencia es la construcción de una verdad sobre sí mismo en esa gestión en el mundo y que debe tener la capacidad de ser aceptada por una comunidad determinada. El discurrir del texto se acepta por su capacidad para articularse con la experiencia común en la vida cotidiana (ficción/historicidad), es la articulación del discurso con el mundo y con otros textos (discursos), es su capacidad de exponer su referencialidad. Las narraciones de identidad procuran pues una verdad aceptable

para los otros, al menos una que pueda ser discutida por y con los otros, digna de ser escuchada y lograr exhibir así ciertas sorpresas, aquellas que se dan en virtud de la experiencia exclusiva, privilegiada de quien protagoniza. Ante la rutina y el estereotipo percibido por los otros, este relator procura sorprenderlos al rearticular los tornasoles de su vida cotidiana.

La estructura morfosintáctica se deconstruirá conforme el modelo de Campbell (1959) que ayuda a describir el patrón narrativo común en diferentes mitos culturales y que se integra por tres etapas: separación, iniciación y retorno. Los relatos biográficos asimismo se organizan conforme secuencias (en tanto unidad de tiempo, espacio y propósito de la acción) dan cuenta de las diversas confrontaciones del narrador (enunciador) a fin de lograr un cometido: presentarse a sí mismos. En este estudio, se obtuvieron relatos que presentan a los sujetos como hacedores de una labor productiva en la administración pública. Por tal motivo, algunos nombres de las etapas han sido modificados para ganar en sentido analítico, pero se reserva entre paréntesis el nombre original como es presentado en *El héroe de las mil caras* (Campbell 1959):

1. La separación

- 1.1. La llamada de la aventura. El héroe enfrenta un primer reto con la disyuntiva de tomar una decisión al respecto.
- 1.2. La negativa al llamado. El héroe decide continuar su rutina y no perder su estabilidad.
- 1.3. Encuentro con el mentor o la ayuda supernatural. El héroe recibe el apoyo de alguien para aceptar el llamado, y se prepara para la confrontación.
- 1.4. El cruce del primer umbral. El héroe abandona su mundo ordinario para ir a lo desconocido. Puede realizar su tarea o perderse.

- 1.5. La transformación (El vientre de la ballena). El héroe va hacia adentro para renacer, es una forma de autoaniquilación.
2. La iniciación
 - 2.1. El camino de las pruebas. El héroe está en el nuevo entorno respaldado por diversos objetos valores para superar una serie de tareas difíciles.
 - 2.2. El encuentro con su mayor aspiración (El encuentro con la diosa). El héroe ha vencido y conoce la réplica poderosa de su deseo, es la prueba final del talento para ganar el don último.
 - 2.3. El reconocimiento de sí mismo (La mujer como tentación). El héroe descubre su identidad con respecto a sus pruebas, aspiraciones y enemigos, reconoce su naturaleza contradictoria.
 - 2.4. La confrontación con el obstáculo principal (La reconciliación con el padre). El héroe supera el obstáculo complejo de lo poderoso y pecaminoso mediante la fe en las bondades de ese obstáculo.
 - 2.5. Apoteosis. Es el renacer del héroe en algo más de lo que era, supera sus propios deseos y hostilidades que generan sus atracciones ambivalentes. Es la agonía de romper con las limitaciones personales.
 - 2.6. La gracia última. El héroe obtiene merecidamente la fuerza, el tesoro, la gracia, el conocimiento.
3. El regreso
 - 3.1. La negativa al regreso. El héroe duda o rechaza regresar a su comunidad con el trofeo transmutador de la vida.

- 3.2. El estoicismo (La huida mágica). El héroe inicia el regreso respaldado por su patrono pues puede complicarse con nuevos obstáculos.
- 3.3. El rescate del mundo exterior. El héroe puede necesitar ser respaldado por el mundo exterior al regreso de su aventura, lo llama de vuelta. Si acude hay armonía, si no, choque.
- 3.4. El cruce del umbral del regreso. El héroe comprende que los dos ámbitos (del que procede y al que va) son uno. La hazaña del héroe es reconocer que los valores y distinciones importantes en el mundo real desaparecen con la asimilación del yo en lo que antes era otredad. Sin embargo, siempre se guarda cierta incongruencia, cierta divergencia: el don conquistado se racionaliza y se convierte en una no-entidad con la necesidad de que exista otro héroe que revitalice ese entorno.
- 3.5. La posesión de los dos mundos. La capacidad del héroe para cruzar en ambos sentidos la división de los mundos, es una especie de transfiguración. En algunos casos es la presencia anónima del héroe (sabio, ermitaño, etc.).
- 3.6. Libertad para vivir. Se logra la reconciliación de la conciencia del individuo con un estado de ser en su entorno mediante una comprensión de los fenómenos.

Con base en la deconstrucción morfosintáctica del texto que permiten estos dos modelos –estratificado del texto y el camino del héroe–, se desarrolla una lectura hermenéutica que responda acerca del sentido de esas unidades de análisis y dé cuenta del *decir algo de algo*, es decir, la propia labor de interpretación en el sentido de la fenomenología hermenéutica de Ricoeur, con el fin de procurar expandir el mundo contenido en el compendio de historias de vida aquí estudiado.

Tabla 14. Articulación de los modelos de análisis y su adaptación para examinar la identidad narrativa del servidor público federal mexicano

Análisis hermenéutico de la identidad narrativa. P. Ricoeur.		
Opalescencia en el relato		Opalescencia en la agencia narrada
R. Ingarden	Adaptación y correlación propia	J. Campbell
Nivel Fonético	Morfosintáctico	
Nivel Semántico		La separación
Nivel de los Objetos proyectados	Códigos culturales	La iniciación
Nivel de las Objetividades representadas		El regreso
Análisis praxeológico del sistema de relaciones sociales. P. Bourdieu.		

Fuente: Elaboración propia con base en Ricoeur (2002, 1995), Ingarden (1998), Campbell (1959) y Bourdieu (2008, 1997).

En consecuencia, sigue que las metáforas vengan al frente de la lectura para detonar realmente la iridiscencia más rica del texto, aquella que resulta de la forma en que el sujeto que enuncia redescubre su mundo. La tabla 14 presenta la correlación entre los modelos de análisis con el propósito de demostrar la función de la opalescencia en la identidad narrativa para activar un relato y para dar cuenta de la agencia que el sujeto dice de sí mismo; además, señala la adaptación propuesta para el análisis de los niveles sólo en dos grandes estratos. Consiguientemente, en el capítulo V se analiza un conjunto de historias de vida de los sujetos que no ejercen autoridad formal, con el objetivo de identificar sus rasgos identitarios, así como aquellos con que los define el discurso gubernamental, para establecer una confrontación analítica que permita con fundamento, orientar conclusiones respecto a la competencia entre agentes en el campo de la organización pública provocada por acciones de corrupción.

Capítulo V. La enunciación opaca de la corrupción

5.1 Introducción

Con el fin de explicar la identidad del servidor público como una representación donde converge el sujeto acotado por el abuso de autoridad y el agente que reacciona a las estructuras y discursos que lo configuran mediante la elaboración de narrativas, esta investigación adopta la perspectiva epistemológica constructivista para entender las interacciones sociales cotidianas de los individuos como sistemas de actividades sociales que responden a acuerdos del deber hacer y que la manera de comprender el mundo depende de artefactos sociales históricamente contextualizados. En ese sentido, se afirma la existencia de un sujeto reflexivo e intencional que explica su comportamiento mediante la advocación de razones, no obstante no necesariamente reconoce su motivación directa (Giddens 1998).

Se propone comprender al servidor público como un sujeto sociológico resultado de interacciones socio-productivas condicionadas por el entorno, particularmente la problematización se plantea a partir de las negociaciones implícitas en los reconocimientos entre el sí mismo y los otros con motivo de la obra laboral, un reconocimiento complejo que deriva de la construcción social propulsada desde las posiciones y habilidades, la obligatoriedad y la concesión, así como la reproducción y la ruptura de las creencias y valores. Por ello, la identidad en la vida cotidiana no es definida y fija sino regularmente reconstruida y adaptada mediante un proceso subjetivo y auto reflexivo mediante el cual el sujeto se diferencia de los otros con atributos culturales propios (Giménez 2012).

En esta investigación, la identidad de los servidores públicos que no ejercen autoridad formal se indaga a través de un conjunto de narraciones biográficas en que ellos relatan de sí mismos como hacedores de una obra en las comunidades de trabajo. Se integró un compendio

de narraciones para analizar las estrategias y elementos simbólicos con que un sujeto comprende e interpela las condiciones y concepciones con que el entorno organizacional promueve una mejora de su desempeño profesional. A través de las narraciones se identifica la coocurrencia de los ámbitos institucionales en el microespacio de la vida cotidiana para dar lugar a una tensión en las decisiones del sujeto. El motivo argumental de los relatos es la apropiación de la obra como un detonante ético en la rutina laboral, y que asimismo provoca la creación y circulación de relatos reflexivos sobre ello para ejercer un contrapeso en el cruce de versiones de la “realidad”.

En este capítulo V se anteceden algunas reflexiones respecto a la naturaleza del texto biográfico, la problemática de narrar acerca de la violencia y la corrupción, así como se presentan las herramientas metodológicas que para el caso aportan la noción de opalescencia y el modelo estratificado del texto de Ingarden (1998). Finalmente, se aplica el modelo al conjunto de las ocho historias de vida, así como al discurso preponderante en la APF del periodo en estudio.

5.2 El corpus de análisis, apuntes de su construcción

La construcción de las historias de vida implica un núcleo vital de la expresión oral propiciado por la persuasión de un proceso de comunicación interpersonal que engendra un relato de vida, pero que debe sujetarse conforme las características del texto literario con el fin de que su autor continúe la experiencia reflexiva y creativa respecto a su obra en procesos comunicativos ulteriores que conducen a la definición de una historia de vida. Esta historia de vida es una interpretación del relato de vida inicial que subraya la naturaleza intencional del autor respecto a su texto.

De igual manera, la historia de vida madurada como texto literario se constituye por un discurso narrativo que evoca a recursos paralingüísticos de la enunciación primaria como la gestualidad, las inflexiones de voz, las interjecciones, por ejemplo. Es decir, la creación de sentido aún avanza en dos rieles: lo verbal y lo no verbal (paralingüístico y kinésico), esta segunda dimensión se desgasta en la transcripción escrita pues aquello que los sentidos (vista, olfato, tacto) captaron originalmente se filtran por la memoria o por los elementos de preservación (cuaderno de trabajo y registro de audios). De esta manera, la dimensión verbal oral se fortalece como portador de sentido cuando el informante-autor reflexiona sobre sus expresiones verbales y decide adecuarlo. En ese sentido, debe acotarse que los recursos de representación e interacción que porta la oralidad fueron excluidos como elementos de análisis propiamente dicho, excepto aquellos de la entonación vocal que definen el sentido de las enunciaciones verbales (enojo, ironía, broma, tristeza, etc.).

En total son ocho narraciones biográficas de tipo historia de vida cuyo fluir narrativo es propio del autor, más interesado en controlar su identidad narrativa que en un estilo narrativo o la fineza de la secuencia cronológica. Las versiones escritas y adecuadas en su secuencia temática y/o cronológica se presentan en el Anexo 3 y constituyen el corpus de análisis.

5.3 La voluntad de imaginarse a sí mismo

5.3.1 Estrato morfosintáctico

5.3.1.1 La intriga

La intriga de las historias de vida tiene como rasgo común la exposición de los esfuerzos y aprendizajes con que los personajes a lo largo de su vida han construido una carrera en el servicio público. Dan cuenta del desarrollo de su perspectiva ética enraizada en su vida

familiar y formación escolar, pero que madura en su carrera en el servicio público al ser confrontada por retos de vida específicos. Las intrigas de las narrativas biográficas según informante es la siguiente:

1. César aprovecha las redes profesionales de la organización pública con el ambiente político estatal para su desarrollo laboral, pero la alta y mediana burocracia no permite su movilidad laboral debido a que se benefician de su expertise y su condición de subordinado. Por ello, se apropia de esos criterios para generar un espacio de autogestión ventajosa.
2. Liliana justifica su trabajo como un reto de crecimiento profesional, pues sus jefes la han identificado principalmente por su belleza física, lo cual ha sido a su vez motivo de estancamiento y discriminación profesional de sus pares. Decide dignificar su desempeño laboral con el incremento de sus conocimientos y habilidades, y ya no espera el reconocimiento de sus jefes ni evitar los prejuicios de sus compañeros.
3. Saúl consigue estabilidad económica y desarrollo profesional al integrarse al servicio público, sin embargo su nivel académico y la falta de atención de los superiores a sus condiciones de trabajo lo han estancado en la rutina de sus funciones. Elige evadir las situaciones de violencia laboral pero es necesario aprender a sobrellevarla.

4. Jacob tiene una trayectoria como líder regional sindical, su propósito ha sido que sus compañeros conozcan sus derechos y gestionen condiciones adecuadas de trabajo, sin embargo considera que existe poco compromiso en el servidor público para ser éticamente congruente con su desempeño profesional. Abandona la lucha directa de apoyar los intereses colectivos y se concentra en los propios.

5. Alejandra encuentra en el servicio público un espacio de aprendizaje y desarrollo profesional, a pesar de que existan el liderazgo incompetente y las opacidades del servicio profesional de carrera. Opta por confrontar a los factores de constricción y violencia desde su individualidad mediante los recursos y la formalidad normativa de la institución.

6. Rosario obtiene una plataforma laboral que le provee seguridad económica y prestaciones sociales para su familia, así como de reconocimiento a su trabajo; sin embargo, considera que debe mantenerse al margen de las circunstancias conflictivas, aún sea testigo o esté implicada en ellas.

7. Lucía ha logrado ser reconocida como una trabajadora competente en su equipo de trabajo, sabe que se desenvuelve en un equipo profesional pero en el entorno no existe el ánimo personal o grupal por la superación del trabajador, sólo queda no involucrarse y concentrarse en el trabajo personal, pues lidiar por fines grupales obtiene poco impacto.

8. Iris es identificada como una persona de trabajo y colaborativa, no obstante no ha obtenido el puesto que desea debido a falta de oportunidades laborales. Ha elegido esperar la oportunidad adecuada: ante los conflictos cotidianos, lo mejor es concentrarse en las metas individuales.

5.3.1.2 El narrador

Estos relatos⁶² muestran al narrador como un mediador que relata críticamente hechos pasados para crear una atmósfera de presente, no existe un solo tipo de narrador sino el predominio de uno de ellos. El narrador preminente de una historia de vida es del tipo protagonista-presencial pues se presenta en primera persona; es homodiegético debido a que describe sus prácticas y concepciones, así como evalúa y expone valoraciones de lo que acontece en su narración. El protagonista en los relatos es de tipo protagonista pero con dos variantes: el primero, aquel protagonista que reitera que se trata de su propia historia, es decir, subraya su percepción subjetiva al inferir las razones detrás de las prácticas de los demás las infiere y expone sus propios juicios (César, Liliana, Saúl, Javier, Alejandra, Lucía). Corresponde con la creencia de que la experiencia confiere capacidad para evaluar el devenir laboral.

Este narrador protagonista puede transformarse ocasionalmente en un segundo tipo de narrador: el narrador-testigo que cuenta algunos pasajes de la historia como un personaje secundario, que participa de la historia pero sólo como quien la vive con distancia, sin involucrarse si bien tiene que ver con ella. Se incluye como un observador, cuenta lo que

⁶² Los relatos biográficos se presentan íntegros en el Anexo 3.

acontece pero evita hacer alusiones a sí mismo. Es un estilo de narración que prefiere la voz de un narrador objetivo (Rosario, Iris), pues evita descifrar los pensamientos de los otros personajes. En ese vacío intencional este narrador busca caracterizarse como alguien mesurado en sus declaraciones probablemente por la creencia de que ir a trabajar demanda no involucrarse en el trabajo de los demás. Expone además el control de emociones que un profesional debe lograr respecto a lo que acontece: la manera emocional en que le afecte debe procurar ser sublimado o puesto en resguardo de la privacidad o intimidad. Esta ambigüedad será subrayada nuevamente al analizar las emociones vinculadas a temas y etapas biográficas.

Sea con un estilo de narración subjetiva u objetiva, el narrador elige una manera propia de narrar los hechos a través de sus voz o bien, dando espacio para que de manera recurrente se inserten diálogos entre los personajes. El autor de relato expone su versión alternando la narración y el diálogo.

5.3.1.3 Los personajes

Los personajes son estructuras de sentido que intervienen en el discurso narrativo y en las acciones del relato. En la mayoría de las historias de vida, los personajes no son descritos por sus rasgos físicos, excepto en tres relatos para enfatizar su condición de salud (Liliana, Saúl, Lucía) o para bromear sobre su cambio al paso del tiempo (César), en cambio en la totalidad de los relatos se enfatizan el carácter como la característica determinante de identidad. El protagonista generalmente es el narrador-presencial alrededor de quien gira el relato, de naturaleza individual, si bien eventualmente aparecen personajes colectivos como la alta directiva, el personal sindicalizado, los trabajadores de plaza eventual, los que tienen base, etc., son personajes colectivos caracterizados por su rol o estatus en el trabajo; quienes

pueden tener criterios compartidos y comportarse de manera homogénea. Si bien los personajes antagonistas varían según cada relato, en forma general se presenta su oposición como derivada de su pertenencia a una colectividad distinta a la del protagonista, sea por su lugar de origen, tipo de adscripción, nivel administrativo, pertenencia a partido político, etc., es decir, eventual/sindicalizado, personal operativo de base/personal administrativo eventual, personal operativo/personal de mando/personal directivo, etcétera.

El antagonismo puede desarrollarse por una tensión entre actores para destacar en el medio profesional, en el que el reconocimiento a uno implicaría impacto negativo en el trabajo del otro (César, Liliana), por la diferencia de criterios entre el personal de mando para emitir instrucciones y que impacta en el personal que las ejecuta (César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Lucía), por la diferencias éticas entre el personal operativo (César, Liliana, Jacob, Alejandra, Lucía, Rosario, Iris), y por las contradicciones en los criterios institucionales para desarrollar una carrera profesional que afectan al interesado (César, Liliana, Alejandra, Rosario).

Los personajes fugaces de estos relatos, aquellos que sólo se presentan en alguna anécdota específica, generalmente pertenecen a la directiva o alta directiva, o bien a la ciudadanía. Son vacíos importantes pues ambos pueden considerarse como los polos de vinculación de su misión laboral: la alta directiva en tanto líderes de quienes proviene el diseño y establecimientos de los proyectos y programas institucionales, y la ciudadanía como el beneficiario último de su desempeño en el servicio público. El personaje colectivo de la alta directiva es una referencia emblemática de los periodos político-administrativos, en tanto que el personal de mando representa tendencias de interpretación de los programas de trabajo y las maneras de ejecutarse. Pero pueden considerarse ambiguos pues no se aclara con detalle

un pensamiento administrativo concreto sino su comportamiento en grandes trazos (César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario). La ciudadanía aparece fugazmente como otro personaje colectivo que se queja de la fallas en el servicio público y con el cual no se puede establecer una relación más que distante, pues no se le pueden dar a conocer todas las razones laborales y administrativas que impactan en la prestación del servicio demandado (Lucía, Iris).

5.3.1.4 Segmentación temporal

Una manera inicial para tener acceso a la estructura de tiempo y espacio en que los personajes de los relatos establecen sus acciones, es la elaboración de las líneas de vida correspondientes a cada relato (Anexo 3). Para ello los relatos biográficos fueron analizados conforme las siguientes etapas definidas por un propósito temático:

1. Familia de orientación
2. Estudio-trabajo
3. Familia de procreación
4. Inserción en la administración pública y
5. Desarrollo en la administración pública.

Estas etapas de vida adoptan sus propias dimensiones temporales y espaciales de acuerdo con las biografías de los informantes, contienen conjuntos de personajes vinculados por relaciones de identidad/alteridad y se ajustan por las acciones que dichos actores realizan en esos lapsos (Anexo 4). Con base en tales esquemas que reconstruyen los relatos es posible definir una segmentación cronológica lineal para establecer las concretizaciones e indeterminaciones narrativas en la secuencia de sucesos rememorados. Así, el análisis de

esos registros indica que aquellas etapas en que el narrador da cuenta de la vida familiar tanto de orientación como de procreación son asuntos narrativamente concretizados; de igual forma, la educación escolar y la iniciación en la vida laboral son periodos en que el narrador reporta con claridad sus acciones (fechas, ayudantes, motivos, primeras impresiones, etc.), y las pondera en términos de causas y consecuencias.

A partir del momento en que el sujeto obtiene la plaza de base en el servicio público, la etapa de desarrollo en la administración pública de los relatos biográficos se incrementa la indeterminación narrativa. Es decir, una vez que el relator consigue la plaza de base lo que continúa como puntos argumentales de su vida profesional son eventos vitales (enfermedades, por ejemplo) o sociales (divorcios, por ejemplo); entonces el relator que ha descrito los esfuerzos por los que pasó para conseguir su ingreso y una plaza de base, ya no describe su participación en lides laborales que muestren su maduro ejercicio técnico-profesional sino, de manera general, más bien son una referencia temporal de lo que sucede en la vida personal. Probablemente es muestra de que dejó de ponderar como importante su participación en la producción cotidiana, no de que no la tenga.

Los vacíos narrativos se crean por la ausencia de eventos considerados trascendentales en la vida profesional como ascensos o participación en proyectos destacados, el relator compensa incorporando en cambio variadas circunstancias reflexivas, éticas, a partir de confrontaciones en la vida cotidiana cuyo beneficio es la madurez personal. Es decir, esta falta de eventos correspondientes a un escalamiento administrativo continuo expone una vida que alcanzó un desarrollo en los primeros años de la carrera profesional para detenerse hasta la fecha, pero que ha acicateado una fortaleza moral personal. Se trata de una indeterminación narrativa importante que los sujetos se explican o justifican mediante el

relato de la serie de pruebas que han debido resolver, y que se revisará con detalle en la segmentación temática. Por esta misma razón, las líneas de tiempo por informante se anteceden en el análisis temático a manera de referencia directa de consulta.

En el conjunto de las historias de vida, la segmentación temporal de los relatos biográficos se traza siguiendo los actos mediante los cuales sus relatores construyeron un ritmo de crecimiento profesional en su comunidad laboral. Es un ritmo que muestra que la vida personal impulsa con cierta celeridad para que se consigan metas, es decir, los sujetos no pueden no hacer, la propia subsistencia personal y familiar presiona para que sucedan cambios, sin embargo, este ritmo encuentra una desaceleración al conseguir una meta común: la obtención de la plaza de base. Las condiciones de movilidad administrativa escapan del control del sujeto que si bien ha seguido produciendo, deja de narrarlo, pospone la descripción de los proyectos y tareas que lleva a cabo directa o indirectamente, para explicarse a sí mismo como un sujeto reflexivo del acontecer laboral y sus actores, aquellos a quienes reconoce mayor capacidad de intervención y de gestión.

En seguida con el propósito de complementar el análisis morfosintáctico de los relatos biográficos que revise la tensión entre la capacidad de agencia de los sujetos con relación a la fuerza de la socialización de su grupo de trabajo, se realiza una segmentación temática de los relatos biográficos. Se trata de ir por el entramado de acciones y de las relaciones que el sujeto establece respecto a los otros en su vida personal para formar parte de una organización.

5.3.1.5 Segmentación temática

Para continuar con el análisis morfosintáctico de las narrativas biográficas se recurre a Joseph Campbell (1959) quien propone entender la acción del héroe de la narrativa mítica como

alguien que mediante su lucha por transformar al entorno, se transfigura a sí mismo. Como se ha explicado: se revisarán tres etapas: separación, iniciación y retorno del camino del héroe. La aproximación a la segmentación temporal delineó historias de sujetos que, dada su permanencia en un mismo nivel administrativo, acumulan experiencia especializada en los ciclos productivos pero sin conseguir mayor proyección profesional, lo cual les hace críticos de su mundo y los introduce en varios conflictos organizacionales y éticos. Son historias que dan cuenta de un recorrido en círculos y las estrategias por recrearlos.

El análisis que se desarrolla para cada uno de los informantes se conforma por tres secciones: primera, la línea de vida; en estas representaciones gráficas se recurre al color para mostrar tipos de eventos así como para facilitar las comparaciones entre el conjunto de informantes, a saber: amarillo, eventos coyunturales en la vida profesional; rojo, puntos argumentales de vida ordinaria; verde, hechos cotidianos secundarios; y azul, sucesos de los grupos de referencia vinculados con su vida personal y profesional.

Segunda, después de las líneas de vida, se realiza la deconstrucción de las historias de vida conforme el modelo de Campbell, para mostrar las acciones fundamentales que presionan al sujeto a definirse frente a circunstancia de violencia en su entorno laboral. Tercera, posteriormente se expone la serie de concretizaciones e indeterminaciones que de ellas se deriva, para ir incorporando hilos de sentido en las intrigas de este primer nivel morfosintáctico.

Figura 1. Línea de vida de César

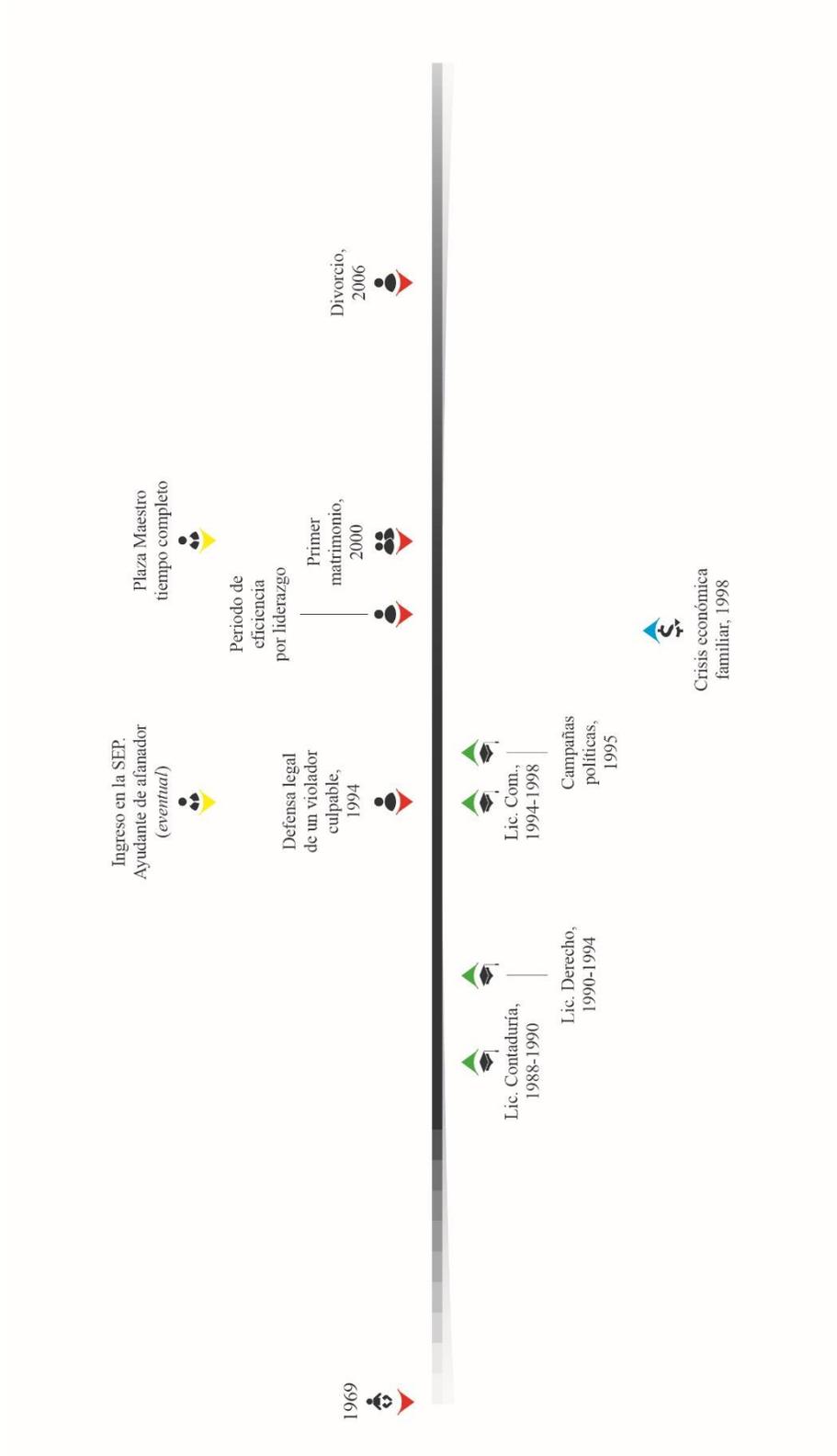


Tabla 15. El camino de César

La partida	
La llamada de la aventura	César replantea su vocación al defender legalmente a un violador culpable. Es invitado por la directiva para trabajar en la secretaría con una plaza de interinato de maestro.
La negativa al llamado	Decide abandonar la abogacía para evitar la disyuntiva ética y mantener su congruencia.
Encuentro con la ayuda	César es respaldado de manera sobrenatural por Dios, San Judas Tadeo, la Virgen de Guadalupe y su ángel de la guarda. En la comunidad de trabajo es respaldado por la directiva debido a sus competencias profesionales. Este mentor le muestra la conveniencia de la disciplina y aceptación paciente de condiciones adversas e irregulares para obtener éxito profesional.
El cruce del primer umbral	César negocia su contratación en la secretaría y recibe una plaza temporal de ayudante de afanador.
La transformación	César trabaja gratuitamente para la secretaría, posteriormente realiza su servicio social y negocia su contratación para incluirse en el staff de la secretaría en labores de comunicación apoyando al gobernador por vocación y convicción de que son figuras competentes, adecuadas para cumplir su propósito político.
La iniciación	
El camino de las pruebas	De manera paralela, participa en campañas políticas para gobernador, presidente municipal y diputados. Acepta una plaza eventual, un sueldo bajo y realiza tareas diferentes a las que indica su plaza. Pide reiteradamente y sin éxito su cambio para obtener nuevos retos profesionales. La incompetencia técnica de la directiva. La rutina de trabajo promueve la falta de iniciativa y superación profesional La confrontación violenta verbal con riesgo de violencia física con personal de la directiva. La falta de actualización de los recursos tecnológicos con los que debe cumplir sus responsabilidades. La presentación de la carta de renuncia argumentando que sus jefes no le tenían confianza. El divorcio de su primer matrimonio por motivos de trabajo/rumores de infidelidad.

	El establecimiento de códigos de trabajo con periodistas durante las campañas políticas.
	La falta de reconocimiento de las bondades de su misión por la directiva.
	Los compañeros que obtienen reconocimiento adulando a sus jefes.
	El personal operativo comete faltas administrativas: robo hormiga, ventas en horarios de trabajo, etc.
	El sindicato genera dificultades a los trámites del personal afiliado.
El encuentro con su mayor aspiración	La cercanía con la alta directiva de la secretaría y el entorno político.
El reconocimiento de sí mismo	En campaña política participa de la distribución de chayos. Trabaja con una plaza que no corresponde a su función. Realiza su función sin que implique un reto o aporte profesional
La confrontación con el obstáculo principal	Comprende las razones de la directiva para haberlo encasillado en su función sin posibilidad de cambio: es un grupo de trabajadores ello dependen del personal operativo pues la movilidad ocasionada por el entorno político estatal dificulta la formación especializada de directivos. A su vez, los directivos le han permitido que se exprese pero sujeto sólo a las instrucciones que reciba.
Apoteosis	Reconoce su admiración por el liderazgo político-administrativo con capacidad de organización no obstante sean violentos o desconozcan de las funciones que tienen a cargo. Transforma su perspectiva ética.
La gracia última	Desarrolla una madurez profesional sustentada en no admitir que le afecta la falta de reconocimiento a su desempeño. Reproduce comportamientos considerados faltas administrativas justificados en el comportamiento de sus jefes.
El regreso	
La negativa al regreso	
El estoicismo	La directiva le asigna a su cargo un equipo de trabajo sin tener la plaza y puesto correspondiente.
El rescate del mundo exterior	

El cruce del umbral del regreso	César reconoce que hay trabajadores incompetentes y faltos de ética tanto en la directiva como en el personal operativo, y para cumplir con las metas se debe ser flexible con las normas administrativas.
---------------------------------	--

La posesión de los dos mundos	Tiene la habilidad para desempeñarse conforme lo deseable para su encomienda como para faltar al deber ser administrativo a fin de cumplir eficientemente sus metas. Una de esas habilidades es la generación de estrategias de presentación al Otro sea con hipocresía o franqueza, según el fin.
-------------------------------	--

La libertad para vivir	Afirma que puede ser un hombre trabajador y alegre porque acepta las contradicciones en cada ámbito de su vida y porque los mantiene desvinculados.
------------------------	---

Apuntes al camino de César

La morfosintaxis de la historia de César lo describe como un sujeto con carácter para confrontar los retos de su entorno, tomar decisiones y aceptar las consecuencias. César identifica la violencia laboral y la concibe como un acicate para crecer y sobreponerse, todo es cuestión de entender las reglas escritas y las no escritas en su entorno laboral y usarla a favor. Por ejemplo: ante los hechos de humillación verbal, se procura neutralizar el sentido agresivo de las palabras y entenderlo como jerga de trabajo; o bien, dadas las amenazas de violencia física con las autoridades corresponde encararlas y no evitarlas. Si bien se han ignorado las solicitudes de movilidad profesional, lo que puede ser considerado como un estancamiento profesional, César ha convertido esta situación en un recurso de empoderamiento: posee una expertise privilegiada de la que carecen sus jefes y sus pares, por tanto puede ejercer cierta autoridad respecto a ellos y algún margen de independencia para ejercer su trabajo cotidiano.

César se describe como alguien que se ha hecho a sí mismo, pues los mentores son distantes y enseñan mediante el ejemplo, más que por consejo. En cambio, el antagonismo,

franco y agresivo, se torna finalmente en un mentor involuntario: aprende de éste las fórmulas para aprovechar las oportunidades de crecimiento y de representación del crecimiento profesional. Así, su comportamiento se mueve entre los siguientes ejes: Uno, la violencia de lenguaje y entre agentes posee un doble sentido: por un lado, es un comportamiento corrupto pero poder usarlo es señal de superioridad. Y dos, atentar contra las reglas administrativas puede presentar un sentido benéfico al lograr que se fortalezcan las personas, el equipo y las tareas, pero además es una conducta destructiva cuando se atropella a algunos para ventaja del abusivo. César reconoce las contradicciones de su espacio de trabajo, como las propias de su obrar en éste, incluso existe cierta admiración por aquellas inteligencias que han logrado destacarse en ese ambiente hostil pero de contribuciones importantes para el país. Particularmente, reconoce admiración por los logros de la alta directiva, tanto del ámbito administrativo como político.

Para César, el mejor capital para ganar un espacio propio es la experiencia profesional personal y la mejor habilidad es no mostrar temor ante la autoridad, sino jugar con las debilidades de éstas. En cualquier caso, la persona debe desarrollar competencia ante la violencia y no sentir culpa cuando se ejerce con un sentido defensivo. Evidentemente, César indica el inicio de la violencia en el otro puesto que su ingreso al servicio público fue como un sujeto ingenuo y esforzado. César narra una identidad de transformación mediante observación, aprendizaje y reproducción de prácticas exitosas en un marco de suspensión del juicio moral para sí mismo, pero activo para el tercero.

Figura 2. Línea de vida de Liliana

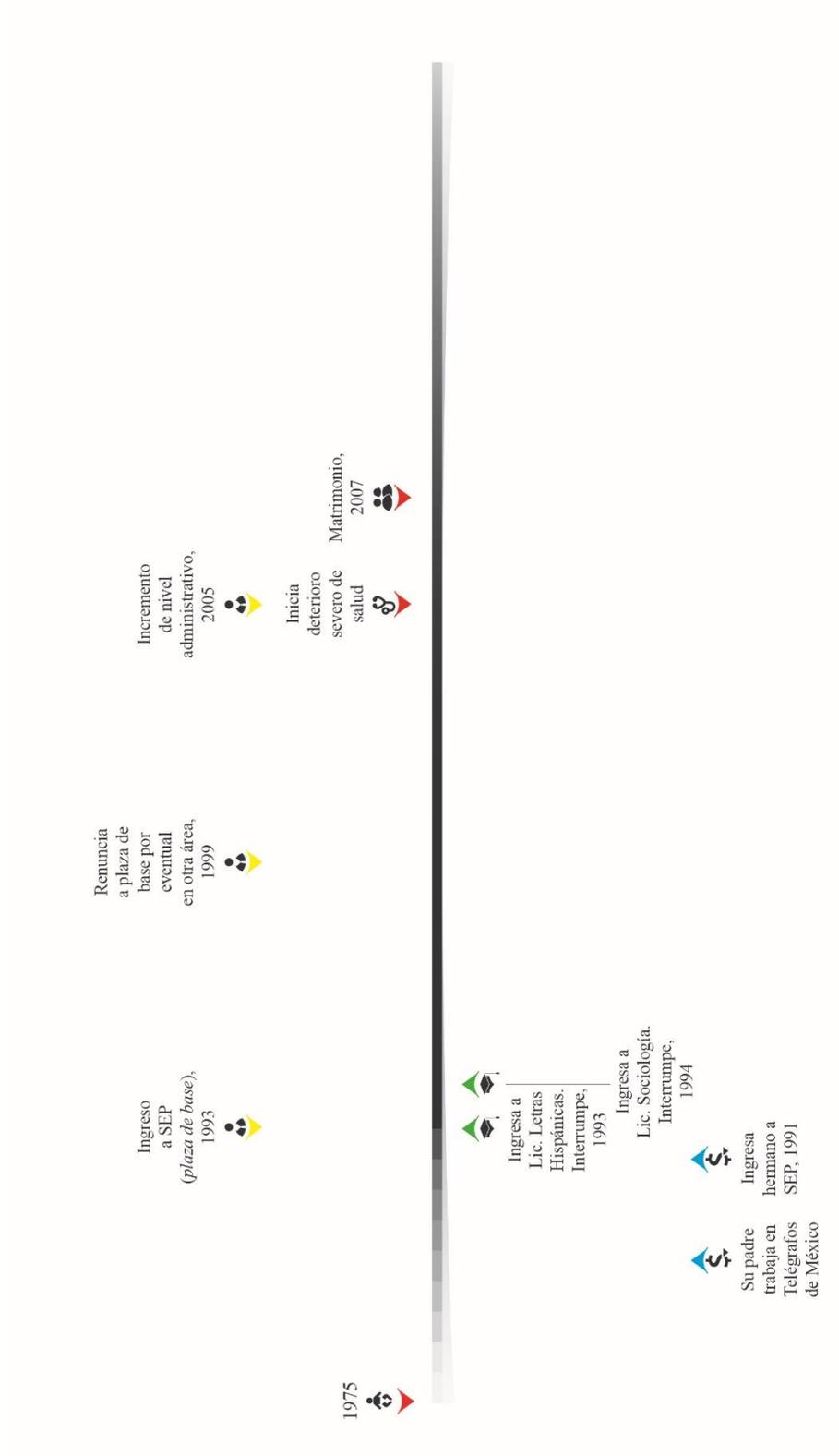


Tabla 16. El camino de Liliana

La partida	
La llamada de la aventura	Liliana se da cuenta que su espacio de trabajo es más complejo que lo que había supuesto a su ingreso, impresionada por el edificio y la forma de vestir del personal. La falta de promoción, el hostigamiento sexual y a discriminación de sus jefes la impulsa a buscar por sí misma otros puestos al interior de la organización.
La negativa al llamado	Intenta evadir el hostigamiento y encontrar respaldo en sus pares pero estos imitan actitudes de discriminación del jefe.
Encuentro con la ayuda	Liliana cree en el apoyo de Dios e identifica sus amistades auténticas. En su comunidad de trabajo encuentra momentáneamente apoyo para su movilidad administrativa, sin embargo después se le pretende cobrar. La ayuda proviene de relaciones interpersonales informales.
El cruce del primer umbral	Consigue su primer cambio de área administrativa.
La transformación	Liliana descubre que las relaciones informales son un doble filo, si bien la han ayudado a ingresar y a su primera movilidad a su vez la han colocado en una posición vulnerable ante sus jefes.
La iniciación	
El camino de las pruebas	<p>Reconoce que su edad, género y belleza son factores que en ese contexto son adversos para que sus habilidades sean atestiguadas por pares.</p> <hr/> <p>Acepta una plaza eventual, un sueldo bajo y realiza tareas en condiciones de oficina no adecuadas.</p> <hr/> <p>Pide reiteradamente y sin éxito su cambio para obtener nuevos retos profesionales.</p> <hr/> <p>La incompetencia técnica de los jefes inmediatos.</p> <hr/> <p>La rutina de trabajo promueve la falta de iniciativa y superación profesional.</p> <hr/> <p>El hostigamiento sexual de sus jefes en las jornadas de trabajo.</p> <hr/> <p>La falta de respaldo de sus jefes para la debida actualización técnica acorde con las tareas que le asignan.</p> <hr/> <p>La discriminación y hostigamiento de sus compañeros al ver que el jefe lo permite y lo practica, con motivo de su condición de fibromialgia.</p> <hr/> <p>Conseguir el respaldo y comprensión de su equipo para sobrellevar la condición de fibromialgia y el impacto que implica para cumplir las metas de trabajo indicadas.</p>

	La falta de reconocimiento de las aportaciones por los jefes inmediatos y directivos.
	La falta de créditos por las aportaciones personales.
	El prejuicio respecto al personal joven y enfermo: se duda que su enfermedad sea real y consiga justificantes del ISSSTE de manera inadecuada.
	El sindicato genera dificultades al crecimiento profesional del personal afiliado.
El encuentro con su mayor aspiración	La incorporación a una comunidad laboral reconocida y con proyección profesional.
El reconocimiento de sí mismo	Trabaja con entusiasmo y seriedad si bien las condiciones no son adecuadas. Reconoce su ingenuidad personal y profesional en su adaptación a un entorno laboral complejo. Asume que sólo depende de ella el conseguir una posición de trabajo mejor pues el apoyo de sus jefes está condicionado. Acepta los riesgos económicos y organizacionales por la movilidad y el incremento salarial Aprende a confrontar el hostigamiento y la discriminación de su equipo de trabajo.
La confrontación con el obstáculo principal	Comprende que los prejuicios en los equipos de trabajo son estimulados por el jefe, en su caso, respecto a su juventud, género y condiciones de salud. La percepción de su físico sano le implicó hostigamiento y cuando enfermó, poca credibilidad de su rendimiento profesional. Además, la clave del éxito profesional tiene que ver con la relación que se establezca con la autoridad.
Apoteosis	Reconoce que el cuerpo es la carta de presentación con la cual los otros definen tu capacidad profesional y carisma personal.
La gracia última	Desarrolla una madurez profesional sustentada en haber mantenido su integridad personal y en conseguir que la organización respete sus derechos de salud como servidora pública.
El regreso	
La negativa al regreso	
El estoicismo	Su cuerpo enfermo fortalece la voluntad de ser profesional y mantener una actitud competitiva, incluso para confrontar el prejuicio y la discriminación del ambiente laboral.
El rescate del mundo exterior	Ha encontrado cierto respaldo médico y administrativo del ISSSTE.

El cruce del umbral del regreso	Liliana observa que los prejuicios hacia el cuerpo femenino, enfermo y joven son un reflejo de mundo exterior, y que dignificar su posición es una lucha constante con las condiciones formales e informales de un contexto que privilegia el cumplimiento de metas por encima del derecho a la protección de la salud.
La posesión de los dos mundos	
La libertad para vivir	Su voluntad por mantenerse competitiva y responder a la discriminación ha fortalecido su conocimiento técnico y de las relaciones sociales, lo cual le ha permitido tener una visión real de su organización y la mantiene alejada de la corrupción.

Apuntes al camino de Liliana

La narración biográfica de Liliana la presenta como un sujeto que creció profesional y personalmente como una reacción adaptativa a la violencia de su entorno laboral. Su evolución la presenta como un personaje inocente, inexperto y dispuesto al aprendizaje y al servicio que por lo mismo era factible de convertirse en alguien abusado por quien hiciera valer autoridad sobre ella. Liliana entiende que la violencia de lenguaje y entre agentes no tiene un contrapeso sino el que da poseer más autoridad que el agresor, así que a ella le queda buscar maneras alternativas para defenderse. La violencia toma la forma de hostigamiento sexual de su autoridad laboral, la de incompetencia técnico-profesional de quien la instruye y supervisa, así como de discriminación generalizada de su equipo de trabajo debido a su condición de salud. Su recurso adaptativo es la evasión y la discreción, replegarse para buscar su movilidad acudiendo a recursos administrativos y a favores personales. Los primeros no son eficientes, los segundos conducen de nuevo al hostigamiento.

Liliana ha acumulado una importante experiencia profesional a fuerza de capacitarse por sí misma, de sobreponerse a la timidez para acudir con compañeros expertos de quien aprender y adoptar una conducta valiente ante los riesgos de expresar su opinión técnica

especializada; sin embargo reconoce que existe un prejuicio respecto a su género, salud y apariencia física que no puede evitar. Su adaptación no es francamente combativa, no reproduce las condiciones que le propone el entorno de trabajo, sino acude a acciones discretas que le faciliten su estancia, productividad y compañerismo. Es decir, se apega a la formalidad de las relaciones laborales, a los trámites administrativos, a las constancias oficiales del quehacer como una estrategia prudente para ponerse un poco a salvo. Liliana afirma que profesionalmente se ha hecho a sí misma, le han faltado mentores verdaderos y sus antagonistas le han hecho fortalecer el conocimiento de sus derechos laborales y de protección de la salud.

Los ejes en los que orienta su comportamiento son dos: primero, la clave del éxito es mantener una buena relación con la autoridad y que sea evidente para los demás; segundo, el cuerpo es la carta de presentación con base en la cual se infiere tu capacidad profesional. Así que al negarse a acceder a los acercamientos de sus jefes y enfermar de manera radical, se encuentra más que antes en posición desventajosa en una organización que enarbola discursos de género y competitividad profesional. Para Liliana esta contradicción es sólo un reflejo del mundo exterior, no hay por tanto escapatoria sino buscar entereza personal para ganar respeto por la constancia de su trabajo discreto más que por transformaciones radicales de las que pueda participar.

Figura 3. Línea de vida de Saúl

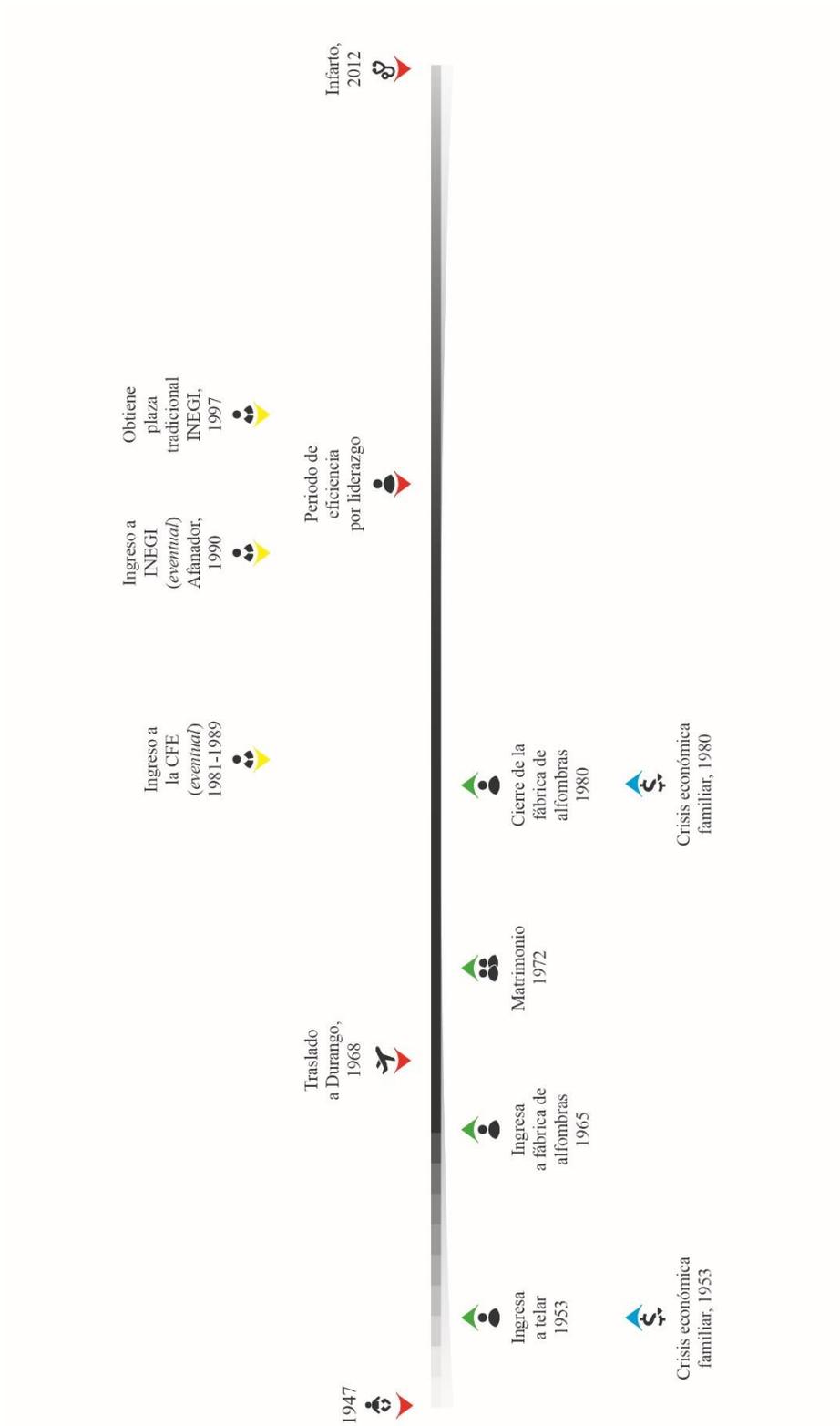


Tabla 17. El camino de Saúl

La partida	
La llamada de la aventura	Saúl decide salir de un ciclo familiar de vivir en pobreza y encontrar su superación donde fuera necesario.
La negativa al llamado	Duda en distanciarse de su familia de origen y de procreación pero son el principal motivo para dedicarse al trabajo como prioridad.
Encuentro con la ayuda	Amigos y parientes políticos lo orientan para ingresar al servicio público. En el servicio público encuentra jefes que lo adiestran técnicamente y amigos que lo ayudan a entender que la vida en provincia no requiere un carácter desconfiado o conflictivo que le fue útil en la ciudad de México. Se siente respaldados por Dios y la Virgen de Guadalupe.
El cruce del primer umbral	Saúl acepta trabajar en el servicio público bajo el entendido que perdería ciertas comodidades como la cercanía con la familia.
La transformación	Ser un buen servidor público requiere disposición de horarios y flexibilidad a las condiciones cambiantes de trabajo, pues sobre sus condiciones contractuales se encuentra el cumplimiento del programa de trabajo.
La iniciación	
El camino de las pruebas	Debe distanciarse de sus familias de origen y de procreación, perdiendo ocasión de intervenir directamente en la formación de sus hijos. Enfrenta el rechazo del personal sindicalizado debido a que ingresa al servicio público sin tener algún pariente que forme parte de éste. Se debe adaptar a vivir en largas comisiones recorriendo diversos estados de la república lo cual afectó su salud física y emocional, su estabilidad económica y su pertenencia familiar. Acepta la manipulación que hacen sus jefes de sus condiciones de trabajo en tanto tuvo plaza de personal eventual. El personal de la plantilla básica tiene preferencia sobre el personal eventual para la continuidad laboral independientemente del desempeño, por su antigüedad. Confrontar el desempleo al término de los contratos eventuales en el servicio público, debido a la falta de opciones y a su escolaridad. Resignarse a realizar tareas diferentes a las que indica su plaza, debido al hostigamiento laboral de su jefe por haber concursado y ganado una plaza tradicional que él destinaba para sus amistades.

La incompetencia y corrupción técnico-administrativa de la directiva al contratar sus amistades con plazas correspondientes a perfiles superiores a los que éstas tenían.

La rutina de trabajo promueve la falta de iniciativa y superación profesional.

La confrontación violenta verbal con sus pares motivado por la diferencia en condiciones de trabajo derivadas del tipo de plaza.

La falta de reconocimiento de las bondades de su misión por la directiva.

Los compañeros que obtienen reconocimiento adulando a sus jefes.

El personal desmotivado ha aprendido y promueve malas prácticas de trabajo: holgazanería, despotismo, presunción, etc.

El sindicato genera dificultades a los trámites del personal afiliado.

El encuentro con su mayor aspiración	La obtención de una plaza de base de acuerdo con su perfil que le garantizó continuidad laboral y los derechos correspondientes.
El reconocimiento de sí mismo	Saúl descubre que aprendió algunas malas prácticas de trabajo como distraerse de sus tareas, incluso las ha enseñado a los de nuevo ingreso. Tiene respeto por las instancias del servicio público pero distingue que quienes trabajan en ellas pueden ser contradictorios incluso corruptos.
La confrontación con el obstáculo principal	Entiende que en contexto laboral reglamentado pueden ser más importantes los criterios de quienes ejercen y supervisan las normas; así que a pesar de invocar lo establecido legalmente debe aprender a sobrellevar los estilos de trabajo de sus jefes y compañeros. Descubre que ello genera una inercia difícil de resistir y reproducir. Si bien consigue estabilidad ha pagado costos en los ámbitos personales y de salud.
Apoteosis	Entiende que el servicio público es un excelente espacio para hacer una carrera profesional y que pudo haber tenido un mejor desempeño, por lo que trata ahora de que los de recién ingreso respeten su trabajo. Transforma su perspectiva ética.
La gracia última	Desarrolla una madurez profesional sustentada en agradecer una vida de trabajo con derechos laborales garantizados.

El regreso

La negativa al regreso

El estoicismo Tolera el despotismo de algunos jefes pues sus quejas formales y organizadas con otros compañeros no logran transformaciones reales en sus condiciones de trabajo.

El rescate del mundo exterior	El ámbito inmediato de Saúl no responde a sus demandas laborales, sin embargo, el mundo institucional respalda sus necesidades durante crisis de salud.
El cruce del umbral del regreso	Saúl reconoce que hay trabajadores incompetentes y faltos de ética tanto en la directiva como en el personal operativo, y para cumplir con las metas se debe ser flexible con las normas administrativas.
La posesión de los dos mundos	Tiene la habilidad para desempeñarse conforme lo deseable para su encomienda como para tolerar las faltas de otros al deber ser administrativo a fin de cumplir eficientemente sus metas. Procura inculcar en el personal joven de nuevo ingreso respeto por el servicio público.
La libertad para vivir	Afirma que es un hombre ético y alegre porque ha probado superar las faltas administrativas e identificar las contradicciones que el servicio público representa para sus trabajadores.

Apuntes al camino de Saúl

El camino de Saúl lo presenta como un personaje que reconoce una personalidad agresiva, lo cual fue útil en distintos momentos de su vida profesional pero que al paso de su carrera comprende que no es necesariamente el mejor camino para trabajar en equipo. A diferencia de otros personajes de la muestra, Saúl no se dice inocente en su ingreso al servicio público debido a su experiencia como trabajador infantil. Trabajar desde su niñez en ambientes conflictivos y en una época histórica en que a los niños no se les reconocen derechos ni se les hace concesiones, formó en él ciertas actitudes agresivas como un recurso de adaptación y de continuidad en los espacios de trabajos. La violencia se presenta en el lenguaje y en las relaciones entre agentes, pero Saúl reconoce que son los recursos más evidentes con los que las personas se procuran abrir espacio entre la competencia de los demás y, sobre todo, que son estrategias comprensibles para que los grupos se protejan entre sí y procuren la continuidad de sus miembros.

En un contexto en el que reconocer a uno implica ignorar a otros, los antagonistas de Saúl se establecen de dos modos: primero, aquellos con quienes con base en sus capacidades compite frontalmente por la permanencia laboral y la obtención de reconocimientos; y segundo, aquellos que logran mantenerse mediante adulación al jefe, el disimulo de la holgazanería y la incompetencia técnica, entre los que se encuentran el personal de mando inclusive. Evitar el desempleo es una condición que justifica la competitividad incluso violenta, así como la postergación de la familia y una vida personal equilibrada, pues estas recompensas ya vendrán con el retiro. A Saúl mantener una fuente económica con la cual proveer a su hijos implicó aceptar condiciones adversas a su salud, la separación definitiva involuntaria de su familia de origen, el constante traslado por diversos estados del país y poca participación en la crianza de sus hijos. En consecuencia, los ejes en los que se mueve Saúl son: el servicio público ofrece prestaciones adecuadas y reconoce los derechos de sus trabajadores, a cambio éstos no deben objetar las condiciones y términos en que se les exigen resultados.

La transformación de Saúl proviene de un enjuiciamiento severo que antes no comprendía, posiblemente derivado de la necesidad de subsistencia. Al ingresar al servicio público aprendió nuevos conocimientos, creció profesionalmente pero no obtuvo ninguna forma de reconocimiento, entonces asimiló también algunas formas de resistencia: trabajar con menos compromiso, tomar más tiempo libre durante la jornada, etc. Incluso promovió entre los compañeros más jóvenes y de recién ingreso trabajar con desgano por los sueldos bajos. Posteriormente, al observar las consecuencias de esa conducta, se acerca a las formas oficiales para lograr un cambio virtuoso sin resultados trascendentes. Casi al término de su

carrera en el servicio público, transforma su perspectiva ética y se siente agradecido de ser un servidor público, considera incluso que le debe la vida, no sólo su estabilidad económica.

Figura 4. Línea de vida de Jacob

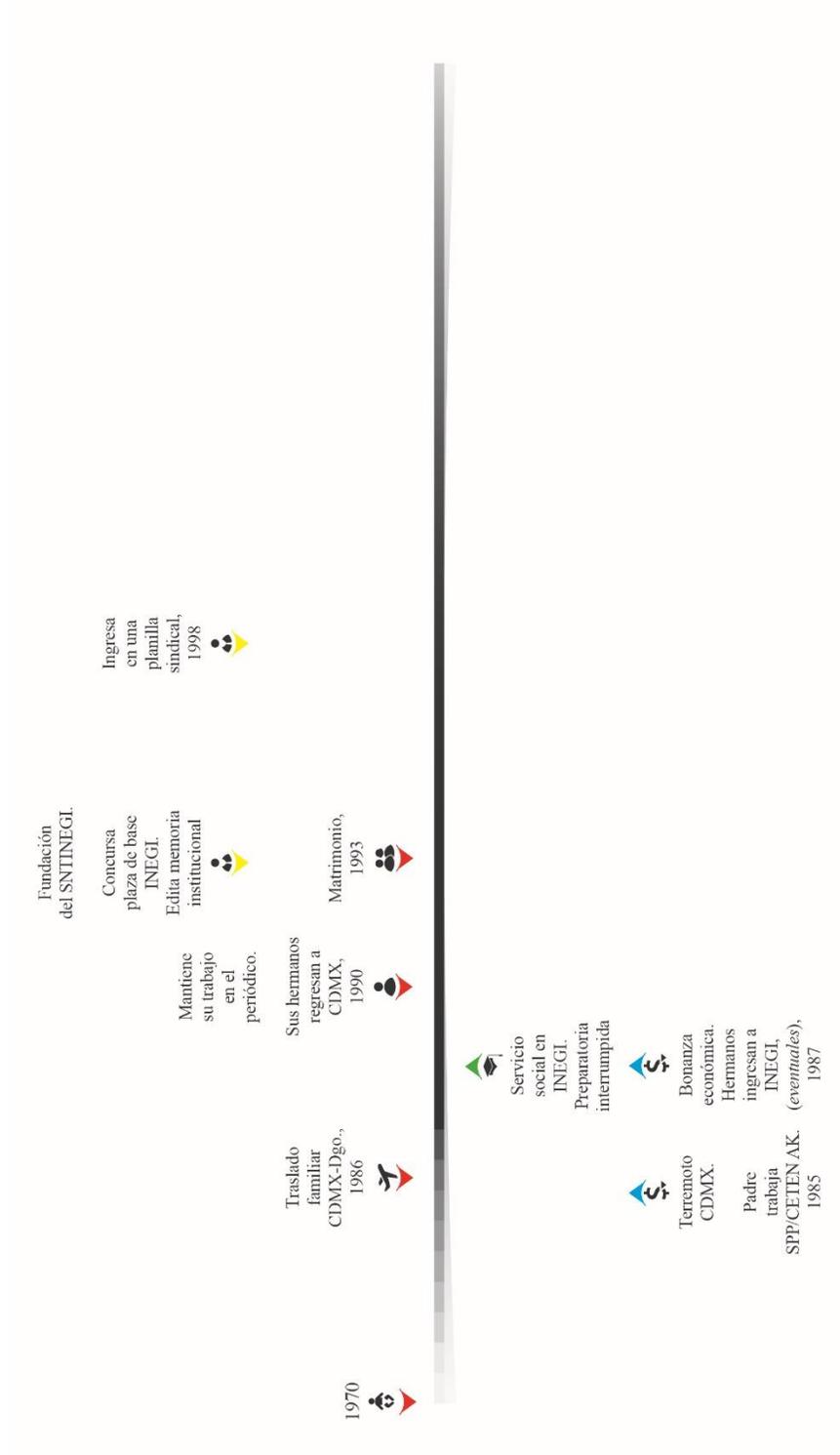


Tabla 18. El camino de Jacob

La partida	
La llamada de la aventura	Jacob reorienta su carácter rebelde hacia la búsqueda de mejores condiciones de trabajo para su comunidad institucional al ser invitado a participar en la sección sindical.
La negativa al llamado	Inicialmente respondía con agresividad a la violencia de que era víctima en la escuela y el trabajo, a pesar de los consejos paternos de buscar formas apropiadas.
Encuentro con la ayuda	Jacob recibe de su padre la orientación ética profesional para ser un hombre reconocido por su probidad. Este mentor le enseña la noción de que el trabajo dignifica a la persona siempre que sea honesto.
El cruce del primer umbral	Acepta participar en la fundación de la sección sindical en su comunidad de trabajo.
La transformación	Jacob, al darse cuenta de las condiciones de trabajo en el servicio público, se concentra en superar sus habilidades técnicas así como en conocer el marco legal de los trabajadores al servicio del estado.
La iniciación	
El camino de las pruebas	<p>La necesidad permanente de formación técnico-profesional a lo largo de su carrera en el servicio público.</p> <p>El deseo de respaldar a su familia con un trabajo digno.</p> <p>La falta de compromiso de la comunidad de trabajadores con sus propios derechos y obligaciones.</p> <p>Las estrategias de la directiva y el entorno político para debilitar a los sindicatos en el servicio público.</p> <p>La gestación de programas y proyectos que fortalecieran la noción de comunidad entre los trabajadores así como la obtención de mejores prestaciones.</p> <p>Intervenir en las confrontaciones entre trabajadores generadas por el tipo de contratación (eventual, tradicional, base) y por el puesto administrativo (directiva, mando y operativo).</p> <p>La corrupción en los líderes sindicales que buscaban ser los primeros beneficiados.</p> <p>Reconocer cuando su retirada es mejor para él y su comunidad.</p> <p>Demostrar sus logros y compromiso con la misión institucional y las tareas asignadas.</p> <p>La falta de solidaridad en la comunidad de trabajadores ante los problemas de terceros.</p> <p>El conformismo del trabajador de aceptar sus condiciones limitadas con el fin de evitar probables conflictos con la autoridad.</p> <p>La segregación como estrategia de castigo por parte de los jefes y compañeros.</p> <p>Las exigencias de trabajo que impactan en horarios, funciones.</p>

	<p>La negativa de los jefes de que el personal operativo participara en los programas de mejora del desempeño del personal.</p> <p>La destitución de su cargo sindical promovido por la autoridad institucional para obligarlo a formar parte de otro sindicato de nueva creación.</p>
El encuentro con su mayor aspiración	Su participación como titular de la sección sindical Norte en armonía con la directiva institucional generando beneficios a la comunidad de trabajadores.
El reconocimiento de sí mismo	<p>Identifica las diferentes exigencias de trabajar en el sector público y en el privado, por lo que decide que la ética, el buen oficio y la solidaridad se fundan en la disciplina personal.</p> <p>Acepta que su posición fuera del sindicato es vulnerable al criterio de sus jefes y debe realizar funciones de poco aporte profesional.</p> <p>Asumir que promover el bienestar común no prospera si no se cuenta con un compromiso solidario de los beneficiados. Sus intenciones de mejorar las condiciones de trabajo fueron limitadas por el oportunismo y la ingratitud.</p>
La confrontación con el obstáculo principal	Comprender que la corrupción y la resignación ante ella son fenómenos presentes tanto en las autoridades como en los propios trabajadores.
Apoteosis	Se reconoce como alguien que promueve beneficios laborales a su comunidad a costa de su ascenso en la estructura administrativa. Si bien sus compañeros lo perciben sólo como un personaje conflictivo que reprodujo comportamientos autoritarios durante su gestión sindical.
La gracia última	Confirma que su calidad ética personal y profesional no depende del reconocimiento de su comunidad de trabajo, lo cual le permite continuar su trabajo con dignidad.
El regreso	
La negativa al regreso	No desea regresar al trabajo en la sección sindical para mejorar los proyectos actuales.
El estoicismo	
El rescate del mundo exterior	Jacob es obligado a regresar a su puesto operativo desprovisto del respaldo de compañeros y en una posición laboral vulnerable. Su mundo lo segrega.
El cruce del umbral del regreso	A la vuelta de sus cargos en el sindicato, observa que la conciencia del trabajador no ha sido transformada y que él mismo evitará la confrontación en la etapa laboral presente.
La posesión de los dos mundos	Reconoce que la comunidad de trabajadores es incapaz de defender sus intereses frente a las autoridades institucionales y sindicales, y decide aceptar su posición de aislamiento como una nueva estrategia de simular resignación.
La libertad para vivir	Jacob se reconcilia consigo mismo y el entorno al aceptar una posición reservada en la vida institucional.

Apuntes al camino de Jacob

Jacob desarrolla una narración biográfica con un particular sentido de heroísmo, pues su *leitmotiv* es la transformación de un contexto laboral agresivo para beneficio de su comunidad de trabajadores a la vez que expone su propia estabilidad profesional. Su capacidad para confrontar la violencia del lenguaje y entre agentes le es útil en su ingreso al servicio público a pesar de que sus mentores le recomienden transformar su personalidad y carácter para evitar problemas. Observa que la preparación académica, la ética y la experiencia no son suficientes razones para ser respetado, en cambio la conducta corrupta es recompensada. Por ello acepta ser un representante de los trabajadores mediante su participación en la fundación del primer sindicato en su institución. Confrontar la injusticia de la autoridad institucional le permite dimensionar la violencia y la falta de ética que es ejercida por los trabajadores que representa y, principalmente, la de aquellos que dicen defenderlos desde el sindicato.

Los antagonistas son mentores involuntarios pues le permiten comprender las contradicciones del entorno y de sus actores, no hay bipolaridad sino mixtura, elige un camino ético consciente de que la consecuencia será su estancamiento profesional pues ir contra el estado de cosas lo señala como conflictivo, incluso por aquellos a quienes representa. Dejar la representación sindical lo expone aún más pero transforma su heroísmo: la lucha deja ser contra el mundo corrupto y se concentra en sí mismo, combatir para y por los demás es una guerra perdida por las propias condiciones del trabajador. Resta mantenerse ético a pesar de todo y aprender que su fracaso público le presenta en su intimidad el éxito de su dignidad. Por ello, el reconocimiento laboral es secundario.

Figura 5. Línea de vida de Alejandra

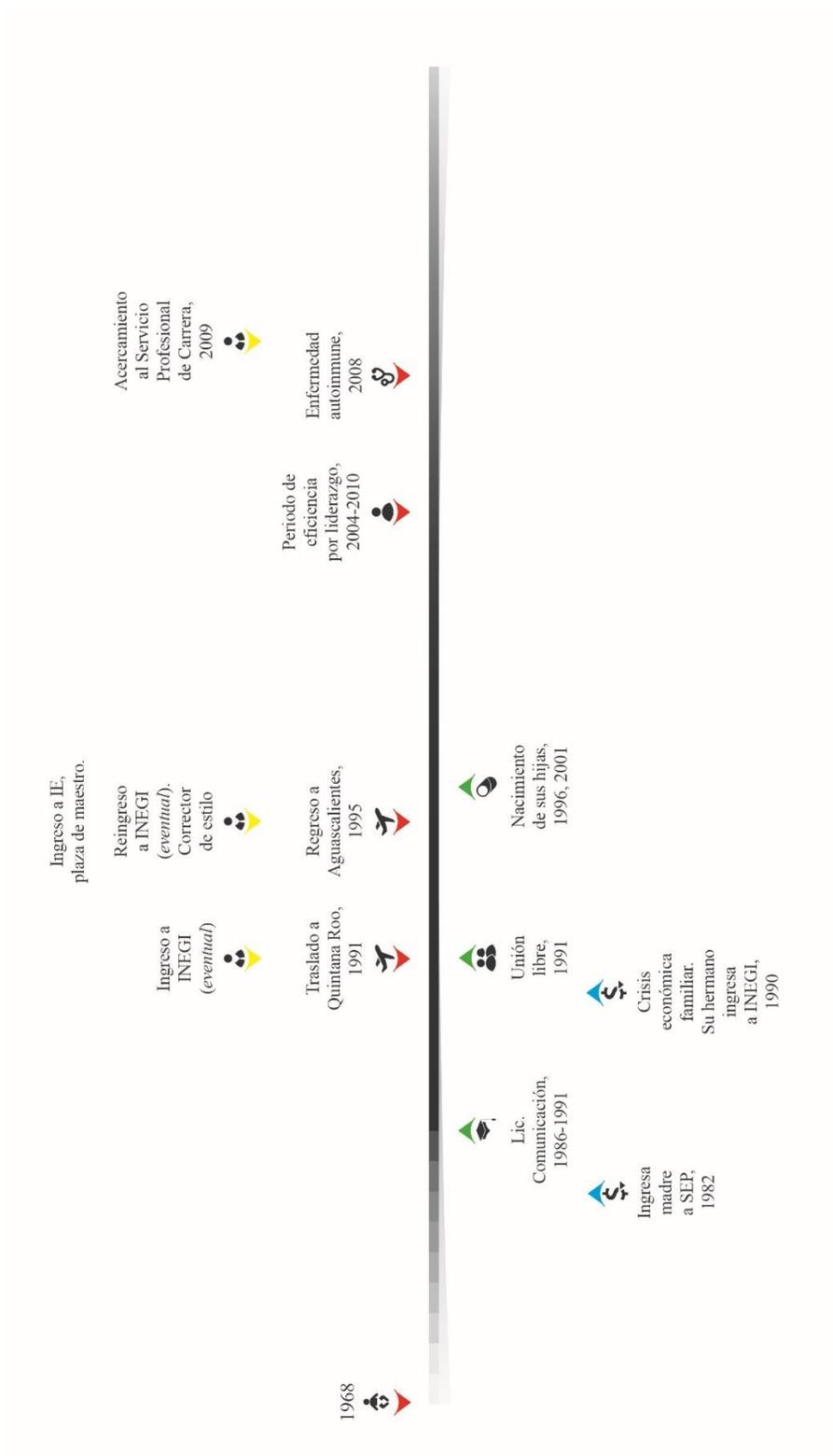


Tabla 19. El camino de Alejandra

La partida	
La llamada de la aventura	Alejandra acepta participar en un área que le demanda una práctica profesional de calidad.
La negativa al llamado	
Encuentro con la ayuda	Alejandra recibe de su madre el respaldo administrativo para ingresar al servicio público, así como un ejemplo de íntegro desempeño ético-profesional. De igual manera, B y Margarita son otros impulsores de su desarrollo profesional mediante la asignación de responsabilidades mayores a las que corresponden a su nivel administrativo y estimular su preparación.
El cruce del primer umbral	Alejandra decide salir de un área de trabajo por hostigamiento del director pese a disfrutar sus tareas.
La transformación	Al insertarse en la nueva área asume que el ambiente laboral es similar y sólo queda abocarse a actualizar sus conocimientos y mantener relaciones distantes con sus nuevos compañeros.
La iniciación	
El camino de las pruebas	<p>El liderazgo autoritario que demanda cargas extras de trabajo, horarios prolongados, trato despótico, instrucciones sin objetivos, supervisión excesiva.</p> <p>La falta de un liderazgo que la guía en su crecimiento profesional y a quien admirar.</p> <p>El personal que representa alta competitividad aunque no lo sea para salvaguardar su ego.</p> <p>La asignación de tareas desvinculadas de un programa de trabajo estable sino sujeto a criterio del personal de mando.</p> <p>La movilidad profesional con base en amiguismos y palancas.</p> <p>El Servicio Profesional de Carrera segrega a aquel que no logró una formación académica específica si bien posee experiencia y conocimiento.</p> <p>El conformismo del personal que lo desmotiva de concursar en el SPC.</p> <p>La apropiación del personal de mando del mérito realizado por el personal operativo y de enlace.</p> <p>Las emociones negativas ocasionadas por conflictos laborales detonaron una enfermedad que la incapacitó.</p>

El mérito se adjudica al personal de mando y las faltas al personal operativo y de enlace.

El anonimato en cuerpos mayúsculos de trabajadores que integran el Instituto.

La indisciplina solapada que permite distracciones y actividades comerciales en tiempo de trabajo.

El uso de un lenguaje informal y grosero como recurso de confianza laboral pero que mal disimula tensiones en los equipos.

Superar la autocrítica por estar en un espacio que ahora no le permite trascender profesionalmente.

Existen evaluaciones directas de los receptores de los servicios que presta que no son consideradas como importantes para la evaluación anual de desempeño.

El encuentro con su mayor aspiración	Su participación insistente en el Servicio Profesional de Carrera a fin de mantenerse presente en la única opción de desarrollo profesional, no obstante las contradicciones del sistema promuevan la exclusión de algunos para privilegiar la de otros.
El reconocimiento de sí mismo	<p>Alejandra entiende las contradicciones en el desarrollo profesional que el sector público presenta a sus empleados, no obstante se sabe competente y tenaz para insistir y no facilitar la corrupción que se disimula en la selección y promoción de personal.</p> <p>Entiende que su posición subordinada la limita en la definición de proyectos de trabajo más ambiciosos pero decide enaltecer cualquier tarea que se le asigne.</p>
La confrontación con el obstáculo principal	<p>Seguirá participando en el Servicio Profesional de Carrera pues pese a sus contradicciones es mejor sumarse a una alternativa institucional que intentar ascensos y movimientos adulando a la directiva.</p> <p>La preparación para los concursos de oposición del SPC la mantienen actualizada y son un recurso probatorio de su compromiso institucional.</p>
Apoteosis	Alejandra revisa sus fortalezas y debilidades como un profesionalista dentro de una gran red de compañeros que compiten para ascender, y prefiere concentrarse en superarse a sí misma que en excluirse de la contienda. Sabe que su entorno la puede considerar como un personaje conflictivo por su propósito de elevar su rendimiento profesional, pero agradable socialmente por su disposición a la convivencia relajada.
La gracia última	La autocrítica y la autoformación son base de su ética profesional para evitar la mediocridad.
El regreso	
La negativa al regreso	No cree que es conveniente exponer estas ideas con sus compañeros pues su permanente intención de movilidad la caracterizan como conflictiva.
El estoicismo	

El rescate del mundo exterior	Alejandra tiene la disposición de participar crítica y creativamente con su equipo de trabajo no obstante su mundo exterior no la considera adecuada sino que procura delimitar sus intervenciones con la disciplina que se espera del personal que no ejerce autoridad formal. Su mundo la identifica como extraña.
El cruce del umbral del regreso	Debido a que reconoce su precaria posición en la red de trabajo decide evitar confrontaciones profesionales y jugar con la ambigüedad con que es percibida en tanto conflictiva para trabajar pero amigable en la convivencia. Ha renunciado a ser identificada por su deseo de superación y apego a las normas y criterios institucionales.
La posesión de los dos mundos	Alejandra asume que la mayoría de sus compañeros no comparten su perspectiva en cuanto a la actualización profesional pues están en cierta zona de confort, por lo que decide una estrategia de ambigüedad para evitar el conflicto: estar cercana de su equipo, evitar la segregación, pero conservar una distancia que subraye su propia personalidad de trabajo.
La libertad para vivir	Alejandra elige continuar siendo disciplinada y obediente porque ello contribuye a la organización de un trabajo colectivo, se estimula con el reconocimiento de los receptores directos de los servicios que presta en su organización, así como con ser condescendiente con la convivencia. Ello le ayuda a no desgastarse anímica y físicamente.

Apuntes al camino de Alejandra

La narración biográfica de Alejandra es una historia de búsqueda de la excelencia profesional y comportamiento ético como recursos de ascenso profesional, por ello es un personaje que se mantiene atento a sus conocimientos, sus habilidades, la normatividad del servicio público; sin embargo, no consigue un reconocimiento formal o una promoción ascendente, sino movilidad horizontal. Desde el inicio de su carrera en el servicio público encuentra diversos mentores que le confirman su propósito de apegarse a lo normado oficialmente para consolidar un servicio profesional de carrera, los resultados son su formación profesional impecable así como una seria decepción del sistema, pues quienes ascienden son apoyados por relaciones informales y mal disimuladas.

El ambiente de trabajo es contradictorio no sólo debido a la discrecionalidad de las reglas del juego, sino por los jugadores mismos. El personal que no ejerce autoridad formal no desea confrontar las irregularidades en el sistema de promoción ni esclarecer de manera franca y formal la adjudicación de mérito que hace a su favor el personal de mando. Ha conocido la violencia de lenguaje y entre agentes, sabe que las veces en que ella expresó con claridad los problemas y las posibles soluciones la hicieron ser percibida como conflictiva. Por ello considera que es necesario crear a su derredor una sana distancia para concentrarse en sí misma y no entrar en el sopor de la mediocridad que viene del estancamiento en la actualización y la vulgaridad en las relaciones de trabajo. Concluye en que la confrontación no es contra su mundo laboral sino respecto de sí misma, y que el mérito más importante es el que la autocrítica le conceda.

Figura 6. Línea de vida de Rosario

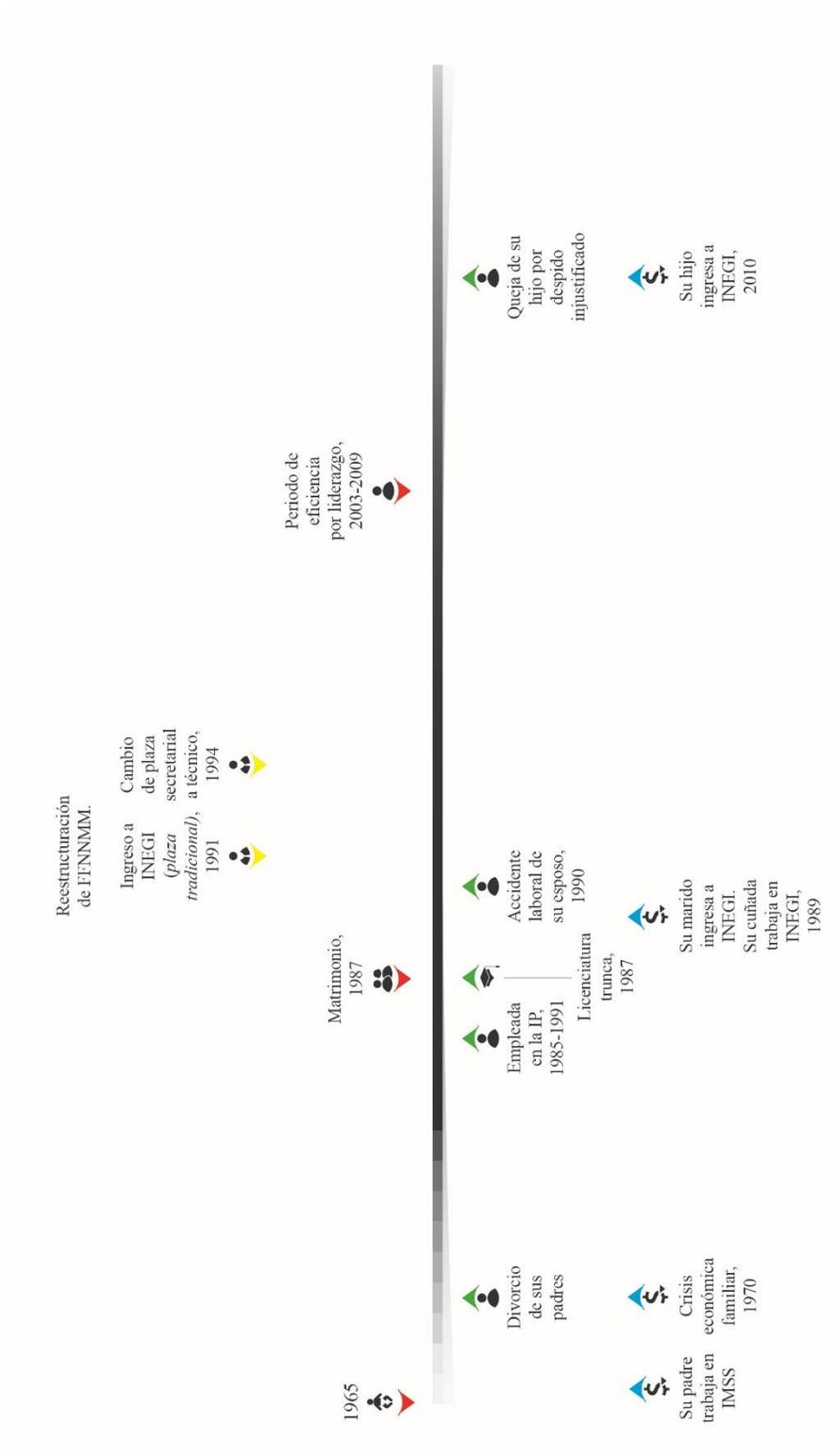


Tabla 20. El camino de Rosario

La partida	
La llamada de la aventura	Rosario decide alcanzar un crecimiento profesional y económico que provea de mejores condiciones de vida a su familia.
La negativa al llamado	
Encuentro con la ayuda	Un familiar político le indica cómo ingresar al servicio público. Este mentor le enseña que la paciencia y la insistencia son necesarias en cualquier trámite o proyecto en el Instituto.
El cruce del primer umbral	Renuncia a su trabajo en la iniciativa privada para ingresar al servicio público.
La transformación	Descubre que puede desarrollar nuevas habilidades profesionales pero avanzar en su carrera profesional depende también de su habilidad para llevar las relaciones sociales con sus grupos de referencia.
La iniciación	
El camino de las pruebas	<p>La necesidad permanente de formación técnico-profesional a lo largo de su carrera en el servicio público.</p> <p>La necesidad de respaldar a su familia con un trabajo digno e ingresos económicos seguros.</p> <p>La falta de solidaridad con los nuevos elementos para que comprendan el lenguaje, los trámites y las costumbres.</p> <p>Rosario confirma que la palabra tiene un valor superficial, sirve como recurso de representación para obtener ganancias personales.</p> <p>Mantener buenas relaciones en su grupo de trabajo requiere ignorar el conflicto más que confrontarlo.</p> <p>Ante el abuso de autoridad, el tráfico de influencias y la humillación de las autoridades institucionales y sindicales que lástima a terceros es mejor no involucrarse.</p> <p>No registrar como agresión prácticas de sus jefes como indicaciones a manera de grito, incumplimiento de promoción,</p> <p>Aceptar que su capacidad de decisión es limitada evita probables conflictos con la autoridad.</p> <p>La segregación de terceros como estrategia de castigo por parte de los jefes y compañeros.</p> <p>Evitar el despilfarro de recursos y tiempo, práctica común en su área de trabajo.</p> <p>Aceptar la manipulación de los hechos al ser registrados en formatos oficiales para favorecer el deber ser institucional.</p>

	Por voluntad propia y solicitud de los compañeros, finge ignorancia de hechos de corrupción durante las investigaciones de la Contraloría, para evitar conflictos con terceros.
El encuentro con su mayor aspiración	Su asignación de funciones de personal técnico-operativo si bien conservó plaza secretarial, pues le permitió ser reconocida por mayor número de personas.
El reconocimiento de sí mismo	Rosario descubre que puede desarrollar nuevas habilidades técnico-profesionales que la ayudan a lidiar con el prejuicio respecto al personal sin formación universitaria y en puestos de apoyo, como el secretarial. Acepta que su posición es vulnerable al criterio de sus jefes y procura mantener la mejor relación con ellos, si bien le asignen tareas de poca relevancia.
La confrontación con el obstáculo principal	A pesar que desarrolla mayores habilidades que la hacen competitiva con sus compañeros y tiene competencias superiores a sus pares, debe esforzarse por evitar el prejuicio hacia su plaza y la ausencia de carrera universitaria.
Apoteosis	Se reconoce como alguien con deseos de superación pero no confrontará ninguna acción falta de ética para no poner en riesgo lo que ha conquistado en relaciones de trabajo, si bien reconoce no es lo que merece.
La gracia última	Cree que su aprendizaje profesional va relacionado con su habilidad para relacionarse con sus superiores, pues requiere de ser reconocida por ellos.
El regreso	
La negativa al regreso	No desea volver a realizar funciones secretariales.
El estoicismo	Ignora los aspectos conflictivos como una estrategia que le permite justificar su crecimiento profesional.
El rescate del mundo exterior	Rosario no ha sido promovida administrativamente si bien lo compensan las prestaciones laborales y sociales.
El cruce del umbral del regreso	Cercana la conclusión de su carrera distingue que los aspectos de corrupción han estado presentes pero no desea la confrontación.
La posesión de los dos mundos	Reconoce que la organización es contradictoria pues le ha ofrecido una plataforma de superación a la par que está expuesta al despotismo, condición que es capaz de sobrellevar mediante una actitud evasiva de juicios expresos.
La libertad para vivir	Rosario agradece lo recibido por la institución, se reconcilia consigo mismo y el entorno al aceptar una posición reservada en la vida institucional.

Apuntes al camino de Rosario

La morfosintaxis de la narración biográfica de Rosario la describe como un sujeto que aspira al crecimiento profesional, contó con algunos tutores que le ayudaron a desarrollar capacidades y conocimientos que le permitieron cierta movilidad profesional, pero no obtuvo la promoción por la que había trabajado; entre las razones piensa en la discriminación por su formación académica inconclusa. Identifica aquellos recursos con los que cuenta desde su posición de subordinada para ejercer un balance de fuerzas que le otorguen un margen de confort para realizar su trabajo.

Ha sido testigo de la violencia de lenguaje y entre agentes, observa las irregularidades de su ambiente de trabajo pero razona que lo mejor es señalarlas como “confidencia”; sabe que quien se abre de capa para cuestionar o expresar una opinión diferente eventualmente es ignorado o segregado, recibe como respuesta la indiferencia de la organización, en el mejor de los casos. Otra consecuencia puede ser la sanción frontal que la expondría al poder de la autoridad. En cualquier caso, lo mejor es fomentar relaciones sociales con todos los miembros de sus equipos de trabajo, aún si ello implica ignorar o subvalorar los conflictos que la afectan directamente en el día a día.

Los ejes en los que orienta su comportamiento son dos: primero, la clave del éxito es mantener una buena relación con la autoridad y que sea evidente para los demás; segundo, no involucrarse en ningún conflicto de trabajo sino evitarlo o ignorarlo. El entorno de trabajo no es contradictorio, las contradicciones surgen si los agentes no intentan adaptarse a este. Desarrolla una honesta gratitud por la institución porque le provee estabilidad económica y prestaciones sociales, así como un desarrollo profesional.

Figura 7. Línea de vida de Lucía

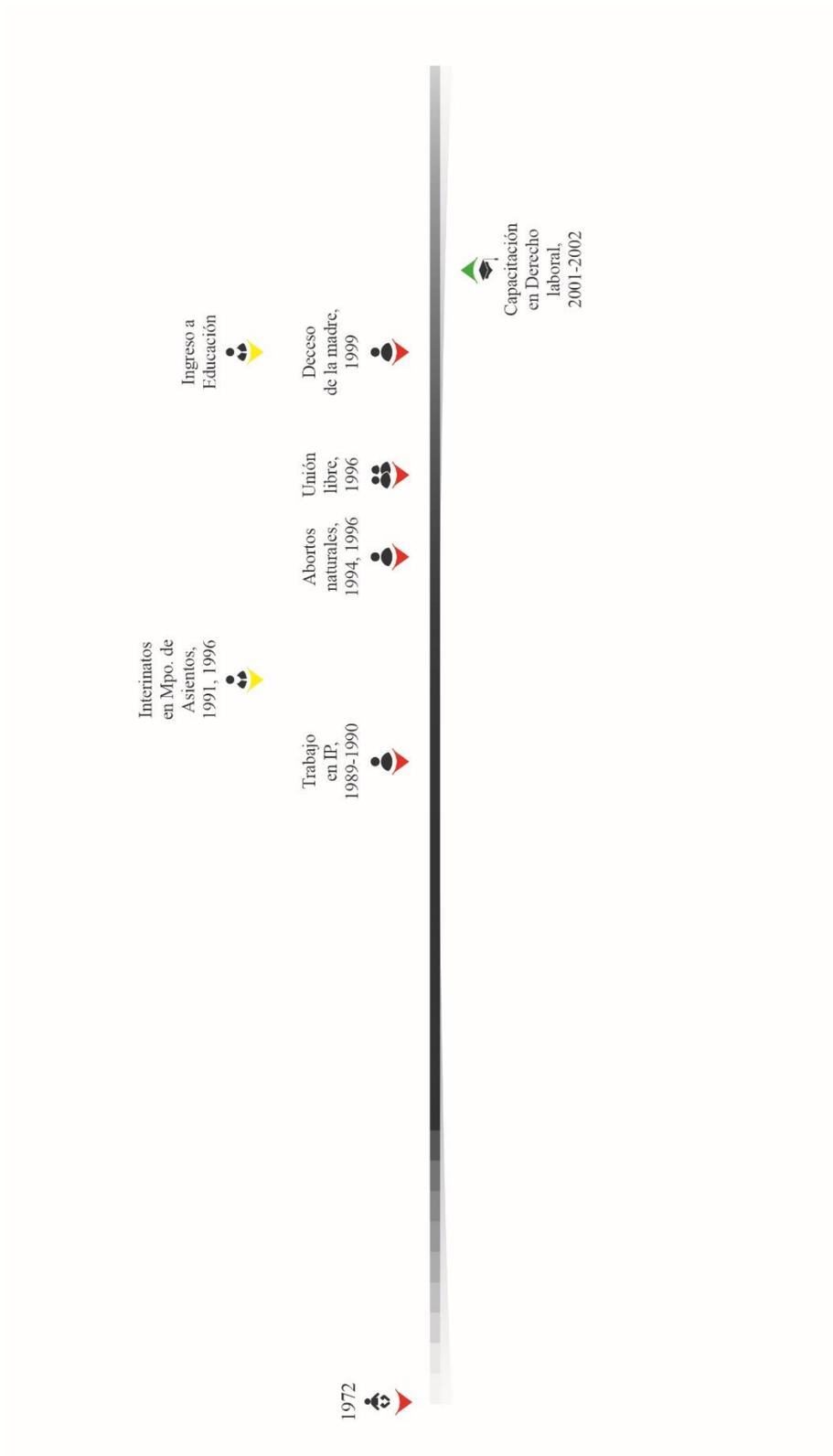


Tabla 21. El camino de Lucía

La partida	
La llamada de la aventura	Lucía se compromete con el servicio público en beneficio del equipo de trabajo y de la ciudadanía, si bien debe sobrellevar al desempeño mediocre y sin interés por las necesidades de terceros.
La negativa al llamado	
Encuentro con la ayuda	<p>Su papá la forma explícitamente en los valores de trabajo y honradez incluso en la edad adulta.</p> <p>La propia experiencia con la poca calidad en el servicio público le confirman la importancia de su trabajo.</p>
El cruce del primer umbral	Lucía acepta responsabilidades de trabajo donde debe prevalecer la confidencialidad poniendo a prueba su ética laboral.
La transformación	Reconoce que el servicio público demanda formación académica superior de la cual adolece por lo que su estrategia de desarrollo es ofrecer un compromiso ético intachable.
La iniciación	
El camino de las pruebas	<p>Ser testigo silente de que alguien se apropie del mérito de otro.</p> <p>Debe trabajar con compañeros que simulan realizar sus tareas justificándose en recibir un sueldo bajo.</p> <p>Ser evaluada anualmente con criterios ambiguos, pues el jefe prefiere evitar conflictos con el personal y otorga la máxima calificación a todos.</p> <p>Trabajar con líderes que no son estrictos y permiten un comportamiento laboral laxo.</p> <p>La movilidad sexenal del personal directivo que afecta la integración de los equipos y las estrategias de trabajo.</p> <p>Sobrelleva la molestia de la ciudadanía en los trámites que debe atender de manera interpersonal.</p> <p>Atestiguar prácticas irregulares como la herencia de plazas en el personal administrativo.</p>
El encuentro con su mayor aspiración	Lucía junto con otras compañeras presenta una queja formal contra su jefa y logran su cambio de área de trabajo. La demostración de su capacidad de denuncia y obtener un resultado justo pero incompleto.

El reconocimiento de sí mismo	Lucía acepta que los resultados en el trabajo se obtienen mediante un liderazgo estricto más que por el desempeño del personal administrativo, si bien subraya la importancia de la responsabilidad individual independientemente del puesto.
La confrontación con el obstáculo principal	Comprende que la necesidad de una rigurosa disciplina para supervisar a los trabajadores permite un liderazgo autoritario que impacta además al trabajador disciplinado.
Apoteosis	Lucía se comprende como alguien que frece un desempeño ético y una experiencia acumulada que realiza observaciones para la mejora del trabajo, sin embargo, prefiere sobrellevar un liderazgo autoritario antes que uno complaciente.
La gracia última	Desarrolla habilidades de tolerancia para trabajar con eficiencia con los diferentes estilos de trabajo, incluyendo a la incompetencia.
El regreso	
La negativa al regreso	
El estoicismo	
El rescate del mundo exterior	
El cruce del umbral del regreso	Tras el recorrido profesional por diversas áreas institucionales, Lucía asume que debe ser exigente consigo misma si bien ser tolerante con las maneras inadecuadas de trabajo, pues finalmente el fin último es cumplir con la ciudadanía.
La posesión de los dos mundos	
La libertad para vivir	Lucía acepta que la transformación virtuosa del entorno de trabajo depende del liderazgo, pues la repercusión del trabajo individual es limitada.

Apuntes al camino de Lucía

Lucía se presenta en su narración biográfica como un personaje que se distingue por su capacidad crítica y su necesidad de expresarse. Durante su trayectoria profesional debe aprender a modular ambas características para que le permitan su adaptación y un crecimiento; obtiene un reconocimiento no formal de sus jefes y sus pares, así como una

carrera escalafonaria ascendente pero no trasciende aún a un puesto de mando. Sus antagonistas son aquellos displicentes con la propia formalidad de la organización pública que obstaculizan trabajar en equipo con disciplina y calidad, aquellos que por su falta de carácter optan por llevar buenas relaciones personales que por aplicar al pie de la letra la normatividad, sin entender el daño que hacen al verdadero fortalecimiento personal y de los equipos.

Ante la violencia de lenguaje y de los agentes acudió a la formalidad para denunciar el daño que implicó a la productividad del área, pero obtuvo una respuesta a medias que no implicó solucionar de raíz la problemática. El sistema se protege a sí mismo a costa de un verdadero virtuosismo laboral. Por ello opta por la discreción ante los problemas cíclicos, repetitivos, como el movimiento del personal directivo debido a motivos políticos y la consecuente integración de equipos laxos. A Lucía le parece que esta condición a veces justifica el liderazgo violento y autoritario que puede someter la indisciplina de los subordinados. La transformación de Lucía consiste en aceptar que no puede cambiar el entorno sino a sí misma, por ello desarrolla tolerancia ante las personas menos competentes, confía que es un asunto que debe resolver el líder. Así, se mira a ella misma como su reto: debe seguir fortaleciendo su capacidad de respuesta a los retos profesionales que ella misma se impone.

Figura 8. Línea de vida de Iris

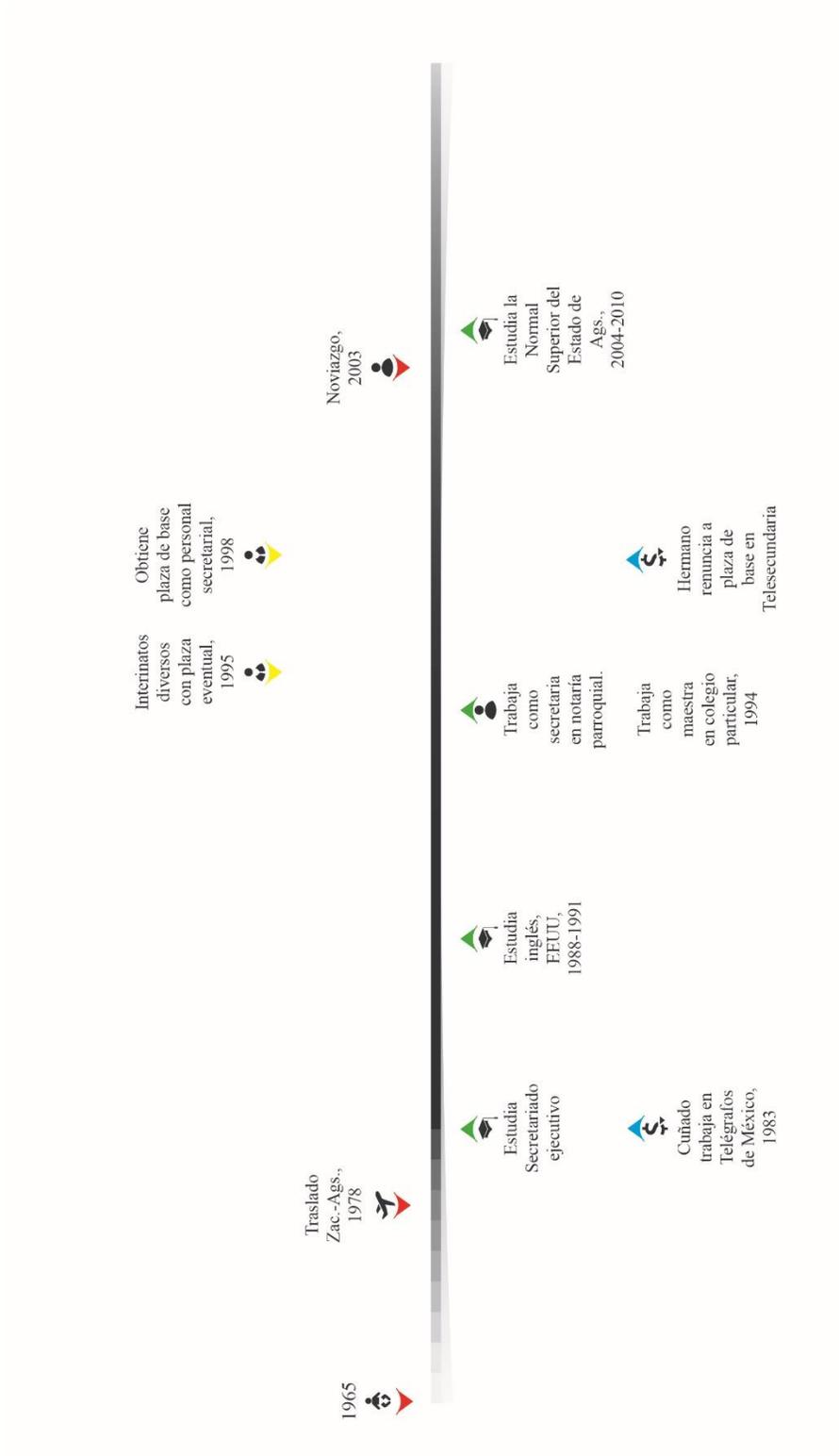


Tabla 22. El camino de Iris

La partida

La llamada de la aventura	Iris aspira a un crecimiento personal y profesional acorde con los preceptos familiares.
La negativa al llamado	Prioriza desarrollar una actividad económica distinta a su vocación para sujetarse a la voluntad de sus padres.
Encuentro con la ayuda	Un familiar político le indica cómo ingresar al servicio público. Este mentor le enseña que la paciencia y la insistencia son necesarias en cualquier trámite o proyecto en el Instituto, entre ellos su cambio de plaza administrativa a docente.
El cruce del primer umbral	Cambia su residencia de EEUU a México para seguir las indicaciones paternas.
La transformación	Logra conciliar su aspiración laboral con las condiciones paternas, desarrollando habilidades profesionales para ser personal administrativo del servicio público.

La iniciación

El camino de las pruebas	<p>La necesidad de actuar conforme las expectativas de su familia de origen.</p> <p>La postergación de la vida personal (novio, hijos) según los planes de Dios.</p> <p>La renuncia a dos aspiraciones vocacionales: el servicio religioso y la docencia para mantener la disciplina familiar.</p> <p>La adaptación a la vida en EEUU: dominio del lenguaje y aprobar en el sistema educativo.</p> <p>La necesidad permanente de formación técnico-profesional a lo largo de su carrera en el servicio público.</p> <p>Es indispensable tener relaciones sociales que apoyen las aspiraciones profesionales para alcanzar, adolecer de ellas implica el estancamiento.</p> <p>Mantener buenas relaciones en su grupo de trabajo requiere ignorar el conflicto más que confrontarlo; confrontar el abuso de autoridad no da resultados favorables.</p> <p>Evitar el despilfarro de recursos y tiempo, práctica común en su área de trabajo.</p> <p>Cumplir con el trabajo en un ambiente hostil es posible al respaldarse en la fe cristiana.</p> <p>Finge ignorancia ante las faltas administrativas de terceros y actúa con prudencia para señalar las faltas técnico-profesionales, para evitar conflictos con terceros.</p>
El encuentro con su mayor aspiración	La encomienda de interinatos como docente de inglés, con su plaza administrativa.
El reconocimiento de sí mismo	<p>Iris descubre que puede desarrollar habilidades técnico-profesionales que la ayudan a adaptarse a un entorno ajeno a su vocación.</p> <p>En ese esfuerzo de adaptación laboral se confirma como una mujer ética respetuosa de sus principios religiosos y familiares, que la ayudan a evitar cualquier acto de corrupción.</p>

La confrontación con el obstáculo principal	Someter su propia voluntad personal y vocacional a la de terceros, sean familiares o laborales. Si bien posee competencias para desempeñarse en la plaza a la que aspira no provocará confrontación por obtenerla, en cambio se esfuerza para evitar el prejuicio hacia su plaza administrativa.
Apoteosis	Se reconoce como alguien con deseos de superación, habilidades y vocación pero no confrontará ninguna acción falta de ética pues la confrontación y el conflicto en sí pueden no ser favorables a las relaciones de trabajo.
La gracia última	Cree que su personalidad ética se ha desarrollado por la disciplina a la autoridad y al rigor en su trabajo.
El regreso	
La negativa al regreso	
El estoicismo	Justifica su sometimiento a la voluntad de la autoridad como un valor deseable en la vida personal y laboral pues es signo de respeto y disposición a la concordia, pero reconoce que no es un valor entendido.
El rescate del mundo exterior	Iris no ha sido promovida administrativamente ni ha tenido la oportunidad de cambiar de plaza, no hay un rescate del mundo exterior sino una resignación de ella ante la naturaleza de éste.
El cruce del umbral del regreso	
La posesión de los dos mundos	Reconoce que la organización y la sociedad presentan retos de paciencia y disciplina, que invitan al incumplimiento de normas pero puede mantenerse ética por sus valores religiosos y familiares.
La libertad para vivir	Iris agradece lo recibido por la institución, se reconcilia con el entorno al aceptar una posición reservada en la vida institucional.

Apuntes al camino de Iris

La morfosintaxis de la narración biográfica de Iris la define como un personaje que acude a su mundo laboral sin un propósito concreto de desarrollo, permite que el entorno y diversos definan los pasos que debe seguir; se reconoce respetuosa de las figuras de autoridad y de las normas al punto de que los eventos se precipitan ajenos a su voluntad y ella responde en conformidad. Entiende que la manera de empoderarse en su espacio de trabajo conlleva desarrollar buenas relaciones sociales con sus jefes y pares, la confrontación no deviene en

buenos resultados, así que prefiere ignorar las faltas administrativas y la incompetencia de terceros. Los valores que le ganan un espacio en su equipo son su disciplina y paciencia, si bien reconoce que no es un valor entendido por todos, pero le basta mantenerse fiel a su concepto de buena mujer y buena trabajadora. Es un personaje agradecido con la organización pues le ha permitido un mayor crecimiento profesional y una estabilidad económica.

Esa es en su conjunto la deconstrucción de las ocho historias de vida entendidas como la lucha de un personaje protagónico por reconocer su entorno, los agentes que lo operan y sus confrontaciones, así como el mérito de transformarse a sí mismo. En la siguiente sección del análisis hermenéutico, se sumarán otras reflexiones a propósito del sentido en este estrato de la obra literaria, que se soporta en las concretizaciones e indeterminaciones del texto.

5.3.1.6 El origen del protagonista

El sujeto de las historias de vida se comprende como el héroe de su relato en tanto protagonista que realiza acciones con base en valores considerando las probables consecuencias en sí mismo, los otros y el entorno en común. Estos sujetos plantean en la totalidad de las historias una etapa inicial en familia que desarrolla una ética de trabajo y convivencia social. En todos los casos se tuvo el ejemplo paterno del compromiso con el trabajo como una acción que dignifica a la persona no por el monto económico sino por la demostración de honradez, disciplina, deseo de superación y autodeterminación. La convivencia social es posible en estas historias debido a la solidaridad y el respeto a la vida privada de los otros.

En la mayoría de las historias (César, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía e Iris) el trabajo desde la primera infancia como una forma de contribuir a la economía familiar se relata con orgullo y como una garantía de haber tenido los principales mentores de vida: sus padres. El trabajo los expuso a dificultades debido a su edad que los hizo madurar respecto a las implicaciones de la convivencia social asociada a la necesidad económica. En la infancia de aquellos que trabajaron los recuerdos son agrídulces: el cansancio de realizar tareas sencillas dentro y fuera del hogar les proveyó de sustento si bien tuvo consecuencias no deseadas. Entre estas se pueden mencionar alejarlos de los primeros estudios (Saúl e Iris) o su interrupción (Jacob, Lucía, Rosario), el impacto en su formación escolar es un elemento que pesa en su presente para el ascenso laboral. En otros casos (César, Alejandra) el trabajo temprano y el compromiso personal de obtener un grado universitario se explican como una vía ardua y adecuada para la formación de la personalidad ética, sin embargo, a la vez se presentan como una inversión que tiene una contribución limitada en su presente carrera en el servicio público.

Si bien se concretizan los esfuerzos y valores asociados al trabajo en su infancia o adolescencia, las indeterminaciones de los relatos se establecen en las razones que los colocan en la actividad económica. Por un lado, existe opacidad en cuanto a los conflictos familiares como el origen si bien están presentes; conflictos como la bigamia y el alcoholismo del padre (Saúl), la gestación del divorcio de los padres vinculada al comportamiento equívoco del padre (Alejandra), el abandono del padre por una segunda familia (Rosario). Y por otro lado, la opacidad se apoya en circunstancias heroicas de los padres: el desempleo del padre que lo lleva a viva otra ciudad (César), los bajos ingresos del padre debido a la búsqueda de una mejor ciudad donde vivir (Jacob) y la condición campesina de los padres

(Iris). Es decir, la indeterminación predominante es la ambivalencia de la elección del trabajo infantil o adolescente. Los padres como mentores son personajes que se desprenden de rasgos de personalidad y lecciones contradictorios para ser luminiscentes en sus enseñanzas éticas, las cuales se prolongan a lo largo de la historias de vida.

Los mentores familiares incluso tienen que ver con el ingreso de algunos de estos sujetos al servicio público debido a sus vínculos directos con éste: el padre o madre era servidor público (Jacob, Alejandra), la novia (César), el cuñado (Saúl) y la comadre (Rosario). Esta red inicial de personajes se fortalece a lo largo de su vida profesional como los posteriores matrimonios (César, Liliana, Lucía, Rosario, Iris).

5.3.1.7 La iniciación del protagonista

Para continuar en la búsqueda de opalescencias en el estrato morfosintáctico del relato con base en el modelo de Campbell, debe detenerse en la etapa de las historias de vida en que los sujetos identifican su aspiración inicial vinculada al trabajo en el servicio público. Éste no es en ningún caso un ámbito profesional al que se había aspirado los sujetos de la muestra, se llega a este de manera circunstancial como en el caso en que el mentor aproxime al sujeto, como ya se ha dicho. El inicio de la aventura de los sujetos se manifiesta una vez que insertos en ese entorno identifican lo que les demandará específicamente a cada uno de ellos. Hay diversas circunstancias de opacidad para relatar que ellos no buscan su ingreso a la administración pública sino que de alguna manera la oportunidad de ingresar se acerca a ellos, es un suceso fortuito.

Lo importante es que en los relatos, la verdadera aventura de su vida como servidor público se asocia efectivamente con una toma de decisión ética que se revela posteriormente:

El sujeto se sustrae de un oficio que puede ser propicio a la ambigüedad ética y se decide por otro oficio aparentemente ajeno a ello (César se decepciona por haber defendido a un abusador sexual y elige dedicarse a la comunicación social), el sujeto identifica su vulnerabilidad asociada al cuerpo y al género y decide confrontarlo (Liliana asume el costo social y profesional de no acceder al hostigamiento de sus jefes), la naturaleza rebelde se encauza para defender los derechos de la comunidad de trabajo (Jacob cree en la nobleza del trabajo sindical), se comprende el impacto del desempeño en la ciudadanía (Lucía procura que su equipo de trabajo entienda la noción de servir), la administración pública se significa como un valioso espacio de crecimiento profesional (Alejandra se compromete con su actualización profesional y con los medios institucionales de ascenso), por ejemplo. Estos motivos avisan ya de un cambio en la toma de conciencia del sujeto quien ha crecido apoyado por los valores y capacidades recibidas de sus mentores y está en posición de evaluar las circunstancias que retan su inteligencia y moral. Así la definición de su reto y aspiración dan sentido e impulso a su agencia en el entorno laboral.

Las acciones en torno a esa conciencia pueden encontrar nuevos apoyos en los otros sujetos del relato. En algunas historias de vida, el padre/madre continúa siendo un mentor principal (Liliana, Jacob, Alejandra, Lucía), o bien sumarse figuras como la directiva o la comunidad de trabajadores (César, Alejandra, Rosario, Saúl, Iris, Jacob). Esas acciones son concretizaciones de su aspiración a transformarse en agentes y enfrentar la serie de pruebas de la etapa de iniciación (Campbell 1959). Las pruebas que reconocen los sujetos son vastas en su enumeración si bien no necesariamente coincidentes, pero es muy importante su revisión por que dan prueba de un entorno que teje consistentemente prácticas de desviación del comportamiento ético con aquellas que pretenden su contención. Asimismo es relevante

por el sentido en que son presentadas. Si bien es algo que se deberá profundizar en el siguiente estrato, respecto a sus concretizaciones en el estrato morfosintáctico se puede afirmar lo siguiente:

5.3.1.8 La perspectiva del protagonista de su obra

La opalescencia narrativa morfosintáctica muestra un importante vacío de los relatos, esto es, los programas de mejora de desempeño institucional implementados sistemáticamente en la administración pública desde el término del siglo anterior, continuados en el presente, no son un referente para la vida laboral de los narradores, con excepción de dos casos (Jacob, Alejandra). Este vacío apunta a la preponderancia de la ejecución de la tarea sobre la propia comprensión de la misma, así como su inserción contributiva en proyectos productivos. En las excepciones, los narradores evalúan esos programas señalando que su impacto es indirecto o inexistente.

Otro vacío son los estados anímicos y la corporeidad asociados al trabajo. Cuando aparecen ocasionalmente los estados de ánimo no se exhiben, sino sólo se citan con palabras como miedo, enojo, impotencia (César, Jacob, Alejandra, Lucía) y entusiasmo (César, Jacob); para el caso del cuerpo se filtra como referencia a la edad madura (César, Saúl, Alejandra, Iris), pero hay una importante excepción en que se reconoce que el cuerpo es un arma de doble filo para el avance profesional en dos sentidos: puede ser deseado como moneda de cambio a la promoción profesional o bien, puede ser motivo de discriminación cuando está enfermo (Liliana).

En cambio estos temas cuando son anclados en la vida personal se desarrollan extensamente en todas las narraciones: son sujetos que reconocen sus emociones, las alegres

y las dolorosas, así como su origen en las acciones propias así como las de los otros. Son además poseedores de cuerpos vulnerables y que se transforman: particularmente en las etapas de la familia de origen y de procreación, todos los narradores abundan en detalles sobre sus sentimientos, su salud y los procesos vitales (nacimientos, muerte, uniones y separaciones amorosas, enfermedades, etc.). Entonces, el vacío que se reservan respecto al ámbito laboral puede estar asociado a la noción del profesionalismo que debe suprimir los rasgos de sensibilidad física o emocional como potenciales limitantes o distractores de la labor intelectual e imparcial convivencia social; existe la excepción en una historia para exponer la tristeza o la ansiedad que le provoca algunos sucesos laborales (Rosario).

En este orden de ideas, las situaciones de violencia como humillación verbal son sólo enunciadas sin abundar en la escena, los motivos y las consecuencias. Una narración la incluye con ironía (César), otras con seriedad (Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Lucía, Rosario) pero se narran todas como pruebas que salvan con la distancia emocional (Saúl, Jacob, Alejandra, Lucía) o con ocultar el impacto sentimental (Liliana, Rosario). El vacío se deposita en la ausencia de antecedentes, detalles de la confrontación, emociones provocadas, consecuencias personales, consecuencias en el trabajo. La humillación se cita como un reto superado por la autoestima (Carlos, Liliana, Jacob, Saúl, Rosario) y/o por recursos organizacionales (Alejandra, Lucía). Asimismo, los reconocimientos son portadores de vacíos que los vuelven elementos narrativos indeterminados. Se mencionan como sucesos más bien privados, reservados. A excepción de una historia de vida (Lucía) asocia de manera explícita el buen desempeño con los ascensos; otras presentan el reconocimiento a las capacidades especializadas como el pretexto contraproducente a la movilidad profesional

(César, Jacob), o bien se relativiza su valor al poner en duda los recursos de evaluación oficiales y estar sujetos a criterios del personal que los aplica (Alejandra, Lucía).

Por último, se aprecian vacíos a propósito de la contribución de su misión personal o de equipo de trabajo a la vida institucional para concentrarse en la ejecución de tareas. Los narradores señalan la serie de quehaceres y la actitud con que los desempeñan, sin embargo no son vinculados a los programas en los cuales se insertan. La excepción son dos narraciones (César, Jacob) en las cuales se presentan incluso como gestores de los proyectos e identifican las virtudes de éstos tanto para quienes los ejecutan como para los beneficiarios. En el resto de las historias de vida, los programas y proyectos que dan sentido a las tareas cotidianas son una referencia indirecta. Este vacío puede ser reflejo del desconocimiento de los informantes respecto a dichos programas y de los subprocesos contributivos que culminan en una meta última a la cual apoyan desde su trabajo operativo. Esos narradores se representan como ejecutores competentes, capaces de cuestionar la instrucción del otro sobre la realización técnica de la encomienda pero no argumentan sobre el plan estratégico o táctico que las involucra.

5.3.1.9 Las confrontaciones éticas del protagonista

Las pruebas que señalan resolver los sujetos se vinculan con el propósito último de fortalecer su presencia en el entorno una vez que han conocido las reglas del juego. Esas pruebas tienen filamentos de desempeño técnico, de ascenso profesional, de convivencia social, de crecimiento económico y de reconocimiento de sí mismo. La iridiscencia al respecto se asienta en la indefinición de las implicaciones éticas del desempeño del sujeto en las pruebas, no así

cuando se evalúa el comportamiento del otro. De esta manera, la opacidad juega más a favor del narrador que de aquellos a quien narra.

Los sujetos afirman que los valores de honradez, franqueza, disciplina, valentía, por ejemplo, fueron aprendidos en su familia de origen y se han mantenido a pesar de intervenir en grupos que operan de manera diferente. Sin embargo, estos no son invocados para explicar situaciones ambiguas como: realizar funciones diferentes a la plaza asignada (César, Saúl , Jacob, Rosario, Lucía, Iris), intervenir por instrucción institucional en actividades de partidos políticos (César), exponer a las autoridades su incompetencia para dirigir equipos técnicamente experimentados (César, Saúl , Jacob, Alejandra, Lucía), contagiarse por la inercia de la inactividad (César, Saúl , Alejandra), participar en peleas físicas o atestiguarlas (César, Alejandra), aceptar retornar de una decisión definitiva como la renuncia (César, Liliana), señalar a otros con calificativos que su comunidad los ha identificado a ellos mismos (César, Liliana, Jacob, Alejandra, Rosario), tolerar circunstancias de corrupción si eso permite cumplir metas (César, Saúl, Alejandra), abandonar la actualización académica necesaria para permanecer en el trabajo (Liliana, César, Saúl , Jacob, Rosario, Iris), adoptar una posición de distancia y resignación para evadir conflictos (Liliana, César, Saúl , Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris), considerar propia la plaza y el recurso institucional (Liliana, César, Jacob, Alejandra, Lucía, Iris), así como trabajar en condiciones que contradicen los tramos de control administrativo (César, Jacob, Alejandra, Rosario, Iris).

La ambigüedad ética se resuelve para el narrador endosando al otro la responsabilidad de la acción en tanto ellos resisten, aceptan, desde la impotencia. Si bien, este recurso los presenta menos competentes para intervenir en su entorno, los salva de justificar la contradicción ética implícita. El vacío narrativo se ubica en aquello que doblega su voluntad

y valores pues posible cuestione la presentación de sí mismo como éticamente congruentes. La excepción aparece en una sola narración (Alejandra) que lo refiere a la necesidad económica.

5.3.1.10 La resolución de las pruebas

Estos relatos biográficos desglosan la transformación de sus personajes protagónicos, el narrador reconstruye la manera en que él ha cambiado a lo largo de su camino en el servicio público a causa de su confrontación con éste. Se ha dicho anteriormente que la importancia de los mentores y de las pruebas, ahora corresponde hacer un alto en cuanto al proceso de cambio considerando las características iniciales del sujeto. En consonancia con el vacío de características físicas de los protagonistas al iniciar su recorrido, incluso su reticencia a incluir fotografías, se mantiene esa indeterminación apenas con referencias a la actual edad madura (César, Saúl, Alejandra, Iris). La transformación descansa entonces en la descripción de los comportamientos como evidencia de la dimensión ética del personaje.

Las concretizaciones más importantes tienen que ver con el temple del héroe para resistir la tentación, es la confrontación con la prueba que los acercó a su mayor aspiración a condición de faltar a la ética comprometida y que los lleva a replantear su identidad contradictoria. En ese sentido es que los sujetos estuvieron inmersos en diversas situaciones de ambigüedad en las que hubieran tenido ventajas si hubieran cometido faltas. Es decir, los personajes tuvieron acceso directo al círculo de la alta directiva institucional y la clase política (César, Jacob, Alejandra), se desempeñaron en cargos de representación sindical (Jacob, Lucía) y confrontaron la injusticia sufrida por ellos y por terceros de parte del personal de mando (Liliana, César, Jacob, Saúl, Alejandra, Lucía). El sentido amplio de la

prueba del sujeto es la posibilidad de ser beneficiados asociándose a la fuente de autoridad pero traicionando su ética al aceptar conductas desviadas que afectara su dignidad humana, como la adulación y la tolerancia a faltas administrativas. El sentido prevaleciente es que la posibilidad de ascenso estuvo obstaculizada por preferir una actitud ética.

La manera en que los sujetos resuelven esta serie de pruebas conforma otra zona de iridiscencia que vincula acciones concretizadas (la negación a acceder a solicitudes sexuales, la negación a adular a la autoridad, la negación a aceptar acuerdos que afecten a terceros, la denuncia formal pública y privada de corrupción o faltas administrativas) con indeterminaciones (la justificación del liderazgo autoritario y la adopción de conductas similares, así como la tolerancia a faltas administrativas de terceros y justificación de las propias). Enseguida se presenta una relación de faltas administrativa, ejemplo de conductas desviadas que demandaron una posición ética y la manera en que el sujeto se comportó en su narración.

Tabla 23. Esquema de acciones del sujeto respecto a la falta administrativa

Sujeto	Acción concretizada	Falta administrativa
César	Participa	Uso de recursos de la APF en campañas políticas
César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía	Atestigua	Incompetencia profesional de superiores administrativos
César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Lucía	Confronta	
César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris	Atestigua	Apropiación del mérito ajeno
César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris	Atestigua	Transgresión a las normas institucionales
César, Saúl, Jacob, Alejandra, Lucía	Confronta	
César	Participa	Repartir/recibir dádivas
César, Jacob	Participa	Lenguaje y /o comportamiento violento
César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris	Atestigua	
Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía	Recibe	
César, Saúl	Participa	Riesgo de confrontación física
Alejandra, Rosario	Atestigua	
César, Saúl, Jacob, Lucía	Participa	Uso de plazas en funciones diferentes a las programadas
César, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris	Atestigua	
Saúl, Jacob, Alejandra	Confronta	
Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra	Recibe	Segregación de los equipos de trabajo
Rosario	Atestigua	
César, Saúl	Participa	Simulación de eficiencia profesional
Liliana, Jacob, Alejandra Rosario, Lucía, Iris	Atestigua	
Liliana	Recibe	Hostigamiento sexual
Rosario	Atestigua	

Las indeterminaciones se vinculan a la ausencia de motivos para haber adoptado alguna de las actitudes señaladas (atestiguar, participar, recibir o confrontar). Así, pues la tendencia entre los sujetos corresponde a atestiguar las faltas que retan su conducta ética, son testigos críticos pero inactivos. Cuando el sujeto incurre en la participación de una falta no hace acotaciones al respecto. Dos ejemplos: Primero, César distingue como meritorio su incursión en campañas políticas a partir de su trabajo como servidor público y declara su participación en la distribución de “doña chayo”, afirma haber tolerado el robo hormiga de material de trabajo por personal a su cargo. Segundo, Jacob señala que utilizó un liderazgo

autoritario para lograr metas de trabajo sindical y se manifiesta inconforme con criterios institucionales orientados a igualar las prestaciones entre trabajadores con diferente contratación. Por último, encarar para objetar la falta administrativa es una acción limitada en las narraciones, sólo hay tres sujetos (Saúl, Jacob, Alejandra) que señalan consistentemente acciones de confrontación de algunas de las conductas desviadas recurriendo a los canales institucionales (cabe notar que en ningún caso se considera a los órganos de control interno, sino a instancias administrativas).

5.3.1.11 Apuntes finales del estrato morfosintáctico

Los personajes protagónicos son pues contradictorios en el sentido de los matices éticos de su comportamiento ante las pruebas. Si bien observa que ha elegido mantenerse al margen de algunas confrontaciones que pudieran mejorar el entorno, ha reconocido que son sus limitaciones personales y aspiraciones ambivalentes el reto máximo al cual debe atender para no perderse en la anomia del trabajo colectivo. Habrá que recordar que son personajes que no obstante una carrera de al menos 20 años en el servicio público no han logrado un ascenso ni señalan participar de proyectos trascendentes en su presente laboral. La transformación del héroe adolece de un regreso transformador de su mundo y que éste le reconozca el camino recorrido, los méritos parecen pasar desapercibidos para la mayoría de los beneficiarios. El protagonista no desarrolló un discurso de derrota por ello sino que articula el éxito de su andanza a partir de un crecimiento personal.

Ninguna de las historias da cuenta de un rescate del mundo exterior incluso en aquellas historias cuyos protagonistas han tenido puestos de mando por representación sindical (Jacob, Lucía), ni en aquellas narraciones de sujetos con grupos de trabajo a cargo

de manera informal (César, Lucía). Son recorridos que les permiten a los sujetos definir una perspectiva de la institución, del servicio público y de la manera en que les corresponde comportarse, el filón ético muestra aristas pero no hay ya intento de transformación más que personal. De igual manera, tampoco obtuvieron del mundo exterior un reconocimiento como sujetos transformadores, sus aportaciones tuvieron un impacto concreto pero no prolongado en la memoria de la comunidad institucional (César, Jacob, Alejandra). No obstante, esa toma de conciencia contribuye a perfilar al protagonista como un sujeto que comprende que el entorno al que aspira así como el “real” son uno: percibe en sí mismo rasgos de la otredad en tensión. Se mantiene en el sujeto cierta incongruencia que probablemente pueda ser combatida por un nuevo héroe de generación posterior.

Este sujeto a la vuelta del mundo se apropia de un sentido de identidad semejante al del “ermitaño” que opta por una vida concentrada en realizar bien sus tareas gracias a su experiencia acumulada y al control sobre sus emociones, pero que guarda cierta circunspección en la interacción con su entorno, así como mesura en el establecimiento de sus propósitos. La violencia del entorno aparentemente carece de efectividad sobre el ánimo del sujeto: conoce sus características y su propósito, incluso puede estar de acuerdo con su presencia asociada al liderazgo para sumar a la efectividad organizacional. Su estabilidad implica aceptar la naturaleza contradictoria de su mundo. La tabla 24 presenta un esquema integrado de los resultados en este estrato morfosintáctico.

Tabla 24. Opalescencia en el nivel morfosintáctico de los relatos biográficos.

Opalescencia morfosintáctica		
	Concretizaciones	Indeterminaciones
Segmentación temporal	Vida familiar Reflexiones que exponen su madurez profesional.	Una vez conseguida la plaza de base, el desarrollo profesional se desvincula de proyectos específicos y se vincula a tareas.
Segmentación temática	Cruce de umbrales y mentores Las pruebas y la transformación La reconciliación con el entorno	La gracia: recompensa Negativa al rescate del entorno
Personajes antagonicos	Confrontación con personal directivo por incompetencia; con pares por diferencias éticas, y con la institución por criterios administrativos que limitan al trabajador.	La directiva es referencia de partidos políticos y se desconoce un pensamiento administrativo concreto. La ciudadanía se presenta por sus quejas del servicio público con quien se debe mantener una relación distante.
Origen de los protagonistas	Trabajo infantil-juvenil como recurso formativo. Los padres como mentores de enseñanza de ética laboral	Motivos familiares que los impulsan a trabajar: bigamia, alcoholismo, divorcio por infidelidad, abandono del padre, bajos ingresos de los padres. Consecuencias: abandono de estudio, agotamiento, exposición a malos tratos.
Iniciación del protagonista	Un mentor los aproxima al servicio publico Una vez inserto, se realiza una toma de conciencia ética de su trabajo.	El ingreso en el servicio público es fortuito
Perspectiva del protagonista de su obra	Detalle de las tareas encomendadas Exposición de estados anímicos relacionados a sus procesos vitales. La humillación es una prueba que se salva con la distancia emocional o con ocultar el impacto sentimental Los reconocimientos son ambiguos pues pueden evitar la movilidad profesional	Ausencia de referencia a programas y proyectos institucional, entre ellos los de mejora del desempeño laboral. Estados anímicos asociados al empleo. Sobre humillación no se dan detalles de la confrontación o sus consecuencias. Los instrumentos y criterios para otorgar reconocimiento son puestos en duda. No se vinculan para dar cuenta de situaciones ambiguas como: realizar funciones diferentes a la plaza, participar por instrucción institucional en actividades políticas, mostrar a las autoridades su incompetencia técnica, contagiarse de la inactividad, participar o atestiguar confrontaciones físicas, tolerar corrupción para cumplir metas, evasión para resolver conflictos.
Confrontaciones del protagonista	Los valores labores fueron adquiridos en la familia.	No se vinculan para dar cuenta de situaciones ambiguas como: realizar funciones diferentes a la plaza, participar por instrucción institucional en actividades políticas, mostrar a las autoridades su incompetencia técnica, contagiarse de la inactividad, participar o atestiguar confrontaciones físicas, tolerar corrupción para cumplir metas, evasión para resolver conflictos.

5.3.2 Estrato de los códigos culturales

La narrativa de las historias de vida muestran la construcción de una “realidad” que es en esencia la interpretación del sujeto conforme su momento histórico y las posiciones que ocupa en su ámbito social. Es una concepción libre e intencional del sujeto que dice de sí mismo y de la manera en que hace-en su mundo. Se ha presentado en el estrato anterior que el sujeto asume las contradicciones en el entorno y las propias, y reconoce las oportunidades de acción así como la conveniencia de mantener la distancia y organizar el propio espacio. De ser esa su sabiduría cabe preguntarse cuáles son los imaginarios sociales (Castoriadis, 1975) que regalan un orden de sentido a la construcción de tal realidad.

Al explorar la producción de significaciones colectivas se escudriña en su fuerza transformadora así como en su propia transformación. Es decir, la noción de los imaginarios sociales implica buscar las grietas de lo que aparenta ser inamovible para revisar de cerca cómo es que lo aparentemente estático se reformula y a su vez, modifica; es la idea de cuestionar el estereotipo del sujeto enraizado en la rutina burocrática para aportar algunas reflexiones sobre esa identidad y la posición que éste supone debe desempeñar en su comunidad laboral y en la sociedad a la que responde.

5.3.2.1 La familia

La familia es un imaginario social importante en la adopción de la ética personal, es el espacio fundante en la infancia del sujeto de los valores asociados al trabajo, incluso en la edad adulta se presenta como una instancia que supervisa a sus miembros pues puede ser afectada por ese comportamiento. Es un imaginario que incluye alusiones emocionales sean de amor y preocupación por el cuidado de los hijos, o bien por la distancia emocional de alguno de los padres:

La verdad es que yo tuve tres hermanas fuera de... la verdad, es que mi papá tuvo otra familia, otra mujer y tuvo tres hijas... Ella (una media hermana) me daba de comer y me vestía, y luego ya me aburría y me regresaba con mis papás a sufrir golpes, a sufrir... sí, porque mi papá era muy pegalón (Saúl).

Cuando yo tenía cinco años, él se fue con una compañera de teatro, de quien se enamoró y por ella abandonó a su familia, por oídos supe que mi papá era muy amoroso con mi mamá pero cuando conoció a esta mujer, dejó de querer a mi mamá, incluso hubo violencia física, yo nunca presencié, mis hermanos que eran más grandes, sí, y por pláticas de las tías y de ellos mismos, me he enterado de eso... y mi mamá nos repartió a cada uno de mis hermanos a diferentes casas para la hora de la comida, a mí me tocó estar con mis abuelitos paternos, recuerdo a mi abuelita Felipa, le decíamos Lipa, muy bonita abuelita, me daba de comer arroz y le ponía crema (Rosario).

En el caso de las familias que fomentaron el trabajo dentro y/o fuera del hogar fue asociado con la necesidad del sustento económico, no obstante haya derivado posteriormente en un aprendizaje ético:

Chiquitillo, de los 8 años empecé a trabajar haciendo palillos de paleta... esa fábrica era de un tío mío... y se podría decir que fue mi primer trabajo formal y fue donde le encontré el gusto al dinero. Yo trabajaba como de vil peón, como que había categorías, todos estábamos bien jodidos ¿no? (César).

Luego, más después como a los 9, 10 años, la verdad yo tuve que trabajar porque el dinero escaseó mucho en mi casa, y yo tuve que...me metían a talleres de moldura, de hojalatería, me metían... donde quiera me metían andaba yo buscando... A veces la verdad yo no quería, yo quería estudiar pero mis papás o mi mamá me decía: ‘Tienes que...’, y me dejaba en los talleres y ahí me dejaban y tenía que trabajar. Luego me pagaban creo 20 o 30 pesos a la semana, y se los daba a mi mamá porque ella tenía necesidad. (Saúl).

Tuve que dejar la escuela por cuestiones familiares, económicas y pues este... y bueno, me puse a trabajar. Pero resulta que en el 88 estaban solicitando gente para ocupar plazas de dibujante... Y yo estaba chavo, yo dije: “No pues, no sé -yo estaba chavo-, pero igual voy a ver cómo está el rollo”. (Jacob).

Los gustos, los viajes, los juguetes eran un lujo que no llegó a casa. La inversión en educación no estuvo nunca en los planes de mi padre. Eso corrió, para los que estudiamos, por cuenta propia, aunque hubo extrañamente una excepción. (Liliana)

...los mayores desde muy chicos empezaron a trabajar de 14, 15 años, tal vez... yo cuidaba una niña estando en la secundaria, yo me fui de niñera en la mañana y en la tarde me iba a la secundaria entonces... (Lucía).

Sí, trabajé de niña en una mercería, de que esto que l’otro. Sí, ayudé en mi casa, pasé una niñez feliz. (Iris).

De igual manera, los progenitores a su vez tuvieron una vida de trabajo temprana y sostenida para conseguir el sustento de sus familias de origen y de procreación:

Mi papá se dedicaba a... o sea, lo que yo me acuerdo a los camiones esos que traen madera de la sierra y luego no sé qué habrá pasado si se le accidentaron o los choferes le salieron muy largos, y creo que hasta le recogieron los camiones, entonces él se fue a trabajar a la ciudad de México, a la Reforma Agraria y allá duró varios años en la Reforma Agraria hasta que lo cambiaron aquí a Durango, pero te puedo decir que a la mejor fueron ocho, diez años... (César).

Mi mamá, “Tiliche”, así le decían a mi mamá las señoras para las que trabajaba mi abuelita Esperancita, la mamá de mi mamá, lavando y planchando ropa porque ahí andaba la chiquilla flaca de cinco años para arriba y para abajo ayudando en lo que podía: haciendo mandados, echando el agua al piso de ladrillo para luego tallarlo a gatas, rociando ropa para planchar... hasta cantaba y recitaba en una fonda por lo que le daban monedas. (Alejandra).

Supe cuando era más grande que mi papá dejó de trabajar en el IMSS, para trabajar como secretario del gobernador, así escuchaba y con esa idea me quedé, luego supe que se fue a vivir a Estados Unidos... aprendimos otro tipo de vida con mayor carestía, empezamos a ver el esfuerzo de nuestra madre por sacarnos adelante, nos asignaba tareas de la casa, no nos revisaba tareas, sólo nos decía: “¡A hacer la tarea!” Ella empezó desde vender dulces... y cena, en casa de mis abuelitos, hasta que

consiguió un préstamo y compró ropa familiar y comenzó a venderla, de ahí es como nos sacó adelante a todos nosotros. (Rosario).

Mi padre fue hijo de telegrafista, y de Dolores, primos de parentesco, procrearon tres hijos. Mi papá fue el mayor, después nació Sandra y Patricia. Mi abuela muere cuando mi padre tiene 16 años y tiempo después mi abuelo contrae matrimonio. (Liliana).

Vinieron acá por las oportunidades, me imagino, mis abuelitos pues no eran dueños de... no tenían tierras, si acaso mi abuelito sería ejidal (ejidatario), entonces mi papá tenía qué, al hacerse de familia pues tenía que buscar mejores oportunidades. (Lucía).

En el estrato morfosintáctico, se mostraba que las enunciaciones acerca de la familia dejaban vacíos respecto a los eventos y razones que puedan poner en duda las nociones de amor y protección a los hijos, así como el de la unidad familiar. Ello puesto que no hay vinculaciones entre el trabajo y el disfrute personal, sino la disciplina por el compromiso familiar o un acuerdo tácito de convivencia (Saúl). Una disciplina finalmente formativa ante adversidades como el cansancio, el trato duro del empleador, las pruebas de honradez, el abandono o postergación de la formación escolar.

Me compraba ropa, yo empecé a comprarme ropa. Mi familia era jodida, (clase) baja, yo creo, sí yo creo que éramos jodidos bajos; no, no te creas... Fíjate que a lo mejor ha tenido mucho que ver como relativamente estoy loco ¿no?, yo creo que tiene

mucho que ver mi loquera porque yo soy de las personas que dicen: Las broncas del trabajo se quedan en el trabajo (César).

Ahí duré como tres años, duré como a los 18 años, y ya soldaba, ya me daban trabajo, es más, ya me habían aumentado el sueldo. Bueno se puede decir que ahí me destapé. Ahí ya crecí de alguna manera. (Saúl).

...yo ya trabajaba, tampoco aportaba a la casa, sólo pagaba mis gastos y algunos de los de mi hermana. (Alejandra).

La inversión en educación no estuvo nunca en los planes de mi padre. Eso corrió, para los que estudiamos, por cuenta propia, aunque hubo extrañamente una excepción. (Liliana).

Y fueron las tres cosas: puntual para llegar a donde tuviera que llegar; jamás, jamás se le pasaba un pago pendiente y nada de aboneros; y no tomar nada que no sea de él. Era... no, no estaba preparado académicamente pero tenían valores, también... ellos también estaban formados en valores y lo sabían transmitir de algún modo. (Lucía).

Soy católica, en primera instancia por imposición, actualmente por convicción propia. Mi crianza fue en un ambiente ambientado de religión en donde las actividades de la iglesia ocupaban un lugar muy importante. Mucho del tiempo, aún de niña, estaba

destinado a cumplir con tareas de la iglesia: aprender liturgia, ir al catecismo, asistir al rosario, ir a misa. Comportarse con pudor y temor de Dios. (Liliana).

Los protagonistas de las historias de vida configuran un imaginario de la familia acorde con lo socialmente instituido: un espacio de formación adecuada aún si hubiera contradicciones iniciales pues estas se comprenden posteriormente al dar fe de los valores aprendidos. Situaciones como la violencia física, bigamia, separación conflictiva de los padres, residencia de los padres en ciudades diferentes por el trabajo, despreocupación por la preparación escolar y desempleo, son citados como sucesos destacados en la infancia pero no como origen de conflicto personal, más bien circunstancias que lograron superar. Es un imaginario al que el protagonista se adscribe pues lejos de poner en duda su identidad como sujeto de trabajo y probidad, la justifica en sus cimientos.

Las contradicciones en el imaginario de la familia no generan ruptura con excepción de la figura del divorcio en dos de las historias (César, Alejandra), su costo es emocional (César, Saúl, Alejandra, Lucía) o es la interrupción de la formación escolar (Liliana, Saúl, Iris). El primero se resuelve en lo privado y lo segundo en la etapa adulta. Las conductas que supone ese imaginario ante sus contradicciones es la resignación que amortigua el conflicto con la autoridad o los miembros de la familia (Liliana, César, Saúl, Alejandra, Rosario, Lucía, Iris), es una conducta inferida además en la generación de los abuelos (Alejandra) o de la época social (Saúl, Iris). Dadas las ambigüedades o contradicciones del imaginario de familia el comportamiento deseable comprende que lejos del maniqueísmo, esa célula social no es sino compleja.

5.3.2.2 El servidor público

Si bien se describe un imaginario instituyente de la familia más bien complejo, que ejerce su función formativa con elementos ambiguos y contradictorios, los relatores la enuncian como fuente de valores absolutos. El imaginario familia se asocia, para este caso de estudio, a la constitución del imaginario de servidor público, mediado a través de la figura del mentor inicial (padre, madre), aunque aparecerán posteriormente otros mentores de la comunidad laboral. Los protagonistas de los relatos dicen que la competencia para su comportamiento proviene originalmente de la familia, pues esta les enseñó los primeros valores y normas, de aquí que sea un imaginario que tiene que ver con las diversas subjetividades que se expresan en las narraciones respecto a la identidad de los sujetos en su desempeño como servicio público. Algunas de esas subjetividades se depositan en la propia percepción de sí mismo y en consecuencia de la otredad, así que la complejidad implica que los comportamientos éticos e inmorales dependerán de los personajes, sus propósitos y las circunstancias. El sujeto de la narración debe estar atento a esos elementos más que al comportamiento meramente, éste es una cáscara –posiblemente herramienta- cuya utilidad es cubrir intenciones y objetivos para activar al entorno.

a) Ética familiar heredada al trabajador

La competencia del sujeto para operar en su mundo depende pues de su capacidad para diferenciar e inferir esos elementos; su ética familiar le permite reconocer los riesgos a los que deben estar atentos. Prefiere un cambio radical en sus vidas que cometer una falta a la ética de la familia basada entre otros valores en la honradez, la convivencia pacífica y la disciplina:

...yo iba para penalista... pero me toca defender a un violador...y ya estaba así para sacarlo y un momento antes le dije: “Sabes qué, dime la neta ¿fuiste o no fuiste?”... “Sí, sí fui”. Ahí fueron donde rompieron todos mis sueños de ser abogado. No me gradué, soy pasante pero no me gradué, dije: “Esto no es para mí” (César).

Entonces, en esa parte me ayudó mucho mi papá, porque eso me decía: “No te pelees... tú trata de... no le hagas caso”, me decía: “...porque la gente con la que te peleas la vas a ver en el día hasta 10 veces (Jacob).

Este es el máximo ejemplo que tengo de mujer trabajadora: de todos los días, hacer lo que debes hacer, con humildad, respetar tu trabajo, tener actitud y disposición: “No te canses, ten iniciativa, aprende, pregunta si no sabes, sé útil, muévete, haz, sé productiva, aprende”.... No puedo esquivar las reglas o a la autoridad aun cuando no estoy de acuerdo con ellas, eso se me ha dificultado siempre. Soy muy obediente, quizá hago ver mi desacuerdo pero obedezco (Alejandra).

... la señora de la mama de la niña vendía ropa y de repente dejaba dinero, y yo creo que le llevaban del abono; y mi papá era así: “Y mucho cuidado... y eso lo hacen a propósito... prefieren perder una vez y no siempre.” Y bueno cosas así y mi papá siempre nos decía eso: “Y si un peso vez ahí, ese ahí se debe de quedar.” (Lucía).

b) Trabajador comprometido con la tarea

La ética familiar les facilita desempeñarse como un trabajador activo y comprometido con el desarrollo de los programas de trabajo. El imaginario del trabajador muestra el rasgo de un agente productivo y con iniciativa, capaz de entregar más allá de su tiempo y esfuerzo establecido por contrato. Hay protagonistas que se presentan generadores de iniciativas que innoven o mejoren sus tareas o las de sus equipos, pero si bien se tiene el propósito de beneficiar a terceros, el fin último es mantener su propia competitividad profesional o incrementarla.

...muchos beneficios que dábamos a la gente de base lo hacíamos extensivos a gente confianza, a gente de enlace, a todo mundo, incluso a algunos jefes también. Por ejemplo... apoyos para descuentos de prediales, de licencias, de refrendos, todo ese tipo de beneficios... descuentos en el agua, descuentos en muchas cosas así, se hacía extensivo... préstamos..., en ese tiempo llegamos a tener buena relación, todo eso nos lo fueron dando por la buena relación, este... lo hacíamos extensivos para todos, para jefes, para... entonces, pues estaba bien. Logramos establecer un Miniplan Vacacional, eventos del día del Padre, eventos de fin de año para todos, cosas así que

llegaban, que llegaban a la gente, que no existían, entonces hubo buena relación. (Jacob).

Yo nunca especulé ni me gustó ser o hacerme tonto, si yo me entrego al trabajo, no lo hago desesperadamente pero cumplo lo que se me ordena, a lo mejor me estoy adornando pero siempre he sido muy activo muy trabajador. ...pero yo le puedo decir que aunque tenga muchos años no capto bien, porque yo soy un burócrata, toda mi vida fui un trabajador eventual y salvo las veces que trabajé en la Comisión, pero ahí nunca me sentí privilegiado, me ponían unas sobas tremendas, tan sólo por ir, por las idas y venidas, eso me mató.... (Saúl).

Me dio miedo pensar a dónde había caído: me preparé, tuve que estudiar mucho, mucho, sola; no me apoyaron metiéndome a cursos de actualización y sí lo solicité. Ya metida en la materia sugerí su actualización evidenciando debilidades y errores en el material, fue así como me eché a la bolsa dos alacranes: a la vaca sagrada de la redacción (estudió Letras en la UNAM) y a una de las subdirectoras que era la correctora de estilo de la Dirección; ambas incuestionables e intocables (Alejandra).

...es mucho lo invertido, el conocimiento que acarrea uno de donde puede, con cubeta, con pala, con las manos, para realizar un trabajo; es mucho el tiempo personal invertido para lograr un trabajo a tiempo; es mucho la ayuda externa, los favores a otros para lograr las metas de las áreas y poco o nada el reconocimiento, es nulo el reconocimiento y es inexistente la gratificación (Liliana) .

c) Trabajador denunciante de las problemáticas laborales

Otro rasgo del imaginario del servidor público es su determinación de manifestar sus inconformidades con la manera técnica de llevar a cabo el trabajo, lo cual pone en tela de juicio la competencia de sus jefes o sus compañeros, o bien denunciar situaciones que pueden ser faltas administrativas.

Por culpa mía, se lo voy a contar... a ese señor lo hicieron jefe del departamento... pero él empezó a crearse una imagen dura... demasiado estricto... llegamos a pensar que él creía que era patrón de nosotros... Y así hasta que llegó a colmarnos, a mí y a dos, tres compañeros y nos atrevimos a ir con la directora a explicarle las razones y ella nos entendió, gracias a Dios, nos dio la razón y nos separó.... yo fui el que hablé, yo redacté un papel así de todos los problemas que había tenido con zutano, con mengano, con todos, conmigo, todo, todo, todo eso y yo se lo leí a la señora: “Se peleó este, me dijo a mí esto...”, todo, todo, saqué todo lo que traía yo adentro (Saúl).

Desde septiembre de 2009 comenzó el vaivén de correos al director de Administración exponiendo mis razones para ser removida... Me recibió en dos ocasiones: una en la que me dedicó más de una hora para escuchar y preguntar las condiciones y la otra vez para decirme mis opciones advirtiéndome la posible reacción del director que me aceptare al conocer los motivos de mis cambios, pues, por ejemplo uno de ellos, el de Informática, sin conocerme, dijo que no me quería en su equipo porque no quería gente conflictiva... (Alejandra).

Sí puedo expresar mi inconformidad con alguna situación inadecuada... lo hice y llegué de Organizacional a Capacitación como insurrecta, malagradecida, conflictiva. (Alejandra).

Pues sí, fuimos varias (personas que se quejaron de ese trato), la primera vez que pedí mi cambio. Sí, fuimos cuatro, hicimos un oficio, lo firmamos, lo entregamos a todas las áreas y ya, hasta que estaba sellado y recibido de todo mundo, se lo entregamos a ella ¡ups! Igual nos habló así como un ogro, pero sí lo hicimos (Lucía).

...Pero así de estar desconsolado, empezó a molestarse con su jefe, por la manera de haberlo tratado, se sintió humillado y se puso a escribir una carta donde manifestó su inconformidad, una asesora del presidente al entregarla en la oficina le dijo que no era conveniente y sin más no se la recibió, por lo que E optó por enviarla al correo. (Rosario).

d) Tolerancia a la corrupción

Se ha dicho en el análisis del estrato anterior que existen indeterminaciones y vacíos en las razones de la transformación del héroe, pues se ponen de manifiesto contradicciones en algunos comportamientos y su relación directa con los valores provenientes de sus hogares. Esta circunstancia se destaca cuando el beneficiario de la falta administrativa es o pudiera ser él mismo o bien alguien cercano a sus afectos. Los beneficios son por ejemplo, la contratación con plazas que no corresponden a la función, el poder cumplir con las metas de trabajo o no entrar en conflicto con la autoridad:

Y así es como salió mi plaza, o sea me pagaron con una plaza pero esa es otra historia... mi pleito era de que mi primer formato único de personal salió de Ayudante de afanador... y me llegó luego una de Secretario de apoyo y luego ya mi... cómo se llama, la plaza que tengo ahorita, se llama plaza de plaza de maestro de tiempo completo (César).

... ¿tú crees que no han robado? O sea, yo sí supe que -hasta me enojé, porque dije; “Pos por qué no me vendieron a mí un proyectorcito, chingao... hay confianza caón...” (César).

Yo batallé mucho con alguna gente en los tiempos que yo estuve al frente de un equipo, gente que le gustaba mucho las hojas de máquina, tenía una obsesión esa mujer por las hojas de máquina... le dije: “Le he de dar llene, doña”, y no más se ponía colorada y roja y se ponía a temblar la pobre mujer, que dije: “No se vaya a infartar aquí la pinche vieja por unas hojas.” (César).

...me daban otros bonos de Gobierno del Estado...por el servicio de la SEP, ese no estaba en nómina, de hecho me llegaba en un sobre, o sea (muy serio) ¿es demasiada información?, ¿no? Bueno, así lo dejamos... (César).

Ese día, llegó el director de su área, que era MMV, el subdirector era IE y otra persona, que no recuerdo, me pidieron que querían hablar a solas con él. Cuando se

fueron, tal vez le pidieron que no me dijera nada, P me dijo sólo que estaban preocupados porque si se manejaba como accidente de trabajo, se metían en problemas por no haber bajado la palanca en vez de meter el dedo a quitar la pelusa, no entendí muy bien, pero dieron varias visitas... y al final sí quedó como accidente de trabajo para no perjudicarlo con las incapacidades y medios sueldos (Rosario).

Sin embargo, lo que me sorprendió fue que esta chica y su esposo se hicieron amantes y él había presentado su renuncia porque a unas vacaciones del director general, el presidente hablaba con él directamente para pedirle algunas cosas de trabajo, y en una ocasión él se puso bastante altanero y cuando lo regañó el presidente, mi director le reclamó (Rosario).

... ella me contó que una joven muy guapa, delgadita y de cabello muy largo, llegó y pidió una cita para exponer un caso en su área, y ahí mismo la atendieron, esa chica dijo que ella era eventual en el área de Estadística y que estaba muy inconforme porque su jefe de su departamento les cobraba (entrecomilla con las manos) por quincena un porcentaje de su sueldo, desde el momento de contratarlos, les leía la carta, que tenían que cooperar con una cuota, a fin de que al final del año pudieran renovarles sus contratos, y pues que todos accedían (Rosario).

Mira te cuento: “Recibimos (en Contraloría interna) una carta anónima, en ella nos dicen muchas cosas malas sobre tu director, por ejemplo, dice en la carta que primeramente el trato que brinda a todos los trabajadores es muy grosero, que les grita

y los trata a puras groserías, que mete oficios que va a la Ciudad de México o bien a otros lugares de la República, y que cobra los viáticos y que se la pasa en su departamento, también nos dicen que pide comida para cinco personas y que se las lleva a su casa para no gastar en comida, también nos dice que tiene a su amante ahí bajo su cargo, y que su chofer va por ella a la universidad y la lleva, además que también le pide alimentos para que no pase hambres, además dice que como tiene a su amante en la universidad, le pide a los empleados que les haga investigaciones para su tarea, también dice que su chofer lleva a sus hijos a la escuela y va por ellos...” Yo de verdad no daba crédito a todo lo que me leyeron... pero no me constaba nada de eso (Rosario).

e) La rutina laboral

En congruencia con los rasgos de poseer una ética familiar y estar comprometido con la tarea asignada, el imaginario del servidor público incorpora otro rasgo que es la toma de conciencia de que el entorno ha dejado de ofrecerle retos profesionales, no cabe la simulación al respecto. Como se apreció en la estructura morfosintáctica, el protagonista desarrolla una línea de vida con sucesos novedosos, hasta que obtiene su plaza, a partir de ahí el protagonista no establece nuevos puntos argumentales o eventos destacados en su devenir institucional. Se asume involucrado contra su voluntad en rutinas productivas:

Ya desde que estoy de base ahí por decirlo de alguna forma es un ciclo; o sea, Educación es un ciclo, muchas veces cambian nada más las cifras, los nombres, pero no las fechas... Entonces llega un momento en el que te parece repetitivo, un hartazgo

se puede decir, ya estoy medio harto, hay días que en realidad no hay mucho que hacer pero hay días en que desquitas todo lo del mes no de la quincena, sino todo lo del mes, pero por lo mismo porque todo es cíclico (César).

Pero sí nos va ganando la rutina, claro que sí, eso es forzosamente cierto. Puede ser que algunos tienen más labor de convencimiento, más capacidad para hacer ver las cosas de otra manera, no sé.... aunque usted quiera trabajar bien, el mismo sistema lo detiene. Es como el que llega a trabajar por primera vez y trata de hacer bien las cosas y aventar mucha producción. Y ya lo están viendo arriba: “Tranquilo... nosotros hacemos tres, tú quieres hacer 20, y sí lo podemos hacer, pero así estamos acostumbrados aquí. Si das 20, te van a pedir 30. Vete tranquilo.” ¿Sí, me entiende? A mí me ha tocado que me digan así, a mí me han dicho y yo también lo he dicho. No sé qué se gana con eso, ha de ser no más cuestión de no ser tan, tan eficientes en un momento dado para... cómo puedo decir, como que vende un zapato corriente para que dure menos y le vuelvan a comprar más, si me entiende, una cosa así, algo parecido (Saúl).

Mi actividad actual: cero creatividad, cero iniciativa, cero productividad, cero convivencia, aislada, mecánica... Entonces, sigo buscando un cambio: desde que llegué a la DCC he estado concursando plazas con la esperanza de seguir creciendo porque esto que hago ahora no es lo mío... (Alejandra).

Sin embargo, hay trabajos monótonos y poco vistosos, que cansan y hacen sentir que son para personas menos calificadas. En el trabajo, si es con los compañeros de trabajo se habla de trabajo. Se evita hablar de la estriega, cada quien tiene sus secreto para hacer las cosas, su receta mágica (Liliana).

La tensión asociada a la rutina tiene que ver con el deseo de cambio. El protagonista de estos relatos insiste en su capacidad de crecimiento. La experiencia acumulada a través de los años y su inamovilidad en la estructura administrativa conlleva el conocimiento monótono de los ciclos y los programas de trabajo, y para evitarlo con un sentido de superación los sujetos de las narraciones enuncian como principal alternativa a la solicitud recurrente de cambio de área:

Fíjate que lamentablemente no han cambiado mis funciones ni he cambiado de área. He pedido mi cambio no te miento unas cincuenta veces sin exagerar, pero secretario que llega secretario que me quiere ahí. Es lamentable porque ya te aburres, porque ya no hay nada nuevo (César).

Le dije: “No, es que no te das cuenta ¿verdad? Tú estás castigado aquí y a mí me mandan castigado también, tú eres mi jefe, ¿no te das cuenta?, o sea el trabajo que hacemos no es importante, no es importante, yo no voy a seguir así, si tú quieres seguir como jefe de un departamento sin importancia, yo no te voy a seguir...” Me cambiaron acá a Difusión aquí en la Regional, a donde pertenecía (Jacob).

Yo le decía a JC: “¿Tienen chamba? Psss jálame para acá”, “Sí” y me pedía para apoyo. Me decían: “Oye que si vas a apoyar...yo le decía: “Noooo, es que no... aquí estoy a gusto” (con ironía), “No es que tienes que ir”. Yo (ironía): “Nooo pero por qué, pues si mi área es aquí”, “Pues te vas a ir para allá”, “Bueno...” según yo a regañadientes, pero psss yo lo que quería era estar ahí y este... hasta la fecha, o sea funcionó la estrategia (Jacob).

Para los que no tenemos influencias, padrinos, palancas, hueso, pero sí tenemos escrúpulos, decencia, honestidad, conocimiento, interés, experiencia, disposición y necesidad..., para nosotros, si queremos crecer en el INEGI, si aspiramos a otra actividad o queremos movernos para aprender otras cosas, nuestra única opción es mediante el concurso de plazas del Servicio Profesional de Carrera. Pues ya son más de cinco años en la DCC y concursando plazas en ciertas condiciones... (Alejandra).

Lo hago porque debo hacerlo, pero es muy agotador, implica mucho trabajo, demasiada atención, presencia, actualización, congruencia; pero también aprendes a dominar el carácter, tener muy muy presente la humildad y el respeto (Alejandra).

Sin la esperanza de que los jefes me cambiaran de pecera a una más grande, renuncié a mi plaza de base, un puesto muy seguro, por citarlo de alguna manera, y me lancé al mundo de las plazas eventuales, ganando más del doble, aunque con el precio de la incertidumbre de un nuevo contrato (Liliana).

El imaginario del servidor público porta cierta opacidad en la manera en que es apreciado por la comunidad de trabajo. Si bien se subraya que el protagonista posee propósitos y comportamientos benéficos para sí mismo y/o para su grupo de referencia, no se afirma obtener una empatía, en cambio se citan algunas situaciones de tensión:

“Querías la basificacióooooon -le hace- Si te faltó arrastrarte dos cuadraaaaas...”, así nos dice. Le digo: “Ni te queda hablar, Fernando, tú te arrastraste más que nosotros...”, pues él entró de pura chiripada al sindicato. Es cuestión de suerte, es lo que le digo, no sé, pero es cotorreo, sabemos que es de una manera, pero sabemos que de broma en broma decimos verdades (Saúl).

A mí me molesta mucho que la gente se aproveche de la gente, eso no lo puedo evitar, a lo mejor eso era lo que veía la gente, que yo llegaba a lo mejor molesto con alguna situación y decían: “Pues éste viene muy así, como queriendo apantallar... Pero lo que sí te digo es que mi objetivo era defender a alguien y lo defendí, ese era mi trabajo, y no a lo tonto, o sea, había modos, para pelear había que llegar con algo... (Jacob).

Mientras, voy a seguir haciendo lo que me digan que debo hacer aunque la gente de Capacitación me subutilice (Alejandra).

Llega a llamar la atención tener que usar la palabra *pares*. Cuando el que tiene uno al lado es el que no se siente tu par sino un pasito más adelante. No tiene su hombro junto al tuyo, sino siempre está en posición de arranque, como si fuera a iniciar una

carrera de 100 metros. Pero la competencia no es en el plano laboral, eso sería muy bueno para la institución. La competencia se convierte en un territorio de distintas disciplinas y pasatiempos; hay que ser más deportista, más bello, mejor vestido, tener mejor casa, mejor carro, mejor esposa o esposo. Y muy importante, tener mejor relación con los jefes. Con eso tienes la competencia ganada. Jaque mate (Liliana).

...yo ya no lo he notado mucho pero recién entré había una frasecita que usaba mucho la gente y decían: “Si hacen que pagan pues hago que trabajo”, y a mí me parecía muy tonto, muy inmaduro y muy poco profesional... porque aunque estamos realizando un trabajo administrativo... finalmente nos preparamos para realizar esa función... (Lucía).

...bueno, al principio cuando la gente me conoce como que no tienen una buena impresión porque dicen que tengo una cara así muy ruda, pero les digo no más la cara tengo, no soy tan malvada... (Lucía).

Entonces, empieza a ser mal visto las ausencias por enfermedad, ya no hay consideración por la persona, más bien, se considera persona de segunda categoría y hay, incluso, cierto rechazo, chistes, por parte de todos, porque si el jefe lo hace, hay permiso para que los demás lo hagan (Liliana).

Se presenta un protagonista que en su lucha por intentar cambiar al mundo, él resulta trasfigurado. No obstante, los sujetos no expresan haber logrado transformaciones que el

entorno les reconozca, como proyectos o productos institucionales, optando por tanto a una postura de repliegue. En este estrato del texto, el imaginario de servidor público subraya su rasgo reflexivo como el principal músculo de evolución que culmina en madurez personal y profesional. La experiencia acumulada en rutinas cíclicas sin movilidad y la autocrítica le recomiendan al héroe de la historia de vida una actitud circunspecta y cauta, ahora sabe cuándo ceder y en qué ámbitos ir hacia el frente.

Cuando ya terminó mi etapa dentro del sindicato... cuando sé que va a haber elecciones y me dicen: “Es que queremos un cambio”, y yo veía la gente que eso quería, yo digo: “Ok, voy a dejar el sindicato, yo no voy a hacer planilla, yo este.... Yo quiero pasar a otra etapa”. Entonces, les entregué el sindicato a la gente que quería participar y así hasta la fecha (Jacob).

Hay tanta corrupción que hasta parece normal, es más, eres mala-ondita si denuncias, eres el raro, el gacho, el amargado... Sí hay corrupción pero también hay temor: puede más el boleador que mi chamba y mi honestidad... casi no hablo con nadie, es decir, de ser por mí: llego, me siento en mi lugar, me pongo mis audífonos para escuchar música y a trabajar; de hecho, podría decirte que evito que me saluden.... Pero la combinación de mi distancia personal, mi trabajo y mi manera de ser en la oficina... me ha permitido irme ganando la confianza y el respeto entre unos y otros (Alejandra).

No más de observarla me di cuenta. Ella no habla, escucha y escucha y escucha, y digo: “Ay, tengo que aprender de la maestra Cristi”, o sea siempre me acuerdo de ella cuando llegan y gritan y así como que: “Ay, me tengo que cerrar”... pues sí ¿qué más hago? (Lucía).

Sí, sí, sí me he sentido excluido por no ser *lame-botas*, pero ya cuando realmente urge el trabajo entonces ya me hablan, o sea, es bien chistosa mi oficina, o sea, yo ahí no existo, pero ya nomás está...o sea, como una vez me dijeron... Es que yo estoy como perro de rancho, ¿si sabes porqué perro de rancho?: cuando hay broncas me sacan y cuando hay fiesta me guardan, entonces por eso a mí me dicen que ahí, en la oficina somos perros de rancho (César).

Se evita hablar de la estriega, cada quien tiene sus secreto para hacer las cosas, su receta mágica. Si se trata de relajarse un poco, incluso de quejarse se busca a un amigo, claro que esto no pertenece al grupo de trabajo, estas cosas no combinan. Se puede hablar de todo, incluso del sistema, de los jefes, de los compañeros, del sueldo, del trabajo. Pero se tiene que hacer hacia afuera del grupo (Liliana).

De preferencia, es mejor expresarse con alguien externo que conozca la situación laboral en la que me desenvuelvo. Con quien no se corra riesgos de que las quejas se filtren, donde los horarios no interfieran con el tiempo que utilizo para platicar mi sentir con respecto a alguna situación ya que esto puede llevar mucho tiempo, dependiendo de la naturaleza de esta, incluso para que la otra persona no se vea

involucrada, de manera involuntaria, en algo que le pueda traer problemas por haberse enterado de algo que no debió enterarse (Liliana).

5.3.2.3 La comunidad laboral

El estrato anterior presenta a la comunidad de trabajo del protagonista como un personaje colectivo, de aquí que existan generalizaciones o vacíos en su conformación semántica. Ese colectivo es resultado de un ejercicio individual de seleccionar y ordenar significaciones provenientes de diversas experiencias del protagonista, sin embargo, entre los rasgos predominantes de ese imaginario destaca su naturaleza belicosa ante posibles sujetos de la diferencia y la amenaza que representen para su manera de operar el entorno:

Y de repente, los del sindicato me dijeron que se acabó: “No importa si haces bien tu trabajo, pero no puedes estar aquí, aquí apoyan los jefes, los papás o los abuelos, pero tú no tienes a nadie.” No sé cómo estaban las cláusulas del reglamento del sindicato porque no está permitido trabajar si no se tiene un familiar (en la CFE). Ahora no sé si siga así, pero le hablo de hace 25 años que yo salí (Saúl).

... pero yo gano (una plaza en el INEGI) y voy para allá a las fauces de los lobos. Así me lo dijo a mí el que estaba de director administrativo: “Tú ganaste, no hay problema pero sabes qué, no vas a Mantenimiento, ahí ya acomodé una gente de mi confianza. Si quieres, el trabajo te vas a la intendencia”... y me mandan al trapeador. Querían que renunciaban.... Utilizaban las nóminas para acomodar, o sea, yo estaba como si estuviera en una oficina pero estaba en Mantenimiento. Mire, amigos míos garraban

unos puestazos tremendos, les pagaban muy bien y eran como nosotros, técnicos en Mantenimiento. Pero pues ahí había muchos movimientos chuecos, pero eso ya es otra cosa (Saúl).

Compañeras que te saludan diciéndote “Pinche pendejilla...”, un subdirector dirigiéndose en voz alta a un técnico como “Pinche nahual naco...” mientras le moja los zapatos con el café que le queda en su taza, el propio director denostando a cuanta mujer se le pone enfrente; o compañeras que entre ellas se llevan muy pesado pero lo hacen delante de quien sea y me refiero a que como es un área de servicio, seguido vienen compañeros participantes o instructores. No me escandalizan las malas palabras, sino el ambiente tan descuidado en sí. Claro que también soy mal hablada en la oficina, apenas con unos cuantos compañeros con quienes he tenido la confianza de hacerlo, pero en corto, no a gritos (Alejandra).

Alguna vez una compañera del departamento de Exposiciones, me hizo unas calcomanías con los nombres de mis hijos para forrar las libretas, bueno, pues ella también me buscó y me pidió que no dijera nada de que ella me hizo nada, que no la involucrara... De verdad yo me sentía abrumada, porque me sentía en una posición en la cual yo creía que me buscaban como espía de muchos de mis compañeros... Creía que estaba sentenciada. Una noche antes de ir a la cita no pude dormir, de pensar y pensar qué podría ser, durante ese fin, ya no recuerdo cuántas llamadas me hicieron para decir que por favor me mostrara serena, tranquila y que no dijera nada más que un sí o un no, y que cuidara mucho lo que respondiera, que si me preguntaban por

alguien, que no olvidara que no los conocía muy bien, que no sabía mucho lo que hacía, etcétera, etcétera (Rosario).

Hay corrupción, la hay y a diferentes niveles, desde aquel jefe que con el premio del empleado del mes chantajea o agradece favores, o negocia con cosas que no son negociables, por ejemplo darte, o no, tus vacaciones (Liliana).

De igual manera, la comunidad laboral es significada como conformista ante la rutina y los espacios ganados en materia de derechos y prestaciones laborales, este es un motivo detonante de su acción colectiva pero es una acción combativa en la horizontal, entre pares, no hay en las historias de vida alguna referencia de la colectividad organizada para conseguir algún propósito, sino como receptora pasiva de lo que otros consigan en sus luchas.

...están ya como... ¿cómo se puede decir?... acostumbrados a no decir. Ya se quedaron con eso de que “Soy de confianza y yo no quiero broncas.” No sé los enlaces, pero yo creo que tampoco están en la postura de exigir demasiado, sí lo que es como cualquier trabajador, sus derechos como trabajador, eso sí, pero a lo mejor más beneficios de los que la ley te dice, no (Jacob).

Y así fue: Nos echan a pelear, este... nos la creemos, mordemos el anzuelo, picamos el anzuelo.... Este... hasta ahí todo iba bien... hay dos planillas y eso. Pero dentro de un grupo había otro grupo, o sea no hay dos grupos, eran tres grupos, pero este... la autoridad hasta ahí iba bien, dijeron: “Ya tenemos a los dos grupos peleándose ahora

vamos a inyectarle... dinero, apoyos diversos... a los que están en este grupo peleándose, vamos a hablarle al que dirige ese rollo.” Y así fue... así fue. Y nos dividieron no con Arely, sino entre nosotros, con dinero... Pero eso es algo que como INEGI han siempre cuidado “que no infle mucho este grupo porque... no les podemos dar tanto.” Siempre ha sido así: “Que no hablen tanto.” Aquí el problema es a lo mejor que no hemos aprendido a pedir, esa es la parte, porque a lo mejor si quisieras muchas cosas... pero a ver ¿qué crees que te pueden dar? (Jacob).

El INEGI aprovechó, porque sí nos vio perdidos, nos perdimos en el camino porque no supimos eh... fortalecernos como equipo, como sindicato, como grupo como lo que en ese tiempo estábamos conformados. De repente sí hubo traiciones, hubo traiciones (Jacob).

...ahí la diferencia está en cómo obtuvimos las cosas y que pensemos que es un sindicato para defender a flojos o que es un sindicato simplemente que está respaldando y defendiendo nuestros derechos de manera muy cercana solamente.... y son malas creencias y son creencias porque luego pensamos que podemos hacer lo que se nos pegue la gana y que no va a pasar nada, nadie nos va a corregir pero digo no es así porque yo lo he visto, lo hemos visto en mucha... no en mucha pero hay gente que sí... (Lucía).

hay varios compañeros de todos los niveles que jamás he visto que hagan algo, que destaquen por algo o que al menos tengan don de servicio por el área a la que

pertenecen: pueden ausentarse horas, dormir, vender diferentes cosas dentro de la oficina, maquillarse y usar la secadora o plancha para el cabello ya no en el baño sino en sus propios lugares de trabajo, salir a almorzar o a fumar, meter días de permiso pegado a puente, usar el correo para ofertar sus productos... ¡Y nadie dice nada! En cambio a otros nos condicionan o se cobran el favor de concedernos alguna omisión e incluso nos cuentan el tiempo que nos ausentamos de nuestro lugar de trabajo (Alejandra).

5.3.2.4 El liderazgo

Las historias de vida incluyen otro personaje colectivo que aglomera a aquellos sujetos referentes de autoridad para los protagonistas y que pueden dividirse en dos grupos: por un lado, las figuras políticas vinculadas directa o indirectamente con el servicio público federal: presidente de la república, gobernadores, secretario de Estado, presidentes municipales y diputados. Y por otro, los personajes que corresponden a la estructura orgánica de sus dependencias: presidentes del Instituto, delegados federales, líderes sindicales, directivos y mandos medios. Los primeros son referencias que pocas veces toman el estatuto de personajes (César, Jacob); los segundos son sujetos que a su vez pueden tomar el rol de mentores (César, Alejandra, Rosario) o adversarios (César, Liliana, Saúl, Jacob, Alejandra, Rosario, Lucía).

En cualquier caso, el imaginario del liderazgo tiene como núcleo al poder, es un poder administrativo principalmente que, no obstante, también exhibe su talón de Aquiles: la movilidad sexenal no le permite dirigir con base en el conocimiento experto de los procesos técnicos a su cargo. Ello es importante pues puede vincularse con el vacío del estrato morfosintáctico relativo a la ausencia de sucesos de confrontación iniciados por el

protagonista contra la autoridad. El estrato actual muestra que los protagonistas detectan en ello una debilidad del líder en comparación con la pericia que el personal operativo tiene como su principal capital.

El cambio de jefes o en la política me afecta, en realidad sí, porque todo jefe que llega ahí... claro, todo mundo llega ahí queriendo inventar el hilo negro... pero pues yo procuro no quitarles sus buenas intenciones... Me han tocado secretarios que tú dices: “¡Ay cabrón!, este está peor que Peña Nieto” (César).

...yo no trabajo ahí, pero lo que yo veo es que esos jefes hasta se juntan a ver como joden a sus empleados, ¿sí me explico? (César).

Grupos liderados por mujeres en donde no cabe una mujer más, mucho menos una mujer joven (Liliana).

Ya no existe el jefe preparado. Existe el jefe impuesto. Que sólo ve para él y para su grupo. Que llegó ahí para pagar favores y que los favores no son para los que sacan los proyectos. Al personal le corresponde tomar x número de cursos al año según el área de conocimiento en la que desempeña su trabajo. Sin embargo, los jefes no toman cursos. Es el personal quien es evaluado y es un asunto subjetivo. Es una herramienta por si le debe uno algo al jefe, ahí se la pagas. Los programas de mejora (de desempeño del personal) sólo tienen el nombre. Hay que aprender más cosas para hacer más cosas, claro, por el mismo sueldo (Liliana).

... le digo: “Oye pero es que aquí lo que estamos haciendo tanto tú como yo no se me hace importante”, “No, no me puedes decir eso”, “No, es que no te das cuenta ¿verdad? Tú estás castigado aquí y a mí me mandan castigado también, tú eres mi jefe, ¿no te das cuenta?, o sea el trabajo que hacemos no es importante, no es importante, yo no voy a seguir así, si tú quieres seguir como jefe de un departamento sin importancia, yo no te voy a seguir... (Jacob).

El cambio de ritmo de productividad está provocando un efecto tipo manguera apachurrada: mientras no hubo obstrucción corrió el agua, no importaba la presión - que sería la metáfora de mi ritmo-, pero corre, corría, salía, fluía...; imagínate que de repente pisan la manguera pero sin cerrarle a la llave... Así mero (Alejandra).

Lo que pasa es que la situación en este trabajo es que desde los directores de área regularmente trabajan de manera sexenal... entonces el director de un área está en lo que es una administración y depende de quien la esté administrando en su momento, qué partido sea el que está en el poder entonces, y cada director cambia la administración aunque sea de los mismos, cambian la administración y cambian los directores y luego cambian los directores de área, y se avientan también en cambiar a los subdirectores a varios jefes de departamentos, entonces entra la gente, muchos de ellos no conocen ... y pues se apoyan con la gente que está ahí, que tiene experiencia: “...y a ver aquí qué se hace o cómo se trabaja?” o bien, en lo que investigan, en lo

que aprenden, entonces ahí es como si las cosas se frenaran y luego vuelven a arrancar (Lucía).

...la verdad no se pierde porque a lo mejor los directores de área o los subdirectores son los que se van junto con su administración pero la gente que ejecuta las acciones, la gente, vamos, hablando como administrativo, la gente tiene 10, 15, 20, 30 años trabajando y regularmente nosotros como administrativo no somos los que nos mueven o bien, viene un jefe nuevo y dice: “No, pues mientras dejo la gente y a ver qué me digan y que hagan y luego ya traigo a la gente de mi confianza y ya, usted váyase para otra área (Lucía).

De acuerdo con el protagonista, el liderazgo que percibe su condición de vulnerabilidad dada la ausencia de expertise o por saber que es un puesto temporal, puede adoptar comportamientos de compensación como ser demasiado flexible ante la comunidad o bien, el otro extremo: el autoritarismo:

O sea, ya, ya era más duro el rollo. Llegaron a mi casa, me pusieron un... este... un citatorio donde tenía que presentarme a laborar, ya no tenía licencia. Entonces, sí estuvo fuerte todo eso. Un citatorio, vino el jurídico a quitarme la licencia, mi licencia de líder del sindicato (Jacob).

Los que aquí administran todavía no saben a ciencia cierta qué sé hacer o cuáles son mis habilidades, me subutilizan pero a mí me conflictúan porque dejo de moverme en

lo que me interesa, aunque nunca he dejado de moverme en lo que he tenido que aprender aquí para solventar mi trabajo con dignidad... Tengo proyectos interesantes pero no hay a quién contárselos, tengo iniciativas prácticas pero no hay quien las apoye, tengo ya presión que igual si salgo se me olvida (Alejandra).

Pero también hay casos en donde el robo, la mentira es falta de responsabilidad del que sanciona y lo permite, lo es de quien lo roba o miente, lo es de quien en su calidad de autoridad lo propicia (Alejandra).

...porque él (el jefe) no quiere perjudicar a esa persona de manera directa sin embargo está perjudicando a todos los trabajadores de esa área, porque finalmente cuando yo sí creo... porque yo sí lo llegué a decir... ahora que estoy ahí de algunos compañeros yo llegue a decirle a la maestra: “¿Sabe qué? Están las cosas así y así, se la pasan ahí afuera fumando... (Lucía).

...entonces ahí se nota donde sí se roban otros el mérito, por decirlo así, por el hecho de que en ocasiones por no conflictuarse (los jefes) califican con la puntuación máxima a todos (Lucía).

... y el director me vio y me gritoneó -¡cosa rara!- (ironía), y me dijo que esas (impresiones) las debía de sacar afuera, varios se dieron cuenta y como sabían ya lo que había pasado con E pues me vieron, siento yo que con pena (Rosario).

“Ya no existe el jefe preparado. Existe el jefe impuesto. Que sólo ve para él y para su grupo. Que llegó ahí para pagar favores y que los favores no son para los que sacan los proyectos. Al personal le corresponde tomar x número de cursos al año según el área de conocimiento en la que desempeña su trabajo. Sin embargo, los jefes no toman cursos.” (Liliana).

No es únicamente nada más de mi oficina o mi sector, el dedazo y esos que son *lambe*... botas, vamos a decir botas, en esta ocasión, vamos a decir botas. Sí, hay muchísimos y a los jefes les encanta que les *lamban* las botas ¿verdad? Pues si tú no le *lambes* las botas y llega otro y le *lambe* las botas, ¿pues a quién van a pelar más?, al que le *lambe* las botas (César).

5.3.2.5 Los cuerpos y emociones del protagonista

Este estrato porta un conjunto de objetos que concretizan el sentido planteado en los estratos anteriores. Son aquellos que el narrador ha aprehendido de su entorno para configurar un texto legible. Las historias de vida como narrativas biográficas establecen como vértice principal al protagonista, en este caso, al servidor público, en torno al cual se presentan una serie de personas y cosas, así como descripciones de lo que le sucede. Las narrativas se hilan en voz de sus protagonistas, es decir, ellos intencionalmente se describen a sí mismos a partir de ciertas características físicas, actitudinales y comportamentales. La tabla 25 presenta el esquema correspondiente a cada informante.

Conforme se ha mencionado en los estratos morfosintáctico y semántico, existen indeterminaciones en la presentación de las características físicas de los personajes, ello

puede deberse a las condiciones presenciales de construcción de las narraciones (hay un encuentro físico entre el informante y la investigadora), sin embargo, a solicitud expresa de compartir fotografías personales, sólo un narrador lo hizo (Rosario). En ella se presenta sonriente en su lugar de trabajo, vestida de manera formal. El sentido de este vacío posiblemente apunte a la intención de ser concretado principalmente por los hechos, propósitos y méritos expuestos en su narración o bien, por conservar su anonimato.

Tabla 25. Objetos representados. Características de las personas protagónicas.

Personaje	Características de las personas protagónicas		
	Físicas	Actitudes	Convicción
Carlos	Hombre 48 años Ha ganado peso corporal	Alegre; procura la convivencia social, expresa críticamente su opinión de la ejecución de las tareas, lucha por su ascenso Elabora iniciativas de trabajo.	La oportunidad de desarrollo profesional debe buscarse mediante diversos medios aunque parezcan contradictorios.
Liliana	Mujer Enferma Atractiva 44 años	Crítica, procura ser útil y pertenecer a los equipos de trabajo. Competitiva, tienen iniciativa para buscar mejores condiciones de trabajo.	El cuerpo es una carta de presentación, que puede jugar a tu favor o en contra, dependiendo de la ética personal.
Saúl	Hombre 69 años Ha sobrevivido un derrame cerebral	Alegre, expresa su opinión, decide cuando vale la pena combatir una situación; respetuoso de la norma institucional.	La oportunidad de desarrollo profesional no está en sus manos, sino que el entorno puede ser excluyente. Queda abocarse a su tarea.
Jacob	Hombre 46 años	Serio, reservado, expresa críticamente su opinión de la vida institucional, lucha por desempeñar dignamente su tarea; respetuoso de la norma institucional	La oportunidad de desarrollo profesional debe buscarse apelando exclusivamente a las normas y condiciones institucionales.
Alejandra	Mujer 48 años Combate una enfermedad autoinmune	Alegre, dispuesta a la convivencia social respetuosa; expresa críticamente su opinión de la vida institucional, se empeña por superarse profesionalmente; apegada a las normas institucionales.	La oportunidad de desarrollo profesional debe buscarse apelando exclusivamente a las normas y condiciones institucionales.
Rosario	Mujer 51 años Se presenta con fotografía	Sensible al trato de terceros, observa y registra lo que sucede en su entorno, prefiere mantenerse al margen del conflicto.	La oportunidad de desarrollo profesional no está en sus manos, sino que el entorno puede ser excluyente. Queda retraerse de los conflictos.
Lucía	Mujer 44 años Ha vivido dos abortos naturales y sobrevivió un parto de alto riesgo	Seria, formal, dispuesta a la convivencia social respetuosa, expresa críticamente su opinión.	La oportunidad de desarrollo profesional debe buscarse apelando exclusivamente a las normas y condiciones institucionales.
Iris	Mujer 51 años	Seria, reservada, se concentra en ejecutar las instrucciones laborales.	La oportunidad de desarrollo profesional no está en sus manos, sino que el entorno puede ser excluyente. Queda retraerse de los conflictos.

Los cuerpos de los protagonistas están ausentes, se les enuncia solamente en situaciones personales como la salud (César, Saúl, Alejandra, Lucía, Rosario), pero tres (Liliana, Saúl, Lucía) detallan rasos sensibles de su cuerpo: uno que sufre, que está al límite

pero que sobrevive (Saúl, Lucía), otro que vive una transmutación, primero atractivo y después asociado con enfermedad (Liliana). Los motivos son de naturaleza extra laboral (derrame cerebral, embarazo de alto riesgo). Los cuerpos en las oficinas y talleres desaparecen incluso para estos narradores, con excepción de una historia al hacer referencia a un accidente de trabajo de un tercero (Rosario) y otra que explica que el cuerpo puede ser objeto de discriminación (Liliana).

Yo creo que efectivamente sí he embarneado, porque ahora sí me la paso sentado, ahí en mi escritorio, antes en trabajo de campo... de hecho no vengo de morado si no si te hubieras confundido ¿verdad? (César).

El cuerpo se ha convertido en la carta de presentación. Es con lo que valoramos a las personas y están sus categorías y sus respectivas variables: hombres, mujeres y *gay* (o parece *gay*) gordos, flacos. Por supuesto que los combinamos con otras cosas, claro desde nuestra cegada perspectiva, simpático, sangrón. Se ve rico o pobretón. A partir de ahí elegimos a nuestros pares. Con quien queremos que nos vean. Quien es nuestro espejo. A qué grupo quiero pertenecer en el trabajo. Siempre me pareció que ser joven y ser mujer era algo bueno. Sin embargo, es muy difícil lograr mandar el mensaje correcto. O tal vez uno manda el mensaje correcto pero los demás no lo leen o saben leer. Yo punto en tiempo me sigo preguntando qué hice mal, porque tantas personas me abordaron a pesar de que mi vestir es recatado y mi actuar también. ¿Ser joven y ser mujer es un permiso abierto a alguien que está arriba en tu línea de mando? (Liliana)

En estos años, mi salud era precaria, mis entradas y salidas al hospital eran una constante. Al principio a mi jefe parecían no importarle, incluso, sentí su apoyo. Pasado el tiempo, el apoyo tuvo su precio, precio que por supuesto no se pagó. Parece que la historia con los jefes se repite. Si las “cuotas de cariño laboral” (ironía) no son cubiertas, la protección al subordinado, mejor dicho a la subordinada, se pierde. Entonces, empieza a ser mal visto las ausencias por enfermedad, ya no hay consideración por la persona, más bien, se considera persona de segunda categoría y hay, incluso, cierto rechazo, chistes, por parte de todos, porque si el jefe lo hace, hay permiso para que los demás lo hagan (Liliana).

...porque todo eso que me pasó fue que se me paralizaron los riñones, me dejaron de funcionar, ya no funcionaban, me estaban poniendo medicamento. Los pulmones se llenaron de agua por eso deje de respirar, tenía taquicardia, estaban monitoreando el corazón y poniendo medicamento para que no me fuera a dar un infarto porque estaba ya ese riesgo y tuve un derrame (cerebral) (Saúl).

Tenía mi ojo todo sangrado, entonces tuve ese derrame que no me dejó nada porque fue externo.... yo duré, no sé, unos tres, cuatro días en terapia intensiva pero ya cuando yo desperté, de que estuve con el respirador artificial, ya no estaba hinchada, ... Ya desperté y ya soy yo y claro, fueron varios días que todavía tenía secuelas y detalles, la presión seguía pero entonces ya determinaron -como ya no había

embarazo- determinaron cambiarme medicamentos, y pues ya podían hacer más cosas que con el embarazo.... (Lucía).

Cuando llegué, él se soltó llorando, y tenía la mano vendada pero se veía como un vendaje muy grueso. Me dijo que estaba parado, de frente a la máquina (rotativa) y vio una pelusa que a veces se juntan en el papel que está en movimiento, y que cuando era así, debían apagar con una palanca y limpiar... ellos con rapidez con un trapo sacudían esas pelusas en movimiento. Al hacer esta acción, la máquina como con rodillos le atrapó el dedo medio de la mano derecha, y empezó a jalar... P en su desesperación, porque le podía atrapar toda la mano, jalaba hacia él con mucha desesperación y se hizo una lucha entre la máquina y él... al final sacó su dedo, pero sin piel, dice que sólo vio los huesos y perdió momentáneamente el sentido... (Rosario).

Hay varios aspectos desconocidos de la corporalidad de los personajes en estas historias de vida, lo cual orienta a que la representación de sentido de los trabajadores se porte en su actuar y en sus obras, a las cuales ha de supeditarse el cuerpo. Las repercusiones del trabajo en cuestiones de salud física o emocional son vagamente referidas:

No, si me escape de muchas. Fui el secretario particular de Giras con LR, recorrí todo el estado, había veces que cuando nos iba bien nos íbamos en avión, cuando nos iba mal, caminando o en su defecto, en el peor de los escenarios, en mula... pues un día échate unas seis horas, cambia tu silla cómoda por unos palos y luego el espinazo de

la mula, no, no, te deja todo molido... No, no, me escapé de muchas gracias a Dios me escapé de muchas (César).

Sí, muchos años mi salud no fue la óptima para el trabajo, sin embargo, a pesar de eso, hacia un esfuerzo por no faltar al trabajo por miedo a que me congelaran o me despidieran. Sí, siendo muy joven tuve que viajar a lugares en los que no había dónde hospedarse ni dónde comer y tuve que hospedarme con personas desconocidas. También tuve varias comisiones de trabajo con el jefe de mi jefe quien organizaba las comisiones de esa manera para que nos tocara trabajar en mancuerna por sus intereses personales. Nunca viví un riesgo físico por desempeñar mi trabajo. Mi integridad física se ha visto involucrada por las personas con quienes trabajo, no por las funciones asignadas a mi cargo (Liliana).

Y me dieron todo el mes de octubre de incapacidad, por a'i de las dos o tres semanas se me empezó a quitar eso. Porque me dijeron que era por estrés, quién sabe qué, quién sabe cuánto, y por eso tenía los vértigos, que tenía que hacer unos ejercicios.... Porque cuando me acuesto siento que puede ser mi última noche, porque mi corazón no está bien (Saúl).

...se entregaba las 24 horas del día al trabajo y pretendía que lo hiciera también, fueron varias semanas que pasamos la noche en la oficina, hubo ocasiones en las que incluso nos llevó a una compañera y a mí a su casa a trabajar todo el día (Alejandra).

...por ejemplo, en la cobertura periodística de la primera Reunión Nacional de Geografía que se llevó a cabo en el Colegio de Ingenieros en el Distrito Federal, en alguna de esas interminables noches redactando notas, teníamos que llevárselas a los directivos... (Alejandra).

... pero si en este caso, en esto que yo estoy observando, esta persona está trabajando con mucha presión porque se le está pidiendo, se le está exigiendo: “Le falta esto... ¿qué más le falta?”, y hasta con angustia de lo que está haciendo, con presión... (Lucía).

... yo creo que si tuviéramos un enlace directo del ISSSTE y Educación, ellos dirían qué es lo que está pasando con muchos maestros que sufren depresión y no saben ni porqué, es puro estrés o tienen enfermedades que no les encuentran y es puro estrés (Lucía).

Si bien Ingarden advierte que los aspectos internos de los personajes no necesariamente se ofrecen al lector como datos de sensación, cabe aprehender algunas esporádicas referencias a las emociones de los personajes, se trata de algunas enunciaciones que acompañan ciertas anécdotas. Dos de las sesiones de entrevistas se suspenden porque la emotividad sobrepasó a los informantes (Saúl, Rosario).

La vida y Dios me han dado, le digo; haciendo un análisis de mi vida, yo nací pobre, muy pobre (llora y se aclara la garganta)... hasta quisiera llorar (solloza) Y ahorita lo que tengo. No soy rico pero no me falta nada (Saúl).

Cuando regresé en enero, luego de las vacaciones de diciembre, la verdad es que tenía cierto coraje, veía a un compañero de E, del sindicato, que lo tenían sólo para hacer mandados, hasta la fecha ahí sigue y me daba coraje, decía en mi mente: “¿Cómo es posible que este huevón, bueno para nada siga aquí y mi hijo que se partía trabajando y estudiando lo hayan echado?” (Llora) Es que desde entonces E creo que trabaja más que lo que hacía en el INEGI, pero no más no se le ve dinero y seguimos pasando situaciones muy precarias... (Rosario).

Sentí una punzada muy fuerte en el pecho, quise llorar, quise hablar y la verdad nada salió de mí, sólo asentí con la cabeza, la chica realmente era muy agradable y amable, por lo que pensé que ella no tenía la culpa de lo que pasaba, y durante el día, anduve con un nudo en la garganta, fui al tocador y me puse a llorar, platiqué con mi cuñada y me dijo: “Habla con él y dile que te dé una explicación” (Rosario).

En todo caso debe acotarse que hay un ejercicio constante de contención emocional de los informantes respecto este aspecto interno del protagonista. La alegría, el enojo y la tristeza anotados en el estrato morfosintáctico son matices que cruzan las características anímicas de los personajes pero se conducen a ser asimilados por una sobriedad (acaso se permite la ironía) que se aduce a la madurez profesional ganada por los protagonistas. La tensión

emocional de los narradores para construir un personaje que se supera a sí mismo al sobreponerse, entre otros aspectos, a las emociones, es quizás un aspecto externo importante para concretizar protagonistas con inteligencia emocional.

¡Qué ironía, no!: “Ayudante de afanador” y luego ya me llegó, estuve cubriendo varios interinatos y ya cuando me llega mi plaza, una plaza muy bonita, una cuarto centenario haz de cuenta (risas) (César).

...por el hecho de que el jefe de mi jefe, a quien “no correspondí en afectos” (ironía, tristeza), me pidió que no le hablara, no le escribiera, no le enterara nada de mi vida y me puso en charola de plata a la merced de mi jefa que, dicho sea de paso, sí o sí, yo no era de su agrado. Lo que provocó una salida urgente para mí de esa área de trabajo, dejando en segundo lugar las ambiciones profesionales y priorizando la supervivencia (Liliana).

Pasado el tiempo, el apoyo tuvo su precio, precio que por supuesto no se pagó. Parece que la historia con los jefes se repite. Si las “cuotas de cariño laboral” (ironía) no son cubiertas, la protección al subordinado, mejor dicho a la subordinada, se pierden. (Liliana).

Utilizaban las nóminas para acomodar, o sea, yo estaba como si estuviera en una oficina pero estaba en Mantenimiento, o que yo estaba como de trapeador pero estaba

con nombramiento de hasta de jefe de Departamento (ironía con complicidad). No, es que daban tantos puestos... agarraban puestos (Saúl).

He hecho el experimento, llega a ser divertido: en ocasiones me paso de largo a ver si me abordan al menos con un saludo... claro que no; otra modalidad del experimento es sostenerles la mirada y sí, así si surge de ellos el saludo; o bien, si soy yo quien saluda primero: invariablemente responden. Pero por otro lado, cuando me han puesto a trabajar, ni siquiera se asoman a ver qué estoy haciendo, cómo lo estoy haciendo, un comentario mínimo si lo que hice está bien hecho, lo lanzan así tal cual como si fuera confianza ciega, pero no saben qué hice, mejor yo tengo que estarles buscando y pidiendo comentarios. Pero algo debo estar haciendo bien (ironía), a su criterio (Alejandra).

En el Instituto nada te pertenece, lo firmas en tu contrato; cualquier iniciativa que llegues a tener no puede consolidarse sin los recursos institucionales, sin el apoyo de la estructura a la que perteneces. Entonces, eso de la autoría es aquí un arrebato porque cuando algo se te llega a ocurrir y lo socializas, invariablemente ya se le había ocurrido a alguien más ¡ajá! (ironía); pero que lo lleven a cabo, pocos (Alejandra).

...y una vez sí le dije, me metí y le dije: “¿Sabe qué? Ya usaron la bodega de comedor, está sucia, vaya y vea”, le dije, “...y se lo digo porque, pues no, a mí también ya me daban ganas de irme al relajo, es que viera qué agradable estaban las risas”, le dije,

“... yo dije o les hablo a todos que vengan y me ayuden y cuando terminamos nos vamos todos, platicamos entonces, ¿cómo ve?”. (Lucía).

En consonancia con la valiosa acumulación de experiencia profesional que se adjudica el protagonista, la inteligencia emocional suma a un personaje fortalecido tras su lucha con el entorno. Es un personaje cuyas convicciones fueron confrontadas por un mundo que realmente desconocía para adoptar finalmente una actitud de reconciliación que le permite continuar.

Sí, lo platico y ahora me da risa, sí, así como que regreso el casete y sí, puede ser que mi actitud era diferente... pues yo creo que ese era mi carácter y siempre ha sido, incluso a la fecha a mucha gente no le agrado y pues... no, no me ha afectado, o sea, es que no puedes cambiar tu forma de ser, tratas de ser lo mejor posible... eh, para ti y para la gente, ¿no?, pero cambiar así en esencia, pues no, no, no.... A mí me molesta mucho que la gente se aproveche de la gente, eso no lo puedo evitar, eso no lo puedo evitar ... Pero lo que sí te digo es que mi objetivo era defender a alguien y lo defendí, ese era mi trabajo, y no a lo tonto, o sea, había modos, para pelear había que llegar con algo... pero sí a la gente a lo mejor sí les caía mal, sí, sí, sí, eso lo sé, yo lo sé y lo entiendo y lo acepto, era mi postura. Y después ya me dicen: “Ya cuando te conocemos, eres otro rollo (Jacob).

Claro. Es tan rico porque sigues percibiendo lo mismo por tirar hueva, qué rico ¿no?, pero no manches, o sea, hasta te haces viejo, no sé, es lo que te digo de la depresión,

tú sabes si te dejas ir de hocico o no. Tienes que inventarte, reinventate cada vez, yo te puedo decir que no pierdas la magia (tono irónico)...hasta que dije: “¿Qué estoy haciendo cabrón?” Estoy haciendo lo que más odio ¿no?, es lo que te digo, Diosito te dio cerebro, ya es tu decisión usarlo o no usarlo, ahí sí ya no, imagínate que tuviera que bajar Diosito: “Eh, desapejate cabrón”, ya sería mucho milagro ¿no?, pero yo sé que esto va por ahí (César).

Lo que yo he intentado es que no me vean enojado, que me vean con optimismo, pues a lo mejor un chascarrillo... es lo que yo trato, que la gente estemos en una forma cordial, nada de malas caras y no sacar a flote cosas negativas que no nos ayudan en nada, esas cosas hay que desecharla, siempre buscarle el lado positivo, y ya es mi forma de ser, a lo mejor unos años atrás sí me dejaba llevar por todo eso y el estrés lo traía hasta quien sabe dónde, a lo mejor por eso me dio el infarto, a lo mejor también por esos me sentía muy mal... pero sí, sí me ha ayudado mucho, mucho, mucho, tantas experiencias de vida, los cursos que nos dan y las capacitaciones y la gente que se tomado la cuestión de irnos dando cursos para ir cambiando nuestra manera de ser... Mi tiempo ya es muy cortito pero lo quiero seguir viviendo bien (Saúl).

¿Qué versión generaría gozo?, ¿emitir mis opiniones en el trabajo o estar ahora pensando en mi vida laboral? En el primer caso, no lo creo porque cuando llegué a Capacitación mi discurso era más entusiasta, alentador, optimista, abierto, lleno de propuestas... aquí te sepultan: poco a poco se fue transformando con hechos en una serie de críticas y frustraciones...; entonces no es gozo, quizá catarsis, pero esa

versión que se queda entre pares, compartiendo la impotencia de continuar igual. Nadie propone ni se opone, nadie se anima. Lo que me queda son algunos correos en mi egoteca de quienes se han tomado la molestia de opinar acerca de mi desempeño como instructora y ello ha tenido cierto eco entre los compañeros, pares y jefes, en beneficio mío... Reconocerle yo mérito a mi trabajo... sí en tanto que no lo hago a la ligera, tardo, lo reviso, le doy vueltas para ver diferentes perspectivas, hago sinfín de borradores, más para darle sensatez que elocuencia (Alejandra).

Esto me pone a pensar de alguna manera... a veces he sentido que no apporto nada por lo cotidiano o mecánicamente que hago mi función y me detengo, y me digo que en veintidós años que han transcurrido... comienzo hacer un pequeño viaje y no es cosa del destino, es la forma cómo uno quiere aprender más allá de lo que traes como enseñanza... hoy soy reconocida por muchas personas que sin conocerme han pasado sus miradas por algunas letras, alguna frases, por algo escrito por mí, y eso me llena de gran satisfacción ante mi misma, cuento con el reconocimiento de muchas personas a mi alrededor ya que en general son profesionistas en la materia y algo que me llena de orgullo, la admiración de mis hijos y mi esposo (Rosario).

5.3.2.6 Los espacios

En este conjunto de narraciones biográficas los rasgos espacio-temporales son elementos de opacidad en el estrato de los objetos. Los personajes interactúan interesados en sus propósitos y confrontaciones pero las coordenadas de espacio-tiempo en que ello sucede generalmente dan cuenta de la inmediatez correspondiente a la ejecución de su tarea. Existen pues escasa

referencias a los vectores espaciales de orden nacional o regional, o a los cortes de tiempo dictados por la política nacional.

Tabla 26. Objetos representados. Características espacio-temporales en las secuencias narrativas

Objetos representados		
Personaje	Entorno espacial	Dimensión temporal
Carlos	Durango es una ciudad tranquila y con orden social; cuenta con zonas de pobreza al igual que en otros municipios de la entidad, algunos aún con pocas vías de acceso. Su casa es grande y juega en la calle. Trabaja en una fábrica de palos de paleta. Estudia en dos universidades estatales.	1969-1990
	Ingresa a la SEP. Asiste a la oficina del titular de la SEP en CDMX. Ocupa oficinas en diversos edificios de la secretaría dispuestos para hacer seguimientos de medios.	1996 a la fecha
Saúl	La CDMX es una ciudad de contraste. Saúl habita en una vecindad de la colonia Morelos y trabaja en diversos talleres populares (telar, hojalatería, soldadura). Asistió a la escuela primaria.	1950-1967
	Trabaja en distintos estados del norte de México: Durango, Chihuahua, Zacatecas, Coahuila. Durango es un estado de poco desarrollo urbano; sus rancherías son pobres con actividad predominantemente agropecuaria. Trabaja en una fábrica de alfombras y juega fútbol en los campos abiertos de la ranchería La Constancia. Vivía en casa de sus suegros en esa comunidad. Como servidor público en la CFE trabajó en las carreteras de esos estados.	1968
	Durango es una ciudad que sigue creciendo. Trabaja en las oficinas y talleres de mantenimiento de las oficinas estatales y regionales del INEGI. Continúa viviendo en La Constancia.	1990 a la fecha
Jacob	Radica en la CDMX	1970-1987
	Traslado de domicilio a la ciudad de Durango. Una ciudad pequeña sin alternativas para hacer vida social.	1988 a la fecha
	Trabaja en oficinas regionales del INEGI, viaja a oficinas centrales en Ags.	1993
Alejandra	Radica en Cuernavaca, Mor., en un edificio multifamiliar.	1970
	Radica en Aguascalientes. Trabaja en oficinas centrales de INEGI y en escuela secundaria federal. Vive en la casa paterna y posteriormente, en la conyugal.	1983-1991 1992 a la fecha
	Radica en Cancún, Q.R.	1991-1992

Rosario	Vive en la ciudad de Aguascalientes entre la casa materna y la de los abuelos. Esperaba a su padre a la salida de FFNNMM.	1965
	Se traslada a casa conyugal. Trabaja en SEARS, posteriormente en diversas áreas técnicas de las oficinas centrales del INEGI en Ags.	1987 a la fecha.
Lucía	Vive en Villa Juárez, Asientos y Aguascalientes, ambos en el estado de Ags.	1972
	Trabaja en una casa particular como niñera	1986
	Vive en casa conyugal	1991 a la fecha
	Trabaja en delegación de la SEP	
	Es atendida en hospitales del ISSSTE en Aguascalientes y León, Gto.	
Iris	Radica en Ojocaliente, Zac.	1965
	Vive en Aguascalientes, Ags.,	1980 a la fecha
	Radica en Santa Bárbara, Cal, EEUU y estudia idioma inglés.	1990-1992
	Ingresa a la APF	1995 a la fecha
	Estudia en la Escuela Normal Superior	2004-2010

El contenido narrativo en que se refiere a los espacios y los tiempos alcanza para señalar el lugar y los años en que se realizan los protagonistas realizan diversas acciones, pero son descripciones más bien parcas, simplemente se apuntan los espacios por su nombre o su propósito, y se hace esfuerzos reiteradamente por recordar los años y la secuencia cronológica. Se pueden dividir en dos grandes rubros: los espacios familiares y los espacios de trabajo. Entre los primeros hay enunciaciones como las siguientes:

Teníamos un problema, casi no salíamos porque teníamos un patiesote, en aquel entonces así se me hacía, es un patio de a la mejor 18 metros por 4, pero se me hacía

inmenso, el zaguán no se diga. Se acostumbraba mucho salir a la calle, y pues había mucho mocosillo de nuestra edad ahí (César).

...Yo siempre viví en vecindades, eran unos... pues no, no, estábamos en la vil pobreza.... Estábamos... no, no, no, si me acuerdo y me da hasta pena comentarlo. Era un cuartito, como más o menos de este tamaño o hasta más chico era nuestra casa. Una cama aquí, otra cama allá, otra cama allá y era una cocinita pues, la mitad, una cosita de nada. Y ahí todos echos bolas, esa era nuestra vida. Y luego vivíamos hasta el fondo, en una vivienda del fondo. Y las calles no estaban pavimentadas, eran pura terracería todavía...es más no había ni baños, ahora que me acuerdo. Me acuerdo que vivíamos en una parte que le decíamos El Bordo, con los años se volvió como un vía de alta velocidad, pero en aquellos años había sido un río, me imagino yo, porque estaba así en hondonada. Y abajo se metía uno ahí a corretear, a jugar y ahí se metía uno a hacer del baño ahí en la terracería. (Saúl).

Sí se siente una tristeza grande, eh, cuando llegas a un lugar y piensas que todo va a ser bonito porque ya habíamos venido de vacaciones, pero al paso del tiempo recorres una ciudad y en 20 minutos se te termina, y pues es triste porque ya no hay nada más, ¿a dónde vas más? Ya no hay nada. Es que no puedes culpar a una ciudad pequeña. En ese tiempo, Durango sí era muy pequeño, muy pequeño, sigue siendo pequeño, pero en ese tiempo no había mucha diversión y aparte estás en una edad que quieres tú conocer y conocer, ¿no? (Jacob).

Nada, nada. Así, y yo decía: “No puede ser.” Bueno, pues ya de pronto se paró y se fue, y nunca volvió. Luego llega un camillero y me mueve, y yo le dije: “¿Y a dónde me lleva?”, “La vamos a pasar a terapia intensiva.” Y yo: “¿Qué pasó?” Pero o sea, yo consciente en todo momento, me llevan, me suben a una camilla en terapia intensiva... (Mi hermana) estaba afuera... Es que ahí no permiten a nadie o sea, no sabe uno nada, nadie te explica. Entonces yo ya me quedé en terapia intensiva y yo decía: “¿Y aquí qué?” (Lucía).

Pese a la negativa de mi mamá de que mi papá gastara todo el dinero en su sueño guajiro –decía ella–, con lo que le dieron de liquidación en la NISSAN intentó poner una fábrica textil entre 1990 y 1993, aquí en Aguascalientes: compró un terreno en San Ignacio, cerca de Aguascalientes, construyó a su entender una nave industrial, pensaba construir una casa de madera para que nos fuéramos a vivir para allá, compró como 10 telares –unos armados y otros desarmados–, el hilo, etc.; pero como no le alcanzó el dinero que le dieron de la NISSAN, vendió los terrenos y el departamento de Cuernavaca, tampoco le alcanzó, vendió los coches, vendió la casa del fraccionamiento Jesús Terán, y compró otra más económica en la Colonia Gremial –donde vive actualmente–, tampoco le alcanzó, pidió un crédito (Alejandra).

Algunas de las enunciaciones alusivas a los espacios de trabajo son las siguientes:

Entré, el tipo (Ernesto Zedillo) no estaba detrás de su escritorio, no me atendió detrás de su escritorio... estaba un escritorio impresionante, hermoso de caoba con algunos papeles arriba, sí, pero muy ordenado, y se pone así junto conmigo, así en las dos sillas que estaban enfrente: “Dime, a tus órdenes, que vienes de Durango y la ma...” O sea ¡una cosa! Yo dije: “Por este *pelao* voto”, cuando ya supe que era candidato (César).

Yo lo que sentía los canijos viajes. Porque yo vivía en el rancho y me mandan a Gómez, ahí me tienen como dos años haciendo esa chamba de los transformadores, los tuve que preparar para que se los llevaran a diferentes partes. Y luego que ya vieron que no había mucha chamba ahí, me mandaron a Monclova. Yo dije: “No, pues no, Monclova está muy lejos”. Me respondieron: “Lo quieres o lo dejas”. Uh que las hilachas. No, pues en el 83 y 84 estuve en Monclova. A veces me venía de Monclova a descansar a Gómez y de ahí hasta Durango y luego todavía hasta el rancho... llegaba yo muerto, y a veces me iba el lunes o el martes, según el descanso que me dieran, salía de regreso caminando desde el rancho hasta La Constancia, luego en taxi hasta Nombre de Dios, de Nombre de Dios un camión a Durango, de ahí otro camión a Gómez y otro camión a Monclova (Saúl).

Porque primero me dicen: “Sabes qué...”, -cuando yo estaba aquí trabajando cerca de mi casa de repente me mandan al centro de Durango, acá al Centro de Información-,

allá te van a... vas a apoyar a yal persona”, “Sí, no hay ninguna bronca”. Me mandan para allá, este y llegó allá y les digo: “Me mandaron para acá a apoyarte, pues tú dime cómo te apoyo”. Llegué yo así, ya me conocían. “Pues es que no tengo nada que hacer”. Sí o sea, no tenían mucho... pero bueno me dieron, me acuerdo que me dieron una cajita con un lápiz, sacapuntas, una goma, una regla, como mi estuche de la escuela, ¿no?, y un escritorio ahí (Jacob).

Siempre me impactaron sus escaleras, subir sus escaleras principales, mis piernas me temblaban al ver ese edificio frente a mí, tan grande y maravilloso en el sur de la calle Héroe de Nacozari, no podía dar crédito (Rosario).

Las referencias espaciales sumadas a las temporales en su conjunto forman discretos escenarios donde los protagonistas realizan acciones, no obstante logran conformar unidades de sentido cargadas de emociones y alusiones de la vida psíquica de los personajes. Los espacios del hogar portan datos de sensaciones incluso corpóreas: sentirse amado y divertirse, la tristeza de un hogar con pobreza, la melancolía de una ciudad desconocida, las esperanzas fallidas en un negocio familiar, por ejemplo. Por su parte, el sentido de los espacios de trabajo aluden a la admiración por el montaje de una oficina ejecutiva o por la majestuosidad de un edificio, el cansancio y soledad del trabajo distante del hogar, así como la impotencia de las condiciones de “congelamiento” o aislamiento laboral. La emotividad que los personajes duan en portar se sublima en sus referencias por los lugares que ocupan y las épocas que viven.

Las épocas portan asimismo sus indeterminaciones, como se ha señalado las etapas de la familia de origen, de estudio, de la familia de procreación, de ingreso y desarrollo de la carrera profesional en la administración pública son claras a todas las narraciones. No obstante, son pocos los casos en que periodos referidos a la vida nacional o institucional son una referencia en las narraciones.

Es que en Durango tenemos tres secciones 12, 44 y 35, la 12 es de los federales, la 45 de los estatales y la 35 de la Zona Laguna, entonces antes se veía el poderío, el mismo sindicato hacía fraccionamientos, por decirlo de alguna forma, había tanto dinero en el Sindicato, que acuérdate algunos años todavía ¿no mandó la maestra una *Hummer* a cada líder sindical? Estamos hablando mínimo fueron más de 35, pero había cada cosa de los maestros inmensa, no tienes tú una idea del dineral que tiene esa maestra. (Elba Esther Gordillo) (César).

Los cincuenta, la época que me tocó... me tocó Adolfo Ruiz Cortines, ya leí yo en el periódico las noticias y me paraba yo en las esquinas donde vendían los periódicos, las revistas, todo eso y ahí leía yo los encabezados nada más... Pero era un México que ya desapareció. Era un México bonito, sin *smog*, sin problemas, era un México que usted podía andar en la calle a cualquier hora, todavía no había mucha televisión, lo único que manejábamos eran los radios, los radios era el modo de diversión de la gente. Uno podía salir en la tarde, en la noche a jugar con las muchachas, que los encantados, que las escondidas, o ahí afuera, corriendo para acá, para allá, sin ningún problema. Incluso yo cuando trabajaba en la fábrica, tomaba el camión allá en Tacuba

hacia mi colonia, y me bajaba en el Zócalo y me iba caminando, como unas 10, 20 cuadras del Zócalo a la colonia Morelos. Me iba caminando, me agarraba la noche y yo caminando, tranquilo, ya jovencito, nunca, nunca, nunca, tuve yo de qué quejarme, de que me quisieran asaltar o me quisieran asustar, no. Y todo oscurote, ¿eh?, porque no había mucha iluminación (Saúl).

...sí pegó fuertemente este rumor, que desgraciadamente se convirtió en una triste realidad. Salinas de Gortari vendió la paraestatal y para sorpresa el departamento de mi esposo, que era el de Laminación, fue el primerito en salir chispado, eso fue en el mes de septiembre, lo liquidaron con 22 mil pesos... (Rosario).

Acerca de las acciones anticorrupción en la administración pública, qué es lo que necesitaría recordar; si las hubo, como para qué, si evidentemente no han surtido algún efecto que yo como ciudadana y trabajadora recuerde o hubiera esperado, salvo el asunto de género, de inclusión, de diversidad; porque aquello del Buen Gobierno sólo fue otra vez discurso institucional (Alejandra).

5.3.2.7 Apuntes finales del estrato de los códigos culturales

Anteriormente, el análisis del estrato morfosintáctico de las narrativas biográficas describió a un sujeto que se presenta como alguien fortalecido éticamente en su trayectoria laboral debido a su confrontación con un entorno contradictorio que ofrece excelentes oportunidades profesionales, pero que en la dinámica por acceder a ellas plantea circunstancias de competitividad violenta, incluso corrupta. Es un sujeto que si bien lo intentó, no logró

convertir a su entorno ni a los otros sujetos que a fin de encarar la problemática prefieren atestiguar y evadir la confrontación. Sin embargo, declara su propia naturaleza de sujeto contradictorio al mostrar que ocasionalmente debió doblegar su voluntad y valores como un recurso de protección ante una amenaza mayor. Al recobrar su postura se reconcilia con su entorno al sentirse agradecido y dispuesto a continuar con la meta de un crecimiento personal sustentado en lo mismo que lo limita organizacionalmente: su expertise, ética y talante.

Con esta línea morfosintáctica en común, se pueden anotar algunas observaciones del análisis al estrato semántico continuando con la premisa de la opalescencia narrativa, para establecer ahora la visión del sujeto de acuerdo con su momento histórico y las posiciones que ocupa en su ámbito social. Así, se revisaron algunos imaginarios sociales que contribuyen a perfilar la identidad autoafirmada por el servidor público antes otros imaginarios sociales.

Si bien el sujeto de los relatos biográficos identifica diversos mentores de quienes adquiere competencias profesionales, señala como fundamentales al padre y a la madre en la formación de su ética de trabajo. Esa visión se contrasta con aquellos que observa en la dinámica del servicio público y opta por conservar la suya, afirma que posee los valores adecuados y no considera necesario trastocarlos conforme las interpretaciones que otros sujetos le señalarán en el ambiente de trabajo; la complejidad implica que los comportamientos éticos y no éticos dependerán de los personajes, sus propósitos y las circunstancias, es decir, no es una cuestión de atributos sino de un planteamiento relacional.

El imaginario del servidor público suma a la herencia ética familiar y a considerarse como un agente productivo, otro rasgo de identidad que es el ser denunciante de las problemáticas laborales. Ser congruente y poder mantener el reconocimiento de sus grupos

primarios genera una tensión suficiente para que este sujeto se perciba determinado a la denuncia de cualquier falta administrativa. Si bien, la noción de denuncia toma dos grandes vertientes: aquellos que lo llevan a instancias administrativas (César, Jacob, Saúl, Alejandra, Luisa) y aquellos que la comprenden como una conversación de trabajo (Liliana, Rosario, Iris). Sin embargo, en ningún caso se expresa la intención de la denuncia ante alguna contraloría especializada.

No denunciar en las contralorías sino ante las autoridades de los equipos implica cierta tolerancia a hechos de corrupción, lo cual es una circunstancia que se mantiene en opacidad narrativa porque implica más que complicidad, la vulnerabilidad frente al otro. Así un sujeto que se presenta como congruente y con gran capacidad transformadora procura disimular su impotencia en aquellas circunstancias en que el entorno se le impone. El temor es un sentimiento que se concretiza en contadas ocasiones de los relatos, sin embargo es reiterada la enunciación de los riesgos y consecuencias que conlleva la confrontación. Hay claridad de que se está en una posición débil frente a quien ostenta la autoridad formal y más aún cuando la comunidad de pares no conforma un entorno solidario, al contrario, es un imaginario que procura la crítica y discriminación para quien trata de ir contra la corrupción. Así, el imaginario del otro corrupto se presenta como alguien respaldado por un sistema, sobre todo cuando posee autoridad formal, es un sujeto que no vencerá el sujeto de la narración a pesar de la existencia de instancias y condiciones regulatorias.

En el imaginario del servidor público, el éxito de la agencia está en los microespacios, en el cara a cara, ahí logra establecer condiciones donde puede aclarar la capacidad creativa y de resolución de problemas de cada uno de los partícipes. Ahí se borran un poco los tramos de control para luchar por establecer la autoría de las aportaciones y confirmar el imaginario

de un servidor público subordinado más competente que la otredad que lo supervisa. La vulnerabilidad del sujeto se confirma en la posibilidad que el otro tiene para negar la autoría, para disociarlo de su aportación creativa, para diluir su mérito en el trabajo colectivo y en la firma del jefe.

En el siguiente apartado 5.4 se extraen características de la identidad del servidor público contenidas en los discursos de la administración pública federal durante el periodo 1994-2012, a partir de los indicadores correspondientes de Corrupción e Identidad. El propósito es incorporar de manera explícita la concepción de servidor público con base en la cual se diseñaron estrategias de superación profesional. Se trata de un análisis que muestra la percepción desde la alteridad a partir de la diferencia, necesaria e irresoluble, impregnada de imprecisiones al ser un ejercicio de enunciar lo que no se es (un Yo distinto del Otro, que no puede ser el Otro sino su diferencia), usando un lenguaje que le es propio para establecer su naturaleza distinta del sujeto al que se refiere. La tabla 27 sintetiza el análisis del estrato de los códigos culturales.

Tabla 27. Opalescencia en el nivel de los códigos culturales de los relatos biográficos

Opalescencia en el nivel de los códigos culturales de los relatos biográficos		
	Concretizaciones	Vacíos o indeterminaciones
La familia	Es una instancia compleja, formadora y supervisora de compromiso con el trabajo y la independencia económica.	Instancia de conflicto moral. El trabajo infantil no es una opción sino una necesidad que genera sentimientos y circunstancias contradictorias.
El servidor público	Es un agente productivo y con iniciativa, supera lo comprometido por contrato laboral La perspectiva ética proviene de su formación familiar. Opta por exponer inconformidades ante la instrucción técnicamente equívoca, así como denunciar malos tratos recibidos, a pesar de ser visto como conflictivo. La experiencia profesional acumulada es la vía para obtener competencia técnica.	Denuncia formal de faltas administrativas y la tolerancia ante actos de corrupción que pueden beneficiarlo directa o indirectamente. Las iniciativas de trabajo y el desempeño eficiente tienen como finalidad mejorar la propia competitividad más que el beneficio de terceros. La vasta experiencia profesional (especialización) conduce a la no movilidad profesional. Puede optar por respaldar al incompetente para avanzar en sus propios objetivos.
La comunidad laboral	Naturaleza belicosa ante sujetos de la diferencia y la amenaza que representan para su modo de operar el entorno. Una entidad conformista, receptora pasiva de beneficios colectivos.	
Liderazgo	Es un núcleo de poder administrativo acotado por los tiempos políticos. No posee las competencias técnicas que debe instruir.	Vulnerabilidad del liderazgo eventual ante el personal operativo tradicional que propicia estrategias de trabajo agresivas o de supeditación simulada.
Las convicciones	La oportunidad de desarrollo profesional debe buscarse mediante normas y condiciones institucionales; no está en manos del trabajador sólo queda hacer la tarea y retraerse del conflicto; debe conseguirse a través de diversos medios aunque parezcan contradictorios.	Apegarse a las convicciones y ética personal tal vez no conduzca al ascenso profesional pero sí al crecimiento personal. Es posible lograr la transformación legible de sí mismo en un entorno burocrático.
Los cuerpos	Deben responder al compromiso de trabajo y esconder las debilidades físicas y emocionales.	Se agotan y son sensibles a las experiencias vitales. Las repercusiones del trabajo en la salud física o emocional son vagamente referidas.

5.4 El imaginario del servidor público en los discursos de la administración pública

Las funciones de las significaciones imaginarias sociales es instituir y crear, mantener y legitimar, así como hacer crítica de lo establecido socialmente. Como un marco general, se han recordado previamente algunos de los imaginarios existentes en la sociedad mexicana respecto al servidor público y su competencia ético-profesional, y como contexto directo se presentan a los imaginarios portados en los discursos de la administración pública mexicana en el periodo de 1994-2012. En éstos, de manera general, se pueden distinguir dos imaginarios: 1) el servidor público no competitivo y/o corrupto, así como 2) el servidor público capacitado y comprometido con la ética del servicio público. El primero es aquel que se contribuye a la ineficacia del sistema, mientras que el segundo se propone como un arquetipo legítimo.

La organización pública y otros actores sociales elaboran sus propias narrativas respecto al servidor público como estrategia de formación cultural organizacional y de demanda social. Son narrativas que abrevan -y a la vez retroalimentan- a los imaginarios sociales de los discursos preminentes en un marco tempo-espacial determinado, y que en este estudio se consideran los de la globalización y la gobernanza, ambos articuladores de una explicación de las transformaciones sociales al fin del siglo XX y de la manera en que los gobiernos y ciudadanos han reaccionado antes éstas.

Respecto a la globalización, las narrativas de trabajo se asocian con diversos paradigmas, pero interesa destacar el de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación dando cuenta de que éstas han introducido imaginarios sociales de las rutinas de los sujetos burocráticos que tienen que ver con: 1) los conocimientos y aptitudes requeridos para desempeñarse técnicamente en labores cada vez más especializadas, 2) la

organización del tiempo y el espacio para efectuar tareas de manera individual o colegiada y, por ello, 3) con las formas de relación interpersonales en las que la dimensión ética es fundamental. Particularmente, los discursos de la globalización afirman que las nuevas tecnologías de la información en el ámbito laboral aportan la autogestión y la capacidad para vincularse con el Otro como rasgos de identidad de los trabajadores.

La gobernanza, en sus diversas acepciones, como un discurso articulador de las narrativas en las burocracias públicas plantea un incremento en la interacción entre gobiernos, administraciones públicas y actores no gubernamentales para una mejor gestión de lo público y del sistema político. Una referencia fundamental de este discurso es el Libro Blanco de la Gobernanza Europea (2001) que subraya la importancia de reconocer la necesaria relación entre actores públicos y privados, internacionales, nacionales, regionales y locales, para solventar la gestión de los asuntos públicos que los nuevos parámetros históricos de la globalización establecen. Mayntz (2001) advierte que una gobernanza eficiente requiere de ciertas características institucionales y estructurales, entre ellas que las figuras de la gestión pública sean “fuertes y competentes, pero ni arbitrarias ni omnipotentes”. En otras palabras, contiene el imaginario social de que los sujetos de las burocracias gubernamentales tradicionales deben interactuar con aquellos que han actualizado su conocimiento de cómo operar en un mundo globalizado y han probado ya su propia movilidad profesional y geográfica.

Por tanto, en el periodo de estudio 1994-2012, el argumento discursivo de mejora de la cultura laboral en la gestión pública puede sintetizarse de la siguiente manera: La gestión de los recursos humanos de la administración pública federal debe transformarse pues es ineficiente debido a la corrupción, la calidad irregular de los servicios públicos, así como la

necesidad de profesionalización de los servidores públicos. En este contexto, el discurso oficial apunta las consecuencias del deficiente desempeño del servidor público y de la corrupción principalmente hacia una dimensión económica. Es decir, la corrupción se propicia por la inexistencia de incentivos, vacíos de regulaciones de las relaciones entre los implicados (internos y/o externos al servicio público) y sus efectos relevantes se observan en la economía nacional: “El fenómeno de la corrupción genera altos costos económicos que se traducen en la ineficiencia e ineficacia de las políticas públicas, así como en la pérdida de oportunidades de desarrollo de los países” (Jaime et al. 2012, 9). La corrupción contiene al imaginario de la organización enferma. Por ello, se deben identificar y erradicar a los elementos indeseables para lograr un óptimo funcionamiento de las instituciones.

Asimismo, ese imaginario social de la corrupción suele ser engarzado con las características de la organización burocrática (Weber 2000) para hilar narrativas en las cuales se presenta a un servidor público cuya identidad funcional se basa en la rutina, la disciplina y el control, capaz de admitir los hechos corruptos pues le facilita su desempeño laboral, a sabiendas de los efectos perniciosos que la corrupción tiene en el sistema y en sus actores. Es un imaginario social de servidor público que circula en las narrativas de las acciones de divulgación y capacitación, orientados a implementar el discurso anticorrupción.

Presentar una lectura del sentido de corrupción y de la identidad del servidor público en el discurso oficial durante 1994-2012 tiene el propósito de poner en evidencia la alteridad, de describir la manera en que el “Otro” (organización pública) entabla una conversación y propone la construcción del “nosotros” mediante la transformación de un “Yo” (servidor público que no ejerce autoridad formal). A partir de lo anteriormente expuesto y de acuerdo con la operacionalización del concepto clave de Identidad en la que se definen cuatro

dimensiones y una serie de indicadores (capítulo IV), se expone a continuación la interpretación de los elementos que conforman el imaginario del servidor público identificado en estas referencias discursivas institucionales.

5.4.1 Concepto clave. Identidad

Dimensión 1. Repertorios culturales interiorizados

El servidor público precisa de una permanente actualización de su conocimiento organizacional debido a la necesidad de la administración pública de contar con equipos competitivos para estar a la par de las exigencias internacionales, así como de los mejores talentos de otros sectores productivos del país. Es un sujeto que debe identificar a aquellos otros actores que integran las unidades de técnicas especializadas y administrativas a fin de integrarse ordenadamente en la ejecución de tareas. Asimismo, debe participar de aquellos eventos institucionales cuyo propósito es refrendar la pertenencia institucional y la comprensión de los propósitos organizacionales.

Es un trabajador que debe reflexionar respecto a las opiniones con que la sociedad civil se expresa de él, y que han ido conformando expectativas negativas de la manera incompetente y corrupta con que ejerce su función pública. De igual manera, debe reconocer la percepción que su estructura administrativa –en las figuras de sus jefes y pares- posee de él a partir de su trayectoria y antigüedad laboral, así como el nivel y rango administrativo que ocupa en un sistema de posiciones especializadas. Es conveniente que excluya de su desempeño los propósitos asociados a una afiliación político-partidista, en cambio conviene

su participación en grupos socioculturales sean internos o externos a la organización, como una estrategia para consolidar su competitividad profesional.

El servidor público aprende el sistema de valores propuesto de manera específica por su organización así como estudia la diversa legislación que regula su comportamiento en tanto servidor público frente a la sociedad civil y el Estado. Derivado de lo anterior, el servidor público identifica la intención de transformación virtuosa que se promueve en la administración pública, la estudia y participa de ella como una aspiración personal, primero, y colectiva, en consecuencia. Una de las formas en que se realiza la transformación profesional virtuosa es la evaluación sistemática de su desempeño, por lo cual debe asumirla para la consolidación de su servicio profesional, así como para el sistema de la gestión pública.

Dimensión 2. Valoraciones

El servidor público es capaz de enjuiciar los repertorios culturales de su organización para discriminar las actitudes positivas de aquellas que corresponden a una herencia cultural anquilosada y/o corrupta. Es un sujeto al tanto de los estereotipos y estigmas que la sociedad civil tiene respecto de su rol social, sin embargo la organización no reconoce la existencia de los estigmas y estereotipos que se gestan al interior de ésta. Se identifica, estudia y consulta el decálogo de valores así como esquema legal que orientan y sancionan la conducta del servidor público. Reconoce y acepta las normas y criterios que acotan su agencia en la organización pues ello contribuye al orden en los procesos de producción y logro de resultados programados. Por último, el sujeto comprende la cultura organizacional mediante la adquisición de conocimiento organizacional, los elementos subjetivos de ésta son irrelevantes debido a su carácter difuso y diverso.

Dimensión 3. Afectividad

El sujeto se siente satisfecho por su adscripción en la administración pública, pues las exigencias de la transformación virtuosa han contribuido a que el personal sin vocación de servicio y/o no apto se retire. Ha madurado su pertenencia organizacional por lo que no se considera la existencia de sentimientos contradictorios al respecto. Confía en que la profesionalización con base en una racionalidad prospectiva favorece el control de los aspectos emocionales en la ejecución de las tareas para facilitar el cumplimiento de las metas programadas. Por tanto, el servidor público no es afectado emocionalmente por los estereotipos y estigmas asociados a su adscripción laboral, si bien pueden ser alicientes para incrementar su compromiso organizacional.

Dimensión 4. Propósito

Es un trabajador que ha decidido aceptar las condiciones para desarrollar una trayectoria laboral de acuerdo con los sistemas de evaluación y demás criterios del servicio profesional de carrera. Puede participar en la transformación de la organización en la medida en que él mismo se transforme mediante la demostración medible de su contribución a metas y sujete su comportamiento al conjunto de normatividades y criterios que le señale la estructura administrativa en la que se adscribe. Es un sujeto que debe conocer de qué manera contribuye al desarrollo del país, pues ello es un indicador de la importancia de su tarea en la organización. De tal manera que pueda ser capaz de reconocer la valía de pertenecer a una organización que respeta los derechos que cobijan su identidad de trabajador, conforme estándares internacionales.

En síntesis, de acuerdo con estos indicadores, el imaginario social de servidor público que se porta en los argumentos discursivos de la administración pública, 1994-2012, tiene

como uno de sus saberes principales el considerarlo como un sujeto que necesita ser convertido en un mejor profesional debido a las insuficiencias de su desempeño técnico y en su ética. De manera complementaria, se asume que el sujeto reconoce la necesidad de una transformación virtuosa y manifiesta su compromiso con las nociones de reglamentar y evaluar su comportamiento como criterios eficaces de superación de actos de corrupción.

5.4.2 Concepto clave. Corrupción

El segundo indicador de esta investigación es el de abuso de autoridad como una de las expresiones de la corrupción en la dinámica cotidiana del servicio en la administración pública. De acuerdo con las dimensiones e indicadores señaladas para este concepto (capítulo IV) el discurso de la administración pública, conforme las fuentes documentales seleccionadas, plantea lo siguiente:

Dimensión. Corrupción subjetiva. Lenguaje

De su uso del lenguaje como herramienta de trabajo, el servidor público no se expresa con propiedad técnica en sus comunicaciones, faltando al sentido de respeto y claridad para con quien se comunica; adolece también de la suficiente claridad para explicar los propósitos y consecuencias de las acciones instruidas en los planes de trabajo, y no retroalimenta a su equipo de trabajo de acuerdo con su experiencia profesional y tramo de responsabilidad asignada. De aquí que se cometa corrupción subjetiva, en su forma de lenguaje, toda vez que se recurre al engaño u ocultamiento de información obstaculizando el flujo de información que contribuye a cumplimentar de manera expedita el objetivo de trabajo.

Dimensión. Corrupción subjetiva. Entre agentes

El servidor público comete atentados contra la integridad física de las personas, daña a los instrumentos y centros de trabajo, así como comete expresiones de acoso y hostigamiento físico. Evita la participación colectiva en la reflexión y toma de decisiones entre pares destinada a fomentar el trabajo en equipo, y asimismo, no respeta las instrucciones y decisiones del conjunto de autoridades. No reconoce el mérito y logros contributivos realizados por sus pares, subordinados o autoridades.

Dimensión. Corrupción objetiva. Sistémica

El personal de la administración pública comete y /o no denuncia los hechos de corrupción, incluido el abuso de autoridad; o bien denuncia sin contar con elementos probatorios. Además, no interactúa de acuerdo con el conjunto de normatividades correspondientes, el ámbito de adscripción así como el propósito contributivo de su función técnica. En general, puede caer en inconsistencias debido a interrupciones y distracciones atribuibles a su indisciplina, sin embargo, cuestiona a los sistemas de reconocimientos y estímulos, no comprende el trabajo en equipo ni las aportaciones de quien lo supervisa. Es capaz de admitir o realizar algún tipo de compensación diferente a las consideradas por la normatividad o el criterio del supervisor del equipo. Respecto a la salud física y emocional del servidor público, ésta se respalda en conformidad con lo reglamentado para la salud y seguridad, como un recurso de que el trabajador y la institución no resulten afectados.

En concordancia con la anterior serie de dimensiones e indicadores que expresan cómo debe ser comprendida la violencia derivada de la corrupción, se puede afirmar un imaginario social en el cual los servidores públicos propician violencia en la administración pública al privilegiar circunstancias y causas particulares respecto a la colectivas, mediante

1) comportamientos que no se apegan al conjunto de normatividades que aclaran la posición y tareas que les corresponde y 2) poniendo en tela de juicio los criterios y recursos de evaluación con base en los cuales se promoverá la excelencia profesional. Por último, la tabla 28 describe en síntesis los cuatro de los imaginarios presentes en los discursos de la APF que interesan a esta tesis.

Tabla 28. Imaginarios en las narrativas de la APF, 1994-2012

Narrativas de la APF, 1994-2012		
Discursos	Imaginarios	
Programas de mejora de desempeño Globalización Gobernanza	Corrupción	Es un atentado contra los bienes públicos y la dignidad de cargo. Surge ante la inexistencia de incentivos económicos y vacíos de regulaciones; cauda daños en la economía nacional.
	Organización pública	Es vulnerable a la corrupción debido a trabajadores sin ética ni vocación de servicio Se ordena por una planeación de racionalidad prospectiva
	Servidor público corrupto y/o no competitivo	Es eficiente por el dominio de rutina, disciplina y control Admite la corrupción para realizar su tarea y permanecer en el servicio público: atenta contra los pares, los instrumentos y centros de trabajo Está desprovisto de formación académica competente
	Servidor público capacitado y ético	Prioriza los intereses de la organización Es apto en uso de las TIC Posee especialización técnica Está actualizado académicamente Es autogestivo Es competitivo con sus pares internacionales y del sector privado

En el capítulo a continuación se integran los resultados del análisis hermenéutico de los relatos biográficos y del discurso de la APF para el periodo 1994-2012, con el fin de hacer síntesis en dos ideas: 1) la identidad narrativa del servidor público federal es un constructo que lo presenta éticamente legible aún en el ejercicio de prácticas contradictorias pues se articula en la opalescencia interpretativa de los valores familiares, escolares y religiosos. Y 2) la identidad del servidor público federal se inserta en una narrativa de duelo productivo como una acción social que interpela desde una posición vulnerable, a las estructuras y discursos de la organización, con el fin de restablecer el mérito y la dignidad dañado por la violencia laboral.

Capítulo VI. Identidades y prácticas para actuar la congruencia ética

6.1 Introducción

Esta investigación afirma que las narrativas biográficas de los servidores públicos aportan un conjunto de saberes a la cultura organizacional de la administración pública federal. Se cree que los sujetos mediante sus relatos biográficos hilan los rasgos identitarios personales con los grandes asuntos de determinados momentos históricos, y que en la cotidiana actualización de sus tramas y una circulación “inadvertida”, reconfiguran la subjetividad de la cultura organizacional. Particularmente se busca comprender qué saberes presentes en las historias de vida de un grupo de trabajadores explican las relaciones y prácticas de corrupción.

La manera tradicional de entender el intercambio ordinario de microrrelatos biográficos alusivos a la trayectoria laboral entre los integrantes de una comunidad de trabajo suele entenderse como dañino a la cultura organizacional, Se asume que en ello hay equívocos, distorsiones y distracciones de los objetivos, las tareas y las metas institucionalmente validadas, al constituir un ingrediente principal para la formación de rumores. Por ello la gestión organizacional supone que no vale la pena prestar atención a sus tramas, sin embargo, esas narrativas del sí mismo se renuevan, se demandan y se consumen como indicadores de la realidad cotidiana o histórica de un espacio de trabajo. Son testimonios que soportan la discursividad social y cuyo propósito es, como hipótesis de esta investigación, constituirse como una herramienta de agencia para el sujeto acotado por la estructura administrativa de la que forma parte.

Teniendo como marco discursivo el conjunto de políticas públicas y organizacionales realizadas en el periodo 1994-2012, se recabaron ocho narrativas biográficas (Anexo 3) de servidores públicos que dan cuenta de la manera en que su vida personal y familiar se ha

tejido con una carrera profesional en el servicio público. Tras el análisis hermenéutico realizado en el capítulo anterior, se procura decantar a continuación los diversos sentidos éticos y de agencia con base en los cuales se presenta una identidad del servidor público influida por dicho momento histórico.

6.2 La identidad del servidor público en los relatos biográficos

El sujeto de estudio en esta investigación es un servidor público que ha sido personal técnico especializado o de apoyo a lo largo de más de 20 años, es decir, no ha estado de manera formal como titular de un equipo de trabajo, si bien ha consolidado una determinada expertise y competencia. Asimismo, es un sujeto que se adscribe al servicio público federal al menos desde la última década del siglo pasado y, por lo mismo, ha formado su identidad como empleado federal con base en diversas referencias discursivas, entre ellas, las de anticorrupción y servicio profesional de carrera, contextualizados en la adopción de criterios de gobernanza para una participación adecuada en la globalización.

En esta investigación se plantea que este sujeto con una trayectoria laboral definida por su subordinación administrativa ha sido receptor de prejuicios y estigmas asociados a la corrupción, lo cual añade tensión a su capacidad potencial de respuesta a las estructuras y discursos que lo configuran. Se afirma que una de las opciones de agencia a las que puede recurrir es a la conformación de una identidad narrativa que pone en circulación en las comunidades de trabajadores como un potente elemento subjetivo de la cultura organizacional. Que si bien absorbe saberes provenientes de los imaginarios institucionales, entre otros, asimismo los interpela ejerciendo un contrapeso a las políticas de transformación virtuosa de los servidores públicos.

La generación de un conjunto de relatos con que se da cuenta de una identidad más o menos común a un grupo de personas y ponerlas intencionalmente en circulación en una comunidad determinada no se considera como una acción social colectiva, en el sentido de que se trate de un grupo de personas que procuran de manera coordinada conseguir un propósito en común. Sin embargo, es una acción social en el sentido de Giddens (1988) en la cual los sujetos comparten en un momento determinado, una especialidad de posición y una especialidad de situación. Es decir, se parte de que 1) la pertenencia a una misma generación de gestión pública (1994-2012) vivida desde 2) una similar posición administrativa (personal que no ejerce autoridad formal) son dos condiciones definitivas para comprender a los relatos biográficos de ese grupo como manifestaciones de identidad colectiva que proponen atributos sociales más o menos compartidos para reconocerse frente a la otredad organizacional y social.

Se afirma que ese conjunto de identidades narrativas tienen en común el propósito de generar un contrapeso al subtexto de descrédito por incompetencia y corrupción asociado a su perfil profesional que puede provenir de la otredad institucional, quienes los supervisan, evalúan, capacitan, etcétera. Son identidades enunciadas para proponer una redefinición del sujeto considerado en un imaginario social con marcas negativas, a fin de mejorar sus condiciones de negociación al interior de la organización pública. Así pues, al señalar que un conjunto de sujetos relatan su identidad para pugnar por una mejor valoración de su acción implica que el análisis establece su acento no en los atributos asociados a las personas sino en la propuesta de relaciones que implican, en el sentido propuesto por Goffman (2006).

Enseguida, a partir del análisis hermenéutico realizado en el capítulo V se expone primero los resultados que arrojan sobre el concepto clave de Identidad, las dimensiones e

indicadores respectivos, para posteriormente generar algunas conclusiones respecto a la identidad autoafirmada en los relatos biográficos y las implicaciones relacionales con el Otro organizacional.

6.2.1 Concepto clave. Identidad

Dimensión 1. Repertorios culturales interiorizados

El servidor público busca una permanente actualización de su conocimiento debido a la necesidad personal de confirmarse con un profesional competitivo y poder responder a la exigencia institucional de conformar equipos a la altura de las demandas internacionalmente y de otras instancias del país. Es un sujeto que identifica a los actores con quienes tiene comparte tramas de producción, los otros actores que conforman la alta directiva y la clase política son referencias vagas de estilos de trabajo. Participa de los eventos institucionales con el propósito de refrendar la pertenencia institucional, comprender los propósitos organizacionales y para confirmar los nexos sociales con los demás miembros de su comunidad.

Es un trabajador que conoce las opiniones que la sociedad civil expresa del servicio público, pero no las considera una referencia directa de su desempeño profesional. Reconoce que la percepción que sus jefes y pares tienen de él se relaciona con su perfil administrativo, pero asimismo con aspectos personales como edad, género, condición física, carácter, relaciones sociales, etc. Es un trabajador que admite las implicaciones político-partidistas en la conformación de los grupos y planes de trabajo.

Identifica el sistema de valores propuesto por su organización, consulta la diversa legislación que regula su comportamiento como servidor público, pero considera más valioso la ética aprendida en sus grupos de referencia, principalmente el familiar. El servidor público identifica la intención de transformación virtuosa que se promueve en la administración pública, participa seriamente en ella como un propósito personal pero desconfía de que se logren alcances éticos colectivos. Por último, admite la importancia de la evaluación sistemática de su desempeño en el contexto de un servicio profesional de carrera, sin embargo no considera adecuados los procesos y recursos establecidos para ese fin por lo que termina contribuyendo a la opacidad de la administración pública.

Dimensión 2. Valoraciones

El servidor público es capaz de enjuiciar los repertorios culturales de su organización para discriminar las actitudes positivas de aquellas que corresponden a una herencia cultural anquilosada y/o corrupta. Es un sujeto al tanto de los estereotipos y estigmas que la sociedad civil tiene de su rol social, pero los considera secundarios respecto a los propios estigmas y estereotipos que se gestan al interior de su organización. Sabe que existe un decálogo de valores, así como un esquema legal que debe orientar y sancionar su comportamiento, pero no lo considera fundamental para su desempeño ordinario. Además, reconoce y acepta las normas y criterios que acotan su agencia en la organización pues ello contribuye al orden en los procesos de producción y logro de resultados programados. En síntesis, el servidor público busca obtener mayor reputación organizacional para insertarse de mejor manera en su institución, pero considera más importante aún entender los elementos subjetivos de la cultura organizacional como guías de conducta apropiada.

Dimensión 3. Afectividad

El sujeto se siente satisfecho y agradecido por su adscripción a la administración pública, pues encuentra oportunidades de crecimiento profesional, sin embargo, reconoce que a la vez le produce importantes inconformidades y afectaciones de diverso orden. Identifica sus propios sentimientos contradictorios asociados a las condiciones de trabajo y de vida cotidiana al interior de su organización, lo que ha sido un elemento para fortalecer la dimensión emocional de su práctica profesional. Es importante señalar que valora a la profesionalización con base en una racionalidad prospectiva como insuficiente para controlar los aspectos emocionales en la ejecución de las tareas, al contrario puede implicar una presión extra que dificulta el cumplimiento de las metas programadas. El sujeto confirma que no es afectado emocionalmente por los estereotipos y estigmas externos de la organización, sin embargo, es sensible a aquellos que provienen de su organización, y en ningún caso son alicientes para buscar un mejor desempeño profesional.

Dimensión 4. Propósito

Es un trabajador que acepta las condiciones de crecimiento profesional de acuerdo con los sistemas de evaluación y demás criterios del servicio profesional de carrera, pero no los considera adecuados sino que favorecen la simulación de prácticas de corrupción tradicionalmente asociadas a la promoción. Participa en la transformación de la organización mediante una conducta disciplinada y su iniciativa por la actualización profesional, así como mediante el reporte de conductas incorrectas si bien sabe que ninguna de estas acciones sea valorada por la organización. Es un sujeto que no tiene clara su misión contributiva sea en un entorno organizacional inmediato como para el desarrollo del país, sin embargo entiende el alcance de los servicios que presta su organización a nivel nacional e internacional. Destaca

su reconocimiento al valor de pertenecer a una organización que respeta en términos generales los derechos de los trabajadores.

Identidad del servidor público, la interpretación de las dimensiones

A partir de estas dimensiones e indicadores, se puede realizar algunas inferencias del imaginario social de servidor público presente en las narrativas biográficas de los sujetos de la muestra. El servidor público dice de sí mismo ser un profesional cuya prioridad es aportar con calidad y destacadamente para su equipo de trabajo, pues es lo que corresponde a su formación ética y lo que esperan de él sus grupos de referencia. La ejecución de sus tareas con excelencia las respalda mediante una búsqueda personal de conocimientos técnicos y de insumos que la organización no siempre provee si bien le exige cumplir con resultados y calendarios. Ha generado una importante expertise que sumada a la de su equipo logra compensar la incompetencia o inexperiencia de algunos de los sujetos responsables de plantear los programas de trabajo.

El Otro en la figura de los líderes de trabajo son un imaginario en el que se contraponen dos estilos: uno, el de quienes entienden el comportamiento profesional en términos de disciplina a las instrucciones y entrega de resultados, y dos, quienes lo aprecian además en términos de apoyo a la actualización del personal y a la ejecución de las tareas. Con el primer tipo de liderazgo, la noción de transformación del servidor público puede establecer un acento en la competitividad que estimula la confrontación entre los sujetos por establecer la autoría de las iniciativas y creaciones; en complemento, el segundo estilo de liderazgo procura un énfasis en la cooperación y un trabajo colectivo, distinguiendo la aportación individual como un eslabón fundamental.

La competitividad para obtener la autoría de las contribuciones y el testimonio de una conducta alienada a la autoridad puede propiciar confrontaciones en los equipos que admite la violencia de lenguaje y entre agentes, a partir del argumento de preservar un sistema en que la subordinación favorece la coordinación de las partes involucradas en un proceso, por un lado, y por otro, en que la preparación experta es privativa de individuos más que de equipos. En contraparte, el estímulo a la cooperación y a la proyección de los colaboradores como poseedores de un saber técnico particular consigue la disposición a la creación de iniciativas distintas a las provenientes de la rutina, así como el compromiso a desarrollarlas invirtiendo el esfuerzo necesario.

En el imaginario del servidor público se le muestra consciente de los prejuicios y estigmas provenientes de la sociedad civil pero no son una referencia prioritaria para su identidad como trabajador, en cambio reconoce como una verdadera problemática aquellos prejuicios que se establecen reiteradamente en los equipos de trabajo. Sabe que aspectos como la edad, el género, sus relaciones sociales, la maternidad, el estado de salud, etc., influyen en la idea que el Otro en la organización se forma de él y de ahí, se establecen las posibilidades de actuar en el entorno de trabajo. Independientemente de la regulación legal, creen que existen prácticas de discriminación respecto al personal técnico-operativo asociadas con estereotipos de ignorancia, robo, rebeldía, haraganería, disposición a intercambio de favores sexuales o segregación por condición de salud física. Ante ello, se reconoce la importancia de contar con sistemas de evaluación sistemática que den por sentado sus contribuciones y méritos, no obstante considera que aún el actual servicio profesional de carrera no es un recurso apropiado pues ha contribuido a disimular las prácticas corruptas asociadas tradicionalmente a la contratación y promoción del personal.

Es decir, en un entorno en que se evalúa al sujeto de acuerdo con su capacidad para aportar resultados medibles y evaluables es importante desarrollar habilidades y recursos para dar por sentado la contribución individual y exclusiva que haga distinguible a su realizador. Generalmente ello converge a una competitividad conflictiva en que la última palabra la tiene la autoridad, calificada o no; así, el personal debe confrontar, negociar o granjear la validación de su participación con estrategias varias donde caben incluso prácticas de corrupción, entre ellas, el abuso de autoridad.

Apreciar las contradicciones de su medio laboral implica que el servidor público reitere su capacidad para enjuiciar los repertorios culturales de su organización, y en consecuencia determine los que está dispuesto a adoptar y aquellos que son una tradición anquilosada. Entre los que se apuntan como valiosos es el comprometerse con la tarea que se le asigne corresponda ésta o no a las funciones para las que está contratado. Una vez que tiene claro la función instruida demanda los recursos para realizarla y si es necesario, los conseguirá por medios personales si bien implique tiempo extra, actualización y capacitación por su cuenta, solicitar el apoyo de redes laborales y extralaborales, etc. El reconocerse él mismo como un sujeto competente con capacidad de respuesta y generador de soluciones es una aspiración cotidiana.

La meta de poder argumentar tener la competencia y experiencia para realizar una tarea meritoria, cual sea que le indique, genera condiciones de confrontación personal debido a que existe asimismo la idea de trabajar en solitario, de no tener en claro la aportación y la trascendencia de su esfuerzo, así como de no ser percibido en su potencial por la organización. Esta idea se suma a la autopercepción de estar acotado por su posición en la estructura administrativa, por los prejuicios en su comunidad, así como deber apostar por un

comportamiento defensivo. No obstante, entiende que su capacidad de agencia se fundamenta en no esperar la instrucción o la asignación de un quehacer. Estar presente en el equipo de trabajo, sin adoptar alguna solución antiética (como la adulación o la humillación), le lleva necesariamente anticipar necesidades, proponer soluciones y resolver problemáticas, le sean reconocidos o no. El trasfondo es tener evidencia de productividad dados los sistemas de evaluación.

Ante su evaluador formal, cotidiano, el servidor público se aprecia como una figura vulnerable. El sistema de trabajo con enfoque a resultados precisa aportar evidencias de que las tareas desarrolladas hayan sido realmente contributivas a un propósito organizacional. El servidor público de los relatos biográficos considera que ello depende más de la percepción que se tenga de la actitud del trabajador que del producto en sí. Es decir, la evaluación es una ocasión de negociación de las relaciones de trabajo entre el jefe y los subordinados: el primero puede aportar un estímulo vía una conveniente evaluación y los segundos, una disposición a no generar conflictos en la producción o bien, a compensar ciertas debilidades del evaluador, generalmente falta de expertise.

Tener claro que el proceso de evaluación y reconocimiento de mérito puede ser una arena en la cual se proponen condiciones de trabajo y un equilibrio entre las relaciones de trabajo, implica asimismo la ponderación de las propias capacidades y limitaciones con que el servidor público evaluado se planta frente al otro que lo califica. Así, es una oportunidad de confrontación con la autoridad que adopta dos vertientes generales: primera, la de esforzarse por ser reconocido como un sujeto calificado, respaldado por una actualización permanente, generador de insumos y productos, aportador de soluciones, respetuoso de la autoridad y la disciplina instruida. Segunda, la de insinuar o evidenciar la manera en que su

desempeño independientemente de su calidad es útil para compensar alguna debilidad de gestión del evaluador.

Se coincide en los relatos biográficos que presentarse como una persona dispuesta a ser evaluada sólo por sus contribuciones laborales lo expone a una determinación que puede o no ser favorable, pero que en todo caso es ética. Y ser un trabajador ético de esta manera le adhiere un rasgo de dignidad y decencia acorde con la formación ética de trabajo que ha recibido de sus grupos de referencia, principalmente la familia con un fuerte arraigo religioso. Se argumenta que no expondrá su moralidad (reputación) ni contribuirá así a la corrupción del entorno a cambio de una promoción o reconocimiento.

Por otro lado, quienes se presentan como capaces de negociar el reconocimiento de sus aportaciones a cambio de un intercambio de apoyos lo argumentan como beneficioso para un equipo, no como una práctica de beneficio egoísta. Es decir, dado el estrecho margen de acción desde su posición en la estructura administrativa y su amplio conocimiento experto es conveniente para el logro de metas del equipo adoptar prácticas que infringen la normatividad pero son del conocimiento de su autoridad. La ganancia personal es dar cauce a sus capacidades, la ganancia colectiva es encontrar fórmulas de trabajo que resuelvan el cumplimiento de las metas y las agendas.

El imaginario del servidor público señala que puede reconocer las contradicciones de su organización y las propias, e identificar la violencia del entorno y la que él mismo ejerce; se presenta como una reflexión ordinaria que ha ganado profundidad con el paso de los años. Su madurez profesional desarrollada en un mismo nivel administrativo lo coloca continuamente en una posición de tensión con la organización: Si bien cada vez es más competente para responder a las exigencias de una rutina laboral que domina, desempeñarse

con iniciativa y creatividad le puede generar conflicto pues la perspectiva de disciplina y productividad tradicional no admiten condiciones de participación igualitaria donde prevalezca el talento y experiencia, sino doblegarlos de acuerdo con los tramos de control.

Ese planteamiento es un común denominador en los relatos biográficos, una vez que han superado en expertise lo que demanda el puesto asignado deben decidir de qué manera se proyectan en ese entorno que si bien les reta a demostrar nuevas competencias, le constriñe a una disciplina acostumbrada, que si bien le insta a demostrar capacidad de autogestión le acota a sujetarla a tramos de control con el riesgo de ser considerado insubordinado. Los sujetos de las biografías narrativas identifican una etapa profesional de franca intervención en el entorno, de aportaciones importantes para los procesos de trabajo o para las prestaciones sociales de su comunidad de trabajo, incluso de innovaciones, una etapa que si bien fue de gran productividad y conseguir la estabilidad, tuvo dos cauces, según el caso: uno, la estabilidad se convirtió en estancamiento profesional; dos, continuar con una actitud propositiva y operar cambios en el entorno le lleva al conflicto, al castigo y/o rompimiento con su equipo, para colocarlo en una posición donde aún busca expresar su inteligencia.

La estructura morfosintáctica de los relatos presenta al servidor público como un interventor del entorno que tras confrontar sus capacidades en diversas pruebas, retorna a sí mismo con alguien transformado y satisfecho consigo mismo. De manera complementaria, el análisis semántico lo confirma como un sujeto cuya afectividad incluye el agradecimiento reiterado a su organización. Independientemente de la relatoría de los conflictos que resolvió como parte de su trayectoria laboral, esta observa congruencia con su formación familiar y sus creencias religiosas. El mantenerse coherente con una ética personal que permea a su manera de trabajar le permite valorar de manera positiva sus relaciones de trabajo y con ello,

sus contribuciones laborales; la organización pública se despliega como un imaginario que también le ofrece oportunidades y exigencias que lo han impulsado a fortalecerse, a expandir las propias expectativas de sus talentos y capacidad para resolver problemas.

A la vuelta de todo, la organización es un medio que le conecta con la sociedad y con demandas auténticas por resolver; se reconoce miembro de un todo organizacional con un peso importante en la vida cotidiana del país. Como ya se ha señalado, no se considera aludido por la serie de prejuicios y estigmas respecto a la figura del servidor público mexicano, pues su propia valoración y la que su familia tiene de él, lo exentan de adherirse a tales marcas. Al contrario, afianza una sana pertenencia a su organización y su condición de servidor público federal. Agradece la posibilidad de pertenecer a una instancia con proyección nacional, respetuosa de las prestaciones y servicios de los trabajadores de los cuales él y su familia se han visto beneficiados.

A fin de dar continuidad a las conclusiones sobre la identidad y las características de la agencia del servidor público en los relatos biográficos, en el siguiente apartado se presentan las conclusiones para el imaginario de la corrupción, articulado como un detonante de la acción social del sujeto de estudio.

6.3 La corrupción en los relatos biográficos: un atentado contra la reputación y la pertenencia

Anteriormente se señaló que el sentido del acto de corrupción en los discursos de la globalización y la gobernanza es el de la violencia cometida contra la vida institucional de los países y cuyas consecuencias son principalmente de orden económico; en México, desde esa perspectiva, las soluciones se encaminan a efectuar cambios diversos en la administración

pública, uno de ellos es la transformación virtuosa de los empleados del Estado. A partir de los años 90,⁶³ ese paradigma madura mediante un conjunto de acciones coordinadas con el objetivo de que la administración pública obtuviera personal profesionalizado y permanente para elevar la eficiencia del servicio público, conseguir la continuidad de las políticas y programas, consolidar una memoria institucional, así como lograr una prestigiada competitividad internacional. Es una transformación del sujeto a fin de evitar la violencia que éste dispensa contra el sistema de la administración pública.

La idea de corregir el comportamiento de los sujetos que atentan con su incompetencia y deshonestidad al sistema del servicio público ha sido constantemente articulada en diversos discursos y narrativas, y supone haber logrado una importante legibilidad en la comunidad laboral y en la sociedad en general. En ese sentido, el apartado 6.2, plantea ciertas características de la autopercepción del servidor público como un potencial agente de corrupción y que asimismo establecen algunas diferencias respecto a la del discurso institucional; de manera complementaria en este apartado 6.3 se indaga el planteamiento con que ese sujeto que afirma ser experto y ético se comporta como un agente que reacciona a la violencia de la corrupción identificada en el Otro organizacional.

Esta investigación busca identificar la propia percepción del sujeto respecto a la violencia que la corrupción ejerce en su persona y en su entorno de trabajo, así como la manera en que ésta se convierte en una referencia de sí mismo y su comportamiento organizacional. Por tanto se considera a este sujeto como alguien consciente de las contradicciones que plantea el discurso institucional de profesionalización del servidor

⁶³ Se puede decir que esa etapa culmina en la promulgación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera el 3 de abril de 2003. El reglamento correspondiente se publica el 2 de abril de 2004.

público y las acciones anticorrupción al ser capaz de señalar las grietas entre las promesas de relaciones racionales de producción y los efectos perniciosos que percibe en su vida cotidiana.

El capítulo II expuso que la violencia en esencia es una confrontación de poderes, es una acción social que depende de la interpretación de los implicados, de las normas y valores del grupo en cuestión y está influida por la cultura. Cada uno avanza hacia el otro y se resguarda con sus capitales planteando un esquema dinámico de tensiones que si bien es observable en el lenguaje y en el comportamiento de los agentes, contribuye a sedimentar en el sistema un estado de cosas y saberes que terminan por volver casi desapercibida la agresión y los costos, es decir, calcifica como una violencia sistémica. En el siguiente apartado se presentan las dimensiones e indicadores del segundo concepto clave de la investigación: corrupción, con base en el análisis hermenéutico de los relatos biográficos. A partir de esa contrastación se procederá a formular las primeras conclusiones del imaginario de la corrupción conforme el servidor público y el sentido que tiene en el desempeño cotidiano de éste para intervenir en su mundo.

6.3.1 Concepto clave. Corrupción

Dimensión. Corrupción subjetiva. Lenguaje

El servidor público recibe en diversos momentos de su desempeño humillaciones verbales y no verbales, asimismo él puede responder de esa manera; en ocasiones se le puede sancionar en la forma de amenazas. Para evitar posibles riesgos o peligros se autocensura, decide no expresar su opinión de manera formal en asuntos que no están en su responsabilidad

inmediata. Identifica que los discursos y conversaciones de trabajo pueden ocultar intenciones y/o exagerar sus contenidos a fin de favorecer la posición de la autoridad.

Dimensión. Corrupción subjetiva. Entre agentes

El servidor público ha tenido o ha sido testigo de confrontaciones en el ámbito de tras que ponen en riesgo la integridad física de su persona, pero no de los centros ni instrumentos de trabajo. Identifica como violencia aquellas ocasiones en que se le excluye de la toma de decisiones entre pares de un mismo equipo de trabajo. Se percibe descartado de los estímulos y recompensas en su organización por no participar en redes de apoyo.

Dimensión. Corrupción objetiva. Sistémica

El servidor público se autocensura como una forma discreta de hacer su trabajo. Decide no exponer las problemáticas laborales asociadas a la corrupción en las contralorías debido a la vulnerabilidad de su posición, si bien pueden existir peticiones expresas de sus pares o superiores administrativos de que no denuncie pues se no habría soluciones reales sino el incremento de problemáticas. Es un sujeto que se abstiene de contribuir en ámbitos que no corresponden al propósito contributivo de su función, aun sepa que su expertise aportaría soluciones técnicas pero además posibles posiciones de conflicto competitivo. Y si comete inconsistencias en su labor se debe a la falta de expertise del personal de mando o la ausencia de planeación organizacional.

El servidor público considera que la evaluación descendente no es un sistema adecuado para incrementar la productividad, sino que favorece la simulación de prácticas de corrupción tradicionalmente asociadas a la promoción de personal. En ese sentido, los mecanismos de evaluación y retroalimentación posibilitan que se adjudiquen a terceros la realización de la obra, así como acentuar la vulnerabilidad del personal evaluado. Las

compensaciones no consideradas en la normatividad y/o sujetas a criterio de la autoridad pueden ser favorables para lograr el cumplimiento de metas y subsanar los equívocos de la planeación organizacional y la evaluación formal, en su caso. Por último, la salud física y emocional del trabajador puede ser expuesta con el fin de cumplir con metas de trabajo, argumentar un motivo de salud para la omisión de una instrucción se considera un atentado contra la responsabilidades del cargo.

La corrupción en la organización pública, la interpretación de las dimensiones Considerando este conjunto de dimensiones e indicadores, se pueden realizar algunas inferencias del imaginario social que el servidor público tiene de la corrupción según lo describe en sus relatos biográficos. Se destaca como fundamento inicial la lógica del hombre ético, una de las constantes en dichas narraciones es que el sujeto se presenta dispuesto a trabajar de manera organizada con los equipos de trabajo, identifica los alcances y límites de su competencia respecto a sus pares y autoridad, de igual manera se respeta a sí mismo por la calidad de sus técnicas y el cúmulo de conocimiento que lo respaldan en su intervención organizacional. Es decir, en un primer momento se describe a sí mismo como un individuo sin motivos ni intenciones de cometer algún acto violento ni tampoco de provocarlo indirectamente; incluso, en su etapa de ingreso al servicio público añade una cualidad de actitud que es la ingenuidad y la admiración por los procesos de alta especialización que se llevan a cabo en su centro de trabajo.⁶⁴

⁶⁴ Ese imaginario se respalda en aspectos como la presencia nacional de las instituciones, los edificios, vehículos, tecnología, vestimenta de los empleados, programas y proyectos promocionados por medios y redes, etcétera.

Sin embargo, su aproximación a una cara diferente del entorno proviene de la participación directa de la vida cotidiana en la que el conflicto entre agentes es un proceso asociado a los aspectos de la producción y a las circunstancias relativas a la evaluación de la obra y sus creadores. Los procesos de evaluación, si bien se respaldan por un conjunto de diversas legislaciones, políticas públicas y metodologías,⁶⁵ son atravesados por una importante carga de criterio del evaluador en que se convierte el personal de mando, para definir la calidad del cumplimiento de las metas y los objetivos programados para cada trabajador. Más aún la metodología instruye la confrontación evaluador-evaluado como uno de los mecanismos de examinación, la cual debe hacerse personalizada y documentada, condiciones tales que contribuyen a revestir las probables tensiones que acompañan una valoración con un matiz de virtuosismo institucional.

Los sujetos de la narración enuncian como indispensable la constante evaluación cuando tiene un sentido de supervisión de su tarea, cuando se asocia a un sentido de liderazgo atento y contributivo. Es común en estos relatos la descripción de la comunidad organizacional -un sujeto colectivo- como proclive al desorden a falta de un liderazgo firme y presente, uno que exhiba y haga efectivo su tramo de control. Por ello incluso hay narradores que solicitan la intervención de una autoridad sancionadora que imparta disciplina independientemente de la manera en que la haga y las consecuencias que se tengan para el individuo. Los relatos suponen que el castigo cuando se ejerce es una condición que puede garantizar mejores resultados, así sea transmitido con un lenguaje violento, con un altercado entre agentes, en escenario públicos y/o sobrepasando los derechos de los trabajadores.

⁶⁵ Por ejemplo, el modelo conocido como Gestión para Resultados que subraya lo productos finales y no los procedimientos; este modelo es la base para la asignación de presupuestos, así como estímulos y recompensas.

Incluso situaciones como la humillación verbal o la discriminación a un trabajador enfermo se justifican cuando el fin es incrementar la productividad y reputación atribuibles a un equipo.

Pero es importante señalar que los escenarios de las confrontaciones conflictivas como sanción a un mal desempeño son aquellos de la vida cotidiana, no los que suponen los momentos específicos de la evaluación documentada, por ejemplo: las evaluaciones semestrales, los concursos por plaza, los empleados del mes, entre otras. Estas circunstancias en las que puede no estar presente el común acuerdo no son traídas a cuento en los relatos biográficos de esta investigación. Posiblemente porque se dé por entendido que son momentos en que dos sujetos -evaluador y evaluado- se reúnen para refrendar la vida institucional, aún a través de un posible descuerdo, éste es esperado y ambas partes deben desplegar recursos de convencimiento, de ser necesario agresivos -desde posiciones desiguales-, pero con un tono de institucionalidad.

En cambio, las ocasiones ordinarias de producción, en las que el comportamiento es en buena medida espontáneo, es que se describen acciones con un sentido de violencia frontal o subrepticia, eventual o sistemática, respecto a los agentes o la propia organización. Así, se narran escenas de incompetencia, cohecho, insultos, segregación, hostigamiento, etc., en ocasión no necesariamente de la producción, sino además de factores que tienen que ver con una dimensión íntima y personal (machismo, envidia, género, etc.). Por ello, puede afirmarse que los sujetos de la narración califican a la violencia explícita con un beneficio egoísta como corrupción, como un verdadero abuso de autoridad. En tanto, aquella violencia que se resguarda en circunstancias y propósitos institucionales y que hace legible un bienestar colectivo: 1) no se califica como corrupción sino violencia implícita a la naturaleza del

trabajo, 2) puede no ser registrado siquiera como violencia sino como algo ordinario, o bien 3) se reviste de virtud.

Plantear en un relato biográfico que la violencia puede ser tácita en los procesos de trabajo se inserta en escenas de competencia entre agentes por ser rescatado de la anomia. El fomento institucional de un comportamiento más competitivo que colaborativo para ganar créditos por la obra realizada, parece establecer que la actitud de competencia -con los pares o el liderazgo- conlleva un rasgo que distinguirá al sujeto; en tanto, la actitud de colaboración puede desembocar en el anonimato de los involucrados. Ser distinguido es una aspiración, los sujetos de la narración están dispuestos a estrategias de conflicto y sometimiento para avanzar en esa dirección. Así se justifica aquel sujeto que se autorrefiere como no conflictivo cuando está dispuesto a cometer violencia de lenguaje y entre agentes. No como una iniciativa, sino como una respuesta de adaptación defensiva en un juego en que alguien – autoridad o par- procura someterle y hacerle perder su identidad de creador.

Entonces, en los relatos se presenta un sujeto que se afirma violentado en su identidad de trabajador profesional y responsable. Infiere las acciones del Otro organizacional para disminuir su ser y su hacer al disociarlo de su obra, nulificar los resultados, empequeñecer su contribución, negar su talento y disciplina, asignar a otros su creación, etcétera. Se identifica violentado cuando, en el acontecer laboral, se le presenta con una imagen deformada que disminuye sus capacidades, propósitos, creencias y valores. Esa imagen alterada de sí mismo abona a una continuidad justificada de agresiones potenciales y respuestas de la misma o similar naturaleza de su parte, como se ve en las tablas 29 a 32.

Tabla 29. Atributos detonantes la confrontación entre agentes en los relatos biográficos de la muestra

Atributos	
Personal que no ejerce poder formal	Liderazgo
Incompetencia técnica especializada	Incompetencia técnica especializada
Falta de experiencia	Impericia en la gestión
Género femenino	Incompetencia como evaluador de la obra de los subordinados
Enfermedad y agotamiento	Falta de experiencia y conocimiento organizacional.
Belleza física	
No tener vínculos personales con líderes	
Juventud/ vejez.	

Asimismo, los sujetos describen su participación en negociaciones ordinarias con los agentes de violencia y relacionadas con las metas personales, grupales y organizacionales en las cuales se actualizan los convenios en los que arraigan actos de corrupción. La siguiente tabla 30 sintetiza la actitud general de los sujetos de la muestra en las transacciones de sentido que definen los hechos de violencia que propicia la corrupción.

Tabla 30. Negociaciones de convenios de corrupción en narración biográfica según sujeto

Sujeto	Actitud general externada	Negociación general ordinaria
César	Aprovechamiento	Ejercicio indebido e instruido de poder “formal” sobre recursos humanos, que le permite realizar y atestiguar prácticas de corrupción para contribuir al cumplimiento de metas y a la simulación de competencia profesional de superiores administrativos, que le retribuyen reputación profesional.
Iris	Aceptación	Acepta tal cual las condiciones de trabajo porque asume que no le corresponde confrontarlas de ninguna manera, le retribuye estabilidad de sus relaciones laborales.
Rosario	Aceptación	Acepta tal cual las condiciones de trabajo porque asume que no le corresponde confrontarlas de manera frontal, le retribuye estabilidad de sus relaciones laborales.
Liliana	Aceptación	Sobrelleva violencia entre agentes y sistémica debido a su condición de salud y de género, que le retribuye un reconocimiento limitado de su profesionalismo a pesar de sus contribuciones a cambio de contribuir a la simulación de competencia profesional de superiores administrativos.
Saúl	Confrontación	Confronta la violencia entre agentes y sistémica para incrementar la calidad profesional en el desempeño personal y de equipo, le retribuye estabilidad laboral y crecimiento profesional, así como contribuye indirectamente a la simulación de competencia profesional de superiores administrativos.
Lucía	Confrontación	Confronta la violencia entre agentes y sistémica para incrementar la calidad profesional en el desempeño personal y de equipo, le retribuye reputación profesional y contribuye indirectamente a la simulación de competencia profesional de superiores administrativos.
Alejandra	Confrontación	Confronta la violencia entre agentes y sistémica para incrementar la calidad profesional en el desempeño personal y de equipo, así como contribuye indirectamente a la simulación de competencia profesional de superiores administrativos.
Jacob	Confrontación	Confronta la violencia entre agentes y sistémica porque cree en hacer respetar los derechos y condiciones adecuadas de trabajo indicadas por ley, le retribuye en mérito y reputación entre pares pero lo expone a que la organización lo excluya.

Observación: Contenidos con relación a la tabla 23.

En las escenas de abuso de autoridad en los relatos biográficos, donde un actor procura la distorsión de la identidad del otro, se incluye un tercer rol, el del público en términos de Goffman. Esta posición de público tiene un peso importante en el juego de poderes pues no es que logre mantenerse excluido del conflicto, como lo pretenden los sujetos cuando están en esa situación. Al contrario, el público que atestigua los sucesos violentos también expresa su veredicto sobre la confrontación y su legitimidad. El relator cuando se identifica como público adopta la voz de quien conoce los propósitos de los actores aun cuando éstos propongan aparentar alguna cualidad o representar una situación determinada. Y tiene dos opciones: pretender que ese conflicto no le incumbe o decidir que él debe participar.

Los sujetos que relatan no entablar conflictos con su entorno, que se presentan como testigos de lo que no desean involucrarse, procuran narraciones de continuidad de un estado de cosas mediante la evasión del riesgo, resguardan su posición disociando la organización de los agentes, como elementos independientes, para aclarar que su compromiso está con la organización y respecto a los sujetos deben observar que ese comportamiento no genere condiciones que pudieran afectarle de alguna manera. Son sujetos-testigos que afirman conocer las problemáticas y las razones que tienen quienes apuestan por la confrontación, así como también las consecuencias negativas que la rebeldía y la indisciplina conlleva a la productividad.

De manera complementaria a los sujetos de continuidad, están los de transformación, una que implica ruptura y enfrentamiento. Los que arriesgan y deciden participar de un conflicto dicen procurar una solución que beneficie a su grupo o colectividad. Al aceptar exponerse al riesgo advertido, generan un relato de compromiso personal con sus valores en

el que es meritoria la confrontación desigual así como las consecuencias en términos de desprestigio, discriminación, aislamiento, etc., que reciben por sus jefes o pares. Estas escenas de vida les confirman a sí mismos su identidad de servidor público probo, se puede decir que son relatos de cierto heroísmo que logra la transformación del entorno en alguna medida y la validación de su integridad.

Tabla 31. Motivo de conflicto y agente que la origina

Motivo de conflicto	
Personal que no ejerce poder formal	Liderazgo
Defensa de la identidad profesional	Defensa de la identidad profesional
Necesidad de reputación	Necesidad de reconocimiento social
Recuperación del mérito y la reputación	Necesidad de exhibir mérito y respetabilidad
Aspiración a promoción y estímulos personales	Aspiración a promoción y estímulos personales y de amistades
Cumplimiento de programa de trabajo	Cumplimiento de programas de trabajo
Aspiración a mejorar las condiciones de la comunidad laboral	Uso de lenguaje violento con el personal que no ejerce autoridad formal
Uso de lenguaje violento defensivo	Hostigamiento sexual
Defensa de la ética personal	Humillaciones

El relato del sujeto que a pesar del conflicto trazado por el abuso de autoridad, logra incorporar modificaciones en su entorno aún desde una posición de desventaja frente al otro agresor y con ello resulta vulnerado, presenta su historia de vida como una secuencia de acciones y circunstancias apegadas a la ética familiar, primero, e institucional además. La defensa de su objetivo y los esfuerzos que realizó se articulan en una serie de explicaciones para dar sustento a sus recuerdos y presentarse reflexivo, congruente consigo mismo y valiente para avanzar con pocos recursos.

Las transformaciones fueron aceptadas por la organización debido a los beneficios que reportan, sin embargo, no obtuvo algún crédito por ello. El sujeto transformador identifica que se trata de una jornada relativamente en soledad debido a la vulnerabilidad

inherente a un puesto sin autoridad formal, en la que sus pares prefieren resguardarse en la posición de testigos, de espectadores. Desde ahí estos le sancionan, lo critican, lo excluyen. Pero justo esta circunstancia le confirma su naturaleza de ser distinto, no común, de constituir una identidad con algunos rasgos de exclusividad frente a un agente agresor y una colectividad cómplice.

El abuso de autoridad, más allá de activar los niveles jerárquicos y capacidades asociadas, tiene que ver con la vulnerabilidad, la percepción del riesgo y los recursos de dominación mediante los cuales los sujetos se relacionan para asociar su propia dignidad al menosprecio que el Otro le dispensa. En ese sentido, el sujeto de los relatos biográficos distingue que las acciones que pudieran ser entendidas como corrupción no lo son en la medida en que los aproximan a ser considerados –individualmente o en equipo- como un ente competente, merecedor de reputación profesional. Así, los sujetos narran participar del uso de recursos institucionales en campañas políticas, repartir o recibir dádivas, usar lenguaje violento, usar la plaza en funciones diferentes a las programadas y/o simular eficiencia personal, sin menosprecio de su ética, pues se asocian con solventar problemas organizacionales, más que individuales.

Tabla 32. Criterios que definen una situación de confrontación como abuso de autoridad o recurso para solucionar problemáticas, según los relatos biográficos.

Situaciones de conflicto entre agentes	Confrontación entre agentes	
	Abuso de autoridad	Recurso para solución de problemáticas
Defensa de la identidad profesional	Asociado a la disciplina del personal que no ejerce autoridad formal	Asociado a la mutua disciplina
Necesidad de reconocimiento social que respalde su reputación	Asociada a la negación de la participación del personal que no ejerce autoridad formal	Para generar pertenencia organizacional
Atentado contra el mérito y reputación	Relacionado con el despojo público de su dignidad humana y profesional	Para el cumplimiento de metas
Aspiración a promoción y estímulos personales	Asociada al crecimiento reiterado de integrantes de redes privilegiadas	Asociada a la superación profesional y económica de los integrantes de los equipos
Cumplimiento de programa de trabajo	Para disimular la incompetencia personal	Para solventar errores de planeación y gestión organizacional y extraorganizacional
Atentado a las condiciones de la comunidad laboral	Relacionado con la negación pública de la dignidad humana y de cargo	Para el cumplimiento de metas
Uso de lenguaje violento	Con propósito de denostar a la persona	Asociado al desahogo emocional que evita conflictos personales mayores

El sujeto en este conjunto de narraciones biográficas expone una clara consciencia de que en su entorno se cometen diversos actos de corrupción, entre los que se encuentran narrados son el uso de recursos institucionales en campañas políticas, incompetencia profesional, repartir y recibir dádivas, segregación de personal, apropiación del mérito ajeno, entre otras. En correspondencia, su reacción ante ellos puede ser atestiguar, confrontar y participar, como ya se ha señalado,⁶⁶ la elección depende del tendido de relaciones entre sujetos y circunstancias. Lo que interesa destacar aquí es que el sentido de corrupción es una categoría que surge a partir de que el sujeto identifica y expone su versión de la complejidad organizacional, la confronta con sus intereses y la de los otros y se comporta en consecuencia.

⁶⁶ Cfr. tablas 23, 29, 30, 31 y 32.

El sujeto reflexiona acerca de los atributos de los agentes, las circunstancias de conflicto entre ellos, así como los criterios de cultura organizacional que los pueden definir como abuso de autoridad o como un recurso válido para solventar problemáticas.

La corrupción es un tema de bordes flexibles con capacidad para articular los saberes de la cultura organizacional y percibir las identidades de los sujetos en una comunidad laboral específica. La corrupción al atentar contra la identidad creadora (sea disruptiva o de continuación) es un detonante discursivo para articular narrativas organizacionales que contribuyen a su normalización, pues se aduce un sentido disciplinario que soluciona algunos obstáculos de la productividad. No obstante, la corrupción también es un fenómeno provocador de narrativas de confrontación a la estigmatización por incompetencia profesional y limitación de agencia.

Narrarse a sí mismo como un sujeto resistente a la estigmatización y el sometimiento abusivo es probablemente una declaración de respetabilidad, una enunciación de reclamo del valor de sí mismo, de su testimonio y de su labor como un re-constructor de la institución en la que se adscribe. No se trata de la búsqueda de agencias radicales y organizadas colectivamente, sino de acciones casi desapercibidas por su reiteración, generalmente disociadas de su autor, mediante las cuales se confrontan los procesos sociales cruzados por la desconfianza y la decepción de las estructuras, las normas y/o el propio sistema. Argumentar a los otros de sí mismo y su obra es una resistencia cotidiana que reconoce la vulnerabilidad y la capacidad de adaptación, es una resistencia desde la oralidad ordinaria para reparar los lazos sociales a los que necesitan sujetarse, si bien sean vínculos subordinantes o desacreditados. Con esta premisa se explora en el siguiente apartado, la

narratividad con que el sujeto reconstruye su identidad estigmatizada como un recurso mínimo de reacción a un entorno seduce o lastima a propósito de la corrupción.

6.4 Narrativa de duelo productivo

El objetivo de esta investigación es explicar la identidad del servidor público como una representación en la cual convergen un sujeto que admite de alguna manera el abuso de autoridad, así como el agente que busca ejercer su propia presión a las estructuras y discursos que lo configuran. Por tanto, se afirma que la gestación cotidiana de la identidad del servidor público es resultado de la búsqueda de recursos que posibiliten dotar de cierta congruencia y operatividad la percepción de sí mismo al confrontarse con la percepción del Otro con quien interactúa en un sistema de producción que consiente el comportamiento violento. Asimismo, se apunta que esa identidad puede constituir un impulso a la continuidad de prácticas de corruptas debido al conjunto de saberes con que retroalimenta a la cultura organizacional en cuestión.

En ese sentido, la acción mediante la cual se origina y actualiza la identidad narrativa colectiva -como uno de los elementos subjetivos de la cultura organizacional- es una acción social que resulta de la vida cotidiana rutinizada, una acción que consigue un registro del entorno, sus actores y operaciones puesto a reflexión y contrastación, para aportar a un comportamiento congruente del sujeto en su desempeño ordinario (Giddens 1988). En términos de Bourdieu (2008), esa acción pone en evidencia la apropiación de un *habitus*, una forma de comportarse en la organización de acuerdo con los valores y creencias dominantes

Particularmente en este estudio, se concluye que es una identidad que ayuda al servidor público a explicar las contradicciones de afirmarse un próspero sujeto ético y

profesional (apartado 6.2) en un entorno de violencia observada en la forma de atentado contra la reputación (apartado 6.3), más aún cuando ese sujeto debe actuar para lograr ser reconocido por las cualidades que el Otro le instruye en un imaginario legible del sujeto globalmente competitivo (apartado 5.4).

No se trata pues, de una acción social que persiga colegiadamente la toma de conciencia de una colectividad respecto a una problemática en común, no es que esa construcción cotidiana de una identidad colectiva aspire a interpretar la realidad social desde la posición de una absoluta mayoría⁶⁷ que forma parte de la estructura administrativa del servicio público, es decir, del personal que no ejerce autoridad formal, base de esta pirámide burocrática. En cambio, se trata de un obrar espontáneo y reiterado, comprendido simplemente como narrar una interpretación de sí mismo y del sentido de su hacer dentro de una cadena de producción.

Lo que importa es que las vidas no sirven como modelos. Sólo las historias sirven... Sólo podemos vivir en las historias que hemos leído u oído. Vivimos nuestras propias vidas a través de textos Pueden ser textos leídos, cantados, experimentados electrónicamente, o pueden venir a nosotros a nosotros como los murmullos de nuestra madre, diciéndonos lo que las convenciones exigen. Cualquiera que sea su forma o su medio, esas historias nos han formado a todos nosotros y son las que debemos usar para fabricar nuevas ficciones, nuevas narrativas (Heilbrun 1988 en Connelly y Clandinin 1995, 11).

⁶⁷ El personal que no ejerce autoridad formal es poco más del 93% del total de servidores públicos en la APF, de acuerdo con la respuesta a la solicitud INFOMEX 0002700264015 de noviembre de 2015.

Narrar entre sujetos produce una obra –colectiva, de esta manera- prácticamente anónima como una nata de sentido de gran utilidad para realizar la tarea laboral, así como también para ganarse un espacio frente al otro, para retarlo y en su medida, colocarlo en una posición de relativa igualdad de poderes. Frente a la narrativa de mejora de desempeño de la APF, otra le compite, al menos. Esta narrativa explica un conjunto de saberes con base en los cuales se puede negociar el día a día con el Otro con quien compite por un reconocimiento otorgado por la autoridad y con el Otro que a partir de su autoridad formal puede apropiarse del mérito. Redunda en que el capital social más valioso es la reputación de autor, los atentados contra ello son el motivo preponderante de negociación, no necesariamente conflictiva.

La reputación importa pues el interés de la familia y otros grupos de referencia social (iglesia, universidad, comunidad social) se han encargado de dotarlos de los valores adecuados para obtener el éxito profesional entendido como una distinción de particularidades exclusivas: el atributo único lo lleva al ascenso. En consecuencia, el sujeto tiene como principal fuente de formación ética a sus grupos primarios, de quien aprende la honradez, disciplina y compromiso, fundamento de una productividad digna. Contrariamente, la organización pública pone en tela de juicio la conveniencia de apegarse a ello si se desea sobresalir, pues más importante que el medio y los recursos ético-profesionales, son las metas; es decir, la productividad en el servicio público tiene que ver con ser reconocido formalmente como un ejecutor cuya obra es cuantificable y evaluable.

De ser así, los esfuerzos se orientan al cumplimiento de metas mediante acciones/productos contables que deben obtener el reconocimiento de la autoridad formal. Si esta producción puede ser apropiada por dicha autoridad (como un rasgo de corrupción), se

distinguen dos opciones no excluyentes: 1) negociar ese reconocimiento y/o 2) representarse a sí mismo y a su obra como distinguidos. Ambas circunstancias tienen como objetivo construir una identidad legible asociada a la dignidad humana y la dignidad de cargo, que debe ser divulgada y aceptada por terceros de interés.

La narrativa expone el escenario de negociación y describe la reflexión sobre el hecho corrupto: se distinguen el abuso de autoridad, los puntos vulnerables y las fortalezas de quienes concertaban, las maneras en que el entorno que afecta a ambos, la transitoriedad y/o la permanencia de las posiciones en el sistema organizacional, las contingencias y la forma en la cual posiblemente se reconstruya la negociación en un futuro probable. De ahí prosiguen la justificación de la elección con que anteriormente se calificó a la identidad en este estudio: cómplice, alienada y denunciante, mismas que no son fijas sino que se adopta o se transforma según la conveniencia de una posición/oposición específica en el campo.

La complicidad y la alienación son posturas que contribuyen a la continuación del trabajo en equipo e incrementan la producción grupal, pero ponen en entredicho las posiciones de autoridad, cualquiera que sea su naturaleza: jerárquico, expertise, habilidad, influencia social, etc. Son circunstancias basadas en un incremento de violencia entre los agentes que esperaran una mejor ocasión de recuperar lo que debieron perder para ganar u recibir las menores afectaciones. Por su parte, la estrategia de denuncia coadyuva a evidenciar las prácticas desviadas de la norma y a introducir innovaciones al sistema, pero asimismo interrumpe la dinámica productiva y de equipo. El denunciante asume que su acción introduce ruptura la incrementar costos sociales en un primer momento, que la mayoría no desea pagar, por lo que será rechazado o tolerado.

La narrativa de duelo productivo redundante al señalar que la denuncia del delito o la desviación perversa ante el funcionario que tiene obligación de perseguirlo, implica mayor riesgo y nula/escasa posibilidad de éxito; en cambio, denunciar administrativamente en los tramos de control conlleva un riesgo moderado y alguna posibilidad de éxito. De aquí que se considere una tercera alternativa más asequible: la narración del equilibrio plausible en un entorno violento. Esto consiste en representarse como alguien legible a partir de la complicidad, alienación o denuncia ante circunstancias de corrupción y sus efectos de violencia, es una modalidad de falsa-denuncia recurrente en los relatos. Se entiende como falsa-denuncia una acción de comunicación mediante la cual se notifica a otros en la organización que se han cometido irregularidades, faltas o delitos; puede tener el sentido de delación pero no en el sentido de una acusación formal ante la autoridad judicial o administrativa.

Se trata más bien de que los sujetos expongan la problemática asociada a la conducta desviada como un trasfondo de su capacidad para resolver su posición incómoda, la conducta corrupta y sus autores, las ganancias, los costos y los riesgos evitados. Es una acción expresiva que sustituye a la acusación formal frente a una autoridad competente (contraloría por ejemplo). Son historias que despiertan interés en la comunidad pero no trascienden a la formalidad jurídica o administrativa, entonces parecen ser un catálogo de experiencias que confirman que la mejor alternativa es hablar de lo corrupto, afectar la reputación, negociar con la violencia ordinaria.

El enfrentamiento entre sujetos que compiten por el reconocimiento y para poner a salvo la dignidad humana y de cargo, constituye la trama básica de la narrativa de duelo productivo. Muestra que la negociación de las prácticas desviadas no es algo que temer ni

denunciar legalmente, sino algo que se puede aprender y manipular mediante cierta habilidad de convenir y de responder ante lo fortuito. En ese escenario complejo de fuerzas no-colaborativas⁶⁸ es importante para el sujeto aprender a identificar que su posición y su fuerza no son estáticas sino variables dependiendo de sus habilidades y de los Otros: inician en una posición de fuerza que les reditúa determinadas ganancias/pérdidas, pero éstas pueden incrementar/disminuir en una serie de negociaciones que reactiva la distribución de tensiones y posiciones en el sistema. No hay nada estático ni nada definido en tanto no lo acepte así el sujeto. La moraleja general es que en un entorno de abuso de autoridad que atenta contra el mérito, la negociación por la legibilidad social y la pertenencia organizacional, lo más conveniente es lograr una cooperación de tipo *nosotros-contra-ellos*,⁶⁹ una estrategia desvirtuada de la cooperación que tolera y/o aprovecha las transgresiones (connivencia⁷⁰ o confabulación⁷¹).

La tabla 33 presenta un comparativo de los imaginarios de identidad del servidor público en las narrativas de la APF y en la denominada de duelo productivo.

⁶⁸ Un espacio propicia para el acaparamiento de oportunidades, explotación, discriminación, exclusión, entre otras. Y que según Tilly (2000) describen una competencia activa para lograr de manera estratégica ganancias de bienestar social y demuestran un aspecto racional de la negociación.

⁶⁹ Una forma en que la competencia y la cooperación se fusiona con resultados destructivos para otros (Sennett 2012, 15-19).

⁷⁰ Es la tolerancia –como forma de participación- de un superior administrativo respecto las violaciones por parte del personal subordinado a la norma institucional.

⁷¹ Se entiende así a la tolerancia –como forma de involucramiento- entre pares o respecto a un superior administrativo dada una conducta desviada de la norma organizacional.

Tabla 33. Opalescencia de los imaginarios de servidor público en las narrativas de la APF, 1994-2012, y de duelo productivo

Servidor público federal			
Narrativas de la APF, 1994-2012		Narrativa de duelo productivo	
Concretizaciones	Indeterminación	Concretizaciones	Indeterminación
El servidor público profesional prioriza los intereses de la organización. Su movilidad organizacional depende de los sistemas de evaluación (meritocracia).	La capacidad limitada de la organización pública para identificar y resolver: aspectos asociados a la contingencia e incertidumbre, y riesgos que el sistema meritocrático conlleva a la vida ordinaria organizacional.	El servidor público obtiene reconocimiento en relación con su habilidad para interactuar con los equipos de trabajo, en un entorno violento por la apropiación indebida de la autoría.	Establece convenios de tolerancia con actos de corrupción y/o evita la denuncia formal de faltas administrativas para evitar situaciones de riesgo.
La organización pública es dañada por el individuo incompetente y sin pertenencia.		La organización es dañada por la incompetencia del individuo sin experiencia y con autoridad formal en la organización pública.	Denuncia sus inconformidades ante la incompetencia y la violencia profesional. El personal de mando es vulnerable ante el personal experto subordinado debido a su incompetencia y/a inexperiencia.

En esta investigación se cree que la construcción de una identidad narrativa, mediante el continuo intercambio de relatos biográficos en las comunidades de trabajo, conforma un conjunto de concepciones “teóricas” y un repertorio de prácticas de adaptación que ayudan a lidiar con menor riesgo en situaciones de abuso de autoridad y otras condiciones contradictorias del entorno productivo, para conseguir un éxito determinado en el quehacer institucional, cuyo soporte destacado es ganar reputación profesional. Un menor riesgo no significa que el sujeto no se exponga a la confrontación frontal contra el sujeto abusivo y/o el sujeto cómplice, si no que implica la previa valoración de las capacidades de los actores, la identificación de debilidades y las rutinas a las que los sujetos acuden para tensionar las relaciones alrededor de la producción y, por ende, la elección de la conducta más apropiada para avanzar en la meta elegida.

Conforme la narrativa de análisis, las prácticas de las identidades cómplice y alienada tienden a la gestión de las formas del compromiso social que procura estrategias de comunicación connivente o confabulada, en la que se evitan los desafíos de la socialización. Ello deriva en formas como el retraimiento, la testificación pasiva, la negación, entre otras, que ayudan a reducir la ansiedad pero no poseen una aspiración existencial o espiritual (Sennett 2012, 254-259). En cambio, una identidad denunciante narra la conveniencia de relaciones intersubjetivas que entienden la presión de las desigualdades estructurales y procuran la restauración de los códigos modernos del respeto: hacer algo por sí mismo, cuidar de sí mismo y ayudar a los demás (Sennett 2003).⁷²

El sujeto de la investigación es uno que ha acumulado una extensa experiencia dentro del servicio público desde una misma posición administrativa, por tanto sus hábitos, sus costumbres, sus rutinas y explicaciones se han conformado no sólo de una continua repetición sino de hechos que considera extraordinarios. Más claramente dicho, los sucesos que rompieron sus rutinas son los que ocupan un lugar central en sus relatos para explicar su identidad asociada a comportamientos poco comunes a la colectividad, que le asignan por tanto cierta exclusividad, cierta distinción entre la colectividad. En cualquier caso, la suma de hechos repetitivos y sucesos fuera de lo común reditúa una importante sabiduría para lograr ponerse a salvo cuando el entorno lo observa disminuido por algún atributo, criterio y/o situación. Esa sabiduría de quien vuelve de la rutina y de lo extraordinario amasa una narrativa que articula un conjunto de saberes y un catálogo de comportamientos. Son relatos

⁷² Sennett va más allá para afirmar que la forma por excelencia de respeto es el que se ofrece a la autonomía del Otro, es decir, aceptar en los demás lo que se puede entender de ellos, o bien en el rechazo a las condiciones de desigualdad que le exponen vulnerable frente al Otro (2003, 264)

ejemplares que ayudan a resolver la contradicción, recursiva o contingente, entre la instrucción de los discursos institucionales y la vida ordinaria.

Tabla 34. Saberes y prácticas de la narrativa de duelo productivo. Síntesis.

Narrativa de duelo productivo	
Concepciones teóricas	Prácticas
La organización es un escenario complejo de fuerzas no-colaborativas que propone una cooperación de <i>nosotros-contra-ellos</i> , una forma desvirtuada de la cooperación que admite y/o aprovecha las transgresiones a la dignidad humana y de cargo.	<p>Las identidades cómplice y alienada procuran estrategias de comunicación connivente o confabulada, en la que se evitan los desafíos de la socialización, como el respeto a la persona y a la organización.</p> <p>La identidad denunciante practica la conveniencia de comunicación que entiende la presión de las desigualdades estructurales y procura: hacer algo por sí mismo, cuidar de sí mismo y ayudar a los demás.</p>

Se concluye que en las comunidades de la administración pública federal existe una narrativa de duelo productivo a través de la cual se plantea una ocasión social, la del trabajo en el servicio público, que define un contexto social estructurante en el que el abuso de autoridad se suele reconocer como apropiado para resolver circunstancias conflictivas de la aptitud productiva. Se propone entender como narrativa de duelo productivo al conjunto selectivo de relatos orales que refieren las experiencias y aprendizajes de un sujeto en el desarrollo de una identidad adecuada a un entorno laboral que puede demandar por medios violentos desempeños profesionales competitivos. Esta narrativa es uno de los fenómenos que conforman la memoria colectiva de la organización pública y como tal se instala como un repositorio natural de saberes y comportamientos que, aprovechando el tono ejemplificador de la biografía, potencia la construcción social no sólo de lo que es importante recordar y aprender, sino además lo que puede ser considerado digno de olvido.

Lo importante de las narrativas como elementos de memoria colectiva es su comunicación; es la noción de una disposición social a narrar, escuchar y consultar de manera reiterada para relacionar experiencias más o menos similares, y que van tejiendo las solidaridades y contraposiciones entre las personas y los grupos. Esta narrativa pretende obtener la confluencia de relatos parecidos para redundar al tiempo con una visión “única” de la situación, procura como memoria social una reconstrucción colectiva del pasado vivido por un grupo determinado (Fernández 2004), de aquí que aquello que recuerda un sujeto y el sentido que le asigna en gran medida es representativo de la perspectiva del grupo.

La comunicación de la narrativa de duelo productivo es un ejercicio fundamental en el cual los sujetos se engarzan con su colectividad al fusionar un pasado común y participar de sus interpretaciones sobre los eventos más significativos. Narrar para ser legible por el otro impulsa el esfuerzo de seleccionar lo que es bueno traer a colación, pues interesa la verosimilitud de las reconstrucciones de ese pasado más que los hechos mismos. Pero asimismo, la legibilidad de una narrativa se apoya en el ejercicio selectivo de discriminar, de olvidar, de ignorar, de negar. La exclusión de los hechos en un relato puede responder a diversos motivos como la incapacidad para retener un evento, el poco impacto de éste por lo que es desapercibido, porque se confunde entre otros tantos, porque ha dejado de tener relevancia, entre otras causas vinculadas con cierta ingenuidad. Sin embargo, pueden existir razones de olvido más relacionadas con un ejercicio de poder y que para la constitución de la narrativa de duelo productivo vienen al caso.

En una narración individual de identidad, dejar por sentado que se es víctima de abuso de autoridad con motivo de una circunstancia profesional puede introducir atributos de incompetencia o debilidad, de igual manera el aceptar que se comete violencia de lenguaje o

entre agentes también se asocia con rasgos negativos de identidad. En ambos casos, asociarse a sucesos de violencia ordinaria en los espacios donde el imaginario social indica la eliminación del abuso de autoridad, coloca al sujeto en una situación de entredicho frente a un tercero, que le lleva a recurrir a las justificaciones al caso. Entonces, se tejen condiciones relacionales de sujetos, circunstancias y propósitos que orienten el sentido de los atributos estigmatizantes para convertirlos en rasgos justificables. La reconstrucción de una escena edificante legible para sí mismo y el otro apura a pasar por alto o trastocar elementos que pudieran enturbiarla. Por ejemplo, en la narrativa de duelo productivo, el sujeto que relata desmiente el imaginario organizacional de servidor público que comete corrupción por incompetencia profesional.

El olvido va cruzando intencional o no los relatos en las ocasiones en que se comparten y se asimilan para conseguir la ilusión biográfica no sólo deseada por él mismo, sino además demandada por su grupo de referencia. Sin embargo, cuando en la memoria colectiva aparece la omisión, la desmemoria, los silencios, la censura, etc., se implica una declaración colectiva de que no se quiere reconocer la existencia de algo. Un ejemplo al respecto es que la narrativa de rivalidad competitiva refiere que en la vida cotidiana prevalece la ausencia de reconocimiento al mérito de la labor desempeñada por el servidor público técnico-operativo, si bien su importancia contributiva se encuentra presente en los discursos de transformación virtuosa del desempeño. Este motivo de contradicción se responde en la narrativa de rivalidad competitiva apuntando la falta de mérito y profesionalismo con que se caracterizan las figuras de autoridad, y en relación directa la manera en que el personal que no ejerce autoridad formal logra suplir esos vacíos.

Lo que interesa destacar es que a partir de los procesos sociales asociados a fundamentar una remembranza o una declaración de olvido en las narrativas de una comunidad, se potencian las pulsiones que activan la confrontación conflictiva o la confrontación colaborativa entre los grupos de una comunidad. Los grupos que se suponen con una capacidad profesional sustentada por la disciplina y el control consiguen activar una importante acción social –en el sentido ya aclarado- capaz de resistir y trastocar los avances de los otros en la organización. Sin embargo, los grupos en cuestión abrevan de una misma problemática: la necesidad de ser reconocidos por su ética y profesionalismo, si bien a la vez se nutren de un mismo lenguaje de violencia. Así, se retroalimenta el saber que fuego con fuego se apaga.

La organización pública es un escenario estructurado pero no por ello exento de contingencia, al contrario, es un espacio de acciones que responden a sedimentaciones estructurales y que puede incorporar verdaderas novedades a través de la emergencia provocadora de lo no probable. Se trata de acontecimientos que incitan crisis entre la reproducción de las pautas normadas y la posibilidad de añadir diferencias. La corrupción y los fenómenos asociados pueden ser acontecimientos de crisis. Una crisis de negociación que pone a valorar las ganancias y pérdidas de los involucrados en una unidad determinada de espacio-tiempo, como se reflexionará con más detalle en el apartado 6.5.

Resolver la crisis de elección entre reproducir o sorprender no deriva en automático de una elección consabida, supone la confrontación de lo que se presenta según la estructura y además lo posible en ésta según lo ausente y lo imaginable. El sujeto en esta circunstancia puede identificar los modos de comportarse e introducir o no alguna novedad, no necesariamente anticipada, racional y recursiva. Se presenta la posibilidad de un sujeto que

reflexiona su posición presente/posible en una situación de crisis del entorno estructurado para externar un impulso de diversa naturaleza, incluido el argumental y la acción, con el propósito de incorporar la posibilidad de novedad y sorpresa.

La capacidad para imaginar posibilidades de sí mismo, el Otro y el entorno es una condición esencial para presentar al servidor público como un sujeto que aun en condiciones altamente estructuradas de control y violencia puede ser un agente. De eso da cuenta la narrativa de duelo productivo. Dada una circunstancia de corrupción y la violencia asociada, el sujeto se presenta en posición de elegir independientemente de las circunstancias en que se relaciona con el Otro, externa su reflexividad, da cuenta de sus motivos, evalúa lo ganado/perdido, y expone su posición de acción. En conjunto, estas circunstancias expresadas en sus relatos identifican al sujeto según tres tipos:⁷³

1. Cómplice. Elige obtener el máximo de provecho reproduciendo condiciones que atentan contra la norma del sistema pero no necesariamente contra los resultados de éste.
2. Alienado.⁷⁴ Decide evadir el máximo de los riesgos simulando no reconocer o justificando el atentado contra la norma del sistema y/o contra la productividad de éste.
3. Denunciante. Opta por reconocer y expresar el atentado contra la norma del sistema y/o la productividad de éste, aceptando el provecho y/o riesgos comprometidos.

⁷³ La definición de estos tipos deriva a partir de lo que se expresa esquemáticamente en las tablas 30, 31 32, 33 y 34.

⁷⁴ Alienado conforme el sentido del que proclama su neutralidad, según el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.

Por una parte, las acciones de reflexividad en la narrativa subrayan como asuntos vertebrales a la restauración de la autoestima e identidad violentada públicamente, así como sus condiciones de vulnerabilidad; por otra parte, la potencialidad de agencia tiene que ver con involucrarse en condiciones de violencia para ganancias colectivas y la introducción de novedades productivas, sean reconocidas o no por la organización o los pares.

Tabla 35. Acciones de reflexividad y potencial de agencia en la corrupción, según la narrativa identitaria.

Identidades narrativas de la corrupción Cómplice, alienada y denunciante.	
Reflexividad	Agencia
Valoración de las representaciones de legibilidad ante el abuso de autoridad a través de identificar al Otro y sus intenciones de violencia, así como sus propios intereses, las mutuas vulnerabilidades y ventajas.	Una acción de inicio o reacción intersubjetiva a la violencia a través del lenguaje y el establecimiento de convenios para el menor riesgo y/o el mayor beneficio.
Evitar ser apreciado como alguien vulnerable, en cambio representar lo presente: una circunstancia laboral subordinada; lo ausente: circunstancias de honestidad en el servicio profesional de carrera; y lo posible: que el Otro perciba su respectiva vulnerabilidad dada la reputación y expertise del subordinado.	Una agencia que inicia con su capacidad expresiva para elaborar una narrativa sobre lo que sucede y cómo lo confronta, a manera de un contrapeso de las acciones que le colocan en desventaja.
Restauración de la autoestima y la identidad violentada por un estigma.	Reconstrucción de la identidad personal en la narratividad biográfica, así como la de sus filiaciones.
Consideración de la constante evaluación formal e informal y su peso en el desarrollo profesional.	La complicidad es la reproducción de las narrativas, más que la secrecía propia de los espacios formales.

El sujeto de la narrativa no pretende una erradicación de los sujetos de corrupción ni del lenguaje abusivo (incluso aquellos en la categoría de denunciante), pues son circunstancias superables por su naturaleza recursiva; en cambio, se aspira a la demostración de que los procesos y la estructura de la organización pueden ser mejores a pesar de las rutinas de los sujetos violentos. La discontinuidad y la diferencia como rasgos de sistema fincan los verdaderos retos a la ética y a la productividad profesional, y de ello se establecen diferencias

entre las moralejas de los sujetos: la complicidad y la alienación enseñan a avanzar obteniendo ganancias o reduciendo los riesgos a partir de la reproducción y lo posible, en cambio una perspectiva denunciante apuesta por impulsar la novedad y ser tocado por la contingencia asumiendo los costos de violencia para subvertir un estado de cosas, sea reconocido dicho lance como exitoso o no, por la totalidad de sus grupos de referencia.

En el siguiente apartado 6.5 se presentan algunas reflexiones de la corrupción como un proceso comunicativo que obliga a convenir con el Otro una interpretación de que: 1) dicha conducta desviada es pertinente para los implicados y 2) el sujeto infractor es respetable. Por tanto se contribuye a establecer un sistema de concepciones significativas que permiten arraigar saberes que -si bien son contrarios a las regulaciones jurídico-administrativas- legitiman una forma de hacer las cosas debido a su eficacia para cumplir metas, expresar éxito y ganar reputación en la vida cotidiana porque a su vez, éstas son expresiones socialmente deseables.

6.5 La corrupción se comunica. Una propuesta

Con una perspectiva sociocultural, esta tesis explica una manera en que la identidad del servidor público percibida y ajustada en narraciones cotidianas en el entorno microsocioal, contribuye a la permanencia de saberes de corrupción en la organización pública. En síntesis, los capítulos precedentes establecieron lo siguiente:

1) Antecedentes para una definición de corrupción que la subraya como un proceso, no como un acto, por tanto no se debe exponer de manera excluyente como una causa o como una consecuencia.

2) La identidad del servidor público es un constructo resultado de convenios cotidianos, por tanto, perenes por negociables. Una identidad tal que se reconcilia con el entorno y sus actores implica la posibilidad de que el sujeto la utilice como instrumento para convenir con el Otro los intereses y riesgos que tienen en común.

3) Una de las formas ordinarias de convenir es la articulación lingüística de la narrativa del duelo productivo, que se propone como una acción social que pone en tela juicio a las estructuras y discursos de la organización, para mantener a cierto resguardo el mérito y la autoría de la obra puesta en riesgo por el abuso de autoridad.

La confrontación activa entre sujetos fue el aspecto sociológico que se enfatizó para comprender lo que caracteriza a las conductas desviadas de la norma como dinámicas y vinculantes. De esta manera, se obligó a identificar el impulso de continuidad con que se mantiene activa la relación intersubjetiva de corrupción en el microespacio, es decir, se tiene que pensar en ella primero como un proceso y después, ampliar la motivación no sólo a circunstancias de beneficios, sino también de mínimas pérdidas; por esta razón, se recurrió a Zizek (2013, 2010) para abonar al sentido de violencia, así como a Sartre (2006) y De Gaulajeac (2015) con el fin de dar sentido a eso que se daña en primera instancia en una transacción desviada de la norma: la dignidad humana y la dignidad de cargo.

En consonancia, el análisis hermenéutico de los relatos biográficos expuso que los sujetos no mantienen posiciones de negociación “puras” de aceptación o rechazo de la corrupción, sino que participan de ella para articular convenios de sentido conforme estrategias que tienden a la evasión (identidad narrativa alienada), la confrontación (identidad narrativa denunciante) o el aprovechamiento (identidad narrativa cómplice), según el propósito, actores y contexto espacio-temporal. En términos amplios se coincide con el

énfasis en los “mecanismos diversos que se alimentan recíprocamente” para ser corrupto según el IFAI: permisividad del mal, simulación, cognición perversa y consensualidad del mal (IFAI s/a, 161). Pero -a diferencia de Casar (2016)- se concluye que no se trata sólo de conseguir recompensas sino además de evitar/reducir pérdidas en negociaciones desde una identidad estratégica, que afirma hacer las cosas a su manera, no obstante. Las tablas 36, 37 y 38 exponen separadamente las tres actitudes que orientan las negociaciones, así como sus consecuencias, a saber:

Tabla 36. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de aprovechamiento franco en las negociaciones de corrupción

Sujeto	Identidad narrativa recursiva: Cómplice		
	Impulso de actualización de convenios	Ganancias	Pérdidas
César	Superación profesional: Escalar posición administrativa.	Reputación técnico-profesional exitosa Seguridad económica y ganancias económicas ilegales Seguridad en el empleo Vinculación con los grupos políticos estatales y de la organización pública Promotor y realizador de mejorías en la producción organizacional	No se le asigna un ejercicio de poder formal Mérito propio asignado al superior Estancamiento económico.

Observación: Contenidos con relación a las tablas 30 y 23.

Tabla 37. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de aceptación en las negociaciones de corrupción

Sujeto	Identidad narrativa recursiva: Alienada		
	Impulso de actualización de convenios	Ganancias	Pérdidas
Iris	Superación profesional: Demostrar competencia técnica-profesional	Reputación técnico-profesional promedio Seguridad económica Vínculo estable con su autoridad organizacional Posibilidad de crecimiento profesional	No hay reconocimiento al mérito Estancamiento económico
Rosario	Superación profesional: Demostrar competencia técnica-profesional	Reputación técnico-profesional promedio Seguridad económica Vínculo estable con su autoridad organizacional Posibilidad de crecimiento profesional	Situaciones de humillación Mérito propio asignado al superior
Liliana	Superación profesional: Demostrar competencia técnica-profesional.	Aprendizaje técnico-profesional Seguridad económica y de prestaciones sociales Seguridad en el empleo Distinguida por su belleza física.	Situaciones de humillación Reputación profesional limitada Mérito propio asignado al superior Estancamiento profesional.

Observación: Contenidos con relación a las tablas 30 y 23.

Tabla 38. Características de los convenios de corrupción en las narraciones biográficas, según actitud de confrontación directa en las negociaciones de corrupción

Sujeto	Identidad narrativa recursiva: Denunciante		
	Impulso de actualización de convenios	Ganancias	Pérdidas
Lucía	Superación profesional: Mejorar el desempeño profesional y ético de su grupo de trabajo mediante su propio desarrollo profesional.	Reputación moral Reputación profesional Promotor y realizador de mejorías en condiciones laborales de la organización	Violencia entre agentes y sistémica: Recelo de compañeros por exponer conductas desviadas.
Saúl	Superación profesional: Trabajar en condiciones de seguridad económica.	Reputación moral Seguridad económica y de prestaciones sociales Aprendizaje técnico-profesional Seguridad en el empleo	Violencia de lenguaje y entre agentes: Situaciones de humillación por su extracción socio-económica Épocas de distanciamiento familiar Recelo de compañeros por exponer conductas desviadas.
Alejandra	Superación profesional: Mejorar el desempeño profesional y ético de su grupo de trabajo mediante su propio desarrollo profesional.	Reputación moral Reputación profesional Promotor y realizador de mejorías en condiciones laborales de la organización	Violencia entre agentes y sistémica: situaciones de humillación, asignación de tareas menores, recelo de compañeros por exponer conductas desviadas.
Jacob	Superación profesional: Enfrentar la corrupción en la organización mediante recursos jurídicos.	Reputación moral Reputación profesional Promotor y realizador de mejorías en condiciones laborales de la organización	Violencia entre agentes y sistémica: situaciones de humillación, asignación de tareas menores, recelo de compañeros por exponer conductas desviadas, <i>congelamiento</i> .

Observación: Contenidos con relación a las tablas 30 y 23.

Estas tablas muestran que la corrupción ordinaria del espacio microsocioal es un fenómeno impulsado por sujetos dispuestos a convenir las ganancias y pérdidas personales, de grupo y organizacionales ante un abuso que proviene de un(os) sujeto(s) de cualquier posición o naturaleza de poder, o de potenciales condiciones del entorno que ponen en riesgo a la dignidad humana o de cargo. Sobre todo, implica la existencia de una opción diferente a la existencia exclusiva de la cognición perversa de ambas partes negociantes o alguna de ellas

(IFAI s/a), es decir, se afirma la presencia opcional de una cognición orientada a satisfacer necesidades y condiciones contingentes, procedentes de la organización o el entorno social.

Casar (2016) destaca la violencia ejercida de manera intencional sobre alguien por el hecho de poder manipular las normas o criterios que rigen una situación específica, pero a diferencia de la autora, el supuesto propuesto de corrupción considera la posibilidad de que el sujeto de corrupción elija recibir un daño en su persona o en otros individuos en aparente posición de ventaja, con el fin de obtener un beneficio sea legítimo o no. Ello se debe a que la corrupción más que un hecho definitivo es un proceso que actualiza sus fuerzas y sentidos debido al transcurrir del tiempo, el juego de posiciones que tengan los sujetos según los variados intereses que los unan, así como las condiciones emergentes que introduzcan otros agentes y el entorno institucional.

Además la corrupción como un proceso lleva a reconocer una continuidad de negociaciones en que se reestablecen las ganancias y los daños, las intensidades con que se reciben y resienten, así como los entendidos en esa misma comunidad de lo que se aprecia como ventajoso y como violento de la dinámica que corre paralela a las normas institucionales. Por ello, las circunstancias del beneficio obtenido y de lo que se entiende propiamente como beneficio favorecen no solo a quien comete para ello un acto corrupto, sino que hacen factible favorecer además a una colectividad, incluso a la organización. Lo que se define como ventajoso o ganancia no tiene que ver necesariamente con lo que se recibe en un momento determinado, sino también, primero, con las circunstancias de un pasado y las expectativas de un futuro, y segundo, con el sentido de pertenencia de un sujeto a sus grupos de referencia.

Por tanto, se concluye que la corrupción es: el proceso de infringir un daño a la dignidad humana y de cargo, propios y/o de terceros, para obtener un beneficio personal, grupal u organizacional, previsto o no previsto por las normas,⁷⁵ mediante convenios inestables de violencia o seducción, en una unidad determinada de espacio y tiempo. No es una definición elegante pero contribuye a: 1) poner en crisis –no a negar- la afirmación generalizada del secretismo como una condición de existencia de la corrupción, así como 2) incluir formas de negociación que generalmente no son reconocidas como corrupción a pesar de constituir la naturaleza de sus soportes (robo de mérito, manipulación de la pertenencia, negación de autoría, irrespeto a la persona, etcétera). A continuación, la tabla 39 presenta un esquema de estas conclusiones.

⁷⁵ Un beneficio previsto se refiere a aquellos relativos, por ejemplo, a una adecuada productividad o formación de capital humano; un beneficio no previsto, por dar un caso, es el disfrute o apropiación de bienes institucionales con motivos personales.

Tabla 39. Corrupción según causas, propósitos y consecuencias. Conclusiones

Corrupción		
El proceso de infringir un daño a la dignidad humana y de cargo, propios y/o de terceros, para obtener un beneficio personal, grupal u organizacional, previsto o no previsto por las normas, mediante convenios inestables de violencia o seducción, en una unidad determinada de espacio y tiempo.		
Causas	Propósitos	Consecuencias
Exacerbación de la meritocracia organizacional y el acopio de reputación profesional de acuerdo con contribuciones ostensibles, medibles y evaluables.	Responder a las expectativas propias y de los grupos de referencia como un sujeto de éxito profesional.	Detona un proceso intersubjetivo de restauración fundamental de las identidades del sujeto y colectiva (cómplice, alienada, denunciante).
Demanda organizacional de representar identidades posibles de competitividad profesional que desmientan estigmas de corrupción e incompetencia.	Representar la posesión de autoridad y competencia profesional que rebasa las acotaciones de la posición y estatus administrativo.	La restauración de la identidad se lleva a cabo a través de un acto comunicativo estratégico, que reconoce la representación ante el Otro organizacional y el Otro social vinculados por relaciones de poder.
Las relaciones sociales de connivencia, confabulación y retraimiento se consideran más productivos que las relaciones de confrontación.	Evitar los riesgos de la exclusión e incrementar filias en la organización.	Un acto comunicativo consecuente son las narraciones biográficas con que argumenta la propia reputación engrandecida y exclusiva del servidor público.
	Representar fortaleza y poca vulnerabilidad en una posición en desventaja ante la autoridad formal.	Producción de una narrativa de duelo productivo que promociona saberes de corrupción y estimula: <ol style="list-style-type: none"> 1. La negociación de la tolerancia a la corrupción, pues sustituye la denuncia con su narración, como un ejercicio de menor riesgo (pero que lo tiene) y de formación de un acervo cultural. 2. La reproducción de conductas desviadas para obtener un bien superior en la resolución de problemas laborales y consecución de metas.
		Cultura de simulación de mérito que cultiva la incompetencia, engaño y humillación.

La definición propuesta de corrupción enfatiza su esencia inestable propia del acuerdo social ordinario y por lo tanto, la necesidad de acciones de verificación; en otras palabras, se afianza la noción mencionada en el capítulo I de que la corrupción se comunica. En aquella sección se argumentó que la corrupción es un proceso de comunicación debido a que se sustenta en un intercambio intersubjetivo de restauración de la identidad de los sujetos

mediante actos de lenguaje y de representación de la alteridad. En el capítulo II, se reiteró que esa moneda de dos caras: afectación/restauración de la identidad, tiene las características de ser inestable en sus acuerdos y duración, así como no ser exclusivamente violenta para los individuos y la organización; y por ello es que se deben revisar los momentos históricos y los campos en que se despliegan las actualizaciones de los convenios. Finalmente, en el presente capítulo se recalca la importancia de representar un sentido de corrupción/transparencia para un tercero, es decir, la manipulación de la información dada una alteridad que testimonia.

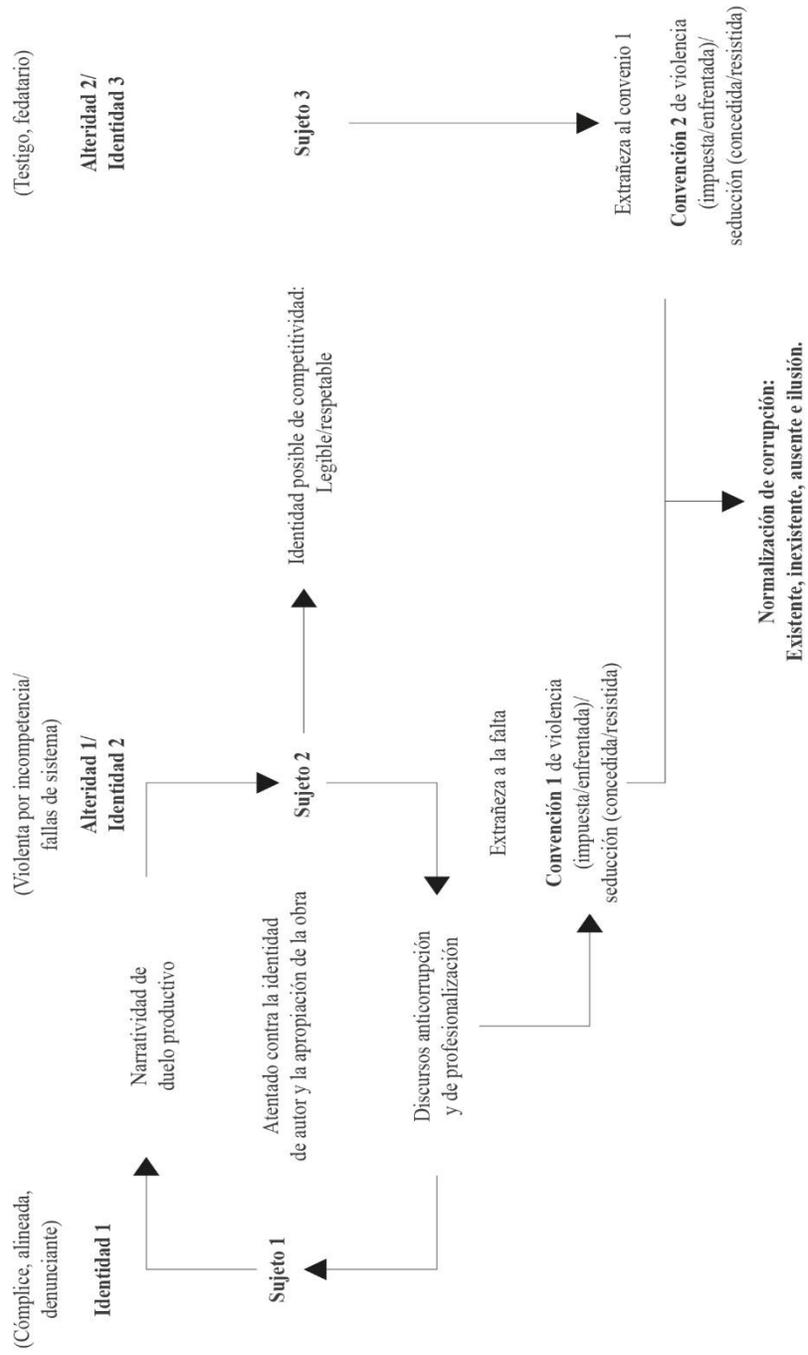
La corrupción que se afianza en el espacio microsociedad de la organización pública es un fenómeno asentado en una interacción de comunicación ordinaria en la cual los sujetos implicados se identifican como seducidos (identidad cómplice) o violentados por el abuso de autoridad (identidad alienada o identidad denunciante). En cualquier caso, son influidos por la mutua acción, su identidad inicial es transformada en un tiempo y espacio concreto a efecto de representar una determinada disposición de prácticas y sentidos para influir en la percepción de terceros (convención 1). Los sujetos que representan y los que perciben esta representación “inicial” establecen a su vez una negociación de sentido correlacionada (convención 2). Necesariamente la información fluye en las estructuras estables⁷⁶ de los espacios microsociales de manera constante y puede ser registrada por los actores; más aún, ante la alteración de las dinámicas y preceptos (la irrupción de lo corrupto), se expresa el extrañamiento con el fin de confirmar la actualización de comportamiento implicado y ajustar

⁷⁶ Estructuras de gestión administrativa, sectores jurisdiccionales, conjunto de normas respectivas y especializadas.

la dinámica de los subsistemas. No es posible no comunicarse, reza el axioma, menos en circunstancias de codependencia propias de las comunidades tradicionales.

Cuando a pesar de las expresiones de extrañeza, independientemente de sus formas, la alteración continúa y se proyecta en una unidad mayor de espacio y/o tiempo, se observa la normalización de una alteración como la nueva estabilidad de dicho espacio microsocioal. Y así sigue para nuevas unidades de espacio/tiempo correlacionadas. Por tanto, no hay en sentido estricto un secreto sino convenciones entre sujetos para representar una normalidad con ventajas y contribuciones para que un tercero confirme su respectivo valor y legibilidad (utilidad, eficacia, eticidad, etc.). La representación de la normalidad o de la excepcionalidad, según el caso, tiene uno de pilares en las identidades como representación, pero también como núcleo de narraciones que circulan en el sistema para articular saberes e imaginarios que asignan un sentido específico al estado de cosas. La figura 9 ejemplifica el ciclo.

Figura 9. Convenciones de corrupción mediadas por capitales culturales



Los sujetos en un entorno de violencia son polémicos pues responden a diversas expectativas fijas y contingentes de su comportamiento en el sistema, incluidas las propias; a lo largo de un *continuum* de interacciones sociales pueden desarrollar una actitud defensiva de la conveniencia múltiple de continuar en una normalización de la conducta que lo violenta a él, a su grupo o a la organización; o bien pueden enfatizar los beneficios de su comportamiento de delación o rebeldía para la propia organización. En cualquier caso son sujetos que se explican a sí mismos su comportamiento y aspiran a la retroalimentación de terceros que confirme la legibilidad y pertinencia de su presencia y obra en el sistema. Por ello la organización es una comunidad en constante intercambio discursivo, incluso los convenios de corrupción requieren ser expresados y “rubricados”, de esta manera no cabe hablar de secretismo.

Es debido al proceso de convenir que la corrupción se actualiza, se representa legible por sus contribuciones y “controlable” por sus riesgos, por tanto suele escapar de las acciones anticorrupción jurídico-administrativas clásicas, por los juegos de comunicación en que las partes implicadas demuestran su interés y recursos para convenir respecto a una situación dada, incluidas las figuras de evaluación, control y sanción. La corrupción en el microespacio organizacional primeramente procura confundir los propósitos sociales, expone la ambigüedad de los sentidos con que se revisten las ventajas, beneficios, daños, ganancias, pérdidas, fortalezas, vulnerabilidades.

Si bien es factible, también es endeble señalar que sólo se trata de corrupción si existe un beneficio personal y que, en contraparte, si la ganancia es colectiva, no lo es. También es equívoco suponer posturas excluyentes de un agresor y un agredido vinculados por procesos unidireccionales de vulnerabilidad como el planteamiento básico de corrupción. Aquí se

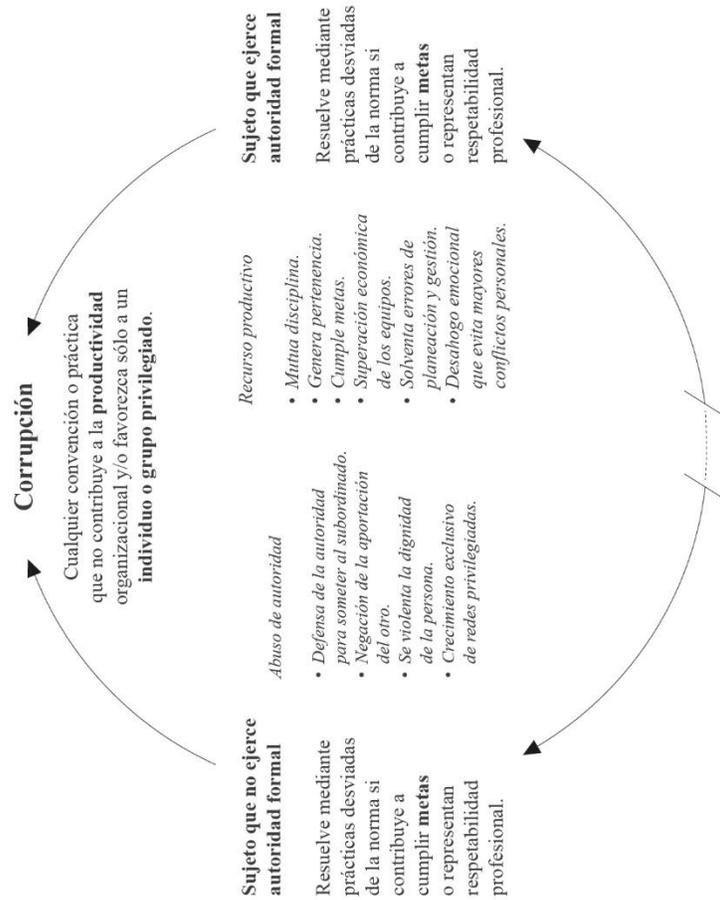
afirma que la corrupción en la vida ordinaria de la organización pública no consiste en un ejercicio exclusivo de cualquier violencia psicológica sistemática,⁷⁷ como aterrorizar, lastimar, hostigar, etc., sino que la corrupción se plantea además en términos de un proceso de convenir seductor que invoca a lo existente, lo inexistente, lo ausente y la ilusión.⁷⁸

La corrupción es un proceso activo, inestable, que recorre los polos de la violencia impuesta/enfrentada y la fascinación concedida/resistida. El imaginario de corrupción que circula en ese proceso iguala a los sujetos implicados, no establece una diferencia identitaria entre quienes ejercen autoridad formal y aquellos que no lo hacen pues ambos deben resolver metas laborales mediante prácticas que incluso pueden ir contra la normatividad y los criterios que los regulan. El sujeto alcanza a identificarse a sí mismo en la otredad vinculada por la obligación de ser altamente productivo y representar su profesionalismo. Se establece entre ellos diversos procesos de negociación para admitir o rechazar, celebrar o sancionar la utilidad o la afectación de sus prácticas, como se ilustra en la figura 10.

⁷⁷ Es importante subrayar la diferencia respecto al *mobbing* o acoso laboral, pues la corrupción no es únicamente un ejercicio de violencia sino que está presente la posibilidad de una mutua sensación placentera elegida con libertad.

⁷⁸ Ricoeur (2002) establece que la manera fundamental para comprender al mundo es proponer una representación ficticia de éste mediante el trenzado de esas cuatro posibilidades.

Figura 10. Imaginario de corrupción en el desempeño ético profesional



Por último en este apartado 6.5, resta reiterar que la intención de estas acotaciones es mantener el respaldo de una perspectiva epistemológica constructivista, en la cual importan los pequeños contratos sociales cotidianos con base en los cuales se establecen los convenios macrosociales del sentido y las prácticas, la corrupción entre ellos. Es decir, el propósito es identificar los convenios más simples respecto a los beneficios y afectaciones mutuas que definen un hecho de corrupción, así como las filiaciones que asignan expectativas a una identidad que desea ser reconocida. La corrupción es un proceso ambivalente de violencia vehiculado por la comunicación, una intersubjetividad en tensión por la convergencia de fuerzas de interacción con significado, dirección e intención que estructuran a la vida cotidiana.

A continuación estos elementos son articulados mediante la teoría de la acción de Pierre Bourdieu, con el objetivo de hacer evidente el orden social que se resguarda en la lógica simbólica aquí analizada; es decir, se argumentará que las elecciones del servidor público que no ejerce autoridad, en tanto un sujeto epistémico, imprimen efectos particulares en el campo de la organización pública mexicana y, en este caso particular, conductas desviadas que sostienen la corrupción incluso al intentar resistirla.

6.6 La lógica de las prácticas sociales de la corrupción

6.6.1 Premisas para una explicación de la acción social

En el desarrollo de los capítulos anteriores se aportó información incrementada para poder presentar al servidor público como un individuo epistémico, es decir, un agente que posee un conjunto de propiedades (tipos identitarios y una narrativa de duelo productivo) capaz de producir efectos (normalización de la corrupción) en un campo determinado (organización pública mexicana). Esta es una construcción sociológica que propone una interpretación de

la manera en que los individuos se presentan así mismos en procesos lingüísticos ordinarios y contribuyen de tal suerte a la continuidad de la corrupción en la organización pública. Es una interpretación constructivista que se refiere sólo a los resultados obtenidos de la muestra de sujetos y no pretende una proyección estadísticamente representativa; en cambio, esas conclusiones se presentan como un constructo que articula las características que los agentes imprimen a sus relaciones sociales capaces de explicar la serie de situaciones empíricas aquí estudiadas. Cabe recapitular brevemente tres hallazgos de esta investigación que serán integrados mediante la teoría de la acción social de Bourdieu (2008, 2001, 1997), para proponer en este apartado la lógica de los sentidos de las prácticas sociales que orbitan en el entorno de la organización pública, violento (más que violentado) por la corrupción.

Primero. El servidor público de la APF que no ejerce autoridad formal puede ser explicado como un individuo epistémico que: 1) porta una identidad con atributos sociales más o menos compartidos para reconocerse frente a la otredad organizacional e interpelar a las estructuras y discursos portadores de estigmas; 2) ante la desviación de la norma, negocia sus posiciones en la organización pública mediante tipos identitarios (cómplice, alienado y denunciante); y 3) produce un discurso soportado en una narrativa de duelo productivo para identificarse como un sujeto legible ética y profesionalmente. A ese fenómeno se le consideró una acción social en tanto que le es propia a una colectividad social –sujeto epistémico- que comparte un momento determinado (formación de servicio público durante 1994-2012), una misma especialidad de posición (no ejercen autoridad formal) y una especialidad de situación (servicio público federal).

Segundo. Es factible comprender a la organización pública como un campo complejo y activo cruzado por tres fuerzas: connivencia/confabulación, retraimiento, así como

confrontación (ruptura e innovación). Se afirmó que predominan las fuerzas de tipo no-colaborativas, en las cuales el sujeto puede optar por una asociación connivente o confabulada o bien, por el retraimiento, en ambas se contribuye a la continuidad de prácticas corruptas. Sin embargo, mayormente los sujetos de la muestra presentan su identidad narrativa como favorecedora de la ruptura e innovación mediante comunicaciones de respeto y solidaridad para su comunidad que ponen en riesgo su propia posición.

Tercero. Para revisar los efectos del sujeto epistémico en ese campo complejo: 1) se propone una definición de corrupción como un proceso abusivo entre sujetos que pretende ser legitimado como una circunstancia legible y respetable, es decir, su normalización sociocultural es la principal ganancia sistémica; 2) se afirma que la corrupción es un proceso negociado a partir de tipos identitarios de servidor público, así como por la puesta en circulación de una narrativa de duelo productivo, por tanto, se cuestiona el secretismo supuesto; 3) si se procura una transformación de ese estado de cosas, los mismos factores pueden ser también piedra de toque para acentuar de distinta manera la cultura organizacional y tal posibilidad es la construcción de formas de respeto en términos virtuosos de la cooperación.⁷⁹

Estos tres constructos son los ejes con base en los cuales se ofrece en esta tesis una explicación de la normalización de prácticas de corrupción en la organización pública a partir de la identidad que portan los servidores públicos, en tanto un elemento subjetivo de la cultura organizacional. Los capítulos I y II expusieron los planteamientos teóricos de la organización burocrática, en general, y las condiciones legales-administrativas específicas de

⁷⁹ Una cooperación que reúne sujetos con intereses distintos, incluso en conflicto y en condiciones de desigualdad, con el fin de producir interacciones respetuosas, que con base en habilidades dialécticas y dialógicas (de enunciación y de escucha) puede lograrse una adecuada gestión de los conflictos (Sennett 2012, 35-38).

la APF mexicana, los cuales confirman la existencia de circunstancias culturales de control que favorecen el predominio de discursos anticorrupción y de competitividad profesional que, con base en una serie de estereotipos gestados en la APF y en la sociedad en general, juzgan el comportamiento de los individuos que no ejercen autoridad formal, como se analizó en el capítulo V.

Las clasificaciones de los sujetos en el espacio de la organización pública tienen que ver con el nivel administrativo, cargo y ámbito de especialización, y se les asignan denominaciones para hacer explícitas las jerarquías sociales (jefe/subordinado) y características de desempeño ético-profesional asociado. Estas jerarquías permiten que el conjunto de la *alta burocracia* genere discursos que distingan a la corrupción como un atentado contra el buen funcionamiento político-económico del sistema organizacional. La *media burocracia* se encarga de aprenderlo, interpretarlo y diseminarlo en el personal subordinado, quien debe demostrar su capacidad para asimilarlo y responder a las expectativas de saberes y comportamiento asignadas.

Uno de dichos discursos alusivo al combate a la corrupción se refiere a la falta de ética del servidor público que no ejerce autoridad formal debido a su deficiente desempeño profesional y la falta de actualización académica. Lo presenta como un trabajador poco competitivo profesionalmente cuyas deficiencias implican un costo económico para los intereses públicos, así como lo vuelven un sujeto proclive a cometer engaños intencionales para estar a la altura demandada por una administración pública renovada y competitiva internacionalmente. Estos discursos permean como conjuntos de criterios normativos y operativos con que se asignan tareas, esquemas de ejecución y supervisión, así como sistemas

de evaluación con una progresión descendente (un nivel superior puede supervisar a su inmediato inferior, pero no en sentido inverso).

En cambio, los discursos provenientes de los trabajadores ubicados en la base de la pirámide burocrática que adolece de autoridad formal, no son reconocidos como una muestra sintomática de la dinámica de la productividad organizacional. La retroalimentación de un nivel inferior respecto a uno superior puede ser comprendida como irrespeto a la posición de sabiduría y/o experiencia que supone un cargo mayor y que aparentemente lo hacen menos proclive a atentar contra la dignidad de cargo (dado que recibe mayores estímulos y recompensas). O bien, dicha expresión calificadora del personal subordinado puede ser interpretada como un desvío de la conducta esperada que debe enfocarse sólo en la producción y en retroalimentaciones técnicas especializadas, pero no referidas a la naturaleza del liderazgo, cultura u otros mecanismos de control.⁸⁰ El enfrentamiento entre estos dos tipos de discursos, los institucionales y los de los agentes que no ejercen autoridad, ubica a los segundos en calidad de rumor y perversión del discurso oficial prevaleciente.

En el conjunto de los siguientes apartados se desarrollará una explicación de la acción social conforme Bourdieu, que propone al capital social como el fundamento inicial para explicar la continuidad de prácticas de corrupción.⁸¹ Dicho capital hace posible la construcción de los capitales culturales -presentados como hallazgos de esta investigación-, y que se pueden generalizar como una expresión propia de un grupo de agentes que

⁸⁰ De acuerdo con Pfeffer (1997) son cuatro: recompensas e incentivos (incluidos los negativos como la vigilancia), compromiso con la organización, liderazgo y cultura organizacional, presentados en el capítulo II.

⁸¹ Como antecedentes, en los capítulos I, II y V, se señalaron algunos de los discursos, modelos administrativos, convenios internacionales y leyes nacionales que procuran respaldar circunstancias de respeto como articuladores sociales para revertir la conducta desviada, esto es, el individuo debe ser respetuoso de los bienes públicos y las instituciones sociales. Como complemento, en este capítulo se desarrolla una idea adicional: la organización pública debe proferir una cultura de respeto a la persona que incrementa el capital social de los individuos, mediante modelos de interacción social que reconozcan la valía de procurar el propio crecimiento y la colaboración en el desarrollo del Otro.

comparten posición en el campo organizacional para ofrecer una identidad digna que incorpora los atentados de la corrupción en relatorías favorables, probatorias de la capacidad del agente para sobreponerse y confirmar su existencia de agente creador y productivo.

6.6.2 Características generales del campo social y los agentes

El análisis praxeológico de campo destaca las relaciones que pueden ser identificadas de manera independiente de los agentes; esto es, el sentido sociológico se reconoce en los elementos de carácter individual que demuestren una función en un universo de relaciones, cuyos criterios y normas logran darles cohesión de sistema. Por tanto, una perspectiva relacional es el principio que debe orientar el análisis sociológico (Bourdieu y Wacquant 1995, 71). A continuación se presentan los elementos con base en los cuales se traza el campo de la organización pública y que representa las dimensiones espacio-temporal de la corrupción analizada.

En principio el campo social de la organización pública se expone subordinado a rutinas de producción que garantizan una dinámica social controlada, cuyo orden se trastoca por conductas de los sujetos incompetentes y/o inmorales, que distraen a los grupos organizacionales de sus fines y malversan los recursos bienes públicos. Sin embargo, teniendo como vértice al agente que no ejerce autoridad formal, la organización pública puede comprenderse más como un campo en el cual se busca activamente demostrar una supuesta consistencia de solidez y eficacia productiva, mediante una confrontación ordinaria en la que sus agentes incorporan principios de inestabilidad y contingencia.

Entre otros recursos, los discursos institucionales articulan criterios reguladores de las prácticas -en ese campo y en periodos específicos- para sistematizar el acceso a las

ganancias sociales presentadas en términos de oportunidades de reconocimiento social y económico, así como para asignar sanciones a quienes se manifiesten reacios. De manera complementaria, la visión de los agentes que no ejercen autoridad formal muestra que esas regulaciones son un mecanismo que, si bien responde a necesidades y aspiraciones legítimas, transgrede las rutinas laborales al introducir y/o respaldar prejuicios y estigmas respecto a los agentes y sus posiciones, comprometiendo la dignidad de cargo y la dignidad humana en situaciones conflictivas.

Las clasificaciones de los agentes en el campo de la organización pública tienen que ver con el nivel administrativo, cargo y ámbito de especialización, y se les asignan denominaciones para hacer explícitas las jerarquías sociales (jefe/subordinado) y características de desempeño ético-profesional asociado. Estas jerarquías permiten a la alta burocracia generar de manera exclusiva los discursos institucionales que la media burocracia aprende, interpreta y disemina respecto al personal subordinado, quien debe demostrar su capacidad para asimilarlo y responder a las expectativas de saberes y comportamiento.

Uno de dichos discursos alusivo al combate a la corrupción refiere la falta de ética del servidor público que no ejerce autoridad formal debido a su deficiente desempeño profesional y la falta de actualización académica. Lo presenta como un trabajador poco competitivo profesionalmente cuyas deficiencias implican un costo económico para los intereses públicos, así como lo vuelven un sujeto proclive a cometer engaños intencionales para estar a la altura demandada por una administración pública renovada y competitiva internacionalmente. Estos discursos permean como conjuntos subjetivos de criterios

normativos y operativos con que se asignan tareas, esquemas de ejecución y supervisión, así como sistemas de evaluación con una progresión descendente.⁸²

Cuando la alta burocracia ingresa discursos y prácticas de transformación al campo, ha revisado de igual manera que los mismos favorezcan su movilidad ascendente y continúen capitalizando las ganancias del sistema. La ética profesional es una bisagra argumental constante en los discursos ideológicos que han existido sobre la corrupción mexicana y que facilita la prevalencia de algún grupo político (incluso partidista), a saber: el combate a la corrupción para participar honrosamente en los procesos de globalización (1982-2000) favoreció la presencia de los tecnócratas; y las reformas contra la opacidad para revertir el daño del régimen priista a la administración de lo público (2000-2012) permitió una gran distribución de los panistas y de personal del sector privado en los puestos de mando de la administración pública federal. En todo caso, el ascenso del personal de la base de la pirámide burocrática es limitado, se le conmina a seguir preparándose y probar su comportamiento ético.

La ética profesional es el vértice del discurso meritocrático que se invoca por la alta burocracia para diversas transformaciones en el campo: el rediseño periódico de las estructuras administrativas, la actualización jurídica y normativa, la movilidad de las camarillas, la actualización de proyectos, tecnología y especialización técnica, la satisfacción de las demandas de los sectores socio-políticos y económicos de mejorar el servicio público, la respuesta a las condicionantes de los organismos internacionales, la implementación de modelos y mecanismos de rendición de cuentas que impulsan variadas aspiraciones democráticas, por mencionar sólo algunos de los factores engarzados alrededor de la causa

⁸² Un nivel superior puede supervisar a su inmediato inferior, pero no en sentido inverso.

anticorrupción. Argumentalmente no hay espacio para disentir sino para contribuir a esas causas, pero pragmáticamente permitió como uno de sus efectos en el campo, en el periodo de estudio, la contratación de personal externo en los puestos de mando.

Bourdieu y Wacquant señalan que los “agentes son socialmente constituidos como activos y actuantes en el campo, debido a que poseen las características necesarias para ser eficientes en dicho campo, para producir efectos en él... es a través del conocimiento del campo donde ellos están inmersos que podemos captar mejor lo que define... su punto de vista como posición, a partir de la cual se conforma su visión particular del mundo y del mismo campo (1995, 71 y 72). La habilidad de estos agentes móviles en la organización pública proviene de su pertenencia a una camarilla más que a un capital formado en las aulas.

Los agentes que no ejercen autoridad formal⁸³ buscan mantener una cadena de producción y relaciones sociales confiables en un entorno meritocrático tal que demanda la exhibición medible y evaluable de comportamientos que los evaluadores y supervisores (media y alta burocracia) consideren útiles para la producción y contributivos del trabajo en equipo. Los agentes sin autoridad formal intervienen en los procesos productivos y de pertenencia organizacional desplegando estrategias de poder que no se limitan a las relaciones formales, sino que se afianzan mediante relaciones interpersonales no formales para lograr demostrar cierto control en sus grupos y redes, y hacer un contrapeso a la institucionalidad que privilegia a la autoridad jerárquica.

⁸³ En esta tesis, la construcción sociológica de los agentes tiene dos momentos previos: el análisis simbólico identificó un héroe/agente que contribuye a la actualización del sistema, respaldado por las condiciones de corrupción o combatiéndolas, para ser auto-transformado debido a su naturaleza como creador. Asimismo se reconoció a un segundo sujeto que reproduce las condiciones del sistema, aceptando o no las condiciones de corrupción, para adoptar una esencia de ejecutor. Estas categorías narrativas bajo la perspectiva hermenéutica examinó tres tipos identitarios: cómplice (corrupto activo), alienado (corrupto pasivo) y un denunciante, constructos culturales que les permiten a los agentes una determinada movilidad en el sistema organizacional.

Los factores con que generalmente se explican las necesidades de los agentes en las burocracias públicas se refieren a los salarios, las promociones internas y la estabilidad en la carrera profesional, así como una movilidad meritocrática. No obstante, el agente que no ejerce autoridad reconoce que el campo organizacional ofrece una limitada oferta de oportunidades, de hecho, tras una carrera profesional superior a los 20 años en el servicio público, el agente analizado infiere que ya ha conquistado lo conquistable desde sus circunstancias y posición en ese entorno: un salario, prestaciones sociales y profesionales, estabilidad en su carrera profesional, y una movilidad horizontal. No obstante, el capital social que aún es proclive de incrementar y, por decirlo así, de cosechar, es la reputación. Ante el argumento institucional de la competitividad académico-profesional y los prejuicios sociales inmiscuidos, se presenta la reputación como una evidencia para desmentir el estigma y comprobar que ya se posee una ética gestada desde los grupos personales de referencia y confirmada en la carrera profesional, desconocida para la alta burocracia y la media burocracia. Sobre ello se reflexiona a continuación.

6.6.3 Las relaciones sociales

A partir del análisis hermenéutico y las condiciones estructurales presentadas, se afirma que el campo de la organización pública es complejo y conflictivo debido a las relaciones sociales no-colaborativas motivadas por la defensa y apropiación del mérito y la reputación profesional, circunstancias en las cuales se fincan la dignidad humana y de cargo, para demandar respeto a la persona, su obra y las relaciones de producción asociadas. Es un campo percibido por su naturaleza heterogénea que reúne agentes con distintos intereses y en posiciones diferenciadas por su función, especialidad de la tarea y ejercicio de autoridad. La

violencia prodigada por la corrupción en este campo, desanima las relaciones de cooperación y propone una competencia destructiva que aspira a la legitimación otorgada por terceros, sean testigos o evaluadores.

En ese sentido, los avances exitosos de las alianzas no-colaborativas que logran metas productivas pero lastiman las condiciones de respeto a la dignidad humana y de cargo, son prácticas propicias de corrupción. Son acciones y lecciones que reproducen y aconsejan formas de cooperación que incluyen la tolerancia a las trasgresiones que cometan otros, no importa si son subordinados, pares o superiores. Es decir, las relaciones de connivencia y confabulación trascienden los supuestos de la jerarquización, los grados académicos, la experiencia profesional y las contribuciones de los sujetos a la organización, para mostrarlos como agentes de la corrupción asociados por un lenguaje de violencia y una cooperación tipo *nosotros-contra-ellos*.

Otra de las relaciones sociales identificada en el campo de la organización pública es la que proviene de la resistencia a la connivencia/confabulación. Es una relación que procura la ruptura y la innovación, no de las estructuras del sistema, sino de aquello que el agente percibe como limitante de su talento, mérito y/o respetabilidad, por ejemplo: actuación incompetente de otros sujetos, lenguajes estigmatizantes, mecanismos deficientes de control, entre otros. Por una parte, el impulso de ruptura se dirige a conjuntos de saberes y prácticas que sostienen alianzas, filiaciones extralaborales, comunidades políticas, etc., que promueven la movilidad intra e interinstitucional de sujetos de poder interesados en incrementar sus capitales económicos, en tanto que afectan la productividad. Por otra parte, el impulso de la innovación es la promoción de prácticas y saberes -personales y grupales-

que colaboren a establecer retos, redefinir problemáticas profesionales, y expresar liderazgo experto y respetable.

En el intersticio de estas dos relaciones transita asimismo una tercera acción social: el retraimiento. Las pugnas provocadas por las dos primeras (las de connivencia/confabulación vs. las de innovación/ruptura) suele incrementar los riesgos simbólicos (estigmas y prejuicios) y prácticos (exclusión, expulsión) de los sujetos afiliados a éstas, y prolongarse más allá de lo inicialmente considerado debido a circunstancias contingentes. Por tanto, una forma legible de transitar en el campo de la organización pública es aquella de representarse como un sujeto exento de corrupción y de su confrontación, es decir, como aquel que ante un estado de cosas pretende ingenuidad e ignorancia. Esta postura argumenta su respetabilidad representando una posición de neutralidad y apego a la aceptación de las formas institucionales de control, asimismo evita hacer explícita su capacidad de gestionar ante la violencia y procura evadir los retos de la socialización comprometida. Los saberes y práctica de la perspectiva retraída también son propicios para la corrupción.

Las relaciones de retraimiento y connivencia/confabulación suman inercias entre sí para dejar poco espacio a las de ruptura/innovación, y en su conjunto incrementan la posibilidad de riesgos para quienes procuran ejercerlas, y que en esta investigación se conjuntan como el atentado contra el respeto a la dignidad de la persona y de cargo. Como antecedentes, en los capítulos I, II y V, se señalaron algunos de los discursos, modelos administrativos, convenios internacionales y leyes nacionales que procuran respaldar circunstancias de respeto como articuladores sociales para revertir la conducta desviada, esto es, el individuo debe ser respetuoso de los bienes públicos y las instituciones sociales. Como

complemento, en este capítulo VI se desarrolla una idea adicional: la organización pública debe proferir una cultura de respeto a la persona que incremente el capital social de los individuos, mediante modelos de interacción social que reconozcan la valía de procurar el propio crecimiento y la colaboración en el desarrollo del Otro.

De ser así, es factible comprender al campo de la organización como un espacio con capacidad para identificar a la contención y el aislamiento como acciones sociales que incrementan los efectos violentos de la corrupción. Son relaciones sociales que exacerbaban la conducta desviada pues procuran evadir la confrontación comunicativa que ayuda a discernir los aspectos disímiles del Otro (agentes pares o con autoridad). Este Otro procura una comprensión similar recíproca, y en su conjunto, pueden fortalecer formas de participación y confianza, como capitales sociales valiosos. Es decir, se puede propiciar relaciones en las cuales los sujetos reconocen sus diferencias, sus aspiraciones, las fuerzas e inercias y los beneficios colectivos de quien conquista el rasgo distintivo, no de quien lo impone e irita al campo en consecuencia. La vulnerabilidad del sujeto se asienta de esta manera, en su aislamiento voluntario y la imposición del Otro, no en la argumentación de sí mismo y de su visión de la organización pública.

6.6.4 La reputación y la autoridad formal, paradojas entre capitales

El campo de la organización pública ancla su conflicto en la competición por la apropiación de la autoridad formal, pues este capital implica además la capacidad para asignar las jerarquías y la conversión entre las expresiones de autoridad en el campo. Los discernimientos y mecanismos de regulación para poseer dicho capital social son polémicos: sean aquellos que se ajustan a las necesidades del jefe respectivo (administración pública

tradicional (1887-1990), o sean aquellos de los sistemas de evaluación de desempeño que procuran la demostración del conocimiento técnico y de criterio de operación (1990- a la fecha). El margen de decisión de quien posee la autoridad formal crea un espacio para definir no sólo quien ingresa en él con capacidades permitidas de acción, sino para que regulaciones, proyectos y tareas específicas se desarrollen o se eliminen con las consecuentes repercusiones en el orden y sinergias del campo (abuso de autoridad, nepotismo, compromisos político-partidistas, filias sociales extralaborales, etc.).

La autoridad formal es, además, un capital permanentemente puesto a prueba por aquellos que no lo ostentan. Incluso la autoridad que ha sido alcanzada por los mecanismos institucionales de selección generalmente suele ir acompañada por la desconfianza de pares y subordinados de que el agente poseedor de autoridad realmente cuente con la expertise específica que reclama un ámbito dentro del campo o viceversa. Por ejemplo, si se favorece a agentes con reciente actualización académica, se les cuestiona si realizar dicha actualización afectó la práctica profesional, o si la movilidad interinstitucional descuidó la expertise en un espacio técnico determinado, etc. Estos cuestionamientos provienen de la regla no escrita de que el agente debe dedicar su tiempo y atención de manera exclusiva a la tarea instruida, como una prueba de su ética y pertenencia organizacional.

Es decir, el campo de la organización pública genera la paradoja de convocar a agentes de movilidad y actualización académica, a la vez que demanda una atención exclusiva y permanencia física. Ante la necesidad de resolver dicha contradicción, de justificar la movilidad ascendente de los agentes que se encuentran en una posición comprometida por dicha paradoja, viene al caso otro efecto en el campo: la apropiación de méritos ajenos y la exaltación de los propios para forjar un capital de gran valía, un capital

que al no poseerse, debilita la posición del agente con autoridad formal, un capital que requiere circular aún entre quienes no estén subordinados a tal autoridad formal: la reputación.

La reputación ético-profesional cobra una relevancia destacada como factor que orienta particularmente el comportamiento de los agentes por tal paradoja entre la movilidad y la permanencia organizacional, pero también debido a que las posibilidades de movilidad profesional (ascendente u horizontal) y de incremento salarial son limitadas para el agente sin autoridad formal. El discurso de austeridad y disciplina presupuestal en el gobierno federal suele afincarse como un argumento más de la eficiencia/eficacia del servicio público, y engarza las nociones de generar ahorros, optimizar la inversión de los recursos, reducir los gastos administrativos y operativos, entre otros, para justificar los capitales económicos destinados a los agentes sin autoridad formal, en contrastación de aquellos que merecen los agentes de la alta y media burocracia de movilidad y actualización académico-profesional.

Las paradojas del desplazamiento/permanencia y de las espléndidas/austeras recompensas económicas entre agentes, confirma a los agentes que no ejercen poder formal la valía de la reputación como un capital social que puede obrar a favor de ellos como garantía y respaldo en las negociaciones diversas al interior del campo, pero que, asimismo, tiene una naturaleza frágil y está condicionado por la capacidad de actualizarse y comunicarse en los grupos y redes. La reputación es un capital que requiere activarse en escenarios pragmáticos pero que se supedita ineludiblemente a la capacidad de argumentación, generalmente, empacada en relatos laborales ordinarios.

La reputación profesional es un capital que debe asociarse con un discurso que logre satisfacer dos polos: la moral personal (ética familiar, grupos de referencia) y la expectativa

institucional (técnico-profesional, jurídico-administrativa, ética, etc.). Es un capital que requiere que un agente convenza a otro agente de su existencia, utilidad y valía en el sistema de relaciones, por ello, es un capital social polémico, inestable y -dado este entorno violento por la corrupción- amenazante. La corrupción que atraviesa la meritocracia, esa que requiere justificar el abuso de autoridad cuando favorece a unos agentes frente a otros, demanda a los agentes de corrupción legitimarse en la legalidad de sus acciones (leyes diversas de la APF, sistemas de evaluación, etc.) pero también continuar con otro abuso de autoridad recurrente: el robo de mérito.

La necesidad de legitimar los resultados de las competencias entre agentes por los capitales económicos, primero, y la exigencia social de demostrar los capitales del agente favorecido por el sistema de recompensas y estímulos, segundo, colaboran para que el agente corrupto y/o incompetente participe de la construcción ficticia de reputaciones. Estas reputaciones ficticias o exacerbadas, más que ayudar a la movilidad del personal, se formulan con una condescendencia pragmática para justificar no sólo la obtención de estímulos, sino para evadir las sanciones, entre ellas, las sociales: rechazo, humillación, desconocimiento, entre otros.

Puesto así en tal esquema de corrupción, generalmente se crea otra paradoja social: una reputación amenaza a otra similar, aun si se presenta en una relación de tipo contributivo y/o en ámbitos distintos del mismo campo, debido a los escasos capitales económicos que la institucionalidad autoriza para recompensar a los agentes, como ya se señalado. Se establece un criterio paralelo a la formalidad institucional –no dicho pero entendido- que no admite la “repartición” de las ganancias: un agente habrá de obtener el reconocimiento económico y social, como un capital indisociable y exclusivo; es decir, el agente que logró la movilidad

estructural ascendente, reclama además el mérito transversal y continuo en la imaginación, la planeación, la ejecución y la supervisión de la obra, y afirma, por ello, una dignidad de cargo que legitima su comportamiento cualquiera que sea pero que logre el cumplimiento de metas y propósitos encomendados. El mérito individual niega o es condesciende con el colectivo.

Dada la prevalencia del mérito del agente con autoridad formal, el agente subordinado representa (en términos de Goffman) un “repliegue” para aceptar inicialmente una identificación como ejecutor y reproductor de una rutina productiva. Ello cosecha ganancias de permanencia e inclusión, indispensables para continuar activo en el campo. Pero asimismo, este agente despliega una acción para compensar que sus contribuciones sean desapercibidas o atribuidas a un tercero: habla de sí mismo y su obra, construye relatorías de trabajo y relaciones humanas, expone sus confrontaciones en duelos ordinarios de productividad.⁸⁴ Ante los discursos del agente con autoridad, el que no la posee explica su versión.

Para el caso de estudio, el campo no es absolutamente determinado por las reglas y estructuras históricas y organizacionales que le dan cierta consistencia, permanencia y sentido, sino que es maleable por un sistema de relaciones entre los agentes interesados en contender por una reputación, no sólo por la autoridad formal. La reputación tiene dos denominaciones, la de autor o bien, la de ejecutor. La primera tiene que ver con la generación creativa de obras, propia de la condición humana o mejor dicho, es una expresión de humanidad; la reputación de ejecutor se finca en la reproducción al pie de la letra de una función, un lineamiento, una rutina, es una expresión de institucionalidad.

⁸⁴ Desarrollada en el apartado 6.4 y respaldada por la propuesta contenida en el 6.5.

En ese contexto, aún debe destacarse que cuando esta disputa entre agentes por afianzar capitales diversos pero escasos, es cruzada por situaciones de vergüenza⁸⁵ o humillación,⁸⁶ en las que están presentes la violencia sistémica, de lenguaje y/o entre agentes, reconocidas al menos por uno de los sujetos, se detona una reacción particular en el espacio social: la disputa por la dignidad humana. La reputación de autor o la reputación de ejecutor, independiente de poseer o no autoridad formal, tienen como propósito la creación o el incremento de la dignidad de cargo, pero ello no garantiza el reconocimiento de una calidad ética capaz de respetar a la persona por sus derechos humanos. La reputación honorable y perdurable, en suma, es la integración exitosa de ambas dignidades. La reputación ficticia argumenta la dignidad de cargo por encima de la dignidad humana, esta reputación existe mientras dure la posesión del cargo.

Relacionada con la labor productiva, la dignidad humana reclama la vivencia particular, la afectividad y la intimidad con la cual el agente ha trazado una trayectoria social y de trabajo. Construir una identidad de reputación que enarbole la dignidad humana es recurrir a estrategias y recursos para afirmar que se es parte de una comunidad de una comunidad, que se tiene voz y agencia en ella. La lucha por hacerse de una identidad vinculada a la dignidad humana tiene que ver con lo que el agente ha logrado a partir de sus capitales, y se vincula además con la manera en que resuelve lo que la organización le condiciona y la corrupción le arrebatada.

⁸⁵ Vergüenza en el sentido de un estado de ánimo alterado por la conciencia de haber cometido una falta, lo cual puede capitalizarse como un espacio para la humanidad, de superación al reconocer que hay una aspiración más elevada que lo que ha logrado.

⁸⁶ Humillación como una situación de daño a la dignidad y al amor propio.

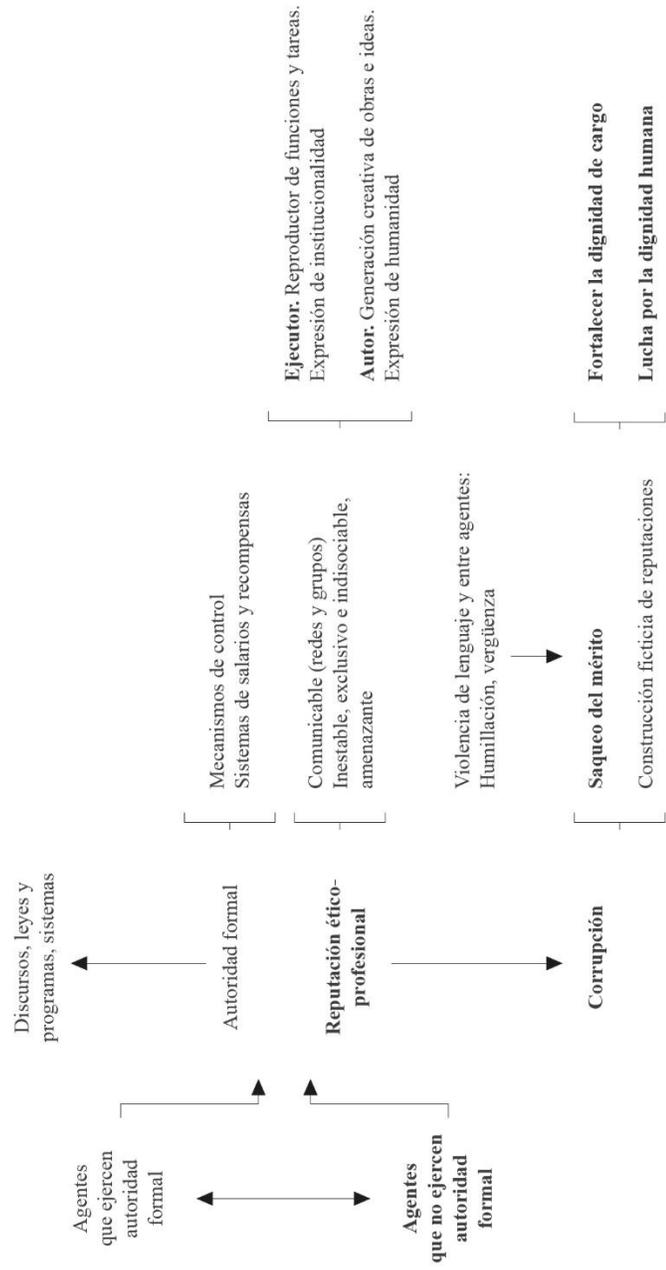
Es una identidad que incluso reconoce la humillación de involucrarse en algún sentido en prácticas de corrupción, cualquiera que sea el motivo, no se trata sólo de justificarlas. El agente que reclama su dignidad humana expresada en una autoría o una ejecución, que identifica el daño de la violencia en su intimidad y se enfila a resarcirlo de alguna manera, es aquel que si bien no transformó al mundo o no se le concede la autoría de alguna transformación, explicándose y defendiéndolo se convierte a sí mismo. No es la denuncia, la complicidad o la alienación; es el uso de sus relaciones y representaciones identitarias para confirmar su dignidad para sí mismo y sus grupos de referencia (familia, amistades, que comparten una visión ética profesional).

Por último, cabe mencionar otra paradoja que subraya particularmente la importancia del *habitus*. El conflicto de los agentes no se constriñe sólo a la competencia entre agentes por los capitales, sino que se relaciona además con hacer consciente la incongruencia de su *habitus* con el *habitus* que se espera de él dado su cargo (De Gaulejac 2014). De ser esta situación, el agente reconoce que sus maneras internalizadas de ser y comportarse profesionalmente en función de la posición social de origen⁸⁷ superan –o lo contrario– las expectativas que la organización indica para el cargo que ocupa. Si el agente se identifica aventajado, reconoce con mayor claridad los prejuicios y estigmas asociados a su desempeño y que limitan su ganancia de capitales. En caso contrario: si sabe rebasado por lo que de él se espera dado la pobreza de sus capitales, intenta mantener y avanzar en el campo apoyado por los prejuicios que juegan a favor de su cargo y en demérito del Otro, generalmente con un cargo subordinado.

⁸⁷ Valores religiosos y familiares, formación académica, actualización profesional, gustos y aficiones, etc.

En ambos casos, las prácticas mediante las cuales el agente resuelve la serie de paradojas en el campo y las que surgen de su *habitus* en éste, son más o menos exitosas en función de los grupos y redes (personales o laborales) que estén dispuestos a escuchar sus argumentos, confirmarlos y ponerlos en circulación. La figura 11 expone a continuación la relación y prácticas entre agentes respecto a la reputación ético-profesional en la organización pública, puesta en crisis por circunstancias de corrupción.

Figura 11. Relaciones y prácticas entre agentes respecto a la reputación ético-profesional



Esta tesis desarrolla la idea de que esta comunidad de agentes lenguajeantes genera formas de presentarse como legítimos y respetables frente a la otredad con quien compite o se alía, e identifica el saber que afirma a la subordinación como una posición social que no genera ganancias valiosas sino de subsistencia. De ello, en el contexto de la teoría bourdieuana de la acción social, se trata el siguiente apartado.

6.6.5 El afincamiento del prejuicio y la posibilidad de imputarlo

A partir de lo expuesto en el capítulo V y los argumentos agregados en estas conclusiones, se considera que los tipos identitarios (cómplice, alienada y denunciante), así como la práctica de actualizar una narrativa de duelo productivo son parte de un *habitus* propio al desarrollo de la corrupción en los espacios microsociales de la organización pública mexicana. Se piensa así debido a que conforman un esquema congruente de valores, saberes y prácticas desarrolladas en vida cotidiana por un perfil de sujetos que comparte una misma generación política, desde una similar posición organizacional, para resolver una problemática en común: ser identificados como sujetos cuyo desempeño profesional deficiente contribuye a la corrupción en el servicio público.

Respecto a los tipos identitarios como elementos del *habitus* debe aclararse que no constituyen un repertorio que corresponda a sujetos empíricos, sino que son una referencia cultural útil para que el sujeto epistémico realice elecciones del desempeño cultural legible en las condiciones socio-históricas de la organización a la que se adscriben. De manera particular, la narrativa de duelo productivo es un capital cultural derivado de las elecciones posibles del sujeto epistémico a partir del esquema generativo que constituyen esos tipos identitarios y los saberes y prácticas asociados a éstos. Es decir, es una forma expresiva

narrativa que orienta la reflexividad y la práctica de los sujetos que la comulgan: cuál saber/práctica debe ser luminiscente, cuál saber/práctica debe ser opaco, cuál agente deber luminiscente y cuándo, cuál agente debe ser opaco y cuándo. Esta sabiduría de elección se forma por la consideración de los capitales y las inercias sociales, las expectativas de los grupos de referencia y las propias, las posiciones de los agentes en el campo, pero sobre todo porque se juega con la esencia cambiante y efímera de los convenios sociales.

El esfuerzo del sujeto empírico para obtener respeto a su talento y a su obra, implica en el sujeto epistémico el conocimiento estratégico de sus capitales culturales y sociales, provengan de la organización, la familia, la iglesia, la universidad u otros. Asimismo, el esfuerzo del sujeto empírico para mantenerse a resguardo de la violencia asociada a la corrupción (directa o indirecta) le demanda al sujeto epistémico la adecuada elección de los capitales culturales y sociales con que confrontará al agente violento. Es decir, no hay un esquema generativo que garantice un éxito laboral exento de convenios que impliquen la violencia. En cambio, se infiere la prevalencia de un *habitus* que contribuye a la adaptación “natural” y a la reacción “intuitiva” del sujeto experto en el campo, el cual sugiere que el reconocimiento formal del mérito en un entorno cruzado por el abuso de autoridad es un proceso cotidiano que acepta convenir el tipo de violencia y la ocasión en que puede admitirse como prácticas y saberes necesarios. La tabla 40 presenta el esquema integral del *habitus* del servidor público.

Tabla 40. *Habitus* del servidor público federal que no ejerce autoridad formal

Disposiciones		
Obrar	Pensar	Sentir
Trabaja con ética independientemente del desempeño de su autoridad	Ética y disciplina laboral desarrollada por el seno familiar.	Necesidad de expresar su versión de la organización y de la labor cotidiana.
Incorpora mejoras e innovaciones a la rutina laboral debido a su experiencia profesional.	La espiritualidad contribuye a tomar decisiones de convivencia social y laboral éticas.	Violencia de la dinámica organizacional a la dignidad humana y de cargo
Favorece el cumplimiento de compromisos productivos y posterga su bienestar físico y anímico.	Las posibilidades de movilidad ascendente son limitadas y favorecen a los grupos que ejercen autoridad formal.	Se debe priorizar la dignidad de cargo para obtener reconocimiento profesional, aún si queda comprometida la dignidad humana.
Actualiza su formación técnica por iniciativa personal, y aprovecha las que ofrece la organización.	Las reformas de superación ético-profesional son útiles para desarrollar la especialización técnica, pero no impactan en la ética laboral	Expresar el daño de la violencia subraya la vulnerabilidad de la persona.
Desarrolla y defiende la reputación personal basada en su profesionalismo y pertenencia		Ser solidario en la comunidad laboral no es útil sino que expone al individuo al estancamiento y exclusión.
Compensa lo infructífero de la denuncia mediante la exposición ordinaria de la incompetencia del Otro y las propias contribuciones exitosas	Se debe aprender a negociar las condiciones de violencia y corrupción pues éstas justifican la culminación de las obras.	Identifica y agradece las ganancias de una carrera profesional en el servicio público.
Afianza la dignidad humana en la expresión autoral o ejecutora.	La denuncia formal no es un recurso que transforme el entorno, sino que conlleva riesgos de estancamiento y exclusión al denunciante.	
Genera una narrativa de duelo productivo y usa una gama de tipos identitarios para negociar su movilidad y establecer su reputación.		

Se expuso que estos convenios mediante los cuales se valora como adecuada la violencia asociada a la corrupción tiene que ver con la posición de subordinación jerárquica del sujeto, la prevalencia de un discurso institucional anticorrupción y de profesionalización, así como con una serie de circunstancias relacionadas con responsabilidades y/o consecuencias compartidas. Entre éstas se identificaron las siguientes: incrementar la

productividad debido a fallas del sistema o del liderazgo, compensaciones debido a la deficiencia de los sistemas de recompensas y estímulos, asumir la propia incompetencia profesional, así como aceptar la violencia como una inversión durante la negociación de mejoras a los derechos y condiciones de trabajo.

Estos esquemas naturalizados al paso del tiempo como repertorios de comportamiento espontáneo, contribuyen a amortiguar la violencia de la corrupción en el entorno laboral, a matizar el sentido del atentado a la dignidad humana y de cargo, a asumir la falta de respeto a su condición de creador de una obra. Se instala un conjunto de convenciones que definen al subordinado que no ejerce autoridad formal como ejecutor de tareas, proveedor de insumos o productos intermedios, desprovistos de contribución creadora o de innovación. Un trabajador así limitado asume, según este estudio, dos posiciones:

1. Representar una identidad cómplice o alienada para impulsar inercias de connivencia, confabulación y/o retraimiento. Es decir, se normaliza la práctica de corrupción al participar en algún modo de ella.
2. Representar una identidad denunciante para impulsar la inercia de ruptura y/o innovación. Es decir, se promueve un contrapeso –no se evita- a la práctica de corrupción.

Ambas posiciones tienen en común que expresan su incapacidad para denunciar exitosamente las prácticas desviadas de la norma, por lo cual se desestima la práctica de intervención en el campo para preferir una acción de naturaleza narrativa: relatar la experiencia de corrupción en la organización.⁸⁸ Esta acción del personal subordinado es

⁸⁸ Esta investigación no contó con un informante que diera cuenta de una denuncia formal ante alguna contraloría o instancia equivalente, por ello no se desarrolla esta práctica de manera directa sino que permanece como una referencia.

percibida por los otros agentes (con autoridad formal y eventualmente pares) como una acción desviada y corruptora del discurso institucional y de las formas profesionales de trabajo. Las narrativas de los agentes que no ejercen autoridad formal no son comprendidas por el Otro con autoridad como una denuncia indirecta debido a los riesgos asociados y las deficiencias del sistema, sino que son definidas como difamación y distorsión proveniente de un trabajador poco contributivo por su posición y estatus en el sistema. Lo cual confirma, en los agentes que administran la autoridad, los prejuicios organizacionales imputados a aquellos que no la ejercen.

En ese mismo sentido, las referencias biográficas contribuyen a explicar el arraigo de prejuicios respecto al servidor público que no ejerce autoridad. En general, la muestra de sujetos en esta investigación comparte una biografía familiar similar : la familia de origen es de escasos recursos económicos –al menos desde la generación de abuelos-, formación católica, introducción al trabajo desde la infancia o la adolescencia, violencia familiar proveniente de las figuras paternas, no obstante, un fuerte apego a la vida en familia, dificultades económicas para tener acceso a la educación formal, la cual fue básica y debió seguir desarrollándose en la adultez. Asimismo, la familia fue un contacto para el ingreso del sujeto a la APF⁸⁹ y se considera a esos parientes como sus mentores laborales más importantes.

Además, la exigencia temprana a trabajar, el costo de una educación formal especializada y asumir responsabilidades con la familia de creación han dificultado o limitado a esta generación de sujetos la consolidación de niveles académicos superiores, como lo exige el discurso de profesionalización. De la misma manera, estas condiciones obstaculizan la movilidad hacia otras alternativas de trabajo (sean públicas o privadas), por

⁸⁹ Cabe recordar que dichos parientes pertenecían de igual manera al grupo de personal que no ejerce autoridad.

lo que la opción de trabajo es continuar desarrollándose profesionalmente en la organización en la cual han integrado una expertise destacada. Se ha dicho ya que dicha experiencia y conocimiento laboral son capitales de tal valía que compensan la incompetencia y falta de ética del personal que administra autoridad formal.

Estos trazos biográficos favorecen la afirmación de prejuicios respecto al agente subordinado que ha cumplido más de 20 años en la misma posición del campo organizacional: sus capitales económicos son limitados, sus capitales culturales son básicos y sus vínculos sociales en la organización tienden a replicar el esquema de subordinación laboral.⁹⁰ A partir de esto es factible la argumentación de quienes asumen los discursos anticorrupción que se trata de agentes subordinados cuya competitividad limitada los motiva a realizar prácticas desviadas de la norma para estar a la altura de las exigencias, por lo cual es importante un ejercicio pleno de los mecanismos de control.

Los agentes con autoridad se presentan a sí mismos orientados por su compromiso institucional como una garantía que los coloca fuera de la necesidad de corromperse, a diferencia de las preocupaciones económicas de los equipos subordinados que parecen impulsarlos a prácticas desviadas. La desviación de su comportamiento respecto a las normas se justifica como resultado de las presiones y contingencias propias del campo organizacional, las irregularidades asociadas con el abuso de autoridad se califican como prácticas ineludibles para sobrellevar las cargas laborales impuestas por otros agentes con mayor autoridad formal y que desconocen el detalle del campo. Es decir, las inconsistencias del agente subordinado se deben a su falta de actualización profesional y a su extracción

⁹⁰ Estos datos corresponden al perfil de sujetos empíricos estudiados, sin embargo, la aseveración del prejuicio que observa a los agentes subordinados como agentes con capitales de menor valía se extiende asimismo a cualquier personal subordinado. El campo asocia el nivel jerárquico con un sistema de competencia ético-profesional.

social, y en complemento: las fallas del agente con autoridad se presentan debido a su desconocimiento especializado de operar en el campo organizacional.

Estas condiciones de prejuicio y estigma favorecen las inercias de connivencia y confabulación para compensar aquel reconocimiento/respeto que no se puede recibir dado las características biográficas y laborales, en dos sentidos: 1) justifican la exclusión de la promoción ascendente en el sistema, y 2) disculpan las insuficiencias de aquellos que han ascendido. Si los agentes excluidos del reconocimiento –independientemente de su posición en el campo- externalizan inconformidades apelando a este esquema y asumen una inercia denunciante, los agentes con autoridad suelen explicarlo como una actitud poco profesional que cuestiona la “vida institucional”. Así la balanza de los capitales culturales en el campo organizacional tiene entre sus contrapesos a las narrativas anticorrupción y de profesionalización frente a la narrativa de duelo productivo. Cada una argumenta las condiciones en que la ética y el mérito, así como la simulación de ambos, son necesarios en el desplazamiento de los sujetos por el campo laboral.

6.6.6 Los capitales y la continuidad de la corrupción

Los tipos de relaciones sociales, opuestas o complementarias, en el campo de la organización pública generan tensión por su atracción hacia los capitales económico, social y cultural. Éstos deben presentarse también en los términos de violencia de la corrupción en la organización pública conforme la muestra de estudio, y en consonancia con las premisas de trabajo. Para impulsar la idea de que la corrupción se comunica se propuso revisar a la corrupción como un proceso que admite el daño propio y de terceros para obtener beneficios personales o colectivos, mediante convenios inestables de violencia o seducción. Por ello,

estas conclusiones han desarrollado al capital social como el fundamento inicial para explicar la continuidad de prácticas de corrupción, no obstante la actualización institucional de los capitales culturales de la anticorrupción y la profesionalización.

El capital social en el campo de la organización pública es el conjunto de relaciones sociales que generan conocimientos y capacidades, consolidados por la expertise y la actualización profesional, y mantenidos por recursos conversacionales y de interacción organizacional. Este capital recalca la importancia de las asociaciones para la consecución de las metas organizacionales y del individuo en ésta, y que en este estudio se ha explicado en términos de la habilidad del sujeto para establecer convenios de sentido social que afiancen su legibilidad como agente competitivo y la de sus actos como legítimos y contributivos de la productividad. Sobre esta habilidad descansa la posibilidad de poner en circulación una identidad deseada y obtener su reconocimiento desde la otredad.

Se ha expresado asimismo que alrededor de la negociación que busca el establecimiento de una identidad respetable se tiende una serie de relaciones sociales en tensión temporal y espacial para generar, actualizar y proyectar dicha identidad según las causas y las consecuencias en juego. Por ello un mismo agente puede desplegar relaciones de connivencia, confabulación, retraimiento, ruptura o innovación según el convenio que desee prolongar, contener o suspender. De igual manera, dicho agente reflexiona y replantea la seducción o la violencia con que el Otro pretende negociar sus intereses de acuerdo con su posición relacional en el campo, en un momento específico. El incremento de este capital social tiene que ver con la posición de los sujetos desde la cual hacen un convenio y con el acervo de saberes y prácticas con que se presentan a negociar. En breve: ello redunda en la manera en que el agente será percibido y tratado en la vida ordinaria.

Las relaciones sociales sean de retraimiento (contención o aislamiento) o de comunicación definen el capital social de los sujetos. En un entorno de control y violencia, la capacidad para matizar una identidad como heroica, disciplinada, sumisa, etc., puede retribuir ganancias sociales como la solidaridad, camaradería, autoridad informal, liderazgo... que coloque al sujeto en posiciones de ventaja frente a aquel que le avanza en otro tipo de capitales. Y que de nuevo lo colocan en nuevas circunstancias de negociación. Lo importante es identificar que la comunicación o el retraimiento de la misma manera puede llevar a una posición de pérdida de capital en la forma de exclusión, expulsión, negación de autoría, humillación, entre otros. Por tanto, es inevitable la vinculación con el Otro cuando la corrupción, violenta o seductora, predomina en un entorno laboral.

Las habilidades de convenir la(s) identidad(es) legible(s) y deseable(s) pueden ser tan importantes como las propias prácticas y talentos profesionales, considerados como los indicadores de desempeño ético-profesional. El retraimiento social impuesto o voluntario es la forma ambicionada por el agente corrupto pues le deja desplegar sus propios convenios y discursos sin que se ejerza alguna contradicción. El tercero, ese Otro que atestigua el despliegue de los convenios de sentido del corrupto, a su vez debe elegir confrontarlo, aceptarlo o también retraerse. Una cadena de convenios de retraimiento es el capital social adecuado de la corrupción y la violencia asociada por el abuso de autoridad, éstas se arraigan ante la evasión, la complicidad y/o la alienación que dañan a los agentes y a la organización.

Los convenios de corrupción y de representación de legitimidad son un capital social inestable que procura revestirse de solidez inamovible, ese es uno de sus principales recursos simbólicos. Son acuerdos sociales que suscriben su propia finitud temporal, un alcance espacial y la movilidad de los involucrados, pues reconocen el peso de las circunstancias

contingentes frente a las estructurales del entorno, así como de sus propios intereses de posición; no obstante, su legibilidad de respetabilidad despliega apariencia de “realidad estable y provechosa” para los sujetos y la organización. La corrupción invita con éxito a sumarse al convenio o a voltear a otra parte, a justificar la propia vergüenza, a explicar el provecho de la humillación, a disfrutar las ganancias individuales o colectivas como un resultado heroico. Esta fórmula de comunicación se afianza en los riesgos reales o ficticios, pronosticados o demostrados, para quienes en algún momento y espacio optan por no suscribirse.

Otra forma de capital social alternativo a la denuncia o confrontación directa es una falsa-denuncia consistente en un intercambio de relatos que evidencia las prácticas desviadas de la norma propias o de terceros (connivencia y/o confabulación). Al reconocer los riesgos asociados a la denuncia en contralorías o en los tramos de control administrativo, se repliega la expresión a planos informales del campo organizacional y se establece cuáles son las redes sociales y condiciones adecuadas para expresar esa falsa-denuncia de corrupción y violencia correspondiente. No es una forma de silencio, no es un capital de secretismo o de reserva. Es una relatoría de la corrupción que vincula sujetos con propósitos diversos, pero entre ellos la restauración de la propia identidad en circunstancias conflictivas que le constriñen en algún modo.

La restauración de la identidad es un ejercicio social que aspira a circular por la red de relaciones sociales para dar cuenta de un conjunto de saberes que contribuyeron en algún sentido a resolver la vergüenza o la humillación de formar parte o atestiguar los atentados contra la dignidad de la persona y de cargo propios de la corrupción. Se procura un despliegue simbólico de las identidades involucradas para apropiarse de ciertas ganancias de reputación

y prevenir tendencias en los juicios posibles de nuevas situaciones organizacionales posibles. Contribuye asimismo a evaluar y redefinir las posiciones y relaciones de los sujetos en sus redes, para redistribuir las tensiones que parecen dirigirse a este sujeto.

Sobre este despliegue del capital social se hace posible asimismo la instalación o desarticulación del capital cultural. Los movimientos y negociaciones del capital social se orientan a dotar de mayor estabilidad y perdurabilidad los componentes del capital cultural. Los intercambios lingüísticos estratégicos (narrativas reiteradas), producidos mediante reflexividad y el ensayo-error de la práctica de construir una narrativa biográfica “congruente”, contribuyen a evidenciar los elementos que pueden tener en común un grupo de agentes: la pertenencia generacional (formación 1994-2012) y de estatus (más de 20 años en cargos que no ejercen autoridad), la participación de una problemática común (el abuso de autoridad que atenta contra la dignidad humana y la identidad creadora), un acervo compartido de saberes y prácticas, así como evidencia de sus capacidades reflexiva y potencial de agencia.

En esta investigación destacan principalmente dos: un conjunto de tipos identitarios con que los sujetos se presentan a realizar sus negociaciones sociales ordinarias, así como una narrativa de duelo productivo, los cuales engarzan otros capitales culturales como: los valores familiares, de grupos de referencia y organizacionales así como las relaciones entre éstos; los valores institucionalizados como los grados académicos, el currículo organizacional y extraorganizacional, la exhibición de la jerarquía mediante artefactos y apropiación de los espacios físicos y simbólicos del campo organizacional, entre otros. En su conjunto este capital cultural en un estado institucionalizado refleja una manera de ser de la organización pública que expresa un conflicto entre la ética de trabajo discursiva sustentada

en la meritocracia y el contraste con prácticas contrarias (paradójicas) al trabajo en equipo y al profesionalismo.

Los tipos identitarios y la narrativa de duelo productivo constituyen un capital cultural incorporado que ha logrado instalarse en los sujetos de la muestra y a partir de los cuales reflexionan sobre sí mismos, operan en su entorno organizacional de varias maneras y, algunos, procuran realizar ciertas innovaciones. Es un capital consolidado en procesos cruzados por una trayectoria profesional y discutido respecto los capitales culturales extraorganizacionales, que son propios a una generación de servidores públicos herederos de señalamientos de una generación precedente. Por tanto no se considera definitivo ni exhaustivo sino que su uso ordinario continúa moldeando sus contenidos y formas, sus usuarios y sus detractores.

Particularmente, la narrativa de duelo productivo reitera un rasgo cultural polémico: un desempeño profesional del servidor público que no ejerce autoridad formal fortalecido por su vasta experiencia técnica y su conocimiento organizacional, del cual adolecen los agentes que ingresan al servicio público respaldados por su expertise en otras organizaciones públicas o privadas. Ante un discurso institucional contemporáneo que señala a dicho sujeto subordinado como incompetente o proclive a la conducta desviada de la norma, esta narrativa ofrece un contrapeso para afirmar una alternativa: es justamente su apego al deber-ser y a la rutina que logra subsanar la incompetencia del agente “móvil” que ejerce o no autoridad formal. Para demostrarlo, en condiciones de menor riesgo, el sujeto de la narrativa se apoya en negociaciones de sentido de su desempeño laboral con un despliegue estratégico de los tipos de identidad y usando las fuerzas sociales anteriormente presentadas.

La siguiente tabla 41 es un esquema de articula los hallazgos expuestos conforme la noción de capital y el sistema de relaciones resultante.

Tabla 41. Capitales y sistema de relaciones de normalización de la corrupción en la organización pública

Capital cultural	Capital social	Capital económico
Tipos identitarios: cómplice, alienado, denunciante. Narrativas de: Duelo productivo Profesionalización del servidor público (sexenales) Anticorrupción (sexenales) Formación académica y expertise	Autoridad formal/informal Reputación de autor/ejecutor Dignidad humana y de cargo Ética profesional Capacidad para negociar con la violencia ordinaria del estigma y la corrupción.	Salarios Recompensas y estímulos
Sistema de relaciones		
No colaborativas ⁹¹	Connivencia y confabulación Retraimiento	Contribuyen al trabajo en equipo pero ponen en entre dicho las posiciones de autoridad y el mérito. Admiten violencia para negociar algún tipo de reconocimiento menor y/o representarse a sí mismo y a su obra como distinguidos. Riesgo: Contribuyen al estancamiento del sujeto subordinado. Ganancias: Hacen legible al sujeto subordinado por su inclusión social y productiva. Normalización de la corrupción
Colaborativa ⁹²	Confrontación (ruptura e innovación)	Coadyuva a evidenciar prácticas desviadas de la norma y a introducir innovaciones al sistema, sin embargo interrumpe la dinámica productiva y de equipo. Riesgos: Contribuyen a la exclusión del sujeto subordinado. Pueden sustituir la denuncia formal por la confrontación ordinaria entre agentes. Ganancias: Vuelven legible al sujeto subordinado por introducir transformaciones beneficiosas. Hacen legible al sujeto subordinado por discriminar al acto corrupto.

⁹¹ La competencia y la colaboración se unen con fines destructivos para otros.

⁹² La competencia y la colaboración vinculadas para beneficios en común.

Los discursos de mejora del desempeño ético-profesional en el periodo de estudio han asociado la dimensión de la incapacidad de estos sujetos burocráticos a una incompetencia y una corrupción de dimensiones internacionales. Esa es una argumentación que capitaliza las percepciones y problemáticas del servicio público de diversos actores sociales, y contribuye a la construcción de un “chivo expiatorio” (Allport 1971), al cual prestar atención evaluadora y constreñir su capacidad de interpelación a partir de pruebas de disciplina, obediencia e incrementos de productividad. El grupo que no ejerce autoridad formal es perfilado como el lugar social donde se deposita la responsabilidad de las problemáticas de la corrupción por incompetencia profesional.

De esa manera, en la organización pública se disminuye por ejemplo, la atención sobre la respectiva ineptitud y prácticas corruptas de los grupos que administran la autoridad formal en dinámicas de vida cotidiana (no obstante una afortunada formación académica nacional e internacional y una favorable extracción económica-social). Sin embargo, esta investigación apuesta por que la argumentación de la deficiencia ético-profesional ha empezado un desgaste de sentido respecto a las potenciales generaciones de servidores públicos, pues los aspirantes a trabajar en la APF ofrecen estudios de grado y posgrado, y una incipiente movilidad internacional académica, que compite o rebasa al promedio de la media burocracia actual.⁹³

Asimismo, las formas laborales provenientes de la iniciativa privada no obtuvo una réplica tal que lograran estabilizarse en los procesos de la organización pública, excepto por

⁹³ En 15 años casi se ha triplicado la proporción de jóvenes mexicanos con estudios profesionales: según los Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015, del INEGI, la escolaridad de cerca del 28% de los mexicanos entre 25 y 29 años de edad incluye al menos un grado aprobado en estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada, profesional (licenciatura, normal superior o equivalente), especialidad, maestría o doctorado. En tanto que en 1990, sólo el 9.4% de los jóvenes mexicanos de 18 años y más contaba con algún grado aprobado en el nivel superior (incluye profesional y posgrado), de acuerdo con el XI Censo General de Población y Vivienda 1990, del INEGI.

la introducción de algunas expresiones lingüísticas.⁹⁴ En cambio se mantuvieron rutinas tradicionales de trabajo, apelación a los tramos de autoridad formal, fortalecimiento de los mecanismos de control habituales, margen para designación discrecional de las promociones, entre otras; si bien estos elementos fueron revestidos por procesos de documentación diversa como las certificaciones de calidad y cartas públicas de compromiso social. Cabe apuntar que los sujetos provenientes de la iniciativa privada insertados en posiciones de autoridad continuaron sus desplazamientos en el sector público acompañando a los grupos políticos que los introdujeron, es decir, la práctica de la pertenencia no fue diferente de la que se conocía por grupos de servidores públicos tradicionales.

No se trata de arrojar el “manto ensangrentado del tirano” sobre un grupo de agentes –como se previno metodológicamente-, sino de mostrar la confrontación general entre los que poseen autoridad formal y los que no la ejercen en un momento histórico determinado (1994-2012), en la cual se involucran recursos simbólicos como el prejuicio y otras formas de violencia. El prejuicio y el estigma continuarán presentes en el sistema de relaciones de la organización pública, e incluirán nuevos elementos; probablemente la “renovación” discursiva adoptará los tonos y temáticas que crucen las preocupaciones internacionales y respondan a los intereses de los agentes políticos del país. Se trazarán nuevos compromisos en materia del servicio público, la ética y el perfil de quienes lo ministren, resguardados por la inclusión de indicadores de la metodología predominante. La tendencia augura un rediseño del perfil de los recursos humanos y su distribución en el campo asociado a indicadores de género, etnicidad, capacidades diferentes y plurilingüismo.

⁹⁴ Expresiones como capital humano, decálogo de valores, adaptación sistémica de la organización, propuestas de innovación, trabajador multitarea, liderazgo de proyecto, etc.

6.7 Comentarios finales de la investigación

Esta investigación comprende a las relaciones sociales a partir de la manera en que son vivenciadas por el Hombre, cree que la realización de las prácticas sociales -reflexiva y pragmática, simbólica e instrumental- es traspasada por dimensiones emocionales y subjetivas, que a su vez son modeladas por dicha dimensión social. Ver de esa manera al comportamiento social permite asomarse a una honda perspectiva de la existencia humana que ayuda a mostrar como prejuicioso al supuesto de que quienes son sujetos de la rutina no despliegan capacidades de agencia en el entorno laboral burocrático. Más importante aún, se afirma que la agencia más exitosa es la que obra sobre sí mismo como resultado de una lucha con el entorno, no sólo en el entorno.

Se presentó el marco político-ideológico que establece los cauces normativos a los saberes y prácticas de los individuos en la organización pública para señalar algunas condiciones que permiten la corrupción al sofocar las denuncias y las lides argumentativas, pues discriminan las versiones de institucionalidad provenientes de la enorme comunidad de sujetos que no ejerce autoridad. Asimismo, se presentaron algunos efectos de la violencia en las personas y en los procesos de producción, una vez que son afirmados como justificables determinados atentados contra el individuo en la satisfacción de las exigencias laborales.

Se destaca que es factible que el agente sin autoridad en la organización pública haga suya la experiencia personal exclusiva ante una determinación social, y se convierta en lo que él ha definido para sí mismo mediante su propia sensibilidad y desde su lugar de construcción de sentido, y no necesariamente en aquello que la comunidad espera que reproduzca. Su narrativa personal reitera a una narrativa colectiva, propia de un grupo ubicado en una posición determinada y que lidia en ese entorno a partir de sus recursos; el

análisis hermenéutico de la identidad narrativa, conforme Ricoeur (1995), exhibe la manera cómo este sujeto no demuestra la simpleza de lo que le pasó, sino presenta la serie de luchas por transformar sus condiciones, las de su grupo y, por supuesto, a sí mismo (Ingarden 1998, Campbell 1959).

Los agentes identifican las tradiciones políticas y laborales que les proveen recursos y capitales en la organización pública, así como aquella tradición de la clase social a la que pertenecen, pero también afirman la necesidad de cuestionar los elementos que los inquietan de esas referencias heredadas. A partir de ello y de sus aspiraciones en el horizonte, este sujeto edifica la existencia del agente que busca ser, no se trata de un plan de inicio de carrera, no se trata de un plan de vida, en cambio, el agente va descubriendo –puesto que lo vive, lo reflexiona y lo siente- la posibilidad de ser reconocido de una manera tal que le reporte beneficios y ganancias, entre ellas, reiteradamente estar al resguardo de la violencia del entorno, y presentar a sus grupos una identidad legible que le actualice su pertenencia.

En esta investigación se cree que la restauración de la identidad del sujeto en una posición social vulnerable no tiene que ver exclusivamente con el reconocimiento que Bourdieu (2007) denomina *miseria de posición*, es decir, el sujeto se revisa desde una perspectiva del macrocosmos donde observa a otros y logra relativizar su propia posición al señalar que “hay quienes están peor..., podría estar yo mucho peor...”. En cambio se afirma que la actitud de reconciliación y gratitud con la organización que los sujetos de esta investigación reiteran, también se afina en la propia valoración de lo que el agente ha logrado construir justamente por estar en esa posición no de miseria sino de re-semantizada exigencia; es decir, con un sentido sartriano se puede aventurar que no es que sólo vea la precariedad del Otro sino se concentra en revisar las propias virtudes y habilidades para estar

satisfecho con la posición que ha recreado para sí mismo a partir del lugar donde otros agentes y condiciones del campo sobre las que no tiene injerencia, parecen haberle depositado.

Exista o no un apego a la realidad referencial, las historias de vida y los relatos ordinarios del agente en su campo -con sus grupos y a través de sus redes- dan cuenta de que su narrador ha intervenido en el mundo pero, sobre todo, de que ha dotado de sentido a lo que ha vivido para obrar en consecuencia. La ilusión biográfica de los agentes en entornos de corrupción expone una existencia social que logra reconstruir con cierta armonía a las confrontaciones, los costos y los desplazamientos limitados de una manera satisfactoria tal que -como se ha visto en esta investigación-, los agentes exponen la gratitud de pertenecer a un campo y a una determinada forma de producción. La ilusión biográfica capitaliza un proceso de resemantización que entremezcla marcas de violencia, vergüenza y humillación asociadas con las de dignidad, pertenencia, producción colectiva e institucionalidad. En cualquier caso, el lenguaje y la comunicación, aun en una comunidad de control y rutina, permiten al agente afirmar que él es un sujeto transformado por su historia y espera ser reconocido por llegar a ser lo que ha logrado.

La vergüenza de narrar tanto la humillación como la vergüenza en el campo laboral forma un doble nudo para las prácticas de la denuncia formal y en las relatorías de vida cotidiana. En ese orden de ideas, se afirmó que el silencio es un argumento político, que la práctica corrupta no existe si no es porque se establecen convenios de sentido social legitimador alrededor de ella, por tanto -más que no hablar de ello o desconocer lo que se ha corrompido- lo corrupto se establece básicamente porque hay prácticas que lo “blanquean”, que lo incorporan y lo mantienen activo como un soporte más de los procesos productivos y discursivos. Y cuando se obtienen resultados de trabajo –sin evaluar la posibilidad de lo

contrario- se justifica dicha práctica desviada por su aportación de energía y capitales. Si hay ganancias que cosechar, aún aquellas mínimas de acomodarse al gusto de un tercero violento o seductor, se cierra el contrato por conveniencia de la conducta desviada por ese espacio y en un tiempo determinado.

Se afirma, por último, que narrar sobre la existencia de sí mismo puede ser un ejercicio ético de liberación de la subordinación violentada, frente a aquellas otras relatorías de complacencia alienadas y de retraimiento de los sujetos atemorizados o seducidos por la corrupción. Pero de igual manera, narrar sobre las confrontaciones, las ganancias y las pérdidas tiene un sentido integrador con su comunidad, de presentarse o representarse de una manera en que el Otro lo perciba con alguna dinámica social empática, y asimismo permite construir ocasiones de encuentros que restablezcan con menor dificultad la reconciliación con el entorno, sus agentes y las dinámicas, entre ellas las de no-movilidad ascendente, el abuso de autoridad, el robo del mérito y el descrédito a la reputación. Narrar y documentar la violencia con ocasión del trabajo puede desarrollar el impulso de inspirar a otros más que ser recompensado por los otros, y así generar una reapropiación del cargo, de su posición en la organización pública y de la valía de su obra.

Bibliografía

- Abrego, Jesús Octavio. 1987. Evaluación de funcionarios públicos. Ponencia presentada en el Premio Instituto Nacional de la Administración Pública. México.
- Ades Alberto y Rafael Di Tella. 1997. The new economics of corruption: A survey and some new results (15-52). *Political Studies*. XLV: 496-515.
- Agnew, John A. 2011. Space and Place. *The SAGE Handbook of Geographical Knowledge*, editado por John Agnew y David Livingston. 316-330. SAGE Publications.
- Alfie Cohen, Miriam y Luis H. Méndez. 2000. La sociedad del riesgo: amenaza y promesa. *Sociológica*, 15 (43): 173-201.
- Alvesson, Mats. 2002. *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications.
- Allport Gordon W. 1971. *La naturaleza del prejuicio*. Argentina: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Andvig, Jens, Odd-Helge Fjeldstad, Inge Amundsen, Tone Sissener and Tina Soreide. 2001. Research of corruption. A policy oriented survey. Bergen/Oslo: Chr. Michelsen Institute and Norwegian Institute for International Affairs.
- Aragüés Aldaz, José. 2010. ¿Dónde queda la ética? *Ssociólogos. Blog de Sociología y actualidad*. <http://ssociologos.com/2014/10/10/donde-queda-la-etica/> (10 de octubre de 2014).
- Aramendi Sánchez, Pablo. 2009. El acoso laboral y el acoso moral: propuestas para su distinción conceptual y para su protección judicial. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, 75 (2): 115-136. <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/13856> (13 de agosto de 2014).
- Arellano Gault, David. 2009. La burocracia mexicana como actor: construyendo las bases para su análisis empírico. En *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. <http://nuevomundo.revues.org/48083>; DOI: 10.4000/nuevomundo.48083 (11 de mayo de 2014).
- Arfuch Leonor 2010. Sujetos y narrativas. *Acta sociológica* (53): 119-41.
- _____. (compiladora). 2005. *Identidades, sujetos y subjetividades*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Argyris, Chris y Donald A. Schön. 1978. *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective* C.A. Chicago: The Dryden Press. Consultado en http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_077_078_19.pdf (11 de octubre de 2014).
- Arteaga, Nelson y Adrián López. 2002. *Policía y corrupción*. México: Universidad Autónoma del Estado de México, Plaza y Valdéz.
- Arruda, Angela y Martha de Alba (coordinadoras). 2007. *Espacios imaginarios y representaciones sociales. Aportes desde Latinoamérica*. México: Antrhopos. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Augé, Marc. 2000. *Los no lugares. Espacio del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Barcelona: Gedisa.
- _____. 1998. *Las formas del olvido*. Barcelona: Gedisa.
- Auditoría Superior de la Federación. 2012. *Diseño y operación de indicadores de evaluación en la Administración Pública*. México.
- Azaola, Elena. 2012. La violencia de hoy, las violencias de siempre. *Desacatos* (40): 13-32.
- Basave Benítez, Agustín. 2011. *Mexicanidad y esquizofrenia. Los dos rostros del mexicano*. México: Océano Expres.

- Basoredo Ledo, Carmelo y Joseba López Basterra. 2013. Bases de un modelo de evaluación de méritos profesionales en la Administración Pública, centrado en el desempeño. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas* (5): 8-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4566361> (4 de noviembre de 2014).
- Bauman, Zygmunt. 2011. *La sociedad sitiada*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- _____. 2008. *Modernidad y holocausto*. México, D.F.: Sequitur.
- Beck, Ulrich. 2012. España. La política económica de la inseguridad. *El país*. Especial. La socialdemocracia en crisis. 27 de mayo de 2012.
- _____. 2008. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. España: Bolsillo Paidós.
- _____. 2002. *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. 1998. *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- _____. 1996. Teoría de la sociedad del riesgo. En J. Berian (compilador), *Las consecuencias perversas de la modernidad*. Barcelona: Anthropos.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann. 2001. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Bergman, Marcelo. 2012. La violencia en México: algunas aproximaciones académicas. *Desacatos*, (40): 65-76.
- Berlant, Lauren. 1998. Intimacy: a special issue. On *Intimacy*. *Critical Inquiry*, University of Chicago Press, 21 (2): 281-288 https://www.jstor.org/stable/1344169?seq=1#page_scan_tab_contents (14 de mayo de 2017).
- Blumer, Herbert. 1969. *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. España: Hora.
- Bourdieu, Pierre. 2011. La ilusión biográfica. *Acta sociológica*, (56): 121-128.
- _____. 2008. *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- _____. 2007. *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- _____. 2001. *Poder, derecho y clases sociales*. España: Desclée de Brouwer
- _____. 1999. *Meditaciones Pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- _____. 1997. *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- _____. 1996. *Cosas Dichas*. Barcelona: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre y Jean Claude Passeron. 1996. *La reproducción. Elementos para una teoría de enseñanza*. México, D.F.: Distribuciones Fontamara.
- Bourdieu, Pierre y Loïc J.D. Wacquant. 1995. *Respuestas por una Antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Brandt, Ron. 1995. Punished by rewards? A conversation with Alfie Kohn. *Educational leadership*. (53)1: 13-16.
- Buttler, Judith. 2006. *Vida precaria: el poder del duelo y la violencia*. Buenos Aires: Paidós.
- _____. 2001. *Mecanismos psíquicos del poder. Teorías sobre la sujeción*. España: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia e Instituto de la Mujer.
- Cabrero Mendoza, Enrique. 2011. *Administración pública*. México: Siglo XXI editores.
- Cámara de Diputados LIX Legislatura. Centro de Estudios Sociales de Opinión Pública 2005. *Indicadores de gobernabilidad y democracia en México*. México: Cámara de Diputados LIX Legislatura.
- Camp, Roderic Ai. 1996. *El reclutamiento político en México*. México: Siglo XXI.
- Campbell, Joseph. 1959. *El héroe de las mil caras*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Cárdenas del Río, Lázaro. 1934. Discurso en la toma de protesta como presidente de la República mexicana. Cámara de Diputados. 1996. *Los presidentes de México ante la Nación: informes, manifiestos y documentos de 1821 a 1966*. México: XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.
- Cárdenas García, Jaime y María de la Luz Mijangos. 2006. Acerca del marco teórico de la corrupción. *Estudios jurídicos en homenaje a Martha Morineau. Sistemas jurídicos contemporáneos*, coordinado por Nuria González Martín. 167-226. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- _____. 2005. *Estado de Derecho y corrupción*. México: Porrúa, UNAM.
- Carey, James W. 1989. *Communication as culture: Essays on media and society*. Boston: Unwin Hyman.
- Casar, María Amparo. 2016. *México: Anatomía de la corrupción*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).
- Casas, María de la Luz. Espacios de convivencia y de reencuentro. Nuevas formas de entender a las identidades desde la cultura tecnológica. *Diálogos de la comunicación*. Reviste digital. FELAFACS: 86-96.
- Castells, Manuel. 2001. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad. Vol. II*. México: Siglo XXI.
- Castoriadis, Cornelius. 1975. *La institución imaginaria de la sociedad 1*. Barcelona: Tusquets.
- Cazzola, Franco. 2006. Conceptualizando la corrupción. *Metapolítica*. 10 (45): 41-51.
- _____. 1997. El imaginario social instituyente. *Zona Erógena*. (35). <http://www.edu.car>
- Cerrillo i Martínez, Agustí. 2005. *La gobernanza hoy: 10 textos de referencia*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Chappell, Duncan and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at work*. Geneve: International Labour Office.
- Connelly Michael y Jean Clandinin. 1995. Relatos de experiencia e investigación narrativa. En *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación*, compilado por Jorge Larrosa, 11-51. Barcelona: Laertes.
- Coetzee, John Maxwell. 2008. *Contra la censura: Ensayos sobre la pasión por silenciar*. Barcelona: Debolsillo.
- Comisión de las Comunidades Europeas. 2004. *La gobernanza europea. Un libro blanco*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas. .
- Connelly. Michael and D. Jean Clandinin. 1990. Stories of experience and narrative inquiry. *On Educational researcher*, 19 (5): 2-14.
- Connolly, Priscilla. 2015. La gobernanza de la movilidad: para una evaluación crítica de los bienes y servicios de transporte. Ponencia en el II Seminario Internacional sobre teoría urbana, Universidad Nacional de Colombia.
- Cornejo, Marcela, Francisca Mendoza y Rodrigo C. Rojas. 2008. La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psykhe*. 17 (1): 29-39.
- Crang, Mike. 2011. Time. En *The SAGE Handbook of Geographical Knowledge*, editado por John Agnew y David Livingston. SAGE Publications: 331-343.
- _____. 2003. Qualitative methods: touchy, feely, look-see? *On Progress in Human Geography* 27 (4): 494-504.

- <http://www.unc.edu/courses/2006spring/geog/203/001/Crang.pdf> (11 de junio de 2014).
- Crozier, Michel. 1974. *El fenómeno burocrático*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Cruz Jiménez, Francisco. 2014. *Los juniors del poder*. México, D.F.: Temas de hoy.
- Cuneo Bosco, Mario. 2013. La ontología de Roman Ingarden acerca de los objetos temporales: análisis y proyecciones. *Revista de filosofía* (69): 83-98. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602013000100008> (28 de octubre de 2016).
- Curiel, Ochy. 2002. Identidades Esencialistas o Construcción de Identidades Políticas. El dilema de las Feministas Negras. *Otras Miradas*. II (2) : 96-113.
- Curso de ética pública y responsabilidades administrativas*. Ciudad de México: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública.
- Das, Veena. 2007. *Life and words. Violence and the descent into the ordinary*. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
- De Gaulejac, Vincent. 2015. *Las fuentes de la vergüenza*. España: Sapere Aude.
- _____. 2014. “Vincent de Gaulejac y las paradojas de la vida cotidiana”. *Cisolog. Ciencia Sociológica*. <http://cisolog.com/sociologia/vincent-de-gaulejac-y-las-paradojas-de-la-vida-cotidiana/> (27 de noviembre de 2017).
- _____. y Haydeé Silva Ochoa. 2002. Memoria e historicidad (Memory and historicity). *Revista Mexicana de Sociología* 64(2):31-46.
- Della Porta, Donatella y Yves Meny. 2006. Democracia y corrupción. *Metapolítica*. 10(45): 35-39.
- Della Porta, Donatella. 2001. Corrupción política. *GAPP* (21): 23-34.
- Douglas, Mary. 1996. *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós.
- Eckstein, Susan. 1999. *El Estado y la pobreza urbana en México*. México, D.F.: Siglo XXI.
- El País*. 1990. Vargas Llosa: “México es la dictadura perfecta”. 1 de septiembre.
- Elías Calles, Plutarco. 1928. Discurso en la toma de protesta como presidente de la República mexicana. En Cámara de Diputados. 1996. *Los presidentes de México ante la Nación: informes, manifiestos y documentos de 1821 a 1966*. México: XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.
- Ema López, José Enrique. 2004. Del sujeto a la agencia (a través de lo político). *Athenea digital* (6): 1-24. <http://atheneadigital.net/article/view/n5-ema/114-pdf-es> (9 de junio de 2016).
- Escalante Gonzalbo, Fernando. 1989. La corrupción política: Apuntes para un modelo teórico. *Foro Internacional. El Colegio de México*, 30 (2): 328-345.
- Evia Loya, Romeo Arturo. 2007. *El marco normativo del combate a la corrupción*. México: Porrúa.
- Eyraud, Francois y William Salter. 2006. Preface. En Chappell, Duncan and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at work*. Geneve: International Labour Office.
- Farrell, Dan and James C. Petersen. 1984. Commitment, Absenteeism and Turnover of New Employees. *On Human Relations*, August, 1984, 37: 681-692.
- Feixa, Carles. 2015. La imaginación autobiográfica. *Nómadas* (18): 80-93. <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105117890010.pdf> (5 de marzo de 2015).
- Fernández Christlieb, Pablo. 2004. *El espíritu de la calle. Psicología política de la cultura cotidiana*. México: Anthropos. Universidad de Querétaro.

- https://books.google.com.mx/books/about/El_esp%C3%ADritu_de_la_calle.html?id=g1hw_eWGrw0C&redir_esc=y (9 de noviembre de 2014).
- Fernández Poncela, Anna María. 2009. *La investigación social. Caminos, recursos, acercamientos y consejos*. México: Trillas.
- Flores, Ivonne. 2005. Identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a un espacio social: una discusión teórica. *La palabra y el Hombre*, Universidad Veracruzana (136): 41-48.
- Flórez, Cirilo. 2011. Historia y narratividad. *Azafea: Revista de Filosofía*. (13): 41-58.
- Fondevila, Gustavo. 2008. El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70 (2): 305-329.
- Franco, Jean. 2003. Cuerpos dolientes: narrativas de globalización. *Guaragua*, (16): 54-60. http://www.jstor.org/stable/25596324?seq=1#page_scan_tab_contents (29 de abril de 2016).
- Fried Schnitman, Dora. 1994. Introducción: ciencia, cultura y subjetividad. En *Nuevos Paradigmas, Cultura y Subjetividad*. En ídem, 15-34. Buenos Aires: Paidós.
- Galindo Cáceres, Jesús. 2011. *Ingeniería en comunicación social y deporte*. México: Instituto de Altos Estudios sobre Deporte, Cultura y Sociedad.
- _____. 2007. Comunicología y epistemología. El tiempo y las dimensiones sistémicas de la información y la comunicación. *Estudio sobre las culturas contemporáneas*, XIII (26): 9-24. <http://www.redalyc.org/pdf/316/31602602.pdf> (12 de marzo de 2014).
- _____. 2005. Sobre comunicología y comunicometodología. Primera guía de apuntes sobre horizontes de lo posible. *Culturales*, I (1): 7-28. <http://www.redalyc.org/pdf/694/69410102.pdf> (12 de marzo de 2014).
- García Acosta, Virginia. 2005. El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. *Desacatos*, (19): 11-24. <http://www.redalyc.org/pdf/139/13901902.pdf> (28 de mayo de 2016).
- García Canclini, Néstor. 2011. *La sociedad sin relato. Antropología y estética de la inminencia*. México: Katz Editores.
- _____. 1990. *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México: Grijalbo.
- García Gutiérrez, Antonio. 2007. *Desclasificados. Pluralismo lógico y violencia de la clasificación*. Barcelona: Anthropos.
- Giddens, Anthony. 2001. *Consecuencias de la Modernidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- _____. 1998. *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu.
- Giménez Montiel, Gilberto. 2015. La cultura como identidad y la identidad como cultura. En *Estudios culturales*. <https://estudioscultura.wordpress.com/2012/03/13/gilberto-gimenez-la-cultura-como-identidad-y-la-identidad-como-cultura/> (29 de enero de 2015).
- _____. 2005. *Teoría y análisis de la cultura. Volumen I*. México: CONACULTA.
- _____. 2000. Materiales para una teoría de las identidades sociales. En *Decadencia y auge de las identidades*, coordinado por José Manuel Valenzuela Arce México: El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés.
- _____. 1996. La identidad social o el retorno del sujeto en Sociología. En *Identidad: análisis y teoría, simbolismo, sociedades complejas, nacionalismo y etnicidad. III Coloquio Paul Kirshhoff*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Gobierno de la República. 2013. Plan Nacional de Desarrollo. 2013-2018. México.
<http://pnd.gob.mx/>
- _____. 2007. Plan Nacional de Desarrollo. 2007-2012. México.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd.htm>
- _____. 2001. Plan Nacional de Desarrollo. 2001-2006. México.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd.htm>
- _____. 1995. Plan Nacional de Desarrollo. 1995-2000. México.
<http://zedillo.presidencia.gob.mx/pages/pnd.pdf>
- Goffman, Erving. 2006. *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- _____. 1997. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- _____. 1972. *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- González de la Fe, Teresa. 2003. El Interaccionismo simbólico. En *Teoría sociológica moderna* coordinado por Salvador Ginner, 167-218. España: Ariel Sociología.
- González de Rivera, José Luis. 2007. Estrés por mobbing. La clínica del acoso psicológico en el trabajo. Conferencia Invitada en el Segundo Simposio de Psicología y Salud Ocupacional, Universidad de Puerto Rico.
- _____. 2000. El síndrome de acoso institucional. *Diario Médico*: 14.
https://www.researchgate.net/publication/238792491_El_sindrome_del_acoso_institucional (22 de agosto de 2017).
- Goyalde, Patricio. 2009. *La interpretación, el texto y sus fronteras*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Guba, Egon e Yvonna S. Lincoln. 2000. Paradigmas en competencias en la investigación cualitativa. En *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, compilado por Catalina A. Denman y Jesús Armando Haro, 113-46. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Guber, Rosana. 2001. *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Guerrero Orozco, Omar (coordinador). 2003. *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Una apreciación administrativa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- _____. 2000. *Teoría administrativa del Estado*. México: Oxford University.
- Haarstad, Havard. 2008. Globalización, narrativas y redes: Conflictos sobre la actividad minera en Tambogrande, Piura. *Espacio y Desarrollo*, (20): 87-107.
- Habermas, Jürgen. 1999. *Teoría de la acción comunicativa, I. Racionalidad de la acción y racionalización social*. Taurus Humanidades. España: Taurus Humanidades.
- _____. 1992. *Teoría de la acción comunicativa, II. Crítica de la razón funcionalista*. España: Taurus Humanidades.
- Hall, Stuart y Paul Du Gay (compiladores). 2003. *Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Haller, Dieter and Cris Shore (editors). 2005. *Corruption. Anthropological perspectives*. London: Pluto Press.
- Hamme, Martyn y Paul Atkinson. 1994. *Etnografía. Métodos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Hannam, Kevin, Mimi Sheller and John Urry. 2006. Editorial: Mobilities, immobilities and moorings. *Mobilities*. I (1): 1-22. Routledge.

- <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17450100500489189> (28 de agosto de 2015).
- Haro Bélchez, Guillermo. 2003. Bases para la implantación del servicio profesional de carrera. En *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Una apreciación administrativa* coordinado por Omar Guerrero. 2003. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández y Pilar Baptista. 2006. *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Silvestre Manuel. 2015. La imbricación discursiva: tres miradas de lo otro. *Fuentes humanísticas*, (50): 207-215. <http://fuenteshumanisticas.azc.uam.mx/index.php/rfh/article/view/56/55> (20 de septiembre de 2016).
- Hidalgo, Cecilia. 2006. Reflexividades. *Cuadernos de Antropología Social*, (23): 45-56. <http://www.redalyc.org/pdf/1809/180914247004.pdf> (13 de noviembre de 2015).
- Hiernaux-Nicolas, Daniel. 2005. ¿Identidades móviles o movilidad sin identidad? El individuo moderno en transformación. *Revista de Geografía Norte Grande*, Pontificia Universidad Católica de Chile, (34): 5-17. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30003401> (12 de febrero de 2015).
- Hirschman, Albert. 1970. *Exit, voice and loyalty. Response to decline in firms, organizations and states*. Harvard University Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI. 2014. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, 2014, ENCIG. Marco Conceptual. México: INEGI.
- _____. 2014. Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2013, ENCIG. Marco Conceptual. México: INEGI.
- _____. 2012. Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2011, ENCIG. Marco Conceptual. México: INEGI.
- Ingarden, Roman. 2005. *La comprensión de la obra literaria*. México: Universidad Iberoamericana.
- _____. 1998. *La obra de arte literaria*. Taurus. Universidad Iberoamericana. https://books.google.es/books?id=WS2G2h8kq6gC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- International Labour Organization. 2003. Code of practice on workplace violence in service sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of experts to develop a code of practice on violence and stress at work in services: A threat to productivity and decent work. Geneva.
- Jaime, Edna, Eréndira Avendaño y Mariana García. 2012. *Rendición de cuentas y combate a la corrupción: Retos y desafíos*. Colección sobre Rendición de Cuentas. México: Secretaría de la Función Pública.
- James L. Peacock and Dorothy C. Holland. 1993. The narrated self: Life stories in process. *Ethos*. 21 (4): 367-383. Published by Wiley on behalf of the American Anthropological Association. <http://www.jstor.org/stable/640577>.
- Jakobson, Roman. 1981. *Ensayos de lingüística general*. Barcelona: Seix Barral.
- Jodelet, Denise. 2008. El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales. En *Cultura y representaciones sociales. Un espacio interdisciplinario*. (5). <http://www.culturayrs.org.mx/revista/num5/Jodelet.html> (12 de agosto de 2015).

- Ki-moon, Ban. 2015. Mensaje para el acto de celebración del 70 aniversario de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/un70/es/content/sgmessage> (24 de agosto de 2015).
- Kohn, Alfie. 1999. *Punished by rewards. The trouble with glod stars, incentive plans, A's, praise and others bribes*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Kunda, Gideon. 1992. *Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- León, Christian. 2015. Etnograffias alucinadas y onirismo epistemológico. Entrevista a Josep M. Catalá. En *Spondylus. Boletín electrónico*, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. 23 de junio. <http://www.uasb.edu.ec/web/spondylus/contenido?joseph-maria-catala-el-documental-es-una-forma-del-mundo-del-ayer->
- Ley Federal de Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de abril de 1970, última reforma del 17 de enero de 2006.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. *Diario Oficial de la Federación*, México, 28 de diciembre de 1963, última reforma publicada el 2 de abril de 2014.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. *Diario Oficial de la Federación*, México, 13 de marzo de 2002, última reforma publicada en el DOF 15 de junio de 2012.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*, México, 1 de febrero de 2007.
- Lomnitz-Adler, Claudio. 2000. *Vicios públicos, virtudes privadas: corrupción en México*. México: CIESAS y Miguel Ángel Porrúa.
- López Mateos, Adolfo. 1958. Discurso en la toma de protesta como presidente de la República mexicana. En Cámara de Diputados. 1996. *Los presidentes de México ante la Nación: informes, manifiestos y documentos de 1821 a 1966*. México: XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados.
- López Presa, Juan Antonio. 1999. (coordinador). *Corrupción y cambio*. México: Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo. Fondo de Cultura Económica.
- Lees, Loretta. 2011. *Space and culture*. London: University of London.
- Luhmann, Niklas. 2006. *Sociología del riesgo*. México: Universidad Iberoamericana. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente.
- Malem, Jorge F. 2002. *La corrupción: aspectos éticos, económicos, políticos y jurídicos*. Barcelona: Gedisa.
- Mayntz, Renate. 2005. Nuevos desafíos de la teoría de la gobernanza. En *La gobernanza hoy: 10 textos de referencia*, coordinado por Agustín Cerillo i Martínez. Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya. Instituto Nacional de Administración Pública.
- _____. 2001. El estado y la sociedad civil en la gobernanza moderna. En Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/021-octubre-2001/el-estado-y-la-sociedad-civil-en-la-gobernanza-moderna> (21 de junio de 2015).
- Mariñez Navarro, Freddy. 2016. La dimensión relacional del gobierno abierto y el liderazgo colaborativo. *Espiral* (Guadalajara), 23 (65): 47-87. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652016000100002&lng=es&tlng=es. (23 de junio de 2016).

- Martínez García Beatriz. 2005. Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En Schvarstein, L., *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós: 51-69.
- Marván, María, Fabiola Navarro, Eduardo Bohórquez y Hugo Concha. 2015. *La corrupción en México: percepción, prácticas y sentido ético. Encuesta Nacional de Corrupción y Cultura de la Legalidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mead, George Herbert. 1973. *Espíritu, persona y sociedad*. España: Ediciones Paidós Iberoamérica. Paidós Básica.
- Mercado, Asael y Alejandrina Hernández. 2010. El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. (53): 229-251.
- Meyer, John P. and Natalie J. Allen. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, I (1): 61-89.
- Mills, Charles Wright. 2003. *La imaginación sociológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Morales, José Francisco. 1999. La identidad social. *Antropológica. Revista de Etnopsicología y Etnopsiquiatría*, (3): 79-112.
- Moscovici, Sergej. 2000. *Social representations. Explorations in social Psychology*. Cambridge: Polity Press.
- Morris, Stephen de. 1992. Corrupción y política en el México contemporáneo. México, D.F.: Siglo XXI.
- Moscovici, Sergej. 2000. *Social representations. Explorations in social Psychology*. Cambridge: Polity Press.
- Néspolo, Jimena. 2007. El problema de la identidad narrativa en la filosofía de Paul Ricoeur. *Orbis Tertius*, XII (13). <http://www.orbistertius.unlp.edu.ar/> (8 de julio de 2015).
- Olvera Rivera, Alberto. 2009. *La rendición de cuentas en México: Diseño institucional y participación ciudadana*. Cuadernos sobre Rendición de Cuentas. México: Secretaría de la Función Pública.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. OCDE. 2011. *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*. México: OECD Publishing.
- Organización de Estados Americanos. OEA. 1996. Convención Interamericana contra la Corrupción. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-58.html>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. Perspectivas laborales y sociales en el mundo. Tendencias en 2015: Resumen. Informe del 20 de enero de 2015. http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337072/lang-es/index.htm
- _____. Informe sobre el trabajo en el mundo, 2014. El desarrollo a través del empleo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf
- _____. 2008. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Suiza: OIT. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm
- _____. 2003. La violencia en el trabajo. *Educación Obrera*, 4(133). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf.
- _____. Memorias del director general: Trabajo Decente. 87ª reunión. Ginebra, junio de 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- _____. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 86ª reunión. Ginebra, junio de 1998. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>
- Organización Mundial de la Salud.OMS. 2002. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/112670/1/9275315884_spa.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. ONU. 2013. *Gobernanza*. UN Publications, New York <http://www.un.org/es/globalissues/governance/> (29 de enero de 2014).
- _____. 2004. *Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción*. Nueva York: Naciones Unidas. <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/corruptcao/convencao.html>
- Pascale, Richard. 1985. The paradox of "corporate culture": Reconciling ourselves to socialization. *California Management Review*, XXVII (2): 26-41. <http://webpace.ship.edu/nwgoates/OB/paradox.pdf> (29 de agosto de 2017).
- Peschard, Jacqueline. 2010. El derecho de acceso a la información y la universidad pública. *Universidades*, LX (45): 11-17. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37316228003> (12 de julio de 2015).
- Peters, Guy B. y Jon Pierre. 2005. ¿Gobernanza sin gobierno? Replanteándose la administración pública. En *La gobernanza hoy: 10 textos de referencia*, compilad por Agustín Cerillo, 99-122. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Pfeffer, Jeffrey. 1997. *New directions for organization theory. Problems and prospects*. United States of America: Oxford University Express.
- _____ and Gerald Salancik. 2003. *The external control of organizations. A resource dependence perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Pole, Kathryn. 2009. Diseño de metodologías mixtas: Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Renglones. Revista Arbitrada en Ciencias Sociales y Humanidades* (60) 1: 37-42.
- Presidencia de la República Mexicana. 2015. *8 Acciones ejecutivas para prevenir la corrupción*. <http://www.presidencia.gob.mx/8-acciones-ejecutiivas-para-prevenir-la-corrupcion/> (19 de abril de 2017).
- _____. 2013. *Estrategia Digital Nacional para el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. México: Coordinación de Estrategia Digital Nacional.
- _____. 2008. Programa Especial de Mejora de la Gestión Pública en la Administración Pública Federal 2008-2012. México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2001a. Modelo Estratégico para la Innovación y la Calidad Gubernamental. México: Oficina de la Presidencia para la Innovación Gubernamental.
- _____. 2001b. *Agenda Presidencial de Buen Gobierno*. México: Oficina de la Presidencia para la Innovación Gubernamental.
- _____. 1996. Decreto por el que se aprueba el programa especial de mediano plazo denominado Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000. *Diario Oficial de la Federación* del 28 de mayo de 1996. México.
- _____. 1988. *Las razones y las obras: Gobierno de Miguel de la Madrid. Crónica del Sexenio 1982-1988*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Quintela, Roberto Luis. 2005. *Crisis bancaria y corrupción*. Buenos Aires: Dunken.
- Rauch, James and Peter B. Evans. 2000. Bureaucratic structure and bureaucratic performance in less developed countries. *Journal of Public Economics* (75): 49-71

- Ramírez, José Ernesto. 1998. Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad. *Innovar. Revista de ciencias administrativas y sociales*. (12): 45-63.
- Raphael de la Madrid, Ricardo. 2014. *Mirreynato. La otra desigualdad*. México, D.F.: Editorial Planeta Mexicana, Temas de hoy.
- Reguillo Cruz, Rossana. 1996. Ensayo(s) sobre la(s) violencia(s): Breve agenda para la discusión. *Signo y pensamiento*. XV (29): 23-30. <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/3068> (16 de mayo de 2015).
- Retamozo, Martín. 2012. Constructivismo: Epistemología y metodología en las ciencias sociales. En *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. Enrique de la Garza Toledo y Gustavo Leyva (coords.), 325-351. México: Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa.
- Reynaga Obregón, Sonia. 2010. Perspectivas cualitativas de investigación en el ámbito educativo. La etnografía y la historia de vida. En *Tras las vetas de la investigación cualitativa. Perspectivas y acercamientos desde la práctica*, coordinado por Rebeca Mejía y Sergio Sandoval, 123-154. México: ITESO.
- Rezzoagli, Bruno Ariel (coordinador). 2005. *Análisis jurídico, económico y político*. México: Porrúa, Universidad Anáhuac.
- Rhodes, Roderick A. 2005. La nueva gobernanza: gobernar sin gobierno. En *La gobernanza hoy: 10 textos de referencia*, compilado por Agustín Cerillo, 99-122. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Rhodes, Roderick Arthur. 2010. Las tres oleadas de la gobernanza. *Boletín del Instituto de Gobernanza y Dirección Pública de ESADE*. Bussines school. <http://www.esade.edu/public/modules.php?name=news&idnew=627&newlang=spanish> (11 de agosto de 2014).
- Ricoeur, Paul. 2008. *El conflicto de las interpretaciones. Ensayos de hermenéutica*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- _____. 2002. *Del texto a la acción. Ensayos de hermenéutica II*. México: Fondo de Cultura Económica.
- _____. 2000a. Narratividad, fenomenología y hermenéutica. *Analisi* (25): 189-207. <http://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n25/02112175n25p189.pdf> (22 de noviembre de 2016).
- _____. 2000b. *La memoria, la historia, el olvido*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- _____. 1995. *Tiempo y narración, III. El tiempo narrado*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. 1989. *Educación y política. De la historia personal a la comunión de libertades*. Buenos Aires: Editorial Docencia.
- Riquelme, Alfonso. 2006. Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Ciencias Sociales On line*, III (2): 39-57. <http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Mobbing,%20Un%20Tipo%20de%20Violencia%20en%20el%20Lugar%20de%20Trabajo%202008.pdf> (8 de septiembre de 2017).
- Robinson, Sandra L., Jane O'Reilly and Wei Wang. 2013. Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39 (1):203-231. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206312466141?journalCode=joma> (12 de septiembre de 2017).

- Rodríguez Estrada, Mauro. 2007. *Manual Anticorrupción. Del moralismo a los valores*. México: Trillas.
- Rogers, Carl. 2000. *El proceso de convertirse en persona: Mi técnica terapéutica*. España: Paidós.
- Rose-Ackerman, Susan. 2006. *La corrupción y los gobiernos: causas, consecuencia y reforma*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. 2001. *La corrupción y los gobiernos. Causas, consecuencias y reforma*. España: Siglo XXI.
- Rubio Carriquiriborde, Ignacio. 2012. Objetivismo, constructivismo y las sociologías del riesgo. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* LVII (214): 9-24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42124556001> (13 de septiembre de 2014).
- Ruiz de la Presa, Javier. 2007. *Alteridad: Un recorrido filosófico*. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- Saffold, Guy S. 1988. Culture traits, strength, and organizational performance: Moving beyond 'strong' culture. *Academy of Management Review*, 13: 546-558. https://www.jstor.org/stable/258374?seq=1#page_scan_tab_contents (25 de mayo de 2017).
- Salancik, Gerald R. 1977. Commitment and the control of organizational behavior and belief. On Pfeffer, Jeffrey. *New directions for organization theory. Problems and prospects*. United States of America: Oxford University Express.
- Sampson, Steven. 2011. Integrity Warriors: Global morality and the anti-corruption movements in the Balkans. On M. Johnston (editor), *Public Sector Corruption*. SAGE Publications. (I): 313-349.
- Sartre, Jean Paul. 2006. *El existencialismo es un humanismo*. México: Éxodo.
- _____. 2003. *San Genet, comediante y mártir*. España: Losada.
- Scandroglio, Bárbara., Jorge López y Carmen San José. 2008. La teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos evidencias y controversias. *Psicotherma*, 2008, 20 (1): 80-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720112> (18 de febrero de 2015).
- Schaverstein, Leonardo y Luis Leopold (compiladores). 2005. *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Schein, Edgar. 1988. *La cultura empresarial y liderazgo. Una visión dinámica*. España: Plaza & Janes Editores.
- _____. 1982. *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall.
- Schütz, Alfred. 1974. *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Scott, Joan Wallach. 2006. El eco de la fantasía: la historia y la construcción de la identidad- *Ayer* (62): 111-138. <https://www.jstor.org/stable/41324974> (18 de febrero de 2015).
- Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo. Secretaría de la Función Pública. 2005. *El enfoque actual de la atención ciudadana. Documentos de trabajo de atención ciudadana*. México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2002. Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo, 2001-2006. En *Diario Oficial de la Federación* del 22 de abril de 2002.
- _____. 1996. Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000. En *Diario Oficial de la Federación* del 28 de mayo de 1996.

- Secretaría de la Función Pública. 2014. *Índices y encuestas sobre transparencia y combate a la corrupción*. México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2013. *Programa para un gobierno cercano y moderno*. 2013-2018. *Diario Oficial de la Federación*. 30 de agosto de 2013. México.
- _____. 2012. *Promoción de una cultura organizacional de gobierno centrado en el ciudadano. Modelo de cultura organizacional de gobierno centrado en el ciudadano*. Documento de trabajo México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2012. *Mejores prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público*. México: Secretaría de la Función Pública, Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos y Editorial Leto.
- _____. 2009. *Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la corrupción, 2008-2012*. México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2008. *Programa Especial de Mejora de la Gestión Pública en la Administración Pública Federal 2008-2012*. México, D.F.: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2005a. *Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, 2004-2006*. *Diario Oficial de la Federación*. México.
- _____. 2005b. *El enfoque actual de la atención ciudadana. Documentos de trabajo de atención ciudadana*. México: Secretaría de la Función Pública.
- _____. 2001. *Modelo estratégico para la innovación y la calidad gubernamental*. México, D.F.: Secretaría de la Función Pública.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 2010. *Sistema de Evaluación de Desempeño*. México: Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Sennett, Richard. 2012. *Juntos. Rituales, placeres y políticas de cooperación*. Barcelona: Anagrama.
- _____. 2003. *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama.
- Silva Echeto, Víctor. 2013. *El conflicto de las identidades. Comunicación e imágenes de la interculturalidad*. Barcelona: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona. http://incom.uab.cat/download/eBook_4_IncomUAB_identidades.pdf (18 de febrero de 2015).
- Simmel, Georg. 2002. *Sobre la individualidad y las formas sociales. Escritos escogidos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Solares, Blanca. 2007. Apuntes en torno a la noción de imaginario. En *Merlín, Arturo y las hadas. Philippe Walter y la hermenéutica del imaginario medieval*. En *Idem*, 19-39. Cuernavaca: Universidad Autónoma de México.
- Sousa, Louis de, Peter Larmour y Barry Hindess (editors). 2009. *Governments, NGOs and Anticorruption: The new integrity warriors*. New York: Routledge.
- Spector, Bertram I. (editor). 2005. *Fighting corruption in developing countries: Strategies and analysis*. Bloomfield, CT: Kumarian Press.
- Steadman, John. 1992. Discursive formation, life stories and the emergence of co-dependency: 'Power/Knowledge' and the search for identity. On *The sociological quarterly*. Published by Wiley on behalf of the American Anthropological Association. 33 (3): 337-364. <http://www.jstor.org/stable/4121323> (17 de octubre de 2016).
- Tarrés, María Luisa (coordinadora). 2008. *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Miguel Ángel Porrúa, El Colegio de México y FLACSO.

- Tilly, Charles. 2000. *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Manantial.
- Tirole, Jean. 1996. A theory of collective reputations (with applications to the persistence of corruption and to firm quality). On *The Review of Economics Studies*, 63 (1): 1-22.
- Tornero, Angélica. 2006. Indeterminaciones y espacios vacíos en Roman Ingarden y Wolfgang Iser. En *Anuario de Letras Modernas*. (13):159-172. www.journals.unam.mx/index.php/al_modernas/article/view/31 (27 de noviembre de 2016).
- Touraine, Alain. 1997. *¿Podremos vivir juntos?* México: Fondo de Cultura Económica.
- Transparencia Internacional. 2009. Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción. <http://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-sobre-lucha-contr-la-corrupci%C3%B3n.pdf> (17 de mayo de 2014).
- _____. 2004. *Resultados nacionales para México*. <http://www.transparency.org/gcb2013/country/?country=mexico> (10 de octubre de 2014).
- Turner, Jonathan. 2010. *Theoretical principles of Sociology*. Vol. II. Microdynamics. New York: Springer.
- Ulloa Rodríguez, Fernando. 2011. *Manual de gestión de riesgos de desastre para comunicadores sociales*. Lima: UNESCO-Representación en Perú.
- Urry, John. 2000. *Sociology beyond societies: Mobilities for the twenty-first century*. London:Routledge.
- Vergara, Gloria. 2001. *Tiempo y verdad en la literatura*. México: Universidad Iberoamericana. https://books.google.es/books?id=XM3yYH5efW0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (5 de octubre de 2016).
- _____. y Jesús Leticia Mendoza. 2010. Coordinadoras. *Teoría Literaria y Hermenéutica: Jornadas Ingardenianas, 2009*. Colima: Ed. Praxis. Universidad de Colima. Archivo Histórico del municipio de Colima.
- Vicher García, Mónica. 2009. Evolución y prospectiva de la administración pública en Hispanoamérica. *Encrucijada*. Revista electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Autónoma de México. http://investigacion.politicas.unam.mx/encrucijadaCEAP/arts_n2_05_08_2009/art_in_editos2_5_vicher.pdf (13 de mayo de 2016).
- Waal, Frans de. 2011. *La edad de la empatía. Lecciones de la naturaleza para una sociedad más justa y solidaria*. México: Tusquets.
- _____. 2011. *Una sociología para el siglo XXI*. Barcelona: UOC Ediciones.
- Weber, Max. 2002. *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- _____. 2000. *¿Qué es la burocracia?* Ediciones El Aleph.com
- _____. 1979. *El político y el científico*. Madrid: Alianza Editorial.
- Wieviorka, Michel. 2011. *Una sociología para el siglo XXI*. Barcelona: UOC Ediciones.
- _____. 2003. ¿Hacia dónde van las ciencias sociales? *Desacatos*, (12): 115-129. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13901209> (10 de julio de 2014).
- _____. 2001. La violencia: Destrucción y constitución del sujeto. *Espacio Abierto*, 10 (3): 337-347.
- Wolf, Mauro. 2000. *Sociologías de la vida cotidiana*. Madrid: Cátedra.

- World Bank. 2005. *Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform*, Washington, D.C.: World Bank.
- Zaleznik, Abraham. 1977. Managers and leaders, are they different? On *Harvard Business Review*. *Best of HBR*. January 2004: 74-81.
- Zalpa Ramírez, Genaro. 2014. *¿No habrá manera de arreglarnos? Corrupción y cultura en México*. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Zalpa Ramírez, Genaro, Evangelina Tapia Tovar y Jorge Reyes Martínez. 2014. El que a buen árbol se arrima... Intercambio de favores y corrupción. *Cultura y representaciones sociales*, IX (17): 149-176. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102014000200005&lng=es&tlng=es.t. (6 de marzo de 2015).
- Zedillo Ponce de León, Ernesto. 1995. Discurso de presentación del Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000. México.
- Zizek, Slavoj. 2013. *Sobre la violencia*. Buenos Aires: Paidós.
- _____. 2010. *En defensa de la intolerancia*. PC. Biblioteca Pensamiento Crítico.

Anexos en disco compacto adjunto