

“Esta es tierra de ricos”

Etnografía sobre ascenso o reproducción social en un club social de Bogotá

Monografía de grado

Escuela de Ciencias Humanas

Programa Antropología

Universidad del Rosario

Presentado por:

Daniel Marcelo Rincón Suárez

Director:

Bastien Bosa

Semestre I 2020

Bogotá, Colombia



ÍNDICE

Introducción 4

Personas relevantes dentro de la monografía	8
Capítulo 1	14
¿Quién es usted y a donde se dirige?	14
Algo más que una puerta con paredes.....	14
Lo sentimos, sigue intentado	22
Quien sigue nuestras reglas gana	25
Confiar en los buenos muchachos	33
Capítulo 2	39
¿Quién necesita a los golfistas?	39
Si la cima esta tan lejos como voy a poder subir.....	39
Estrategias	43
Estrategias educativas	44
Estrategias corporales	54
Entonces, ¿subimos la cima? ¿estamos del otro lado?.....	65
“Espero que el tiempo me dé la razón”	74
¿Vale realmente la pena seguir siendo caddie?	78
Conclusiones	84
¿Cómo conciliar la confianza con la precariedad?	85
Anexos	89
#1 Ingreso.....	89
#2 Inducción	90
#3 El oficio y la rutina.....	96
#4 Estrategias, apoyo y convivencia	100
Referencias	104

Agradecimientos

Detrás de cada palabra de este texto y de todo el proceso formativo que me permitió y dio herramientas para escribirlo está el trabajo y el papel de varias personas a las que les agradezco profundamente. Gracias a mis padres por todo su apoyo económico y emocional durante estos años de pregrado, sin ni el primer ni último pasado hubiese sido posible. A Claudia quien en más de una ocasión nos libró de un apuro. Y al resto de mis familiares especialmente a quienes, a través del golf, el cariño y sus vivencias me acercaron a este extraño mundo mientras estrechaban relaciones conmigo.

Estas palabras también van para Bastien, quien siempre defendió y corrigió cada esbozo de este proyecto y demostró todo su interés, responsabilidad y compromiso desde el primer hasta el último día. Sin su persona y sus enseñanzas todo hubiese sido sin dudas, más difícil. No puedo dejar de nombrar a otras personas que son para mí importantes como a Laura, Tatiana, Santiago, Andrés, Néstor, Luisa, Ernesto, Jorge, Alexandra y todos aquellos amigos que no dudaron de mis capacidades, me apoyaron en momentos cruciales y me llenaron del ánimo necesario para siempre seguir mejorando.

Esto también va para Donovan quien me ayudo y se arriesgó a hacer algo que no era nada fácil y especialmente, a todos los caddies que siempre me recibieron como uno más del grupo. La confianza que depositaron en mí, me permitió conocer más de su trabajo, vidas y metas mientras conocían las mías. A todos ustedes, les respeto y agradezco del mismo modo que hicieron conmigo. Su solidaridad, fortaleza, disposición, y consejos son algo que siempre tendré presente. Por último quiero agradecer a todos los profesores y profesoras de antropología, sociología e historia cuyos aportes, conocimiento y enseñanzas siguen haciendo eco en esta y otras facetas de mi vida.

“Se descansaba al notar que había un más allá mucho más acá y al alcance de la mano que el que el dominio y tradición proponían más allá e inasequible”

Emilio Llorach

Introducción

Los manuales escolares nos dicen que Colombia es un estado social de derecho. Así, los 2 primeros artículos de la Constitución del 1991 velan por la participación democrática de sus ciudadanos, por el pluralismo y la participación. Tanto en los ámbitos políticos como económicos, culturales y sociales, el Estado se presenta como el garante del progreso general de sus habitantes. La dignidad humana, el trabajo y solidaridad constituyen, para él, valores superiores. En la realidad práctica, sin embargo, Colombia hace parte de los países más desiguales del mundo. Esta tensión ha sido objeto de debates, observaciones y críticas, especialmente desde la adopción de un modelo económico neoliberal a finales del siglo pasado. ¿Será este el mejor sistema para superar la pobreza e garantizar el progreso y el bienestar de los colombianos?

El país que, antes de su conformación como República, estaba ordenado por un sistema de “castas”, hoy se ordena a través de estratos sociales. Oficialmente, las castas han desaparecido y todos tenemos las mismas oportunidades para “salir adelante”. Nuestros ideales enuncian que todos los colombianos nacen libres, iguales y que son sus propios esfuerzos – tanto laborales como educativos – los que determinarán su posición dentro de la jerarquía social. No obstante, en el funcionamiento práctico de la sociedad, esta igualdad de oportunidades parece ilusoria. Las fuerzas que favorecen la reproducción social parecen más potentes que las que permiten la movilidad social.

Este trabajo se basa en una investigación de campo realizada en un club de golf privado en la ciudad de Bogotá, acompañando a un grupo de jóvenes de clases populares que se desempeñan como caddies¹. Este oficio ha sido objeto de interpretaciones diversas. Hay quienes creen que, a pesar de lo inusual, es un oficio como cualquier otro: un ejemplo más de trabajo de servicio desregularizado para jóvenes con poca experiencia y con recursos limitados. Otros insisten, al contrario, en que se trata de un oficio que permite – gracias a las relaciones cercanas y alianzas que pueden fomentar con empleadores de las clases

¹ Personas principalmente encargadas de cargar la taquilla con los palos de golf de los jugadores (pero también de conocer e informar sobre las condiciones de la cancha).

privilegiadas – una movilidad social ascendente. Quisiera reflexionar sobre esta tensión a lo largo del desarrollo de este trabajo.

Debido a las características particulares del lugar – un recinto cerrado, privado y exclusivo – mis primeras solicitudes formales para ingresar como investigador fueron ignoradas. Sin embargo, tuve la fortuna de contar con algunos familiares quienes fueron, en su momento, caddies. Entre ellos, mi padre, quien trabajo por casi 15 años en este oficio. Para el ingreso al club, me ayudó un primo lejano. Este último, si bien no es caddie, hizo parte de los últimos familiares que se dedicaron a este oficio y se retiraron durante la década pasada. Durante su paso por el club, hizo varios contactos y amigos entre los que destacan Donovan quien, en su momento, fue su jefe. Donovan trabaja hoy en el área administrativa de la dirección de la fundación social del club. Después de recibir la llamada de mi familiar, quien le explicó mi situación, Donovan decidió reunirse conmigo dentro del club para escuchar mis solicitudes.

Con esta reunión pactada, pude ingresar al espacio donde se reúnen políticos nacionales, internacionales y empresarios de renombre. Una vez allí, y después de exponer mi caso al funcionario, recibí su visto bueno. Podía iniciar mi investigación, siempre y cuando tuviera en cuenta un par de condiciones. La primera, no podría revelar, en mi informe, detalles que permitirían identificar el club en el cual realicé esta investigación. La segunda, debía mantener de manera confidencial los nombres de las personas que me brindaron su colaboración. Pautas que considere éticas, respetables y esenciales a la hora de tratar los temas y personas a lo largo de todo el texto. Es importante aclarar que, antes de ingresar a campo, mi intención era estudiar las relaciones en torno al lugar desde la posición de los trabajadores y los asociados. Sin embargo, la falta de interés, el recelo para compartir información sobre sus vidas y, finalmente, la relación asimétrica de poder entre ellos y yo, implicaron un cambio de rumbo en el trabajo.

Aún con todo, durante mi primer acercamiento y después de ingresar formalmente a campo y hablar con Donovan, me percate del interés de reflexionar sobre el discurso afirmativo de movilidad social ascendente asociado al oficio de caddie. En principio, el personal administrativo fomenta el discurso de movilidad y, al mismo tiempo, algunos otros trabajadores también. Sin embargo, existen maneras diferentes de pensar la posibilidad de

movilidad social. Las directivas consideran que el salario recibido y el hecho de poder compartir el espacio con personas tan privilegiadas como los socios son suficientes para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Por su parte, los caddies con quienes he compartido en campo, consideran que el motor detrás de la movilidad no depende en sí del trabajo. Los ingresos recibidos son reducidos y inciertos. En este sentido, las posibilidades de ascenso social dependen más bien de otro tipo de recursos y estrategias que se construyen alrededor del oficio de caddie. Estos recursos se relacionan con la capacidad de ampliar lo que el sociólogo Pierre Bourdieu ha llamado el capital social. Trabajar como caddie ofrece la posibilidad de generar relaciones y acercamientos con personas que ocupan posiciones dominantes de la sociedad colombiana. De este modo, el oficio de caddie puede interpretarse en el marco más general de situaciones en las cuales personas de las clases populares realizan un esfuerzo intencionado para establecer relaciones de cercanía y reconocimiento con “patrones”, con la esperanza de recibir favores o beneficios en el mediano o largo plazo.

Por ende, el presente trabajo – basado en la observación participante que he realizado como caddie e investigador – busca indagar sobre las estrategias de movilidad social que han generado algunos jóvenes de clases populares² a través de su trabajo como caddies en este club. Más precisamente busco explorar la siguiente paradoja y problema de fondo: ¿Cuáles son las razones por las cuales estos jóvenes permanecen en un trabajo fuertemente precarizado y desregularizado, sin un salario regular, sin prestaciones, sin seguro social y sin primas o vacaciones?

El texto responde a estas inquietudes a través de dos capítulos. En el primero, expondré las lógicas sociales y laborales particulares que rigen los procesos de contratación de los caddies en un espacio tan exclusivo. Esto es importante dado que el proceso de ingreso es muy selectivo y que las plazas disponibles no se difunden públicamente. De igual forma, analizaré el discurso de ascenso social que, desde la inducción, desarrollan el personal administrativo, la fundación del club y algunos caddies que llevan más tiempo en la institución. Lo anterior se abordará desde mi experiencia como aprendiz de caddie: hice parte de un nuevo grupo de aspirantes, lo cual me permitió vivir en carne propia el proceso de

² La normativa del club establece que los caddies deben tener entre 18 y 23 años y que deben encontrarse estudiando al mismo tiempo que trabajan el club.

inscripción y capacitación dentro del club. Posteriormente, el segundo capítulo expondrá como, una vez terminado el proceso inductivo, no todos pasan a pesar de tener buenos resultados en las pruebas. Mostraré también como ciertos caddies – con pleno conocimiento del discurso de ascenso expuesto anteriormente – hacen esfuerzos por acercarse a sus empleadores y establecer vínculos de conveniencia a través de diferentes estrategias con dimensiones educativas o corporales. A través de estas, el propósito es destacarse sobre otros caddies para tener una mayor probabilidad de salir adelante. Mostraré luego como el éxito de dichos esfuerzos no depende únicamente del “talento” de cada caddie sino también de la cantidad de recursos económicos, educativos y sociales de los cuales disponen. Finalmente, teniendo en cuenta los alcances y limitantes de las estrategias, las expectativas de cómo deben comportarse los caddies y las condiciones laborales a las que se enfrentan, sostendré algunas de las principales razones tras la baja deserción. Entre estas, considero la dificultad para conseguir trabajos mejor remunerados para la juventud popular urbana. Pero también, la constitución de redes de apoyo y el afecto que se produce en el grupo ante una probabilidad de salir adelante que es, en síntesis, escasa.

Todo lo anterior es situado desde un marco de análisis que parte del trabajo de Paul Willis y sus impresiones sobre como la juventud popular concibe y se prepara para el trabajo. Desde las atribuciones que asignan al trabajo no cualificado hasta como se debe resistir en estos espacios laborales o este caso, según mi visión, utilizarlo a su favor. De igual modo, las nociones sobre los capitales sociales, económicos y culturales de Bourdieu, me resultaron útiles para hilar la relación de estos trabajadores y sus recursos con respecto a las estrategias dentro del club. Es importante resaltar el bajo índice de éxito de estas maniobras. Por lo que la espera entre la victoria y el fracaso para los involucrados, tiene respuestas a niveles emocionales que motivan la construcción de redes de apoyo que también son de interés.

Personas relevantes dentro de la monografía

Nombre	Rol	Edad	Ingreso	Residencia	Estudios	Familia	Tiempo en el club
Marcelo	Investigador/ "caddie"	23	Permiso de fundación gracias a familiar, expleado que se llevaba bien con el actual coordinador de la fundación social del club	Fontibón centro	Antropología Universidad del rosario	Hijo de una familia de clase "media" Bogotana con padre que fue caddie, primo y tío	3 meses en campo y visitas esporádicas ante torneos y eventos en este y otros clubes los últimos 15 años
Donovan	Coordinador de la fundación social del club y supervisor del área deportiva. En ocasiones es considerado por los asociados como parte de ellos	44	Un año antes de finalizar pregrado en diseño gráfico, consigue trabajo de caddie durante medio tiempo. Año y medio después, es contratado para rediseñar parte de la señalización del campo, cuando va a retirarse del club, el coordinador de la fundación se retira y le ofrece el puesto a Donovan gracias a su solidaridad con compañeros y su desempeño sobresaliente como caddie	Gratamira	Diseño gráfico SENA Diseño gráfico Politécnico gran Colombiano	Hijo de una familia de clase trabajadora boyacense, consiguió cumplir el deseo de su familia por ser profesional gracias a su apoyo. Hoy, Casado con una profesora de educación secundaria y padre de 2 hijas	1 año y medio como caddie y 16 años como coordinador. Con interés en retirarse y dejar su puesto en manos de un caddie que estudie psicología o algún psicólogo contratado por el club. Desde hace algunos años ha ahorrado dinero con su esposa para comprar y administrar un restaurante

Darío	Caddie master	53	Durante su juventud fue caddie en este y otros clubes. Luego de ser expulsado de un club público en el 2002 por problemas de convivencia, regreso a las canchas por recomendación de un socio y un profesor de golf con quienes jugaba. Ante la moda de contratar caddies más jóvenes, fue inscrito como starter gracias a su experiencia y posteriormente, se volvería caddie master	Engativá centro	Bachiller Colegio Hernán Gonzales	Hijo de una familia bogotana de clase trabajadora y el menor de 2 hermanos que no son profesionales. Trabajo y aprendió de su padre sobre carpintería hasta que conoció el mundo del golf. Actualmente vive con su esposa y su hijo en un arriendo cercano al colegio de su hijo	Sin contar su participación esporádica en este club antes del 2002, Darío lleva 17 años trabajando en este espacio. 12 años como starter y 5 años bajo la figura de caddie master
Kevin	Aspirante a caddie	22	No fue seleccionado, pero fue recomendado por su tío Jacinto, un jardinero que trabajaba hace 10 años dentro del club	Usme	Tecnología incompleta en construcciones civiles Universidad Distrital	Pertenece a una familia de clase trabajadora con núcleo extenso. Estudiaba y trabaja en un taller de mecánica hasta que se presentó y fue rechazado en el club (cortó comunicación)	2 semanas en periodo de prueba. A pesar de tener buen desempeño en las pruebas de campo, fue rechazado. Considero que su acento, personalidad y apariencia física influyeron en la decisión de no contratarlo.
Héctor	Caddie de tercera	18	Recomendado por Donovan después de conocerlo y escuchar su historia en una iglesia donde trabaja con su tía	La Gaitana	Bachiller en formación IED “Suba”	Vivía con su madre en Bucaramanga hasta que esta pierde el trabajo y	2 meses en fase de formación e incorporación al trabajo.

						envía a su hijo a Bogotá con la esperanza de que su tía quien trabaja informalmente lo ayude. Vive con esta y 2 primos que aún van al colegio	
Yamith	Caddie de tercera	20	Recomendado por Facundo, socio del club quien había contratado a la mamá de este caddie como empleada domestica	Patio bonito	Estudiante de lenguas modernas ECCI	De orígenes populares y bogotanos, el papá de Yamith es pensionado después de trabajar como operario en una fábrica de eléctricos mientras que su mama se ha dedicado a ser ama de casa y a trabajar como empleada doméstica. Oficio en el que conoció a Facundo.	2 meses en fase de formación e incorporación al trabajo
Juan Pablo	Caddie de segunda	22	Entro al club de una manera peculiar. En una temporada de torneos que se extendió más de lo normal, no había suficientes caddies de golf para la demanda. Juan Pablo quien había querido ingresar al club a	Bachue	Estudiante de Marketing	De orígenes populares y ascendencia boyacense, vive con su padre quien era un trabajador independiente y	2 años como caddie

			través de internet como caddie de tenis, oficio de fin de semana que es menos exigente en cuanto a contactos y tramites, termino siendo seleccionado para sumarse a las filas de los caddies de golf, lo que en principio fue algo temporal termino en convertirse en su rol definitivo			hoy sigue trabajando y es pensionado, su madre ama de casa. Becado dentro del club y con facilidad para los idiomas ha tomado cursos de inglés por internet que ha aprovechado bien.	
Guillermo	Caddie de primera	23	Uno de sus amigos del colegio ya trabajaba aquí y cuando este decidió retirarse por cuestiones de tiempo, le recomendó a Guillermo ingresar para conseguir algo de dinero extra. Este caddie siempre había sido considerado una persona culta y su perfil fue postulado por las directivas como un favor hecho a su antiguo amigo.	Santa Rosa	Veterinario	Bogotano, se consideraba como una persona de clase media. Reside en una casa donde el primer piso es una tienda del que sus papas son dueños, hijo único.	5 años como caddie
Manuel	Caddie de primera	22	Ingreso de manera excepcional ante la ausencia de documentos legales que pide el proceso, todo gracias a Donovan quien lo conoció en una iglesia donde hace proyectos de interés social. Era desde la perspectiva del coordinador una persona titulada, bien educada y valiosa	Quirigua	Ingeniero Industrial	Manuel no era precisamente alguien con orígenes populares, vivía en Caracas con su hermana menor y su mamá una microempresaria en	2 años como caddie

			con mucho potencial para trabajar sin importar su nacionalidad. En ese momento el caddie estaba desempleado y recibía ayuda de la gente del culto			el área textil, a raíz de las tensiones de Venezuela la empresa cerró sus puertas. Manuel conocía algo sobre golf antes de llegar a Colombia, pero su intención inicial era conseguir trabajo como ingeniero recién egresado.	
Daniel	Caddie de primera	22	Recomendando por un grupo de jardineros que trabajaban en el club y también en el conjunto donde reside. Estos se enteraron de que la familia estaba en una crisis muy grande y no había pagado la administración desde hace meses. Ante la posibilidad de que Daniel abandonara su estudios, la posibilidad de trabajar como caddie era el último recurso para tratar de mantenerse a flote	El Tintal	Estudiante Gestión ambiental Uniminuto	Daniel convive en un contexto popular con su hermana quien aún se encuentra en bachillerato, su papá que trabajaba como pastelero y su mamá que era secretaria. La familia es dueña de una casa dentro de un conjunto y anteriormente Vivian en una casa familiar extensa en Soacha, lugar donde reside casi toda su familia	3 años como caddie

Mateo	Caddie de primera	21	Ingreso siendo menor de edad, después de probar suerte como obrero. Se enteró del oficio gracias a un tío que trabajó en un tiempo como auxiliar de cocina dentro del club. A pesar de que ya no laboraba aquí, le pidió el favor de recomendar a su sobrino a sus antiguos compañeros. Ante la ausencia de una cedula que presentar, el caddie improviso por varios meses diciendo que la registraduria no la tenía lista después de que la había perdido	La Fragua	Estudiante de Tecnología electrónica Universidad Distrital	Vive con sus padres, oriundos de Caldas y Tolima junto con su hermano menor. Este último ha provocado discordia en el núcleo familiar, pues desde que Mateo ingreso al club, aparece con objetos aparentemente robados, deja de asistir al colegio varios días a la semana y se rehúsa a trabajar en la ferretería donde trabaja el papá de los hermanos	3 años como caddie
-------	-------------------	----	--	-----------	--	--	--------------------

Capítulo 1

¿Quién es usted y a donde se dirige?

En este capítulo, me interesa analizar dos momentos. Por un lado, la llegada de los caddies al club y, por el otro, los primeros pasos de la integración dentro del club. El análisis de este proceso de reclutamiento y vinculación con el club me permite evidenciar la existencia de una serie de lógicas sociales y laborales particulares. Así pues, en este capítulo, argumento en primer lugar como, detrás del proceso de selección de caddies por parte del club, se hace necesario tener “buenas referencias” dentro de la institución (esto alude a una especie de “capital social”). Luego sustento como, a través del proceso de inducción, se construye un discurso de servidumbre y ascenso social entre caddies de clases populares y elites representadas por socios. Posteriormente, sostengo como, los seleccionados son escogidos a través de marcadores de clase social en los que se evalúan la posesión de diferentes capitales y la confianza que los sujetos inspiran.

Algo más que una puerta con paredes

Las afirmaciones anteriores iniciaron a construirse en mi trabajo durante una de las primeras entrevistas que realice a Donovan, uno de los miembros de la junta directiva de la fundación social del club. A lo largo de sus 10 años trabajando en esta área, Donovan ha recomendado, autorizado y rechazado muchos de los pasantes que son seleccionados cada 6 meses por diferentes miembros del grupo. En mi caso, Donovan era también quien debía aprobar mi solicitud para realizar una investigación en el club social. Como lo mencione en la introducción de esta monografía, mi ingreso a campo no fue precisamente sencillo. Los clubes sociales en Bogotá son espacios bastante exclusivos para el común de las personas y, se requiere, para ingresar, algún tipo de relación ya sea como empleado o afiliado. De este modo, recurrí a uno de mis primos quien trabajo durante 8 años en dos clubes sociales de Bogotá siendo caddie y aún mantiene algo de contacto con su antiguo jefe, Donovan.

Una vez que supe cuál era el rol de esta persona dentro del club, esperé pacientemente para que le diera una respuesta positiva a mi primo y así, poder tener un aval para ingresar al club. Cuando esto sucedió, pensé en que la posición de Donovan dentro del campo era sumamente interesante pues, al ser parte de la junta que dirige el proceso de bienestar y admisión de caddies, estaba en contacto directo con los jóvenes que trabajan dentro del club. Pero, al mismo tiempo, ocupaba una posición más privilegiada en la que compartía con los asociados de la institución y sus familias.

Luego de leer un correo inicial sobre mis intenciones dentro un club social como estudiante de antropología, Donovan sintió interés en mi investigación. Me citó en su oficina un martes por la mañana. Aquí me pidió explicaciones más detalladas sobre mis posibles entrevistados, sobre el tiempo de la investigación y sobre las garantías de confidencialidad para el club y los participantes, entre otros datos. Después de releer el esquema investigativo que le había enviado a su correo algunos días antes, hizo una pausa larga, apretó un vaso plástico del que todavía salía humo del tinto y decidió ayudarme a ingresar al club y a desarrollar mi trabajo.

Pero su decisión no se basaba únicamente en una discusión racional sobre el proyecto que le había presentado. Su veredicto también era un asunto muy importante no solo para el futuro del proyecto sino también para su posición. ¿Debía permitir que un completo desconocido ingresara al club y todo bajo su tutela? Ciertamente era algo institucionalmente inviable pues atentaba directamente contra ese menester de ser reconocido y por supuesto tener “capital social”. La reputación y el trabajo del funcionario se ponía en juego ante semejante solicitud, pero brevemente cedió a permitir mi ingreso mientras acordamos ciertas pautas. La idea era que mi ingreso no fuera diferente al de cualquier otro y que mi intención por registrar lo visto adentro no despertara alarmas o algún curioso que me preguntara por quien era. Mi trato consistía en ingresar por la portería y anunciarme como visitante, hacer parte de un “proyecto” de la fundación social del club e incluso decir que era un amigo de Donovan. Todo hasta que ingresé bajo la figura de caddie, lo que en conjunto permitió mi entrada. Al menos de manera temporal, en un espacio donde el ingreso solo se permite si uno hace parte de los grupos internos o tiene algún rol específico dentro de las instalaciones.

A diferencia de otras instituciones, no hay sala de visitas o recepción, no hay números telefónicos al público para comunicarse con los administrativos adentro. Y al parecer, el correo electrónico se limita a transmitir información puntual para viejos o nuevos socios. Nunca recibí una respuesta ante mis intentos más formales de entablar contacto a través de este medio. En mi primer encuentro con Donovan, me dijo claramente que había tomado la decisión de dejarme acceder en gran parte gracias a John, uno de mis primos que había trabajado durante 8 años dentro de este y otros clubes de golf. Él le había comentado sobre mí, el trabajo y mi relativa familiaridad con el golf, al haber asistido a algunos de torneos (gracias a boletas que el mismo caddie había conseguido para la familia). Gracias a esta buena relación de amistad y de trabajo entre Donovan y John, mi ingreso fue agradable. No obstante, se me recordó que las personas adentro del club eran algo recelosas con su vida privada y que, si no respetaba las normas de la institución, no podría desarrollar el proyecto.

Estas advertencias sobre el recelo de la gente se volvieron más evidentes días más tarde, cuando Donovan, después de mostrarme brevemente el camino principal para no perderme dentro de los miles de yardas del club, me propuso seguir en una de las salas de la fundación. Había muebles de madera oscura, trofeos, fotos amarillas y un fuerte olor a eucalipto y pasto entraba por la ventana del recinto. Nos sentamos y, con mi celular grabando, le hablaba sobre lo curioso que me parecía que un grupo de jóvenes, especialmente de bajos recursos, estuviese dentro de un club privado trabajando en medio de un deporte que no es muy popular en Colombia.

Cuando pregunté acerca de cómo llegaban estas personas al club, Donovan apago el walkie talkie que tenía en el bolsillo delantero de su camisa y dijo: “Es muy cierto que el golf no sea un deporte muy común en Colombia, pero lo que pasa con ese asunto es que lo que se maneja aquí es una voz a voz. Entonces, detrás de todos estos jóvenes semaneros que vienen a trabajar acá, lo que se hace es que hay un grupo de gente que ya lleva varios años acá y conoce más o menos qué tipo de personas puede entrar. Entonces, cuando se abren convocatorias porque se necesitan más caddies en el campo, se hace una junta administrativa, otra de socios y otra de trabajadores. Cada grupo propone su gente y ya, de ahí para adelante, pues en la fundación miramos con quienes se puede seguir el proceso” (mayo 2019).

Lo anterior es relevante a la hora de pensar en cómo se construyen relaciones laborales desde lo que considero como un capital social. Este está “constituido por la totalidad de los recursos potenciales o actuales asociados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos. Expresado de otra forma, se trata aquí de la totalidad de recursos basados en la pertenencia a un grupo” (Bourdieu 2000, p. 148). En el caso del club, dicha pertenencia se puede basar en tres subgrupos de la institución. De este modo, para iniciar un proceso de selección, uno no puede ser completamente ajeno al club: tiene que haber sido recomendado por algún miembro del club ya sea personal administrativo, socio o trabajador.

Una particularidad de estos procesos de selección es que, dentro de la anterior lista, el grupo de los “trabajadores” no incluye los caddies. Estos últimos hacen parte de las pocas personas que conviven en el club y no pueden recomendar aspirantes al cargo. Como sucede a menudo, los agentes más dotados en capitales y diferentes recursos, son quienes tienen mayores posibilidades para imponer y validar sus puntos de vista. Consiguientemente, la necesidad de mantener un espacio seguro dentro del campo ayuda a entender y legitimar por qué los caddies no pueden sugerir nuevos miembros dentro del plantel. Como los socios deben ser acompañados en cada ronda por algún desconocido que cargue sus tacos y lo asista, se buscan personas “confiables”. La idea es que los caddies no pongan en riesgo o incomoden la vida de los socios y sus juegos. A partir de esto, surge el siguiente razonamiento: ¿Quién más podría seleccionar eficazmente su acompañante que la misma persona que busca ser atendida? Desde una perspectiva institucional, si los caddies tuviesen dicha elección sería bastante probable que escogiesen personas que al igual que otros desempleados, necesitaran simplemente dinero. Aun cuando estos presenten cualidades que sean de interés para los jugadores, habrán otros que no solo no cumplirán con esas cualidades, sino que estén fuera de lugar o incluso percibidos como una “amenaza”.

El testimonio de Darío, actual coordinador de caddies (también llamado “master” dentro del patio de caddies) da cuenta de las tensiones que surgen cuando se debe seleccionar un nuevo grupo de caddies en cada temporada. En una de nuestras conversaciones, comentaba:

“Gran mayoría de los pelados viene acá un 1 mes, 2 meses, cumplen el año y se animan después a comentarle a amigos de la universidad que acá se puede trabajar

entre semana unas horas, rodearse de gente bacana y ganarse unos pesitos por meter el cuerpo un rato. Pero el asunto es que uno siendo caddie no tiene para decirlo de una forma como el aval... pues en el comité dirán que lo que quiere es meter a un amigo y ya. Pero uno realmente no va a saber qué tipo de cara va a entrar acá ¿si me entiende?" (junio 2016)

Esta cita confirma la posición subordinada de los caddies dentro del plantel: el comité no confía directamente en su criterio para seleccionar personas "deseables". Los trabajadores de las áreas administrativas y operativas del club si pueden proponer nuevos miembros cuando hay vacantes disponibles y cuando cumplen ciertas condiciones: llevar al menos 3 años dentro de la institución, no tener ningún tipo de proceso disciplinario dentro del plantel o algún proceso judicial adjudicado a quien recomienda y al recomendado. Pero sus propuestas no son siempre exitosas.

Al otro extremo de la jerarquía, los socios consiguen que todos los jóvenes que presentan sean escogidos para iniciar el proceso de inducción (a pesar que tienden a postular menos personas en comparación con los trabajadores o el personal administrativo). Además, salvo que haya algún tipo de falta grave contra el reglamento, la mayoría de los caddies postulados por los socios trabajarán hasta los 23 años (edad máxima para trabajar como caddie por fuera de los fines de semana).

El ingreso de Manuel – quien es un migrante venezolano y va a cumplir 3 años siendo caddie – ilustra esta importancia de tener "contactos" dentro del club. Por un lado, fue Donovan quien lo recomendó como caddie, luego de conocerlo en el marco de sus obras de interés social, llevadas a cabo en una de las iglesias cristianas del barrio Quirigua. Con poco más que una maleta con ropa y una carpeta donde guardaba su diploma de ingeniero industrial, capto el interés de los asistentes de la congregación al ser el único venezolano con una profesión dentro de la iglesia. Tan solo un mes después de haber llegado a Bogotá y mientras él vivía en una de las habitaciones del recinto religioso, Donovan decidió recomendarlo como caddie en el club. Al momento de pasar la propuesta, Donovan explicó que, como el joven era venezolano, sería difícil para él conseguir documentos legales y proceder de manera reglamentaria con el proceso. Fue rechazado casi de manera inmediata por casi todos los miembros de la asamblea; especialmente por los socios que compartieron su inconformidad.

Darío, actual caddie master, también recuerda el ingreso del joven venezolano:

“Hasta donde yo sé, el que finalmente defendió el caso fue Donovan... Los socios no querían que entrara un veneco acá y es que no los culpa uno... Ya es bastante complicado meter gente que viene de contextos pesados o con familias bien irresponsables como para que anden metiendo un tipo acá que ni siquiera se puede legalizar por no ser colombiano... y la cosa era que también sin papeles ¿no? A la final, el chamo, como le decimos acá, entro y hasta sin papeles, porque hubo uno o dos socios que pensaron que si el muchacho era estudiado, no iba a dar ningún problema y más con artas necesidades, sin poder meterse a trabajar en algo donde le pidan papeles” (junio 2016).

Este caso ilustra el poder de los socios dentro de este espacio: como así lo habían decidido, fue posible sobresaltar las exigencias administrativas propias del proceso regular. En mi caso, mi primera entrada se hizo como “investigador”, gracias a la autorización otorgada por Donovan. Después de dos meses, sin embargo, tome la decisión de presentarme como caddie. Ya varios de los miembros de este espacio me conocían, incluso en la portería. Sin embargo, tuve que tramitar y hacer todas las diligencias relacionadas con mi documentación y hoja de vida.

Luego de ser aprobado por el comité y de llevar acabo el papeleo, cambie de condición en el club. A partir de este punto, ya no era un joven que ayudaba a Donovan como investigador en algún asunto abstracto sobre recursos humanos, sino un aspirante a caddie. Mi primer encuentro como tal sería con Darío (el *caddie master*). Ya me conocía. De hecho, era él, quien, a finales de junio, me había sugerido realizar el proceso de inducción para volverme un caddie “de verdad”. Para realizar este trabajo, él me había puesto la siguiente condición: tendría que entregar, al final de mi investigación, un documento con mis percepciones sobre el proceso de inducción y el trato de los profesores y socios con los caddies novatos. Darío parecía entender muy bien las especificidades de la “observación participante” y del trabajo etnográfico. Así, habíamos acordado que nuestro trato sería el mismo que el de mis compañeros: tendríamos que actuar, al menos en la presencia de otros aspirantes de mi grupo, como si fuéramos desconocidos. Una semana después, iniciaba mi proceso de formación como caddie del club.

Mi solicitud había sido examinada por el comité de admisiones como cualquier otra y yo cumplía con las exigencias del reglamento (en cuanto a la edad y al hecho que todo caddie

debe encontrarse estudiando en el momento de su ingreso). Sin embargo, varios socios expresaron su sorpresa cuando supieron que un estudiante de la Universidad del Rosario estaba aplicando. Probablemente porque, por su prestigio, esta universidad está más asociada a los socios que a los empleados (además, por razones prácticas, los estudiantes de universidades con horarios diurnos no pueden, por lo general, vincularse como caddies). Para mi fortuna, Donovan invento una historia bastante convincente para justificar mis extrañas características: era un joven que había perdido una beca y necesitaba dinero para seguir estudiando. Nadie en el comité, según sus palabras, conocía mi extraña carrera (como suele pasar, la confundieron con la arqueología). Finalmente, el comité aceptó mi candidatura y empecé el proceso de formación, acompañado de tres otros jóvenes: Héctor, Yamith y Kevin. Pronto sentiríamos lo que, hasta el momento, solo habíamos imaginado a través de fotos, relatos y narraciones.

Para ilustrar mi punto, quisiera reconstruir el desarrollo del proceso de selección al cual participe (el segundo semestre 2019), basándome en los registros de Donovan: 17 caddies se desvincularon del club y 30 aspirantes fueron presentados para suplantar los cargos. Finalmente 16 personas ingresaron, de las cuales 3 habían sido presentadas por la junta de trabajadores, 4 por parte del área administrativa de la fundación del club y 9 por diferentes socios.

Ahora bien, respecto al proceso de selección de personal, este se divide en 3 etapas y pocos han sido los cambios que se han implementado en este modelo, compartido por varios clubes privados desde hace al menos 30 años. Primero, el caddie master elabora informes regulares que permiten evaluar la necesidad – o no – de abrir nuevos cupos para caddies semestre a semestre. Esto lo hace basándose en el volumen de torneos, asociados, reuniones y cursos que se tienen previstos semestralmente. Posteriormente, el caddie master propone un número tentativo de jóvenes que perderán el puesto, renunciarán al cargo o terminarán marchándose por su edad o porque han conseguido otros trabajos fuera o dentro del campo. Si, después de este análisis, se considera oportuno, puede iniciar un proceso de selección.

En este caso, personas de los tres grandes grupos vinculados al club (trabajadores, personal administrativo y socios) pueden presentar sus recomendados y se conforma un comité (con un representante por grupo) con el objetivo de filtrar los seleccionados. Algunos

de los principales criterios son los siguientes: confianza, conocimientos relacionados con el golf, edad, situación académica y lugar de residencia. Pero, en últimas, el criterio más importante es la percepción del socio, quien debe decidir si sus compañeros se sentirán cómodos con los candidatos. Esta idea me ha sido transmitida de manera constante por varios caddies e inclusive por el personal de la fundación y del área administrativa. En este sentido, como mencione anteriormente, el comité tiende a favorecer los recomendados de los socios ya que son quienes van a compartir su tiempo y sus propinas con estos nuevos jóvenes (y que ocupan las posiciones más altas en la jerarquía).

La tercera etapa de la selección es el proceso de la capacitación. Este proceso pretende medir el desempeño individual del aspirante en las pruebas teóricas y prácticas. Pero, mi trabajo de campo me permitió entender que estaban también en juego de una serie de marcadores de clase social, utilizados como indicadores de “confianza”: dependiendo de las disposiciones socialmente situadas que tienen (o no) incorporadas, los aprendices de caddies pueden generar una mayor o menor comodidad en los socios.

Es preciso mencionar que es una política institucional del club exigir una serie de características a cada caddie desde su ingreso. Así, todo caddie debe tener entre dieciocho y veintitrés años; debe ser estudiante activo de bachillerato, educación técnica, tecnológica o profesional universitaria (demostrándolo con recibos); y debe demostrar buenos resultados tanto en las pruebas de inducción como en las notas parciales cada final de semestre. En algunas ocasiones, y si el caddie master así lo solicita, puede ser necesario demostrar que no se tiene procesos judiciales de ningún tipo, enfermedades que dificulten el desempeño físico del caddie y del jugador. Del mismo modo, se pueden solicitar pruebas de sangre para saber con certeza si el aspirante consume algún tipo de psicoactiva prohibida en el manual del caddie. También, y con menor frecuencia, se le puede exigir al nuevo caddie que realice pruebas psicológicas con el personal de la fundación para saber cómo se comporta en situaciones de tensión o si presenta factores de riesgo para él, sus compañeros o patrones.

Además de esta serie de requerimientos, Donovan me explicaba que la labor de selección respondía también a criterios “filantrópicos” (en el sentido de brindar oportunidades a jóvenes de familias humildes pero trabajadoras):

“Nosotros, quienes estamos trabajando dentro de la fundación y parte de administración deportiva del club, nos enfocamos en que los socios y los trabajadores escojan muchachos

correctos y bien educados. Pero la intensión también es que se le da la oportunidad de ingresar al club a gente que necesite un incentivo económico o que, en una situación socioeconómica muy complicada, preferimos que entre alguien que está acabando el bachillerato en la noche y trabaje en la rusa de día que un muchacho que venga acá a ganarse lo de la gasolina” (junio, 2019).

En síntesis, el proceso para escoger y vincular caddies a la institución evidencia dos grandes criterios, los cuales apuntan a garantizar la comodidad de los socios y su filantropía. Por un lado, el aspirante debe haber sido “recomendado” por parte de algún miembro del club (socio, administrativo o trabajador): entre más alta la posición de quien “recomienda” en la jerarquía del club, más alta también la posibilidad para el “recomendado” de vincularse laboralmente. Por otro lado, como la declaración anterior lo indica, el aspirante debe demostrar tanto la precariedad de sus condiciones socioeconómicas, así como sus buenas disposiciones para estudiar, “servir” y “salir adelante”. Examinemos ahora los casos de las personas que me acompañaron en mi incorporación.

Lo sentimos, sigue intentando

Todo inició una mañana, a las 4:45. Mientras hacíamos fila en la portería del club, nos requisaban, escaneaban nuestras cédulas y abríamos nuestros bolsos ante la mirada meticulosa de los celadores. Nos preguntaron: “¿Para dónde van los jóvenes? ¿Van para curso de caddies? Aquí nada de entrar drogas, botellas, navajas, ni cámaras... Nada raro... Siempre traigan la cédula original”. Una vez pasado el filtro, llamaron una a una las personas que nos habían recomendado para el puesto, avisándonos de nuestra llegada. Nos indicaron el lugar de encuentro y, antes de partir, el celador, que estaba registrando el ingreso de un personal técnico de la ETB, nos miró y nos dijo: “Pero, rápido... Rápido que los están esperando, camisas bien abotonadas y aretes fuera...” Se fijaba particularmente en quien, luego, se presentaría como Kevin.

Minutos más tarde, frente a uno de los salones utilizados para las pruebas teóricas de la inducción, llegó Darío. Nos invitó a desayunar, asumiendo que habíamos tenido que venir desde muy lejos sin comer, para llegar tan temprano. Una vez en el casino, nos regaló a cada uno un bono. Nos contó que, por ser nuestro primer día, sería gratis. Pero, más adelante, tendríamos que pagarlo con nuestros ingresos de caddie. El desayuno fue abundante: huevos, arroz, caldos, jugos y chocolates. Mis compañeros y yo desentonábamos al ser las únicas personas del lugar sin tener el característico overol azul, marcado con la publicidad del grupo

Aval. En todas las mesas, los cubiertos se movían a gran velocidad. Los que habían terminado, se levantaban y corrían para empezar a trabajar. Mientras tanto, Darío nos preguntaba acerca de quién nos había recomendado.

Héctor – un joven de 18 años oriundo de Bucaramanga, que no llevaba a la fecha más de medio año en la ciudad – empezó a responder. Había llegado a Bogotá después de tener dificultades académicas tras la pérdida del trabajo de su madre. Él estaba cursando 10 en jornada nocturna y vivía en el barrio la Gaitana de Suba con dos de sus primos y su tía. De hecho, es gracias a ella que Héctor conoció a Donovan, ya que ella pertenece al mismo grupo cristiano que él. En este contexto, ella le ayuda con la preparación de pasteles de yuca o empanadas que se venden en diferentes talleres del grupo. Después de conocer a Héctor, Donovan le propuso trabajar como caddie. Antes de entrar a trabajar en el club, su rutina era la siguiente: ayudaba a su tía con la preparación de las golosinas por las mañanas; alternaba, por las tardes, entre ser mesero en un asadero o cuidar a sus primos después de recogerlos del colegio; y, finalmente, estudiaba por las noches, utilizando su salario para comprar los pasajes.

El segundo aspirante era Yamith, un bogotano de 20 años. Lo había recomendado Facundo, uno de los socios más recientes del club (tuvo que pagar una acción de 225 millones de pesos para el ingreso de él y su familia). Desde hace 3 años, la mamá de Yamith había sido contratada por la familia de Facundo como empleada doméstica durante los fines de semana en un conjunto del barrio Santa Barbara. Al otro lado de la ciudad, sin embargo, en una casa de Patio Bonito, la familia de Yamith tenía dificultades económicas: el trabajo y la pensión de su padre más el trabajo de su madre no permitían costear las matrículas de Yamith quien cursaba su cuarto semestre de lenguas modernas en la ECCI. En este contexto, los miembros de la familia decidieron pedirle un préstamo a Facundo quien, además de prestarles un dinero, decidió apoyar a Yamith para vincularlo como caddie en el club, con la espera que pudiera seguir con sus estudios.

El tercer miembro de la lista era Kevin, quien también es de Bogotá. Había sido recomendado por su tío Jacinto, uno de los miembros de la asociación de trabajadores que se dedicaba, desde hace 10 años, a hacer labores de mantenimiento de los campos y a la jardinería de zonas comunes dentro del club. Cuando conocí a Kevin, estaba próximo a

cumplir 22 años y, en el transcurso de la inducción, supe que vivía en una casa familiar con sus padres, abuelos y primos en Usme. Él había cursado dos semestres de tecnología en construcciones civiles en la Universidad distrital, pero había tenido que suspender sus estudios después de recibir la noticia de que iba a ser padre, para dedicarse a trabajar en un taller automotriz cercano a su casa. Cuando Jacinto se enteró de la situación de su sobrino, lo recomendó dentro del club y no fue sino hasta una semana antes que le había avisado a Kevin.

El último integrante de la lista era yo, otro recomendado por Donovan. Era el único miembro del grupo que había tenido la posibilidad de estudiar de día y sin tener que trabajar sirviendo platos, lavando carros o ajustando tuercas. Notaba algo de desconcierto en las miradas de mis compañeros: si en un comienzo me habían visto algo viejo para entrar, después parecían sorprenderse aún más por estos detalles. Estudiar por la mañana en una universidad privada de un alto costo y prestigio como el Rosario no cuadraba con el imaginario del caddie. Sin embargo, las prevenciones se fueron matizando cuando dije que vivía en Fontibón, que tenía un préstamo para estudiar y que varios miembros de mi familia paterna habían, para bien o para mal, subsistido por mucho tiempo gracias al oficio de caddie.

Dos semanas más tarde, los profesores de golf consideraron que habíamos superado con éxito la fase teórica práctica de la inducción y nos pidieron dejar nuestras hojas de vida en uno de los repositorios de la oficina donde, un mes atrás, había tenido mi entrevista con Donovan. Una vez allí, Héctor, Yamith y yo dejamos nuestros documentos con la sorpresa de que Kevin nunca llegó. Tampoco nos preguntaron por él y no lo mencionaron nunca más. Cuando volví a preguntar por su caso a través de la fundación del club, a finales de julio, me aseguraron que, por el número alto de aplicaciones, solo se habían podido tomar en cuenta los primeros casos socializados en las diferentes juntas. La versión que me dio Kevin a través de WhatsApp difiere, sin embargo, de esta mirada institucional: desde su punto de vista, no pudo continuar el proceso porque “la rosca” no lo había considerado como un sujeto confiable.

El proceso que acabo de describir es muy dicente sobre las lógicas laborales de la institución. Para superar el primer filtro, todos los aspirantes deben demostrar una relación directa o indirecta con alguna de las personas que conviven en el club desde diferentes

posiciones. Ya sean trabajadores, personal administrativo o socios. Sin embargo, como lo vimos, no todos tienen las mismas posibilidades que sus recomendados sean finalmente admitidos. Como lo ilustra el caso de Kevin, los socios y los directivos – como las personas con más poder dentro del club – parecen tener más posibilidades de asegurar la contratación efectiva de sus recomendados.

Quien sigue nuestras reglas gana

¿Pero qué sucedió a lo largo de esas 2 semanas? A continuación, procedo a argumentar como, a través del proceso de inducción, el personal de la fundación del club, los administrativos y algunos caddies se construye un discurso sobre el ascenso social a través de la servidumbre.

A pocos días de haber conformado el grupo del que hacía parte y después de esa pequeña introducción con el caddie master, hicimos parte de un evento de un carácter más formal. Aglomerados en un salón, junto a otros grupos de aspirantes, íbamos a escuchar un conferencista que nunca había visto. Este saludó con ánimo e hizo una observación: “Lo que todos tenemos en común aquí es que no estamos con la mejor de las suertes”. Él nos explicó como los recursos que permiten conseguir una mejor vida son escasos, disputados y que, por supuesto, quienes llegan con la intención de trabajar en este espacio no cuentan con muchos de ellos. “¿Qué se puede hacer al respecto?”, nos preguntó el director. Y él nos explicó que el oficio de caddie podía ser parte de la solución. A diferencia de las desigualdades que se ven en nuestra sociedad, enfatizaba el director, aquí todos están al mismo nivel: “Con su capacidad para trabajar y esforzarse, podrán mejorar su calidad de vida”.

Vemos, en este sentido, una tensión clara en el funcionamiento del programa de caddies. Por un lado, se basa en un reconocimiento claro de la desigualdad social. El director enfatizaba no solamente que los jóvenes venían de contextos sociales marcados por la escasez y la precariedad social, sino que habían sido escogido por esta razón, confirmando las intenciones “filantrópicas” del proceso de selección: pretende dar oportunidades a jóvenes que no las han tenido. Pero, por otro lado, el discurso se basa simultáneamente en una

profunda negación de las desigualdades, dejando entender que – con esfuerzos – todos tendrán oportunidades para salir adelante³.

Para reflexionar sobre la servidumbre como ejercicio de ascenso, quisiera detenerme un momento sobre mi experiencia como investigador-caddie. Como mencioné en un comienzo, mi entrada al club como caddie fue diferente a la de mis compañeros. Desde un principio, deje claro a Donovan que estaba realizando una tesis y no tenía el tiempo a mi favor. Aún con estas condiciones, Donovan aceptó mi candidatura, pensando que mi trabajo podría contribuir de manera positiva a entender y mejorar el proceso de selección de los caddies: como ya lo he dicho, me comprometí con él a retratar las experiencias de los aspirantes y a identificar algunas de las fallas del proceso. Mi situación era, en este sentido, singular en relación con la de mis compañeros y mi perfil social, un poco diferente: yo era el único, por ejemplo, estudiando en una universidad privada diurna.

Sin embargo, sería un error imaginarme como radicalmente a distancia del mundo de los caddies. Al igual que los otros aspirantes, tuve que ser recomendado. En este contexto, mi cercanía personal y familiar con algunos caddies fue probablemente más relevante que mi proyecto académico para que Donovan decidiera recomendarme. Por otra parte, una vez iniciado el proceso de inducción, las personas que había entrevistado anteriormente nunca mencionaron mi antigua posición como investigador y los deseos reales de mi presencia dentro de este espacio. De este modo, los demás pasantes pensaban que estaba en la misma situación que ellos.

Al igual que ellos, recibí un mensaje de WhatsApp que me anunciaba el primer día de inducción: “Estimado, le informamos que debe presentarse el día martes para iniciar con su inducción a las 7:00am dentro del club, no en la portería”. Este día, como ya lo he mencionado, conocí a mis compañeros de inducción. Luego del desayuno, nos dieron un breve recorrido por el camino que conduce del patio de caddies a uno de los muelles frente a un lago, el cual sirve como punto de referencia para ingresar a una de las canchas del club.

³ De esta manera, el anhelado ascenso se plantea “por medio de un mecanismo de competencia, que, partiendo de la igualdad de oportunidades en el origen (igualdad jurídica, igualdad de oportunidades en términos de libertad liberal) los individuos ponen en juego diversas motivaciones que determinan gradientes diferenciales de esfuerzos. A mayor esfuerzo, mayor capacidad en esa competencia por ocupar el lugar más valorado de la estructura social y, en consecuencia, mejores recompensas” (Pla, 2016, p.134)

Yo ya había transitado por esta ruta. Sin embargo, la compañía de mis compañeros y la guía de Darío me permitió descubrir algunos edificios, a los cuales no había prestado atención hasta ese momento.

La primera parada fue en el parqueadero exterior de vehículos de dos ruedas: un rectángulo rodeado de una pared de ladrillos blancos con un piso lleno de piedras blancas, en el cual se encontraban algunas motos, tanto de empleados como de socios. Una vez nos acercamos a la entrada, Darío mencionó: “Acá pueden guardar las motos los socios... Pero también los empleados... Si se portan bien, puede que lleguen a compartir este espacio”. Más allá de la infantilización implícita en la frase de Darío (“*si se portan bien...*”), descubrí rápidamente que este parqueadero tenía normas diferentes para socios y caddies (horarios, registros, etc.). Así, los socios pueden ocupar un espacio hasta por dos días seguidos y dejar sus vehículos dentro del club por casi una semana. Mientras que los caddies solo pueden dejar la moto durante 8 horas diarias en una cantidad inferior de espacios demarcados. Sin embargo, como lo exponía nuestro guía con bastante seguridad, los caddies tienen la posibilidad de negociar con los socios para poder ocupar sus espacios ante la ausencia de socios o reuniones y eventos que prolonguen la estadía del caddie.

La siguiente pausa tuvo lugar en la zona de lavandería, un espacio poco frecuentado por los caddies. Es más bien el lugar donde se reúnen aseadoras y algunos socios que buscan mantener su equipo y ropa de la manera más pulcra posible. Durante esta parada, se hizo hincapié en como un buen empleado debe estar bien aseado y uniformado, pero también preocuparse por la limpieza del equipo y la indumentaria del jugador. Esto último – en especial con respecto a la ropa – no hace parte de las funciones oficiales del caddie. Sin embargo, se sobre entiende que – cuando la talega, los cubre tacos, las gorras, las chaquetas y hasta los pantalones tienen tierra, están mojados, manchados o huelen mal – los caddies deben recomendar de “manera amable” que sean llevados a esta zona.

En este punto, el viento empezó a soplar con fuerza y, ya a mediados de la mañana, el sol estaba pegando con bastante fuerza. Caminamos hacia unas bancas frente al lago. Mientras Yamith y Héctor contemplaban como varias lanchas levantaban espuma mientras remolcaban los esquís entre las rampas del lago, Darío nos decía: “Como pueden ver, los socios aquí vienen a divertirse y, para divertirse, uno tiene que dar un buen servicio”. Después

de esta frase, nos pidió amablemente que lo esperásemos mientras traía algo importante. Durante algunos minutos, intercambiamos palabras con Kevin mientras que Héctor buscaba emocionado, diferentes ángulos y sombras mientras se hacía *selfies* frente al lago. Yamith por su parte, miraba impaciente hacia donde se había ido Darío. Pasados unos cinco minutos, el sonido de las lanchas fue acompañado por el ruido de los golpes que se daban los palos de una talega de golf traída por el *master* mientras trataba por el pavimento: “Les presento la talega. Ya que ustedes van a ser caddies, tienen que conocerla bien”.

La primera tarea práctica de un caddie consiste en identificar la organización y los elementos de una talega de golf: reconocer, en particular, los tacos, sus usos y su posición dentro de la talega. Dentro de la misma, hay un ovalo fragmentado en seis partes. Cada espacio permite que el caddie guarde los diferentes tipos de tacos en la talega. Palos con ángulos especiales conocidos como *Wedges* ocupan un espacio; luego los 9 hierros (palos denominados así por el material en el que están hechos) ocupan 3 partes; y 2 espacios son utilizados para poner maderas (palos que originalmente estaban construidos de cedros y robles y que permiten al jugador alcanzar mayores distancias con menor esfuerzo). Finalmente, está el *putt* que ocupa el último compartimiento y permite hacer los golpes más cercanos al hoyo. Adicionalmente, la talega tiene diferentes bolsillos para guardar bolas, guantes, alimentos, celulares, libretas, ropa, etc. En algunos casos, un mecanismo muy sencillo pero costoso permite que la talega extienda soportes para sostenerse en las irregularidades del terreno: el objetivo es mantener un ángulo de cuarenta y cinco grados para que el caddie pueda sacar los tacos de manera más eficaz. Sin la necesidad de sostener todo su peso.

Con esto claro, Darío nos enseñó a cargar las talegas y a movernos con ellas. Una talega puede pesar hasta veintiocho kilogramos y el caddie debe cargarla a lo largo de los cinco kilómetros que se deben trascurrir durante el juego. Por eso mismo, es importante saber cómo transportarla. Con un par de movimientos rápidos, Darío nos mostró como la carga una persona zurda y como la carga una persona derecha. La explicación fue extremadamente rápida y, como se estaba desarrollando un torneo en estos momentos, pudimos observar un caddie que cargaba la maleta de forma incorrecta, sudando y haciendo mucho ruido con el movimiento de los palos. La formalidad cambio a risas para Darío Este arrugo por un momento los ojos para tratar de ver a aquel caddie. Quien, para ese momento, era solo una

silueta ruidosa desapareciendo tras una colina. Se tomó la gorra y dijo: “Un buen caddie debe tener lista la talega en menos de un minuto después de que su jugador haga el primer tiro”. Después de simular un tiro, nos mostró como se limpiaba el taco y la bola, para luego introducirlos rápidamente en la talega y colocar un protector en la cabeza del taco. “Todo esto hace parte de un buen servicio”, menciono, mientras dejaba caer con firmeza la talega en una pequeña plancha que devolvía los rayos del sol sobre el cemento.

Las manos sobre la frente de Yamith y la mirada perdida de Héctor no desentonaba con mis intentos por girar mi cuerpo y evitar el inclemente sol ante la ausencia de un árbol. Darío, sin embargo, se veía tranquilo y apenas si se le veía sudar aquel rostro quemado. Ya cansados de encontrarnos de pie y bajo el sol escuchando sobre materiales y tacos, llego la hora de la siguiente prueba. Ante las ordenes de Darío, hicimos una tímida y escabrosa fila en la que todos nos turnábamos, realizando varias maniobras, giros e intentos para cargar y descargar la talega. El único en tener éxito fue Kevin quien, hasta el momento, no se veía afligido y, con un par de intentos, logró completar las instrucciones en el tiempo necesario. Los dientes de Kevin salieron a la vista después de varias horas mientras mostraba aires de orgullo. Darío, sin embargo, le puso la mano encima del hombro y, después de una felicitación indiferente, dijo que faltaba algo importante en sus movimientos: ¡sonreír! El caddie, en sus palabras, debe demostrar al jugador que está contento de hacer su trabajo, que está a gusto y que, de esta forma, el socio se va sentir bien atendido durante el desarrollo del juego. Después de todo, si el caddie está molesto nadie quiere o debe saberlo.

Esta idea la retomaron casi todas las personas involucradas en el proceso de capacitación, como los profesores de golf y el personal de bodegas. “Con una sonrisa en la cara...”, nos repetían día tras día, a lo largo de las pruebas de capacitación. Incluso la sección final del examen teórico mencionaba el tema de manera explícita: “Recuerde sonreír, el socio busca pasar un rato agradable”⁴.

Darío nos dejaba entender que una actitud positiva, pulcra y agradecida (a pesar de las dificultades ambientales, sociales y competitivas) siempre sería recompensada. Él nos explicaba que, en una lógica de “reciprocidad”, los caddies que demostraban una “buena

⁴ La prueba – basada esencialmente en respuestas de selección múltiple – se relacionaba con los elementos fundamentales que un caddie debe cargar y con los aspectos básicos del golf (como contar los puntos, bajo qué condiciones se introduce una nueva bola, cuales son las penalizaciones de lanzar una bola al lago, etc.).

actitud” (ocultando, por ejemplo, su incomodidad) terminaban, por lo general, siendo apremiados por los jugadores o incluso por los instructores del proceso de inducción.

Los días pasaron y, a pesar de algunas citas canceladas por olvido de los encargados o por el estrés presente en temporada de torneos, llegamos finalmente a un arco esencial: las pruebas prácticas. En una de ellas, dos grupos conformados por tres pasantes y un profesor de golf iniciaban el transcurso de un juego por la cancha más extensa del club. El objetivo de este ejercicio era facilitar la adquisición práctica de los conocimientos mencionados en las etapas anteriores del proceso. Con esta actividad, los caddies debían interiorizar en particular el hecho de que su tarea consiste en brindar apoyo y no interrumpir al jugador “bajo ningún pretexto”.

Nadie venía preparado para la actividad, ya que, el día anterior, nos habían informado que, por motivos de logística, solamente tendríamos una prueba escrita. Sin embargo, para no dejar nuestro grupo atrasado en relación con los que ya estaban terminando la inducción, fuimos recibidos en el camino al patio de caddies con la noticia de que íbamos a ir a realizar una prueba práctica. Dejamos nuestras cosas en un casillero y partimos al punto de inicio de una de las canchas. Creo poder decir sin equivocarme que nadie había dimensionado el esfuerzo físico que se avecinaba y más. Creo poder decir sin equivocarme que nadie había dimensionado el esfuerzo físico que se avecinaba y más cuando solo veníamos a hacer un cuestionario. Nos dirigimos a paso seguro hacia una de las canchas por un nuevo camino, ante la mirada atenta de los profesores de golf que se presentaron como Camilo y Guillermo. Teníamos que realizar el trabajo típico de un caddie, pero con una tarea adicional: ya no era suficiente con indicar y guiar al jugador hacia donde había caído la bola. Ahora también, debíamos calcular la distancia entre la bola y el hoyo en yardas.

Para hacer estas mediciones, las canchas de golf cuentan con baches en el piso, parecidos a los reductores de velocidad empleados en la carretera, pero con diferentes colores (en este club se utilizan 8 colores diferentes). Cada bache representa un punto de referencia que permite estimar la distancia entre la bola jugada y el hoyo. Algunos de los participantes de otros grupos, quienes iban más adelantados en el proceso, fueron seleccionados con la intención de ilustrarnos “de caddie a caddie” sobre lo que debíamos hacer. Los profesores no disimulaban su frustración y, ante los errores de unos y otros, estallaban los gritos de Camilo

quien no toleraba fallas de 5 yardas en las mediciones, mientras que, Guillermo guardaba silencio y era más vehemente con nosotros.

Esta no fue una jornada fácil. Era un día con mucho sol y no veníamos preparados. De modo que más de un aspirante terminó quemándose la cara. Algunos quisimos interrumpir con inocencia la actividad para ir rápidamente a nuestros casilleros. La búsqueda de una gorra, agua o algo de bloqueador, hubiera sido un alivio, pero no fue posible. Cada vez que alguien pretendía ausentarse por un momento, los profesores les recordaban con gritos: “Todavía no pueden parar, los socios les están pagando por el servicio. Por un hijueputa rato que se aguanten, después se acordaran de mí y todo va a valer la pena”. A pesar de la presión y de los insultos, entre los pasantes más mayores logramos mantener la compostura. Devolvíamos insultos y quejas a una distancia decente cuando corríamos a buscar las pelotas. Los más chicos, sin embargo, no contaban con la misma suerte. Estos se notaban más nerviosos y perturbados cuando los gritos silenciaban sus acentos “ñeros”. Después simplemente, asentían o negaban los reclamos con la cabeza. Mientras se respondían con monosílabos: “sí” o “no” antes de la palabra “señor”.

Pasadas las 6 de la tarde, la prueba acabó y fue entonces cuando finalmente pudimos apaciguar la sed y el hambre mientras nos quitábamos con rabia los overoles rotos y llenos de tierra seca. Antes de dejarnos ir a casa, ambos instructores pidieron disculpas y nos felicitaron por seguir interesados en este proceso. Entendí que los malos tratos, el abuso y los insultos eran el medio para llevar a cabo otro objetivo de estos “educadores”: enseñarnos a soportar diferentes situaciones difíciles del trabajo. Después de 12 días, el proceso terminó. El camino tuvo diferentes etapas resumidas en 4 partes: la selección inicial ante el comité, las pruebas teóricas, prácticas y, no siendo menos importante, soportar todo el proceso. Al final, aquellos quienes habían concluido exitosamente el proceso, y, como siempre, quienes inspiraban confianza, fuimos convocados a una reunión. Esta empezó con una pequeña exposición a cargo de la fundación social para caddies, durante la cual se mostraron varias diapositivas con fotos del campo y con elementos sobre la historia del club. El objetivo era mostrar la importancia de los caddies en la institución. Donovan cerró la reunión, enfatizando el privilegio que representaba trabajar en un lugar como el club. Él resaltaba las múltiples oportunidades que existían para los caddies los más destacados: recibir becas en sus carreras, conseguir bonos de alimentación y transporte, jugar golf los días lunes, celebrar bautizos y

reuniones con sus familias dentro del club, obtener ayudas para ingresar al mundo laboral, recibir ingresos más altos que en otros escenarios, etc.

En más de una oportunidad, aparecían en sus imágenes esos “caddies exitosos” junto al resto de los pasantes. A través de relatos y fotos, se contaba la historia de tal o cual caddie que había conseguido una beca, de tal otro que había obtenido un buen trabajo, etc. Era una manera, obviamente, de incentivar los jóvenes a aceptar las exigencias propias del trabajo de caddie: aguantar físicamente, mantener la sonrisa y prestar un buen servicio. Si estas historias eran recurrentes, no he podido, a lo largo de mi trabajo de campo, encontrarme con muchos de ellos; ya sea porque los caddies que trabajaban conmigo no los conocían o porque, al averiguar por ellos a través del caddie master o de Donovan, me decían que habían cambiado de celular o simplemente porque nunca más volvieron a involucrarse dentro del club. Tuve la oportunidad de conocer, sin embargo, en uno de mis últimos días de trabajo a uno de ellos: Diego. Después de cuatro años siendo caddie, había logrado terminar su pregrado en ingeniería industrial y había sido ascendido a starter (la persona encargada de actualizar los puntajes y de vigilar el uso de las canchas por parte de caddies y socios). Este puesto – que le permite recibir un salario y tener un horario – hace que su caso sea a menudo presentado como ejemplar de las posibilidades de ascenso social después de siete años de buen servicio. Sin embargo, Diego sigue sin tener derecho a otro tipo de prestaciones, acceso a todas las áreas del club y evidentemente un salario similar a las personas para quienes trabaja.

Como lo hemos visto, estos relatos pretenden contribuir a que los futuros caddies interioricen los “valores” defendidos en el marco del proceso de inducción y su idea de la servidumbre como primer paso para el ascenso social. Estas fotos, diapositivas y palabras pretenden justificar las caminatas bajo el sol y la lluvia, el agotamiento, las difíciles condiciones laborales y la “aparente” precaria remuneración que reciben los caddies. Por medio de la constitución una “práctica discursiva” (Foucault 1979) que, a través de acciones y palabras, busca modificar la realidad. En este caso, la intención es beneficiar a ambos grupos. Por un lado, los socios necesitan de la presencia de personas que las acompañen y sirvan en el desarrollo del juego. Por el otro, están quienes están preparándose a ingresar al club para hacer estas labores. Para este momento conocen de manera significativa las peores facetas del puesto como la falta de prestaciones y las tarifas de su trabajo. De modo, que la tarea del primer grupo es tratar de compensar estas falencias y motivar a los interesados. Esto se logra

al exponer los supuestos de ascenso y bienestar que pueden conseguir. Siempre y cuando se preocupan más por ofrecer un buen servicio y menos por cosas que también pueden ser negativas, como el salario en otros espacios para los aspirantes dado a la falta de experiencia, títulos y recursos.

En todo caso, por su perfil social, la mayoría de los pasantes tienen limitadas oportunidades de encontrar mejores ofertas laborales que las que ofrece el club: como jóvenes de clases populares, su horizonte profesional se reduce a trabajos informales ejercidos durante jornadas más largas, que no les permitirían continuar con sus estudios o estar al tanto de sus familiares y conocidos. Podríamos decir, de este modo, que el proceso “aprovecha” las condiciones de vulnerabilidad de los participantes. Dadas las condiciones laborales que existen en Colombia para los jóvenes de escasos recursos, el club no tiene tantas dificultades para presentar su oferta como una gran oportunidad para ascender socialmente. A pesar de que no firmarán contrato, de que no tendrán acceso a un seguro médico, prestaciones o conteo de semanas para su pensión, de que no tendrán incluso un salario fijo, muchos serán agradecidos por la “ayuda brindada” (como si el asunto fuera uno de “caridad”).

Algunos verán aquí el funcionamiento de una hegemonía que justifica las desigualdades y naturaliza la explotación laboral mientras garantiza los intereses de una clase dominante que aprovecha su posición para mantenerse en el paso del tiempo (Gramsci 2000). Pero, como se verá en el siguiente capítulo, por más que se ejercen fuerzas de naturalización, siempre se encontraran estrategias y resistencias: las personas no se reducen nunca a ser solamente víctimas aplastadas por las presiones de la estructura. En ocasiones, logran jugar con las reglas y las posibilidades para crearse espacios autónomos y márgenes de acción. Pero, el análisis de estas posibilidades de subversiones (por limitadas que sean), serán expuestas posteriormente.

Confiar en los buenos muchachos

Quisiera, a continuación, relatar una situación que ocurrió durante mi primera semana, siendo parte de los “caddies de tercera” (los más inexpertos y quienes llevan menos de 6 meses dentro del club). Darío me llamó, indicándome que uno de los socios me esperaba en el primer hoyo de la cancha grande. Mi trabajo consistía en llevar los tacos de quien llamaré

“Joaquín Medina”, uno de los socios que, cada miércoles en la mañana, juega unos 6 hoyos en compañía de su esposa o alguno de sus hijos.



Fig1. Mapa de la cancha alusiva de 6900 metros diseñada por un norteamericano y representada en una de las tarjetas para llevar el puntaje

Medina me indicó que lo llamará por su apellido. Apagó su celular y me lo entregó. Empezó a comer una *Baby jhon*, una chocolatina que es emblema de varios jugadores del club. Mientras tanto, yo limpiaba sus tacos y me aseguraba de que las ruedas de su talega estuviesen funcionando. Con las sobras adheridas a su bigote blanco, me pidió que le pasara un “hibrido”. Después de un golpe seco, la bola se perdió entre las primeras luces de la mañana que se reflejaban sobre el verde de un *green* claro recién arreglado. De manera inmediata, recogí su taco, lo limpie y lo guarde en la talega. Antes de que me dijera alguna palabra, ya estaba trotando hacia donde presuntamente había caído la bola. Unos metros más adelante, tenía los tobillos llenos de barro: la cancha seguía empantanada, lo cual supone un reto para el caddie. Uno debe estar pendiente de baches en las diferentes zonas del campo, dado que las pelotas pueden hundirse hasta 5 centímetros en el pasto. También se dan casos donde quedan ocultas debajo de una hoja seca o entre las raíces y el barro adyacente de los árboles.

Afortunadamente, Medina sabía que se encontraba con un inexperto y no me hizo ningún reclamo. Mientras él se acercaba, pude divisar la bola en uno de los kioscos que limita

con el fin del área de juego. Apresurado, corrí a recoger la pelota para limpiarla con una de las viejas toallas húmedas de dotación que tenía en mi nuca. Cuando la volví a “droppear” para que Medina hiciera su tiro, ya tenía el brillo de su calva frente a mí y, con la boca aún sucia de la chocolatina, me dijo: *“Hombre, pero que bueno... Yo ya daba esa Titleist perdida... Si no es la lluvia que se la traga, entonces es algún mañoso que se la roba... Ya van 3 de esas blancas que se me han perdido acá...”* El resto del juego siguió sin inconvenientes y, ya con una bola naranja, la tarea de rastrear la pelota fue más sencilla. De regreso al parqueadero, descargue la talega y, antes de hacer el inventario y recibir mi paga, Medina me dijo: *“Bien partner... Me imagino que ya puedo dejar esto acá y confiar en Usted... No me quiero llevar esa talega toda embarrada en la camioneta...”* Se estaba cambiando de zapatos, recostado sobre su Ford naranja.

Cuando este tipo de situaciones ocurre, el caddie se debe llevar la talega a una bodega de maletas donde será limpiada. Antes de entregarse, se hace un inventario y se registra que el dueño de la maleta había autorizado a dejar su maleta. Algunos caddies – especialmente los de tercera categoría – han aprovechado este transcurso entre el parqueadero y la bodega para abrir las maletas de la talega, sacar bolas, celulares y billeteras y reemplazarlas con trozos de cartón, ladrillos y hasta arena de las trampas del campo. Por estas razones, muchos socios prefieren dejar personalmente sus maletas en las bodegas. Sin embargo, como el camino solo es accesible a pie y como muchos socios tienen compromisos después de finalizar el juego, deciden dejar el caddie llevar la maleta a su bodega para poder salir lo más pronto posible del club.

Una pelota original de la marca *Titleist*, por ejemplo, puede llegar a costar \$350.000. El equivalente a 11 días de trabajo sin interrupciones, para un caddie de tercera. En muchos casos, sin embargo, no existe estabilidad laboral. El caddie puede madrugar, desayunar, cambiarse y luego esperar durante todo el día un turno que no vendrá, ya sea porque el clima, la falta de jugadores, la temporada o los “asares” del destino no lo permiten. Existen también casos en los cuales los jugadores quedan debiendo su pago o no lo completan, con la excusa de no tener sencillo. En otros casos, sin embargo, las sorpresas son buenas, especialmente después de andar “vaciado” durante días. En un golpe de suerte, el caddie puede trabajar y recibir una paga alta o algún regalo como pelotas de golf para revender.

Con todo, en este contexto, “abrir maletas” puede representar ganancias importantes en el “mercado negro”: la mercancía se vende a otros caddies que pueden usar las canchas exclusivamente los lunes, pero no tienen indumentaria al ser esta costosa. Pero también, a personas externas: caddies o socios de otros clubes e inclusive coleccionistas y jugadores de clubes populares, aficionados o retirados del golf. Este mercado negro involucra también a vendedores externos; como los dueños de un parqueadero cercano, quienes revenden las pelotas a escasos metros de la entrada vehicular al club. Estas actividades – y otras más, como, por ejemplo, la venta de pelotas robadas a otros socios dentro del club – arriesgan, sin embargo, la confianza y pueden conducir a la expulsión del caddie y la amonestación del socio en caso de ser descubiertos.

De este modo, me parece oportuno reflexionar sobre la noción de “confianza generalizada”. Esta constituye “un tipo de confianza muy sensible a los comportamientos oportunistas. La confianza social o confianza generalizada es confianza en extraños, en desconocidos acerca de los que se carece de información respecto de si son o no dignos de confianza” (Herreros, 2004, p.607). Cuando el socio no conoce personalmente el caddie (o cuando no ha tenido referencias sobre él), existe cierta prevención. En estos casos, los socios utilizan lo que podríamos llamar sus “intuiciones sociales” para decidir si la persona que les acompaña es digna de ser confiable o no. De este modo, los socios evalúan – por lo menos implícitamente – cantidad de “índices sociales” que salen a flote durante la interacción con el caddie: su acento, sus expresiones, su actitud, su porte corporal (a pesar de usar uniformes, el cuerpo constituye un indicador esencial para rastrear diferencias entre los caddies). Los socios pueden también complementar su “evaluación” a través de preguntas más personales sobre las actividades del caddie por fuera del club.

El caso de Manuel es muy revelador en este respecto. Su llegada al club fue compleja debido a que fue inicialmente percibido como un migrante indocumentado y desconocido. Su presencia generaba poca confianza hasta que se dio a conocer como un profesional que había tenido la mala fortuna de vivir en un país inmerso de una crisis política. Del mismo modo, si Kevin fue sutilmente apartado durante el proceso de inducción, es probablemente porque presentaba características despreciadas por los socios de la institución. El acento particular de las clases desfavorecidas de la capital, una ropa ancha y con estampados extensos que aludían a agrupaciones de rap acompañaban las orejas perforadas del joven que

lucía con orgullo un tatuaje borroso en una de sus manos. La “guía básica del caddie” (documento entregado a todos los admitidos en su primera semana desde 2016) contiene unos párrafos explícitos sobre la presentación personal de los caddies: estos deben tener “el pelo y barba bien arreglados, uñas cortas y limpias, abstenerse de ponerse piercings, tatuajes, manillas y collares que sean visibles, presentar vestimenta y calzado limpio”. Es evidente, sin embargo, que varios caddies han sido reprendidos por Darío a pesar de cumplir con estas exigencias formales, porque algunos socios se habían quejado de que estaban sucios o mal arreglados.

En el marco de mi trabajo de campo, he podido observar como los socios se fijaban en los acentos de los caddies, en las marcas de su ropa y su apariencia, en sus temas de conversación durante los juegos, en sus conocimientos, no solamente sobre el golf sino también sobre el arte, la música y lo que podríamos llamar tópicos de “cultura general”. Este proceso de evaluación es complejo. Si los socios no aspiran a que los caddies sean “pares” (después de todo son personas para su servicio), buscan en ellos una cercanía mínima, como condición para desarrollar relaciones de confianza.

Para reflexionar sobre este punto, quisiera relatar unas situaciones que tuvieron lugar en el marco del cuarto torneo en homenaje a una de los fundadores de este club y su familia. Este día, los socios pudieron escoger su caddie, contrario al procedimiento habitual que se basa en una rifa. Por lo general, cada caddie tiene un numero en el overol y el socio escoge al azar un número que representa al caddie que lo acompaña. Como era de esperarse, los mejores caddies fueron seleccionados. Entre estos, figuraba Guillermo quien tiene veintitrés años y se graduará próximamente como médico veterinario, después de trabajar durante cinco años como caddie en este club. De este día, Guillermo recuerda particularmente una rifa, que tuvo lugar al final del torneo y durante la cual se distribuían indumentaria para deporte, electrodomésticos, viajes, motos y carros. Me relató la historia de la siguiente manera:

Fue justo en la ceremonia de premiación cuando este señor, “Quintana”, yo no si Usted lo conozca... El caso es que el tipo siempre ha sido muy amable conmigo, buena gente, tranquilo... Me dice que si estaba muy cansado, ya me podía ir... Y yo como: “No, yo me espero a que sumerce termine, llevo la maleta y listo, no hay ningún problema...” Ya estaba tarde y coger ese trancón por la Boyacá en hora pico es feo.... Pero bueno, justo me dio por esperar... Cuando lo llaman para pasar a la tarima... Fue por dar el golpe más largo del torneo. Le piden que suba a tarima y que meta la mano en una máquina para sacar un tema y una pregunta... El tipo solo debía contestarla y se ganaba una lancha. Había otro socio que también estaba compitiendo por la lancha.... Estaba ahí esperando en la tarima el don ...

Quien respondía primero se ganaba la lancha. Bueno ruedan eso y sale: “Artes plásticas”. Y el animador dice algo así como: “Fiel amante del vino, ¿se immortalizo en mil seiscientos por...?” Como nadie supo responder y pues, obvio, nada de celulares, dejaron que cada uno escogiera un ayudante: “¡Guillermo!” ... Me escogió a mí y yo como.... no que nervios.... empezaron a hacer bulla y yo, con el micrófono en la mano, pensé: “pues bueno debe ser un Dios o algo, Caravaggio con Baco” (junio, 2016).

El acierto de Guillermo fue muy bien recibido por parte de la familia de Alberto. A partir de ese momento, no solo demostraron más su afecto y confianza hacia Guillermo, sino que promovieron, además, su ascenso de caddie a starter (la persona encargada de mostrar los puntajes de los jugadores en una tabla con sus nombres). Desde este momento, Guillermo se hizo muy famoso: empezó a recibir un salario y a promover, entre sus compañeros, el habito de aprender sobre más cosas valoradas por los socios. El evento que acabo de relatar constituye, sin duda, una situación excepcional. Nos permite entender, sin embargo, como el capital cultural o la premiada “cultura general” se vuelve un recurso útil para intentar conseguir una posición más alta dentro de las redes jerarquizadas del club.

Un buen caddie no debe demostrar solamente sus intereses por el golf, sino también sus conocimientos sobre las noticias de actualidad y sobre los pasatiempos y centros de interés de los socios. Estos parecen valorizar el hecho de poder compartir su tiempo con una persona con la cual sienten ciertas afinidades. El hecho, para un caddie, de poder mostrar ciertos conocimientos legítimos es considerado aún más “admirable” por parte de varios socios, quienes resaltan el valor del saber en los grupos vulnerables. Sería un error, sin embargo, pensar que los socios buscan a alguien con quien hablar de igual a igual. La anécdota muestra como los conocimientos de Guillermo – más extensos que los del socio – le permitieron ayudarlo. Sin embargo, la anécdota evidencia también una experiencia de inseguridad y vergüenza, ligada a la violencia simbólica inherente en la relación caddie-socio. Por las circunstancias excepcionales de la situación, el caddie se veía obligado a transgredir las exigencias habituales de su trabajo: no hacerse notar, ser funcional y obedecer órdenes. Quienes – de manera habitual – exigen su silencio solicitaban, por un breve momento, su igual participación.

Para este punto son evidentes un par de cosas, no es posible ser tratado y valorado de la misma forma por haber pasado todos los filtros y hacer parte del grupo de trabajo. Si se

tiene en cuenta que el trabajador no conoce generalmente a nadie más que a la persona que lo recomendó para el puesto. Y, además, que los socios necesitan conocer las virtudes que tienen los caddies a partir de sus valores y principios para escoger quien va o no a trabajar con ellos. Los niveles de confianza que se desarrolla entre unos y otros, se establecen gracias a que tan familiarizado o no sea el caddie con los valores de los socios, la fama que estos difundan con los otros asociados respecto al trabajador. Y igualmente, los indicadores de clase social que marquen al sujeto como alguien con quien se puede o no, compartir, trabajar y confiar.

Capítulo 2

¿Quién necesita a los golfistas?

Una vez aclarado el entramado social detrás de la selección y proceso formativos de los caddies, presento a continuación subtextos. El primero, consiste en ilustrar como – a través de estrategias educativas o corporales – los caddies intentan acortar su distancia con los socios. El segundo aborda como, a pesar de los mejores esfuerzos por acortar distancias, las barreras de clase son muy fuertes en el club y difícilmente son trasgredidas. Finalmente, mostraré como – a pesar de las precariedades laborales y las dificultades en las que viven los caddies – la mayoría se queda en la institución no solo por la falta de oportunidades sino también, gracias a las relaciones afectivas que se forman en el trabajo.

Si la cima esta tan lejos ¿cómo voy a poder subir?

En primera instancia, entiendo la educación aquí como la cercanía con la “legitimidad cultural”, es decir como la incorporación de una serie de conocimientos y saberes reconocidos como importantes, válidos y valiosos.

Muchos de los caddies buscan acercarse de los socios con el ánimo de conseguir favores y beneficios. ¿En qué momento se pueden ver estos actos? Por supuesto, no es el caso de personas nuevas en el cargo, dado su poca familiaridad con el lugar y las personas. De hecho, en su primera etapa, los caddies solo comparten con otros aspirantes, con el caddie-master y con profesores. Al terminar el proceso de capacitación, los caddies compran el “kit de caddies” el cual contiene un arregla piques, tees, bolsa de arena, lápiz y toalla⁵. Con esto listo, se hace entrega del uniforme, del horario e inicia el trabajo. En este punto, los nuevos empiezan a familiarizarse con las labores de sus compañeros más experimentados. Pero pocos son los que establecen estrategias explícitas de ascenso social de una manera inmediata: estas aparecen, por lo general, después de varios meses e incluso años.

Los caddies comparten tiempos largos con los socios. La gran mayoría de estos momentos compartidos lo son en las canchas, como parte de una relación de servicio. Si bien existen oportunidades para compartir dentro del club y en algunas ocasiones fuera de este, estas son contadas. Oficialmente, los caddies solo están autorizados a utilizar dos espacios dentro del club: por un lado, las canchas donde acompañan a los socios en sus juegos; por el otro, un edificio de ladrillos de dos pisos conocido como el “patio de caddies” (en referencia al patio interno del primer piso). Y no deben demorarse cuando circulen entre estos dos espacios: en una ocasión, después de terminar la jornada, nos dirigíamos con mi grupo al patio y nos encontramos con Darío que, a pesar de vernos cansados, dijo que debíamos regresar lo más pronto posible al recinto y cumplir con la “norma de permanencia”.

Así pues, el “patio” se convierte, para los caddies, en su “tercer hogar” (el primero es su casa y el segundo, las canchas). Aquí los caddies más veteranos intercambian con los novatos, tratan de aconsejarlos para ahorrar y trabajar. Es un lugar para compartir un café y descansar, pero también para compartir experiencias y aprender los “trucos del oficio” (conocer lugares del club que no se mencionan en la inducción, aprender reglas de golf especiales, etc.). Durante mis primeras visitas, apenas había podido ver la mitad del primer

⁵ El “arregla piques” es similar a un destapador de botellas de vidrio y cuenta con una punta en el otro extremo para que el caddie arregle los hoyos o “divots” dejados en el campo tras la caída de una pelota. Cuando el agujero es muy grande, se debe hacer uso de arena para llenar el agujero y de la anterior herramienta para tapar y nivelar el daño. Mantener el Green sin divots es una norma de cortesía y es una labor de los caddies hacerlo a pesar de que los agujeros no los haya hecho su jugador o sean resultado del juego.

piso de este lugar. Pero una vez que inicié a trabajar en el club, fue un lugar importante para mí (como para los otros caddies). La primera planta cuenta con una pequeña cancha de baloncesto y microfútbol sobre un cemento agrietado que soporta algunas máquinas para hacer ejercicio. Al lado de esto, se encuentra un pequeño recinto cubierto que no tiene puertas ni ventanas, separando las canchas con un pequeño muro de ladrillos: aquí varios de los caddies toman el café de cada mañana, gracias a una cafetera que ellos mismos compraron. Mientras una superficie azul, gruesa y algo oxidada funciona como la mesa de ping-pong que utilizan los más jóvenes juegan en sus horas libres.

En este mismo lugar, hay un televisor con un soporte móvil que es utilizado por Darío para ver etapas de ciclismo y, en algunas oportunidades, por los caddies para ver partidos de la selección de fútbol colombiana o series de Netflix pagadas por algunas personas del grupo. En este piso, se encuentra también el restaurante de empleados: allí, desayunan los caddies (de golf y tenis), los jardineros, las secretarias, los celadores, las peluqueras y masajistas, los profesores de diferentes deportes y otro tipo de trabajadores del mundo del golf como los starters, el personal que guarda las maletas e inclusive los ingenieros agrónomos que mantienen la calidad de las canchas. En algunas ocasiones, se ven también uno que otro socio. Muy cerca de aquí está el parqueadero de bicicletas. Frente a este hay un par de baños con duchas y casilleros que es lo último que se aprecia antes de ir al segundo piso. Las escaleras son sucias, inestables y cuentan en varios tramos con bolsas de arena que hacen juego con las ventanas amarillas llenas de periódico viejo de este lugar. Una vez arriba, aparte de un sofá viejo y el constante olor a humedad, hay dos habitaciones: una sin puerta y vacía, la otra tiene una puerta blanca y grande que rechina y esconde una biblioteca.

Este lugar es importante porque, como lo he mencionado, es el recinto donde los caddies pasan bastante de su tiempo fuera de las canchas. Entre otras cosas, es el espacio predilecto para iniciar y discutir las estrategias de acercamiento a los socios evaluadas en este trabajo de grado. La exploración de este y otros espacios del patio de caddies permiten a los nuevos darse cuenta de las particularidades de este trabajo y beneficiarse de algunas de las ventajas que se mencionan en la inducción: vestimentas gratuitas, duchas, libros, computadores y alimentos a un precio módico. Todo esto a cambio de varias horas de trabajo arduo en el campo. Es interesante como esto corresponde a las expectativas que algunos

caddies tienen mientras hacen los trámites para ingresar, no en cuanto al acceso a los beneficios nombrados sino más bien, a las adversidades del trabajo. En las palabras de Juan Pablo, quien llevaba dos años trabajando como caddie dentro del club y alrededor de otros tres estudiando marketing:

“Cuando yo empecé a mandar hojas de vida y luego me salió esto, me dijeron que era para trabajar en un club como bien elegante y que era con algo de golf ¿no? Entonces pues empecé a mirar en internet sobre qué era, sobre lo que tenía que hacer... Y yo empecé a mirar que no me habían dicho que tenía que tener experiencia o estar estudiando algo especial o saber inglés y, ya cuando dijeron que entre dieciocho y veintitrés años, con horario flexible, dije: ‘claro papá esto va a ser bien negrero’. Y ahí todavía no sabía que iba a ser sin salario, sin seguro, sin nada de eso parce” (mayo, 2019).

Algunos comentarios de Paul Willis (1988) son útiles para pensar en el trabajo de los jóvenes vulnerables:

“[Se puede] decir que hay un elemento de auto condena en la forma de asumir los roles subordinados en el capitalismo occidental. Sin embargo, esta condena se experimenta, paradójicamente, como un verdadero aprendizaje, como afirmación y apropiación e incluso como una forma de resistencia” (Willis, 1988, p. 14).

Los caddies no reaccionan todos de la misma manera ante la coerción y la desigualdad. Si bien la mayoría de estos son plenamente conscientes de su vulnerabilidad social, hay quienes evidentemente no gustaban o gustan de las condiciones de su trabajo. Pero al mismo tiempo, ven su situación con orgullo y su trabajo como una salida laboral válida y favorable ante una violencia de clases que parece inmutable. Es más, los trabajadores más jóvenes especialmente, entran a este perfil. Muchos se quejaban y en más de una ocasión eran reprendidos por el caddie master al no llevar bien el uniforme, trabajar de mala gana o por su inasistencia. Esto no era resultado de descuidos o falta de interés real en lo que se hacía. Más bien, eran actos que se hacían a propósito con el objetivo de incomodar y resistir las normas que exigen mucho y pagan poco. Incluso cuando varios de ellos, gustan del golf y de ser caddies.

Si bien estas faltas son leves, al igual que otras más graves como consumir sustancias psicoactivas dentro o fuera del plantel, pueden ser motivo de expulsión. Estas formas de

arriesgar el puesto y otras cuestiones que pueden ser perjudiciales para el caddie, son vistas para algunos como tal. Pero para otros representan una contradicción contestataria, arriesgarse a ser amonestado, perder el puesto es un ejercicio de resistencia que hace parte “ser y “vivir la vida del caddie” Casi del mismo modo y con una connotación menos rebelde el hecho de vivir del día a día mientras se apuesta todo lo conseguido en un día o semana jugando ping pong aunque ser descubierto apostando sea otra causa de despido. Es con esto en mente que la resistencia laboral juvenil está presente como parte de la vida de algunos caddies que se apropian de su lugar en el club y resisten. A la par que también están los perfiles que no muestran interés en estas acciones y acatan la normativa. Y como trataré a continuación, quienes, desde su posición de empleados precarizados y sus implicaciones, tratan de usar su figura como vehículo de ascenso social.

Estrategias

¿El trabajo del caddie consiste solo en cargar tacos y rastrear pelotas? ¿Cuáles son las cualidades que se requieren para ser un “buen caddie”? Los socios pueden tener respuestas diferentes a estas preguntas. Pueden tener también criterios diferentes para evaluar el trabajo de los caddies, para determinar su tarifa y para decidir si seguirán utilizando sus servicios. Indiscutiblemente, el trabajo de los caddies va más allá de su dimensión física. Gran parte del oficio de caddie – aprendí en el campo – consiste en incorporar una serie de valores y disposiciones que permiten establecer mejores relaciones con los socios. Quisiera presentar ahora dos tipos de estrategias – educativas y corporales – que tienden a emplear los caddies para generar un mayor acercamiento con los socios.

Por sus trayectorias educativa, laboral y familiar, los caddies son jóvenes que pertenecen claramente a las clases populares. Esto significa, entre otras cosas, que son más cómodos para establecer relaciones con personas que comparten su mismo origen social. El trabajo de caddie, sin embargo, tiene esto de particular que obliga a realizar un “ejercicio de alteridad”, colocando a los caddies en una relación cercana con personas de otro grupo social: los socios y jefes. Ahora bien, esta cercanía puede producir efectos contradictorios. Por un lado, la “convivencia” puede contribuir a “reducir la distancia”: con el tiempo, los caddies realizan un aprendizaje que les permite familiarizarse con los “usos y costumbres” de estas personas que, en un inicio, les podía aparecer como extrañas. Pero, sería ingenuo pensar que

el solo hecho de compartir tiempo y espacio sea suficiente para que desaparezcan las “distancias sociales”. De hecho, las diferencias entre grupos se pueden hacer cada vez más evidente con el paso del tiempo. Así, socios y caddies no comparten más allá de la cancha: los primeros la utilizan para el esparcimiento, los otros para la subsistencia.

Es en esta tensión entre distancia y cercanía que se pueden interpretar los intentos de ascenso social de los caddies. Es importante anotar aquí que si todos caddies se ven afectados por esta tensión, no todos responden de la misma manera. Algunos muestran fuertes intereses en establecer estrategias de acercamiento y ascenso social, mientras que otros son más apegados a su propio grupo social. En muchos casos, podemos observar lo que De Certeau (1979) llama “tácticas”, como respuestas esporádicas e improvisadas de los débiles ante el ejercicio de dominación planificado de los opresores. Sin embargo, no considere prudente denominar lo que hacen los caddies como tal. Si bien en este caso, los caddies hacen parte del grupo que tiene menos recursos y posibilidades. La complejidad de sus acciones y el resultado de estas, no son esporádicas. Al contrario, como se verá más adelante, son planeadas y más cercanas a lo que el autor propone como estrategias, son frecuentes, tienen lugar en espacios planeados, resultan más complejas de lo que uno podría imaginar en un comienzo y desde luego, tienen objetivos marcados.

Estrategias educativas

No son pocas las veces en las que la lluvia detiene la práctica del golf. Desde los más pequeños juegos hasta los torneos televisados y publicitados con marcas, todos se detienen cuando cae la lluvia. En una de estas ocasiones, después de confirmar a través de satélites el estado del clima, se dio por suspendido el juego y los pocos caddies que estábamos cubriendo aquel torneo trotábamos de regreso al patio con los zapatos llenos de lodo, las medias mojadas y algunas sombrillas azules sobre nuestras cabezas. Una vez dentro, algunos iban a cambiarse mientras yo tomaba notas en mi libreta en una banca. Entre el granizo, sonaban las quejas de quienes no habían conseguido su tarifa por no terminar su jornada. Pasados algunos minutos, me saludo Juan Pablo uno de los primeros caddies que conocí y me había ofrecido su ayuda para diferentes entrevistas. Se acercó casi temblando y dijo: “Tengo una migraña terrible y, con este frío, me enferme y me devolvieron antes de que empezara a llover”.

Dejé mi libreta un rato y subimos a la biblioteca: ningún puesto estaba ocupado y tampoco los dos computadores que están en la sala tenían usuario. Algo típico. Pero algo me sorprendería aquel día. Debajo de un par de cuadros de viejas marcas deportivas, Juan Pablo saco varias fotocopias con anotaciones en lápiz y esfero y me dijo: “¿Le puedo pedir un favor o está ocupado? Como lo veo ahí anotando cosas y estudiando, ¿de pronto me puede ayudar a repasar para este parcial?” Era de esos momentos donde me recordaba que las personas con las que trabajaba eran también estudiantes (al igual que yo). Después de tantas ayudas ofrecidas por los caddies, me parecía justo darle una mano a Juan Pablo, quien, después de dos Dolex, parecía estar más aliviado. Mientras movía papeles y hacia rayones con el lápiz de dotación de caddies, parecía querer contarme más del lugar sin que yo le dijera nada. Al parecer, llegue a campo en “buen momento”, pues habían rumores acerca del final del club debido al éxodo de socios a otros clubes y la falta de hijos interesados en continuar con la vida del club. En el contexto de un verano con días de lluvias y granizo, definitivamente era cuestión de preocupación para los caddies y otros empleados. Después de una procrastinación extensa, la charla cerro con una idea que venía de caddies de otros clubes, hacer un grupo de Facebook para mantearse al tanto sobre ofertas temporales, indumentaria y saber cómo estaban las condiciones laborales en diferentes clubes. Algo que, a Juan Pablo, le resultaba interesante pero no convincente, debido a la poca demanda en relación a la oferta de caddies en la ciudad, sin contar con las normas particulares de cada club, los tramites y el tiempo de preparación. Justo antes de que el caddie abriera un paquete de galletas para seguir hablando, recordó la razón por la que nos encontrábamos en la biblioteca. A pesar de la apariencia descuidada y abandonada de la sala, esta tenia gran importancia para algunos miembros del grupo.

Algunos de esos caddies sonrientes que parecían modelos publicitarios plasmados en las diapositivas de la inducción, y hasta el mismo Juan Pablo, hacen uso de los recursos físicos que parecen camuflarse entre la humedad y la suciedad de esta planta. Viejos volúmenes sobre el golf, el tenis o el futbol se amontonan entre sus estanterías, pero están también libros de historia, economía, artes y ciencias. Después de revisar un libro sobre comercio internacional, memorizar algunos datos y tapar las respuestas de las hojas para ayudar Juan Pablo a preparar su parcial, tomé algunas fotografías. Mientras tanto, ese otro estudiante recogía sus cosas bajo los destellos de luz de una bombilla deteriorada. Con la

maleta cargada, los truenos afuera y un impermeable encima, Juan Pablo se dirigía hacia Chapinero, mientras los trancones de hora pico trataban de entorpecer su puntualidad, su promedio y esa reputación académica de la que tanto habla con los socios de su confianza.

Para los estudiantes que salen tarde y no alcanzan a sacar libros de las bibliotecas de sus universidades, esta biblioteca podría ser un salvavidas. Pues si sus libros son viejos, al menos son académicos y variados. De hecho, este recinto fue financiado por la fundación de caddies; un conjunto de asociados y algunos miembros del área administrativa de deportes como Donovan que, desde la llegada del golf hace más de 50 años, han contribuido con diferentes ayudas e incentivos educativos y económicos para los caddies. Algunos de los socios que recomiendan nuevos empleados, lo hacen también con el propósito explícito de ayudar los caddies a no descuidar o abandonar sus estudios. La biblioteca es producto de estas asociaciones. Sin embargo, con el paso del tiempo, la sala nunca logró tener un uso “masivo” y tanto empleados como socios dejaron de invertir en ella. Hoy, el par de computadores con Windows xp fallan a menudo y no muchos tienen portátiles para compensar el daño. Muchos socios consideran, sin embargo, que los celulares de cada uno son bibliotecas en miniaturas desaprovechadas: los caddies deberían usarlas más en vez de perder el tiempo y de reírse frente a las pantallas mientras llega la hora de salida.

Aunque es difícil imaginarlo, hace menos de 10 años, se hacían registros para saber quién entraba, que hacía y a qué horas salía de la biblioteca. Hoy en día, quedan reminiscencias de ello. El viejo registro ha desaparecido, pero algunos caddies son conocidos por entrar con cierta frecuencia al segundo piso para estudiar. Una cosa es cierta: no son muchos y no son los más populares. Al menos no entre caddies. Pero sus nombres y caras son más positivamente reconocidas entre sus empleadores. Este reconocimiento se da ya sea porque ellos se encargan de hacerlo saber cuándo se les da la oportunidad o porque el mismo Master o incluso Donovan lo relatan como un hecho de superación, respeto y admiración.

Alrededor de esto gira la idea según la cual la desigualdad social es evidentemente marcada por la ausencia de capitales económicos, pero también sociales y culturales. De este modo, el trabajo que realizan los caddies en el club responde principalmente a la voluntad de obtener recursos económicos para poder suplir sus necesidades básicas. Pero, adicionalmente, algunos buscan aprovechar los recursos del club, para adquirir lo que

podríamos llamar – retomando los conceptos de Pierre Bourdieu – capitales cultural y social. Obviamente, el club no puede otorgar “diplomas” oficialmente reconocidos, pero el hecho de que los socios sean personas que – por lo general – tienen un gran volumen de “capital cultural” influye en las dinámicas dentro del club. Así, los caddies que tienen cierto éxito en su carrera universitaria son generalmente objeto de una valoración positiva por parte de los socios que ven en esto un intento por salir de la “ignorancia”. Gracias a los saberes adquiridos en la Universidad, algunos caddies han logrado reducir la distancia “cultural” que los separa de los socios. Han podido matizar, por lo menos parcialmente, su perfil de “joven necesitado” para proyectar cierta imagen de distinción y sofisticación.

En un contexto de competencia para el trabajo entre los caddies, la posibilidad de evidenciar al caddie master, a Donovan o a los socios la posesión de “recursos culturales” puede ser una ventaja importante. En algunos casos, los caddies logran demostrar sus conocimientos a través de situaciones fortuitas (como cuando Guillermo ayudo un socio a ganar un concurso). En otros casos, es el resultado de una estrategia explicita: el uso de los recursos académicos de la biblioteca ha permitido a algunos, por ejemplo, construirse una fama positiva como “caddies letrados”. Varias veces he escuchado socios que solicitaban caddies – a través del *walkie talkie* de Darío – exigiendo información sobre los jóvenes a escoger: ¿cuál era su ocupación o estado en ese momento? También fui testigo de cómo los caddies intentan a menudo esconder su situación cuando no están estudiando. Era el caso de un joven que suplicaba al caddie master de no revelar a los socios su falta de estudios: “Jefe, colabóreme... Diga que estoy estudiando o que más tarde me toca ponerme a estudiar...” Este énfasis en la educación por parte de los que no emplean las estrategias educativas es muy diciente: hacer parte del selecto grupo de los “estudiosos” brinda, indudablemente, una serie de beneficios en el club. En el marco de mis observaciones, he podido notar una predilección real de los socios por jugar con estos caddies. Estos no se ven como “carga bolsas”⁶ y por lo mismo, no se ven en la obligación de encontrarse puntualmente con su empleador en la cancha y no se enojaron con ellos si llegan algo más tarde o sin todo el equipo listo. Pues se cree que, a diferencia de otros de sus compañeros, estos merecen más

⁶ Nombre con el que el caddie master y algunos socios se refieren a los caddies que no tienen interés o apreciación por el golf, la convivencia y el estudio. No tienen ningún reparo en ocultar que solo llegaron al club para conseguir algo de dinero y desde la vista de sus superiores son flojos, problemáticos y poco dedicados.

compresión y descansos porque si aprovechan su tiempo y usan todos los recursos que el club ofrece.

Ahora bien, esta situación puede crear ciertas tensiones en el grupo de los caddies. Los que usan abiertamente estas estrategias – como Juan Pablo – son considerados a menudo como “lambones”, por parte de los otros. Cuando el número de socios interesados en jugar es inferior al número de caddies disponibles (como suele suceder), varios de ellos se quedan sin trabajar por parte del día o incluso todo el día. En este contexto, los caddies deben aprender a venderse para ser escogidos con frecuencia. Una estrategia consiste a mostrarse como alguien que no solamente realiza su trabajo de manera eficiente, sino como alguien “interesante”, capaz de aportar comentarios y de seguir el ritmo de la conversación en un grupo. El objetivo, en estos casos, consiste en romper con la imagen del “pobre caddie” que, en medio de su resentimiento, solo llega a trabajar. Ahora bien, esta estrategia puede ser compleja de llevar a cabo. Primero porque existen espacios y momentos en los cuales es necesario conservar un silencio sepulcral (especialmente, cuando se está usando el campo de manera profesional). Segundo, porque, incluso en los espacios “abiertos” para comentar, hay que “saber interactuar”. *“Si no sabes, es mejor no hablar”*, parecen decir los caddies que quieren marcar su diferencia con otros y enfatizar su conocimiento como prueba de su capital cultural.

Una de las principales paradojas alrededor del oficio de caddie se relaciona con lo que podríamos llamar la “presencia ausente”. Por la naturaleza misma de su trabajo, el caddie se encuentra necesariamente presente al lado del socio, a su disposición. Al mismo tiempo, sin embargo, el caddie debe fingir que no existe, que no está presente. Para garantizar esta ficción, los caddies deben limitar las interacciones a lo estrictamente necesario: trabajar en silencio, hablar solo cuando es necesario y graduar sus intervenciones para que el jugador se sienta cómodo. Al fin del cabo, es el jugador que determina el tipo de “presencia ausente” que prefiere para su caddie. En algunos casos, el “protocolo” implica un estricto distanciamiento y silencio. En otros, es más flexible.

Quisiera interesarme ahora a estas situaciones en las cuales se rompe la distancia. No son pocos los casos en los cuales los socios hacen comentarios que no son directamente relacionados con el día, la dirección del viento y el estado del Green. Así, si así lo decide, el

socio puede hacer preguntas sobre la vida y los gustos personales del caddie (obviamente, ante la relación de subordinación, es más difícil en la otra dirección). Al fin del cabo, el jugador puede considerar que su experiencia será más agradable si el caddie no se limita a ser un ayudante sino una persona con quien compartir. Es evidente, sin embargo, que las fronteras de clase – incorporadas tanto por los caddies como por los socios – no son fáciles de romper. No todos los caddies logran construir afinidades electivas con los socios. En este respecto, los que son reconocidos por su “educación” son generalmente los que logran los mejores niveles de cercanía con algunos de los socios. A partir de mis observaciones en campo, he podido notar que los socios tendían a identificar estos perfiles con relativa facilidad.

Quisiera – en relación con esto – relatar una situación que sucedió durante mi trabajo de campo. Era el inicio – no tenía experiencia alguna – y me encontraba trabajando para un par de jugadoras y sus acompañantes, junto a otro caddie. En medio del juego, surgió un debate sobre la corrupción en Colombia y varios integrantes señalaban que – por el solo hecho de pertenecer a la “raza colombiana” – existía cierta predisposición para caer en ella. El ambiente del juego era informal y existía cierta cercanía generacional (los jugadores tenían menos de 30 años). En todos casos, nos pidieron nuestras opiniones sobre el asunto. En términos muy respetuosos, dije que me parecía problemático ligar asuntos como “la raza” con fenómenos sociales complejos como la corrupción. El intercambio de palabras se extendió más que en las típicas jornadas (durante las cuales solo se intercambian cortesías). Las jugadoras no parecían considerar mi respuesta como un atrevimiento: el ambiente seguía ameno y empezaron a preguntarme sobre mis estudios. Contesté que eran de ciencias humanas. En varias ocasiones posteriores, las acompañe de nuevo como caddie. Es evidente, sin embargo, que esta situación era, para mí, excepcional y que la mayoría de los socios no buscaban conversar. Como lo he dicho, las reglas estipulan que el silencio es lo ideal y la mayoría de los jugadores no vienen a socializar. Mucho menos con un caddie, que, al fin del cabo, es solamente un empleado más. Para tener un buen desarrollo en el juego, el jugador solo tiene que conocer el nombre de su caddie, las reglas de seguridad y las normas básicas del deporte. En este sentido, la conversación es posible entre caddie y socio, pero solamente si el cliente así lo desea. Él tiene, en este respecto, no solo la última palabra, sino también la primera.

Aún hay más que decir sobre el tema de la educación formal, esta tiene una gran relevancia más allá de los encuentros en las canchas. Como mencione anteriormente, algunos consideran que los beneficios que se muestran en las diapositivas de la primera charla y las anécdotas de éxito contadas por superiores son una ilusión, mientras que otros los consideran como un reto que “vale la pena”. Un asunto esencial se relaciona con las becas por excelencia académica. Se pueden obtener de dos maneras. Algunas son financiadas por la *Fundación para caddies* y cubren hasta un 60% de la matrícula⁷. Para mantener estas becas, el caddie no puede perder materias y debe mantener un promedio superior a 4.0 (aunque esta cifra puede variar). La otra forma consiste en ser financiado por algún socio que decide, de manera voluntaria, brindar un apoyo (el porcentaje puede variar según los casos). Al final de mi trabajo de campo, me enteré que Juan Pablo era uno de los beneficiarios de una beca que cubría el 40% de sus matrículas. Razón que me ayudo a comprender por qué, en esa tarde lluviosa en la biblioteca, prefirió repasar e ir a la universidad al estar muy enfermo en vez de ir a casa.

Si bien se consiguió financiamiento a cambio el caddie descuidó su salud y no era la primera vez que pasaba. Algunos caddies y el caddie master se quejan de que sus compañeros se enferman bastante o que son flojos, lo que provoca que vengan menos jugadores al campo. Razón por la que es cada vez más difícil que Darío permita a los caddies salir más temprano o ausentarse. Esta creencia según la cual la debilidad de los caddies provoca la ausencia de jugadores hace que muchos caddies se sientan culpables, en relación con sus compañeros, al no presentarse a trabajar. Juan Pablo – quien a veces permanecía recostado en el cubículo de la enfermería esperando a encontrarse mejor – fue en ocasiones objeto de comentarios negativos. Pienso que su “fragilidad” se debe entender en relación con la enorme presión a la cual está sometido: ayudar a su familia, realizar largas horas de trabajo en este extraño ambiente y mantener la excelencia académica. Aún con todo, el caddie trabaja como los otros y sus estancias en la enfermería desde su experiencia, toman lugar justo antes o después de su turno cuando el dolor se hace más intenso.

Pese a esto, Juan Pablo dice que su esfuerzo vale la pena. Su familia está mucho más tranquila ya que él puede contribuir con parte del pago del arriendo y de algunas facturas.

⁷ Los caddies que tienen un crédito educativo con entidades como el ICETEX no pueden acceder a estas becas.

Además, desde hace un año, ha conseguido el permiso de Darío para poder salir más temprano del club. De este modo, puede ir a su casa para ducharse, descansar, hacer trabajos desde su hogar y tener menos riesgo de llegar tarde a estudiar. Este tipo de permisos no son comunes: el master Darío considera por lo general que todos los caddies deben quedarse (incluso cuando la proyección del día sugiere una recepción mínima de socios en el campo). Obviamente, los tratos preferenciales tienden a molestar los otros caddies: he escuchado varios de ellos bromeando sobre los horarios de Juan Pablo o pidiéndole consejos interesados para que Darío los deje salir más temprano.

El secreto, para Juan Pablo, no es más que ser aplicado. Hablando de su promedio, dice con risa nerviosa: “No es muy alto, pero está arriba de los otros”. Su táctica ha funcionado y le ha permitido recibir beneficios importantes. Cada mes, por ejemplo, tiene que ir a las instalaciones, no para recibir quejas o reclamos, sino un apoyo económico que complementa la beca que recibe gracias a su desempeño académico. Los becados tienen dos opciones: autorizar una consignación mensual a una cuenta de ahorros o ir personalmente a recibir el dinero en las instalaciones de la fundación. La mayoría de caddies escogen la segunda opción, a pesar de la tediosa espera de Donovan o de otro funcionario encargado de entregarles su dinero. Para agilizar el proceso, los caddies intentan a menudo presionar a las secretarías con la excusa de que un impaciente jugador los espera en las canchas.

Esto pasa al medio día. Por lo general, el beneficiario de la beca recibe una llamada de una secretaria angustiada, encargada de gestionar un breve encuentro con el socio benefactor en la hora del almuerzo. Terminada la llamada, el joven debe, sin demora, acercarse a uno de los restaurantes. Adentro, los únicos empleados autorizados son los camareros con sus corbatines negros y todo está hecho para la diversión de los directivos, profesores privados, socios e invitados: calentadores de ambientes, música en vivo, manteles blancos, etc. De manera interesante, las paredes son ventanas, pero las miradas y risas de los directivos y socios adentro casi nunca se encuentran con las de los empleados que afuera resisten el sol.

Para los caddies, sentarse en las exclusivas sillas de los socios – con la tierra y el pasto de su uniforme gastado – constituye algo intimidante. Juan Pablo describe la extrañeza de la experiencia:

“La gente empieza a mirar el tipo con el uniforme azul y preguntan quién es... Pues, porque es raro... Entonces uno se hace el bobo y empiezan a introducirlo a uno con otra gente o si ya a uno lo conocen... Le preguntan que si tiene hambre y termina almorzando ahí porque los socios le invitan el almuerzo y lo felicitan... Antes le preguntan por el semestre y como le ha ido con el trabajo... La cosa es que, claro, ya saben que uno no es cualquier carga-bolsa y puede uno hablar, hablar de más cosas. Termina uno escuchando de las familias, de donde estudian, que van a hacer más tarde y cosas así.” (mayo 2019).

A través de estos acercamientos, los caddies pueden conseguir nuevas oportunidades fuera del club. Durante los inicios del 2018, Manuel y Juan Pablo compartían las mesas con sus empleadores después de un torneo suramericano en Bogotá. Al final de la cena y, justo antes de que se retiraran, sus *partners* les preguntaron si sabían algo de inglés. Manuel musito su respuesta. Juan Pablo recuerda: “Yo sospechaba que se venía algo bueno y miré acá a Manuel y moví la cabeza como diciendo: ‘sí’”. A pesar de su timidez, fueron escogidos para trabajar, el día siguiente, en la segunda etapa del torneo que tenía lugar en otra prestigiosa institución bogotana. Y, una semana más tarde, unos choferes privados los recogían en sus casas para llevarlos al aeropuerto. Allí, Donovan les estaba esperando: después de un abrazo, les entrego un papel con instrucciones, el número del boleto y un par de insignias del club que les permitirían hospedarse en el mismo hotel que sus jugadores.

El destino era Cali: tenían que acompañar el par de jugadores con quienes habían trabajado en la primera etapa del torneo. Luego de instalarse en el hotel, fueron presentados a una pareja de estadounidenses que estaban representado a uno de los clubes invitados al torneo. Antes de iniciar la competencia, jugadores y caddies tenían – como es costumbre – una semana para conocer el campo y practicar en cada uno de los tiros. En este proceso, Manuel se dio cuenta de la magnitud del evento:

Primero, el mapa venia en inglés. Y lo segundo que vi fueron un montón de muchachos instalando gradas y otros cargando cables y cámaras. Ahí fue cuando me preocupé. Pero también supe que no podía hacer más: si no entendía algo, buscaba rápido en la noche con el wifi del hotel. El socio casi ni me hablaba: todo era full sonrisas y gestos. Pero ya sabía que no podía seguir así y ya empecé a soltar más la lengua (mayo, 2019).

Como Juan Pablo tenía un mejor nivel de inglés que Manuel, él lo apoyaba en las traducciones, contribuyendo a que su experiencia no fuera tan aterradora. Después de algunos días, el juego fue suspendido por decisión del personal de salud: las altas temperaturas eran

demasiado altas después del mediodía y varios jugadores se habían quejado sobre el clima. Para varios caddies extranjeros, esto fue un alivio. En cambio, Juan Pablo y Manuel se sentían decepcionados, al no poder lucirse como profesionales del deporte. No obstante, esto no fue el fin de la estancia. Durante las tardes, ambos fueron invitados a recorrer la ciudad con sus jugadores, quienes aprovechaban la situación para conocer la capital del valle y tomarse fotos.

Manuel recuerda esta experiencia como una gran oportunidad para poder pasar tiempo con los jugadores y conocer más de Colombia. En varias oportunidades, les he escuchado compartir, entre risas, recuerdos de aquel viaje. Uno de ellos se relaciona con su intento, unos días antes de la cena de despedida, de aprender a utilizar palillos chinos – con la ayuda de internet y de un par de esferos – para no dar una mala impresión hacia sus acompañantes y el club. La decisión había sido acertada. Juan Pablo y Manuel recuerdan muy bien la reacción de uno de los jugadores caleños quien, asombrado por su destreza, codeaba a sus acompañantes: “Mira que si pueden coger la comida... Y eso que son caddies”. En todos casos, habían pasado una extraña velada: por un lado, podían celebrar la victoria de haber estado a la altura de la situación a pesar de su origen; pero, por el otro, habían tenido mucho miedo de que pasará algo raro para los otros. El encuentro termino y tanto Juan Pablo como Manuel se despidieron con formalidad ante nacionales y extranjeros. No solo se despedían de personas: también de esos momentos de alegría, nervios y satisfacción entre hoteles, clubes, restaurantes y carros lujosos. Para la mayoría de los participantes, solo se trataba de un torneo más. Pero para los dos caddies – un migrante venezolano y un joven colombiano cuyas ganancias diarias oscilen entre \$33.000 y \$43.000 – había sido un suceso impresionante.

Por primera vez, habían vivido en carne propia algo similar a las transmisiones televisivas que disfrutaban los caddies, admirando golfistas internacionales como Rory McIlroy, Rickie Fowler y Justin Thomas, y soñando que, algún día, vengan a tomarse una foto o compartir un poco de su carisma o dinero con ellos. Esta experiencia de emocionarse y gritar al ver torneos de golf que se desarrollan a miles de kilómetros de Bogotá fue algo que marco mi infancia. La disfrutaba mi papá los domingos (gracias a canales extranjeros o,

incluso, a City Tv), como reminiscencia de su vida de caddie o de sus años de amateur como jugador.

Me pregunto ahora sobre lo que ven – unos y otros – durante estas difusiones: ¿el talento infinito y la dedicación de los jugadores?; ¿los lujos del exuberante modo de vida de los socios?; ¿el cansancio que produce el trabajo servil y extenuante de los caddies?; ¿los sueños que tienen estos mismos caddies de, un día, pertenecer plenamente a este mundo? Muchas veces, me he hecho estas mismas preguntas durante mi estancia en el club. Sé que muchos caddies (para no decir todos) han llegado al campo teniendo necesidades brutales. Sé también que muchos aguantan la dureza (física y emocional) del trabajo por el sueño de poder mejorar su condición.

Sin haber leído los libros de Pierre Bourdieu, algunos caddies parecen haber interiorizado algunas de sus grandes ideas: sienten – en particular – que los beneficios que pueden obtener en el club no se limitan a ganancias económicas. Así, varios consideran que su trabajo constituye una manera de adquirir nuevos conocimientos, valores y formas de relacionarse con el mundo, que les podrán dar oportunidades inesperadas (conforme a lo que Bourdieu llama la incorporación del capital cultural). Del mismo modo, algunos buscan aprovechar su presencia en el club para generar nuevos vínculos con personas que disponen de recursos muy superiores en comparación con las personas de sus propios círculos sociales: sus empleadores y los socios (lo que Bourdieu ha llamado el capital social). En torno, esperan que estos nuevos “capitales” – culturales y sociales – sean una oportunidad para obtener mejores condiciones materiales para ellos y sus familias. Si, en la práctica, el plan parece sencillo, la realidad puede ser más compleja.

Estrategias corporales

Las competencias lingüísticas, los conocimientos, los acentos, los valores, las ideas, etc. juegan un papel importante en los procesos de ascenso social. Es difícil negar que las personas que más se acercan de la “cultura legítima” (es decir, para simplificar, de la cultura de las clases dominantes) tienden a recibir más oportunidades. Ahora bien, si todos los caddies – por la misma naturaleza de su trabajo – tienen extensos contactos con personas

“privilegiadas”, no todos buscan emular sus disposiciones. O bien porque no les parece algo deseable (¿por qué cambiarían sus maneras de ser?). O bien porque consideran que no es algo que pueden alcanzar (incluso con sus mejores esfuerzos, no lograrían cambiar las disposiciones que, a lo largo de muchos años, se han inscrito en sus mentes y en sus cuerpos).

Existen, sin embargo, otras vías de ascenso. Así, muchos caddies consideran que la manera la oportuna para mejorar sus condiciones de vida consiste en demostrar sus destrezas o capacidades en el oficio mismo. Durante el trabajo de campo, pude entender cuáles eran las cualidades requeridas por parte de los caddies. Lo primero se relaciona con el desgaste físico considerable y prologando que exige el trabajo. No me demore mucho en entender lo que todos caddies saben: cargar una talega – correctamente e incluso mal – requiere de fuerza, velocidad y de resistencia. Como bien menciona Darío, el caddie master a manera de broma: “hay veces que uno mismo dice, que es el caddie quien hace más trabajo que el jugador. El tipo le pega a la bola, pero, además de eso y caminar, no es mucho esfuerzo el que el señor haga” (junio 2019).

Del lado opuesto, está la opinión de los jugadores como “Torres” de 33 años, hija de una pareja de asociados. Quien en nuestro primer y único se alistaba mientras me advertida que pensar que lo que hace el jugador a diferencia de lo que piensan algunos caddies no es fácil. Por lo que no tenía ningún sentido desesperarse que los novatos se desesperaran ante la demora de cada lanzamiento “Hay que apuntar, medir y concentrarse para no temblar” Por lo general, respecto al tema de la destreza y el esfuerzo, el tiempo hace que tanto jugadores como caddies comprendan cada posición al menos desde un punto de vista deportivo y lejos de resolver un dilema sobre quien hace más esfuerzo que otro, una cosa es clara, el oficio del caddie comprende la unión del desgaste aeróbico y anaeróbico⁸ algo que no es una carga sencilla a corto o mediano plazo.

⁸ El trabajo de los caddies conlleva realizar ejercicios aeróbicos: enfocados en un esfuerzo moderado y de duración alta como caminar y trotar. Al mismo tiempo, ejercicios anaeróbicos que en teoría deberían ser más cortos y de alta intensidad como el trabajo con pesas y resistencia que en este caso es una talega que es cargada durante el transcurso del juego. Consecuentemente, sobresalir dentro de esta área requiere un desgaste considerable y una reparación que sería más benevolente si el sujeto tuviese acceso a suplementos costosos, descansos prolongados y alimentos de alta calidad, pero para alguien que no tiene la misma solvencia que un asociado es todo un factor a tener en cuenta.

Durante mis primeros días de inducción, pude ver como – antes de iniciar los juegos – algunos caddies recogían las mangas y botas de sus overoles, para luego jalar cuerdas, mover cubos y hacer dominadas sobre barras de metales oxidados incrustados en las paredes. El vapor que salía de sus bocas era más visible que el sol a esas horas. Sin apenas mirarse unos a otros – como si fuera una sesión de un Crossfit artesanal – todos parecían atletas de alto rendimiento. Mientras algunos contaban con fuerza el número de repeticiones, otros trotaban alrededor del patio o simulaban los swings de los jugadores con tuberías y palos de escoba. “¿Por qué hacer todo esto?”, pensaba yo. Me parecía absurdo cansarnos antes de ir a trabajar, sabiendo que nos seguiremos agotando hasta la tarde.

La razón en ese momento no me pareció muy clara, pero con el pasar del tiempo tuve más claridad al respecto, el ejercicio no solo cumple con la función de acondicionar el cuerpo para todo el trabajo que se va a realizar. Después de todo, la única forma que uno dispone para poder hacer de la carga menos pesada es acostumbrándose a ella y esto solo es posible ejercitándose gradualmente hasta que el esfuerzo y la costumbre se sientan cada vez menos. Del mismo modo, algunos caddies no solo emplean el ejercicio como un “simple acondicionamiento” También es usado como una práctica que les permite destacarse frente a los socios a través de mostrar como la presión corporal no es un impedimento para seguir las normas y rendir como se espera a diferencia de otros caddies. Incluso, por medio del ejercicio se agregan rutinas que también emplean los golfistas y que sumado a los otros ejercicios buscan tener relaciones sociales y de conveniencia más cercanas con los socios y mostrar como sus habilidades pueden ser útiles en otras facetas.

Daniel – quien es caddie en el club desde sus 19 años – fue recomendando por un grupo de jardineros que trabajaban también en el conjunto donde vive con sus padres, cerca al Tintal. Estos jardineros habían decidido apoyarlo después de enterarse que su familia – por culpa del desempleo – tenía problemas para pagar la administración: habían notado que todos los miembros de la familia permanecían casi todo el día por dentro de la casa. La familia de Daniel no quería que se quedara sin estudio, pero el golpe había sido demasiado fuerte. Así que la oferta de cargar una talega por dinero constituía una oportunidad bienvenida. La idea inicial era ayudar a la familia con los gastos en un momento difícil. Sin embargo, después de escuchar “historias maravillosas” sobre del club, Daniel decidió retomar sus estudios en la

Uniminuto, donde había empezado a estudiar Gestión Ambiental. Salvo por el primer semestre, nunca había podido inscribir una carga completa.

El proceso de inducción de Daniel transcurrió de la mejor manera. Sin embargo, después de algunos meses, Daniel iba perdiendo la emoción con la que había iniciado: sentía que le había tocado trabajar duro – siguiendo unos horarios flexibles – pero la tarifa seguía muy baja. A su modo de ver, existía un desfase entre el buen trabajo que estaba realizando y las bajas tarifas que recibía. “Algo estoy haciendo mal”, empezó a pensar. Al transcurso de un año largo, se percató de que su rutina estaba muy marcada por la forma en la que sus compañeros de inducción hacían y otros caddies que decían que no todas las reglas que aparecían en el manual de caddies realmente importaban. Es más, Daniel recuerda que varias normas eran absurdas para los caddies de tercera y segunda y que ni siquiera los socios recordaban o exigían. Algunos ejemplos como arreglar las trampas de arena si la pelota caía ahí o sugerir la penalidad por pérdida de bolas entraban en el grupo, pero entre todas hubo una que siempre ignoro porque lo encontraba como algo inevitable y natural, hacer ruido con los tacos mientras se anda y carga la talega. Al parecer durante la instrucción del caddie el acompañamiento por parte del master y los caddies más expertos fue algo muy esporádico como muchas veces admite Darío. Pues no hacer sonar los tacos es algo sobre lo que hizo mucho hincapié durante mi inducción y también motivo suficiente para reprender al grupo entero cuando estuvimos con los profesores. Es sabido que esta norma solamente se respeta durante los primeros trabajos del caddie o al menos es lo que la mayoría hace a pesar de que esto puede resultar incómodo para el socio. Yo mismo intentaba seguirla durante los primeros 3 o 4 hoyos, pero no lograba cumplir mucho más. Cargar la talega y sus tacos constituye una tarea suficientemente exigente para no tener que pensar, además, en que estos no choquen y suenen a ritmo acelerado en terrenos accidentados. Sobre este hallazgo volveré más adelante.

Como lo mencione anteriormente, la experiencia del caddie está marcada por el desgaste. En un inicio, tan solo la primera mitad de un turno me dejaba agotado: a la hora del almuerzo, apenas era capaz de alzar los cubiertos. En una oportunidad, mis colegas estaban trabajando mientras yo me acomodé en una mesa varios desconocidos y conocidos. Al ver cómo me temblaban las manos para destapar una chocolatina, uno de ellos me aconsejó con gesto serio realizar un poco de acondicionamiento físico, al menos lo suficiente para

acostumbrarme. Su cara se me hacía familiar: era parte de los caddies que había visto haciendo barras en el frío de la mañana. En ese momento creí entender por fin lo que me había parecido absurdo en un primer momento (aunque claro, sin tomar en cuenta la parte del ascenso) hacer ejercicio antes de iniciar a trabajar sirve para tener una rutina laboral más sencilla.

Hacer esto, sin embargo, no era sencillo: si antes me habían dolido los brazos al medio día, ahora me dolían antes de empezar a trabajar. Las rutinas eran tan duras que me dejaban incluso con ganas de tomar el café reposando de la cafetera comunal. Era mejor, en todos casos, que gastarse \$3200 por una botella de agua o un jugo tropical. Volvió mi pregunta inicial: ¿cómo es que alguien puede hacer esto antes de trabajar? En una oportunidad, mientras yo pensaba en excusas para irme temprano ese día, decidí hacer la pregunta al caddie. ¿Por qué desgastarse tanto antes de trabajar? No le gustó mi pregunta:

“¿Cómo que para qué? Pues, para que no me jodan tanto la vida parece... Si no es por lento, es por hacer ruido con los tacos... Si no es por eso, que por demorarse comiendo..., que por enfermarse... Acá, los socios se aprovechan para joderlo... Y créalo: si Ud. no se destaca acá en algo, paila... No la logra... Y se lo digo: puede ahorrar, aprenderse el manual y toda esa mierda, pero no va a hacer nada [...] Haciendo ejercicio, me acostumbre un resto a esto... Antes, no podía ni caminar... Y me han dejado de molestar. Ya es mucho más breve aguantarse esta vaina tan aburrida” (Julio, 2019).

No era la primera vez que escuchaba acerca de la necesidad de destacarse. El mismo Juan Pablo lo había mencionado alguna vez. De hecho, conocí otro caddie con un perfil similar en una de las jornadas matutinas: Mateo tenía la fama de ser “el caddie más fuerte del campo”⁹. Varios eran los chismes que corrían sobre su persona en los pasillos. El más frecuente era que ganaba más dinero que los demás porque nunca se quejaba de nada. En un principio, me decía que todo lo de las rutinas era una excusa para ejercitarse a falta de tener tiempo para hacerlo en otros horarios. Con el paso del tiempo, me entere más de sus motivaciones y su historia. Había ingresado al club a los 17 años, luego de ser despedido de una obra donde se desempeñaba como obrero después de que se le dañara una mezcla para

⁹ Desde hace 2 años, Mateo vive en la Fragua con su familia mientras termina una tecnología en la Universidad Distrital.

pañetar (a pesar de no tener la edad reglamentaria para trabajar). El mismo tío que le había ayudado para trabajar en la “rusa”, le hablo del puesto.

Su tío había trabajado en las cocinas de los clubes, volviéndose cercano de algunos administrativos y profesores de golf del club. Aunque esta cercanía no perduro después de su retiro, el pidió la ayuda de otros trabajadores para apoyar a su sobrino. Su ingreso no fue fácil (en particular porque, al ser menor de edad, no tenía cedula). Sin embargo, una vez contratado, su fama creció rápidamente: Mateo era capaz de hacer hasta 3 turnos. Con el paso del tiempo, el no siguió con esta costumbre. Sin embargo, varios recuerdan todavía la magnitud de sus esfuerzos.

Y la fama de Mateo no se limita al mundo de los caddies: sus acciones dentro del juego han sido destacadas también por varios de los socios. De hecho, Mateo es uno de los pocos caddies que participa de manera regular a las actividades de integración entre caddies y socios. Estas actividades no son frecuentes, pero constituyen una especie de tradición que no puede faltar. Por lo general, consisten en torneos internos que se juegan en parejas: un socio y un caddie. La conformación de las parejas se realiza de manera informal. Al final del torneo, las premiaciones se dirigen principalmente a los caddies, quienes se ven como los grandes protagonistas. Además, Donovan aprovecha generalmente estos eventos para entregar beneficios a otras personas en condición de vulnerabilidad. A lo largo del año, el realiza esfuerzos importantes para organizar colectas, actividades que – en algunos momentos de la historia del club – han sido altamente financiadas y respetadas. Cuando ocurrió el desastre ambiental de Mocoa en 2017, por ejemplo, el club y su fundación se movilizaron para realizar donaciones. Regularmente, se realizan apoyos puntuales a diversos grupos vulnerables: jóvenes en rehabilitación por abuso de sustancias, población de la tercera edad abandonada en asilos, etc.

En teoría, todos los caddies pueden participar en estos torneos y todos pueden utilizar las canchas los lunes cuando el resto de las instalaciones se encuentran cerradas. Sin embargo, son pocos los que deciden participar en los torneos y, aún menos, quienes deciden asistir a las canchas los lunes. Durante mi primera etapa investigativa, me fui al club un lunes, acompañado de Manuel. Me di cuenta de que no habían más de cinco caddies en la hoja de asistencia de las canchas a pesar de que no hay límite de ingresos, el único requisito es ser

caddie y trabajar entre semana. Esto se debe a múltiples factores: la falta de un socio que quiera jugar con el caddie, los horarios de estudio, el cansancio o, simplemente, la falta de gusto por el golf (a más de un caddie no le gusta el deporte).

Manuel tenía un interés por el deporte desde antes de venir de Venezuela. Así que la posibilidad de usar el área de prácticas le parecía una buena oportunidad. Este día, todo era sumamente diferente: no había rastros de overoles azules, ni carros de golf, ni siquiera gente corriendo detrás de las bolas que rompían el silencio del aire. Solo algunos caddies como nunca los había visto. Desde la distancia, lucían zapatos limpios, pantalones de paño y camisas tipo polo. Era como si los socios se hubiesen puesto de acuerdo para jugar cargando sus propias talegas. No hubo la necesidad de amontonarse ante los socios que pasaban en sus autos con una mano por fuera de la ventana, nadie estaba codeándose con otros compañeros para que Darío les permitiera salir a trabajar, solo un grupo de caddies que al menos por un momento usaban las canchas como sus patrones.

Si bien los caddies durante el lunes se parecían mucho a los socios del resto de la semana, alguien acostumbrado a la cancha podía notar diferencias sustanciales en el campo. Había más sonidos entre los árboles, sonaban risas, no se escuchaban los golpeteos de los tacos entre las talegas que hace un caddie al correr; todos cargaban sus tacos en la mano y si el tiro lo ameritaba, era habitual prestarse tacos¹⁰.

Al mismo tiempo, no se escuchaban los gritos de “*Fore*” con tan poca gente, era casi imposible que alguien recibiera un golpe de una bola en su cabeza. Tampoco se veían las caras rojizas de los jugadores ante la luz del medio día mientras revisan los puntajes de sus juegos en la tarjeta ni los surcos de bloqueador y sudor en sus frentes. El lago permanecía tranquilo ya que no había ningún socio deslizándose en las lanchas con el motor haciendo ruido. Y por lo demás, los pequeños atajos dentro del campo, aunque prohibidos eran usados sin ningún percance ya que no había jardineros ni tampoco socios desde las ventanas de los edificios o alguna persona en los restaurantes que pudiera hacer algún reclamo. Tal vez una de las pocas cosas que permanecía igual era el arreglo de los baches del campo, después de

¹⁰ Una talega básica con casi todos tacos puede costar entre 250.000 y 300.000 siendo de segunda mano. Cantidad que en el peor de los casos se podría conseguir en 2 semanas y media de trabajo. Por lo que los caddies prefieren compartir tacos y utilizar algunos tacos viejos, heredados u olvidados del cuarto de tacos.

todo el préstamo se hace con la intención de que los caddies se diviertan mientras mantienen en buen estado el campo tal como se hace en horas de trabajo.

Si así lo quieren, los caddies pueden también usar las zonas de tiros. Estas son importantes para practicar los disparos largos, así como para prepararse para los torneos de caddies y de parejas. El lanzador se ubica debajo de una pequeña caseta y da un golpe fuerte para lanzar la bola lo más lejos posible. Las distancias se miden con vallas publicitarias de la carrocería Peugeot y la cerveza Corona: estas delimitan una distancia desde las 50 hasta las 400 yardas. Mientras mantenía la vista en una bola naranja que picaba hasta las 330 yardas, Manuel me explicó porque él consideraba esta práctica como algo esencial:

“Eso es porque con solo fuerza uno puede hacer golpes muy largos. El *long drive* ¿sabes? El golpe largo, todos los torneos de caddies tienen ese premio. Se lo gana el que durante la jornada haya recorrido más distancia con un solo golpe... Y, a veces, hay competiciones de solo eso... Entonces uno puede ganar solo con fuerza y, claro, con algo de suerte, algo más grande” (julio, 2019).

En los torneos de caddies, los premios son variados y todo el mundo está al tanto de los caddies y su desempeño. Por supuesto, la fuerza constituye una ventaja y los caddies famosos por su resistencia y fuerza – como Daniel y Mateo – lo saben. Ambos han incorporado la fuerza física en sus hábitos como una herramienta que permita situarse de una mejor forma en las disputas de poder y estatus en un campo. Bourdieu (2002) En este caso, el del trabajo donde ya no solo se participa en este para ganar un salario como otros caddies, sino también se convierte en un espacio de competencia para conseguir otros beneficios. Además, la expresión de la capacidad física no solo tiene un valor uniforme que se lee del mismo modo en todas partes. También presenta una interpretación diferente de acuerdo al contexto, su intención y quienes interpretan el uso del cuerpo. Lebreton, (2002) Algo especialmente útil aquí pues el entrenamiento no solo se hace con la intención de hacerse más fuerte sino también, de comunicar que se es más capaz que otros caddies.

De modo que los caddies no solo están transformando el patio de caddies con máquinas de ejercicios artesanales para mantenerse en forma como ya vimos. A través de sus acciones, sus capacidades y sus cuerpos quieren transmitir un mensaje: “soy fuerte”. Los principales destinatarios del mensaje no son los otros caddies (aunque sí hacen parte de la

audiencia) sino los socios: se trata de significarles que están a su servicio y que pueden brindarles un servicio diferente y de calidad. A cambio de este valor agregado, el caddie busca recibir una mejor retribución económica y obtener un mayor reconocimiento y acercamiento social dentro del club.

Mateo no es un gran aficionado del golf; tampoco un ávido lector de teoría social. Pero el parece entender esto a la perfección. Al igual que muchos, el entro al club por “simple necesidad”. Sin embargo, cuando unos compañeros ya retirados le dijeron que su fuerza le podría permitir ganarle a Daniel, el empezó a inscribirse a competencias. Era su oportunidad para dejar de ser un “caddie cualquiera”, y conseguir algo de fama y dinero. Era cuestión de tiempo para tomar cartas en el asunto. Durante el segundo semestre del 2016, el logró alcanzar 378 yardas (4 yardas más que el golpe más fuerte de Daniel, el campeón habitual de esta modalidad). Este triunfo fue, en su momento, algo simbólico. Sin embargo, cambios muy concretos vinieron rápidamente:

“Con el tiempo, me empezaba a llamar el master pasado: ‘Que este o este otro socio necesita un caddie fuerte para ir a jugar en interclubes...’ o ‘Que viene un señor que tiene buena distancia o semiprofesionales...’ Y así: gente que, como es más profesional, le pagan a uno mejor o le regalan a uno cosas después del juego. Hace como 2 años, me regalaron un traje porque el *partner* se enteró que yo tenía que ir a un grado por esos días... Me han regalado ropa... He conocido profesionales como ‘estrellita’... Me han pagado arto arto y hasta han invitado a almorzar a familia para felicitar me, hablarles también de mi futuro...” (agosto, 2019).

Un día que la lluvia había espantado a todos los jugadores y no podíamos salir a las canchas, pude entrevistar a Mateo. Mientras se arremangaba para no untarse con el guiso de unas yucas, me contaba: “La única forma de lograrla acá es haciendo cosas, parece. Usted se aterra de ver todo lo que yo hago en un día. Pero es que así es como yo lo hago... Sino me mato así, ahí me quedo y paila” (agosto.2019). Volviendo sobre su trayectoria, Mateo recordaba que el camino no había sido fácil. Después de sufrir robos en su mismo barrio tras llegar de estudiar, ayudar a su hermano a pagar cosas que sus padres encontraban misteriosamente en su cuarto y afrontar los reclamos de su ausencia en el barrio por parte de sus amigos. Sin contar las carencias de la familia y los retos de su vida académica, pensaba

en que el dinero fue la razón por la que entro al club y no estaba consiguiendo mucho y tampoco tenía mucho tiempo libre.

La opción más prudente fue dejar que su hermano se responsabilizara más por sus actos y dejar de apoyarlo tanto para así, preservar algo más de dinero. En el momento, no había otras opciones laborales viables y después de todo el tiempo invertido en la inducción y su papeleo retirarse no era algo de lo que tuviera ganas. No obstante, eso no fue suficiente y si pagaban por horas trabajadas ¿Por qué no aumentar esas horas y aumentar su paga? Es algo que no es prohibido y no es raro de ver en ciertas temporadas como diciembre cuando los caddies tienen vacaciones y se permiten trabajar más tiempo. Sumar un turno más resulto ser algo más difícil pero provechoso “Si con lo de dos turnos medio vivía, con otro ya quedaba más tranquilo... Pero, entonces, también tenía que ahorrarme lo de la comida. Breve, madrugo más espero a que abran el restaurante y me sale el desayuno bien barato” (agosto, 2019). El resultado de todo, permanecer aún menos horas con su familia en casa y más trabajando. Todo por seguir cortando gastos y conseguir más dinero que traer a casa.

Y es que en el sustento diario el club facilita una pequeña ventaja, para todos los caddies – ya sean de golf o de tenis – aplica un descuento en el casino de empleados: pueden conseguir su desayuno o almuerzo a menos de \$5000. De este modo, pueden permanecer más tiempo en el trabajo si así lo desean. Mientras Mateo esperaba la apertura del restaurante – y ante la imposibilidad de entrar a la biblioteca porque estaba cerrada o siquiera conversar porque sus amigos no llegaban – decidió empezar a hacer ejercicio. Era lo único que podía hacer mientras todo permanecía cerrado. Para esto, podía utilizar las máquinas para hacer ejercicio que llevaban más de 15 años en su haber o los artefactos improvisados que habían dejado algunos caddies que, antes de él, habían querido ejercitarse durante las frías mañanas.

“Lo malo es que estaba mamado a la mitad del día... Pero yo me pegaba un foquito después del almuerzo y le avisaba al master para que me despertará si había algo bueno... Y así, que me entendiera... Ya, a veces, me tocaba si o si pararme mamado y no pelado a aguantarse regaños porque iba mal vestido, que con ojeras que el uniforme y maricadas. Pero ¿ya que no? Al menos, ya me acostumbé y no siento que me joda tanto...” (agosto, 2019).

Hoy en día, Mateo ha dejado atrás esas costumbres. El sigue haciendo ejercicio de manera regular antes de trabajar, pero, ya son muy pocas las veces en que las que hace 3 turnos diarios. Esto se debe principalmente a sus participaciones y records en los torneos de

long drive. Cuando ganó el torneo del primer semestre 2015, su premio fue una moto AKT azul que utiliza para moverse desde su casa hasta el club y al centro. En posteriores participaciones, recibió otros reconocimientos (por ejemplo, 16 bonos Sodexo equivalentes a \$480.000). El caso de Mateo es interesante porque hace parte de los caddies que – por sus logros – más han recibido el amparo de la fundación y administración del club. Así, su trayectoria atrajo el interés de la institución y de algunos socios, hasta el punto de querer ayudar a convertirse en un jugador profesional en la federación colombiana de golf. Esto es algo sumamente difícil para cualquier persona, pero más aún para un caddie de origen popular.

El caso de Daniel es también interesante en este respecto. Él es otro caddie que – gracias a sus esfuerzos y desempeños – se ha beneficiado del apoyo de la administración para iniciar una nueva etapa. Reconocido por su conocimiento de las normas, por su participación en algunos torneos y por su capacidad de resistencia del campo (logrando cargar los tacos en silencio a pesar de las adversidades), algunos socios y miembros del equipo han sugerido su nombre como posible profesor de golf, instruyendo a nuevos caddies y, con el tiempo, a interesados en el deporte.

Pero el hecho de seguir las reglas y ser disciplinado no siempre es suficiente para ascender en la jerarquía. La mayoría de los jugadores provenientes de sectores populares han aprendido el golf cuando eran adultos, lo cual tiende a evidenciarse en su estilo de juego. De este modo, los profesores y jugadores de golf experimentados tienden a identificar (por lo menos implícitamente) “especificidades de clase” en las diferentes maneras de practicar el golf. En el marco de una investigación realizada en Argentina, Blanc (2014, p.5) opone una manera popular de jugar (que califica de “salvaje”) y una manera propia de las clases superiores (que califica de “elegante”). El uso de la “fuerza”, por ejemplo, se piensa como una característica del juego de los caddies más que de los socios (algo que se evidencia de manera muy clara en los casos que he presentado aquí).

De este modo, la fuerza no solo se acopla a las lógicas del caddie que juega golf de manera poco ortodoxa y “salvaje”. Esto también se ve en el caso del caddie como un sujeto que, dada su trayectoria social, es fuerte y es el indicado para poder cumplir con el trabajo y seguir todas las normas. Desde una mirada de clase, si existe algo como un “modelo de caddie

perfecto”: no solo puede imaginarse como un sujeto con un bagaje intelectual amplio sino también como un sujeto fuerte.

Entonces, ¿subimos a la cima? ¿estamos del otro lado?

Los casos anteriores pueden dejar pensar que los caddies – si realizan los arduos esfuerzos que se esperan de ellos – tendrán acceso a una mejor calidad de vida. Pueden dejar pensar también que los caddies – gracias a su trabajo – tienen la posibilidad de establecer relaciones de confianza y cercanía con los jefes y socios del club. Sin embargo, he podido entender, a lo largo de mi trabajo de campo, que no era sencillo acortar distancias sociales. Las jerarquías internas del club y las distancias que separan caddies y socios en lo que Bourdieu llama el espacio social hacen que los esfuerzos realizados para situarse en un mismo nivel sean muy complejos de realizar.

El acercamiento de algunos caddies al mundo de los socios puede generar ciertas tensiones en las relaciones de grupo de los caddies. Cuando algún caddie empieza a desarrollar relaciones cercanas con algunos socios o directivos, su posición dentro del conjunto cambia, así como las percepciones que se tienen de él. De hecho, las reacciones pueden ser contrastadas (o ambivalentes): algunas serán de celos o desprecio (como si fueran traidores), pero también de admiración (pensando en el ascenso social como progreso). Alguien como Manuel – el “veneco” – ya no es visto como aquel caddie que debía mandar a pegar la suela de sus zapatos después de cada lluvia. De hecho, es de los pocos caddies que se retira de manera voluntaria antes de los 23 años. Pronto trabajará en una empresa caleña de producción de pinturas en el área logística gracias a la recomendación de uno de los jugadores para los que trabajo en el viaje descrito anteriormente. La posición de Juan Pablo también ha cambiado después de su primer viaje. Poco a poco, ha logrado ser reconocido como miembro de un grupo selecto de caddies en los que se puede confiar para llevar los tacos de personas “importantes”. Hoy día es el caddie referente para trabajar con jugadores internacionales, que sólo manejen el inglés. Dirigir caddies extranjeros y cooperar con ellos se ha vuelto parte de su rutina.

Algunos interpretan estos casos de éxito individual, como una manera de pasar “del otro lado”. Quisiera reflexionar un poco más, sin embargo, sobre las posiciones de estos caddies exitosos, resaltando la fragilidad y la ambivalencia de sus reconocimientos. Como lo hemos visto, la institución promueve un discurso que da a entender que los caddies que realicen bien su trabajo tendrán todas las oportunidades para “salir adelante”. Es lo que sugerían, por ejemplo, las diapositivas presentadas en las sesiones de formación e inducciones. De ciertas formas, el mensaje era el siguiente: sabemos que ustedes que han tenido dificultades socioeconómicas a lo largo de su vida, pero las cosas pueden cambiar: su tránsito por la institución les puede brindar oportunidades nuevas.

Sin negar que el trabajo en el club puede tener un impacto positivo sobre las trayectorias de los jóvenes, me parece importante matizar esta retórica de los socios y administrativos de distintas maneras. Primero, quisiera resaltar que los caddies no constituyen un cuerpo homogéneo. A pesar de las apariencias, no todos tienen los mismos recursos. Una de mis intuiciones – en relación con esta idea – es que varios de los caddies “destacados” tenían probablemente algunos recursos adicionales en comparación con sus compañeros antes de iniciar a trabajar en el club. Contrario a la idea según la cual sería suficiente hacer bien su trabajo y establecer buenas relaciones con sus empleadores para tener el camino resuelto, he podido observar que el hecho de no disponer de ciertas ventajas como facilidad con los idiomas, un acento “decente”, ser amigo del caddie master, tener más resistencia física o un buen promedio hace que las posibilidades de ascender socialmente se reduzcan a pesar de tener un buen desempeño en el trabajo.

Las experiencias de Daniel – quien, siendo caddie, representa también al club en torneos como jugador – permite pensar con mayor claridad lo anteriormente dicho. En el transcurso de su vida “profesional”, ha tenido varias oportunidades de jugar en pareja junto a uno de los socios del club. Cuando esto ocurre, los caddies normalmente tienen nuevas encomiendas fuera del campo, como hacer las inscripciones, los pagos y el papeleo para poder participar en los torneos. En un comienzo, el caddie imaginaba que este nuevo papel como representante del club y esta nueva cercanía con los socios que le pedían amablemente que jugara para ellos marcarían un cambio grande: tendría una gran vida y dejaría algunos de sus problemas atrás.

De este modo, su objetivo era dar lo mejor de sí en cada prueba y, por supuesto, de realizar de manera diligente las tareas que sus socios le encomendaban. En preparación de una de estas ocasiones importante, un “partner” solicitó a Daniel diligenciar y llevar algunos documentos al club que organizaba el torneo. Tenía que buscar información sobre la hora de inicio del juego, sobre los acompañantes que tendrían y sobre el número que se les había atribuido. Mientras él hacía estas diligencias, Daniel no tuvo que realizar su turno: lo habían pagado por ir a hacer una fila. Cuando llegó al lugar (para él desconocido), había una larga fila que se extendía hasta las calles aledañas. Sin mayor premura, ingreso a la fila esperando poder hacer su diligencia. Ese mismo día en la tarde, podría encontrarse con su socio, almorzar con él y darle las noticias. La fila avanzaba rápidamente. Sin embargo, cuando llegó su turno de anunciarse e iniciar esta nueva etapa de su vida, su motivación se quebró en segundos.

Todas las cabezas de la fila voltearon para mirar la cara de Daniel. Antes de poder sacar su cedula, fue recibido con un rechazo: “Oiga me da pena, pero Ud. no puede entrar acá”. Las palabras – pronunciadas de tal manera que todos los presentes las habían oído – despertaron en Daniel extrañeza, miedo y rabia. Sin dejarle el tiempo para pedir explicaciones, lo estaban escoltado hasta la salida. No quiso oponer resistencia o hacer ningún tipo de reclamo. Ante la ausencia de su compañero, no era más que un caddie. Protestar hubiera sido un desacierto. Daniel se alejaba, marchando en silencio, pero la humillación no había terminado. Después del celador, un caddie lo interpeló: “Oiga caddie, tiene la cara sucia... Vaya y arréglese hermano... No le da pena presentarse acá así”. De nuevo, el silencio fue su respuesta. Una vez afuera, él miró una última vez la fila, conformada exclusivamente por socios que lo seguían mirando. Algunos parecían hacer comentarios, mientras otros reían.

Habían sido momentos difíciles para Daniel, pero él no quería devolverse sin haber cumplido con su tarea. Unos minutos más tarde, cuando se disipó la fila, él decidió hablar de nuevo con el celador para resolver el problema. Estas fueron sus palabras: “Disculpe, partner, pero yo estoy acá para conseguir el registro. Mi socio me pidió el favor, mañana estaré mejor presentado”. Cuando Daniel le contó la historia, era como vivir la humillación de nuevo:

“Yo me sentía humillado, jodido, destruido... No me iban a dejar registrar y, tras del hecho, me estaban jodiendo mal... Cuando un tipo me dice como: ‘Eso espero...’ Y ni me dejaron

decirle al celador que mirara que yo estaba ahí en el sistema... Los hijueputas no me dejaron ni llegar a saludar al celador”. (agosto, 2019)

De este modo, Daniel no pudo completar su trámite después de haber sido identificado como caddie en este espacio. Cuando se encontró de nuevo con su socio, y le contó lo sucedido, la respuesta fue otro regaño. Las fronteras de clase que separan a los caddies de los socios – aunque invisibles – son muy difíciles de cruzar. A pesar de la incomodidad que sintió el caddie aquel día, Daniel y el socio lograron participar al torneo.

El sol salió con ímpetu el día del juego. Muchas personas del club esperaban, entusiasmadas, la llegada de noticias de triunfo ese día. Lamentablemente, no fue así y solamente lograron la posición 15. La noticia fue triste para Daniel y sus amigos y el socio se mostró frustrado por la situación. Como lo cuenta Daniel:

“Donovan tuvo que hablar con don ‘Camilo’ y explicarle que yo había dado lo mejor de mí... Pero que tenía unos supuestos problemas en la casa... Le toco decir que en la casa porque donde fuera algo de la universidad, quien sabe... A la final, sabían que yo podía... Yo podía hacer cosas si me daban otra oportunidad” (agosto, 2019)

Una cosa es cierta, este socio no se tomó nada bien el fallo e incluso pensó en dejar de trabajar y ayudar al caddie, cosa que hizo en un par de días. Ante esto, el ultimo no tuvo mas opción que aceptar la decisión y buscar alguien más con quien jugar y participar en otras oportunidades. De este modo, podemos evidenciar la existencia de diversas formas de violencia que afectan a los caddies en el ambiente particular de los clubes (cf. Bourgois 2009). Por un lado, esta violencia se manifiesta en el marco de interacciones directas (como en el encuentro inicial entre el caddie y el celador y, luego, entre el caddie y el socio). Pero, al mismo tiempo, la violencia se entiende como el resultado de normas impersonales e implícitas que permiten la humillación de individuos y grupos.

La existencia de estas formas de violencia – tanto interpersonales como estructurales – me parece fundamental para reflexionar sobre las posibilidades de ascenso social de los caddies. Si bien estas violencias existen al nivel más general de la sociedad colombiana, siento que el ambiente particular de los clubes contribuye a amplificarlas y a darles resonancias particulares.

Para enfrentar estas formas de violencia, los caddies tienden a diseñar estrategias de protección (muchas de las cuales tienen una dimensión corporal). Para protegerse, algunos renuncian a pensar que sus condiciones pueden mejorar profundamente. Era el caso de Mateo quien, como lo hemos visto, enfocaba sus esfuerzos en evitar lo más posible los regaños. Con el paso del tiempo, sin embargo, su situación mejoró y logró acceder a una mejor posición que muchos de sus compañeros. Algunos socios quedaron impactados por su “porte” e iniciaron a financiar su formación para ser profesor de golf. Desde este momento, sus perspectivas empezaron a cambiar también. No era un simple cambio de oficio o la adopción de una nueva rutina, era la posibilidad del ascenso de la forma más remota pensada, era el salario, el contrato, las prestaciones, nuevos compañeros y más respeto. Mateo estaba a punto de ser parte de un grupo de trabajadores que ya no era como antes, un puñado de caddies que jugaban golf y tenían mucha suerte. Desde hace 5 o 6 años esas posiciones han sido reclamadas por un nuevo grupo, el de los asociados. Esta nueva moda, al menos desde la experiencia de los caddies no ha sido una de las acciones más coherentes, los profesores muy rara vez han tenido experiencia pedagógica pero ahora hay que sumar que los nuevos caddies y estudiantes están aprendiendo de un grupo de personas que no son precisamente las más prolíficas en el ámbito.

Mateo no solo iba con la intención de trabajar y salir adelante, quería hacerlo de la mejor forma para poner su grano de arena en la vida de las nuevas generaciones de caddies. La minoría de jóvenes que puede ser parte de este profesorado es exaltada y respetada por caddies, funcionarios y socios, pero para establecerse ahí hay que hacer algo a cambio. Así, cuando Mateo tuvo la oportunidad de ocupar una nueva posición en el club, el proceso fue más difícil de lo que había esperado. En las primeras semanas de instrucción hubo malas noticias, se enteró de que su estabilidad laboral no sería mayor. Contrario a lo que le habían dejado entender sus patrocinadores, él seguía expuesto a la precariedad. Más aún, cuando su nueva posición debía ser ganada. Una vez más, no tenía nada asegurado, solo tenía un aval para seguir compitiendo. Hubo más personas interesadas en ser profesores de golf y todos deberían competir, cada uno contra todos.

Mateo se sintió abrumado y más desanimado cuando creyó que no habían más razones para preocuparse, recibió la siguiente noticia: era el único candidato – de todos los que

pretendían ocupar alguna de las 4 plazas disponibles – que no era hijo de un socio. Las promesas de tener salario, permisos y prestaciones parecían cada vez más lejanas. ¿cómo iba a ser considerado al lado de alguien que es casi un socio? Para motivarlo, en un comienzo, Donovan le había asegurado que tenía grandes posibilidades. Pero ahora, sin haber finalizado el curso, Mateo perdía las esperanzas y su ánimo.

Pero, a pesar de los obstáculos, el proceso ya había iniciado y tendría que terminarlo (al mismo tiempo que seguía estudiando, trabajando y viviendo). De vez en vez Mateo hablaba con uno de los profesores del club, Guillermo que ya quería dejar su trabajo y retirarse para darle la oportunidad a nuevas personas y especialmente por cuestiones de salud. Durante algún tiempo él hizo parte de la formación del caddie cuando este era un recién ingresado y también dirigió un par de actividades mientras yo estaba en el mismo proceso en campo. En general, varias personas aprecian la labor del instructor, durante su juventud fue caddie en varios clubes y en una de sus traslados cercano a los 30 años terminó convirtiéndose en profesor del club.

Al parecer para Mateo, este le invitaba a quedarse con su puesto y ayudarlo en ello en la medida de lo posible dada las experiencias que pasaron como aprendiz y maestro. Esto nunca quedó del todo claro para el caddie y el futuro retirado prefería evitar el tema. En cambio, el interés de Guillermo parecía estar en recordarle algo – debía mantener una cláusula de exclusividad de dos años dentro del club, si es que llegaba a superar las pruebas. No solo no sabía qué condiciones tendría, sino que en el caso de pasar no podría retirarse del club por un par de años a cambio de la ayuda prestada. Con todo, para Mateo ya no había vuelta atrás

“Al comienzo, como que no me aceptaron de buena manera... era Guillermo. [...] Pero ahí me enseñaron varias cosas, reglas especiales, materiales, torneos, técnicas mil cosas. Hasta donde yo sé los manes estos habían sido caddies hace años sobre todo Guillermo, fue caddie como 18 años y pues me explicaron que había cuatro plazas para ser profesor, pero entonces ya estaba Guillermo, otro señor y el “Juan” de sombrero, el otro tipo era como también un aprendiz. [...] Me tenía que quedar con lo que dejara Guillermo porque no había más, pero los socios con esos socios ahí bueno, ¿Qué le podía pedir al profe? al menos lo iba a intentar, igual que perdía de pronto tiempo, pero hasta medio justo que no me dejaran salirme de acá igual me estaban ayudando” (agosto, 2019).

En este contexto de formación, Mateo dejó de competir con caddies para competir con “socios”. Sin embargo, como él lo ha contado varias veces (a mí, pero también a los otros caddies mientras matábamos el tiempo jugando ping pong en las últimas horas de la jornada al atardecer), su participación al proceso de formación era muy distinta a la de los otros candidatos:

“Me di cuenta de que había algo raro... En las horas prácticas, por ejemplo, me decían que iban a venir gente de la federación colombiana de golf... Entonces: ‘Pónganse moscas...’ y eso. ¡Yo emocionado! La idea era que venían a ver el funcionamiento del campo, el ranking de los profesionales que venían acá, las canchas... Pero, claro, también vienen a ver como estaba la parte de enseñanza de los nuevos profesores... Y me ponían a mí todo emocionado a sentarme a que aprendiera y viera porque yo dizque todavía no estaba listo” (agosto, 2019).

Mientras estuve en campo, pude observar varias situaciones similares. Mateo no estaba presente mientras los encargados de la federación tomaban fotos, anotaban formulas y abrazaban a Guillermo y sus pupilos. Nunca tuve una relación cercana con su jefe y, aun así, en una ocasión, mientras registraba una talega, me dio una pequeña palmada en la mejilla y me dijo: “Nuevo, tiene que ser paciente... Vea a su *partner* Mateo... Ahí va... Ya le heredé una talega y le he ayudado con unos palitos”. Antes de irse, y mientras yo aún esperaba la talega, me miraba, aplaudía y decía: “Quiubo, los socios lo están esperando...” Mientras en otro lugar del campo el caddie decía fuera de entrevistas y con otros compañeros presentes “No, estoy mamado... Ya, a finales de este año, termino el curso y me lo gano”

¿Pero y que hay del ámbito educativo? Tanto Manuel como Juan Pablo han vivido situaciones bastante tensas mientras acompañaban a los socios, reforzando su sentimiento de impotencia y extrañez. En varias oportunidades, Manuel ha tenido que acompañar a los representantes de la firma caleña donde trabajará a partir del próximo año. En una de ellas incluso, fueron estos mismos empresarios quienes vinieron a recogerlo. Todos salíamos caminando por el sendero peatonal del campo, luego de una jornada de chubascos interminables. Una Toyota blanca llegó en el sentido contrario a nuestras bicicletas, mientras intentábamos evitar a los charcos y al barro, con nuestros pasos llenos de pedazos de pasto. Una mano salió del carro para invitar a acercarse a alguien del grupo. Sin hablar, Manuel cerró el paraguas que compartíamos junto con otros caddies y corrió hacia aquel vehículo

con vidrios polarizados. Sin mirar atrás o despedirse subió y desapareció mientras el resto del grupo, empapados, seguíamos caminando para encontrar el trancón más cercano.

Este día, Manuel debía conocer las plantas que serían su lugar de trabajo a partir del próximo año: el entorno, el personal y las instalaciones. Otro día, el caddie tuvo que presentarse formalmente en una de las plantas en la sabana de Bogotá, como cualquier otro empleado dentro de la empresa. Al frente de sus futuros colegas, Manuel pudo presentar su experiencia laboral, sus estudios y sus aspiraciones dentro del campo. Él se sentía bien, a pesar de deber reacomodar, cada cierto tiempo, la corbata que le habían prestado y que no se ajustaba al cuello de su camisa.

Después de terminar su presentación – de una manera que él consideraba convincente – vino el espacio de comentarios e inquietudes. En este punto, los ingenieros de sistemas, personal financiero, directores y gerentes que, además de ser golfistas, participaban dentro de la actividad de la empresa en Bogotá fueron muy explícitos en marcar sus distancias.

“Fueron más las preguntas por mi acento que por mi experiencia laboral. Varias veces, me hacían preguntas como muy simples para ver si yo de verdad si había estudiado. ‘¿Cómo piensas llegar a trabajar acá?’, me dijo una señora que nunca había visto. Y yo, la noche antes, preparando sugerencias y resúmenes sobre cómo había trabajado en el área de optimización de cuando estuve de practicante en una fábrica de calzado... Pero nada de eso... Ya al final, hasta me dijeron como: ‘¡Hey chamo acá toca venirse bien presentado!’ Supongo que por lo de la corbata. La gente le había parecido muy chistoso y se rieron... Y yo como que sigo la corriente... Pero me dejo como angustiado y pensaba: ‘si es así ahora, ¿cómo será cuando esté trabajando?’(julio, 2019)

Las experiencias de Juan Pablo – quien es amigo de Manuel e informante mío – tienen sus parecidos con las que acabo de describir. A lo largo del tiempo, Juan Pablo se ha ganado la confianza y aprecio de varios de los jugadores importantes. Gracias a su dedicación y a la buena imagen que le ha dado al club en diferentes giras, Juan Pablo se ha convertido en uno de los pocos caddies que pueden decir que almuerza con sus jefes y que, además, conoce sobre sus vidas, hogares y amigos. En algunas ocasiones, Juan Pablo ha recibido regalos por parte de ellos, unos más útiles que otros. Varios de sus empleadores, por ejemplo, le han regalado libros después de hablarles sobre las bibliotecas:

“Sobre todo mucha literatura que la gente tiene repetida en sus casas... Pero también cosas que me han servido para la carrera... O así, cosas que me gusten leer de animales, historia del arte. Un montón de libros que ni siquiera saben cómo terminaron ahí” (julio, 2019).

A medida que dichos encuentros se hacen más íntimos y frecuentes, el caddie ha tenido la oportunidad de participar en las rutinas del hogar de sus “amigos”. Esta situación, en apariencia, no tiene nada de extraordinario: las personas aprenden a conocerse y, en algunos casos, se vuelven amigas. La distancia social, sin embargo, no desaparece tan fácilmente. La inusual cercanía que, como caddie, Juan Pablo tiene con sus jefes se ve afectada por una profunda tensión entre la formalidad y la amistad. Un día, mientras intentábamos mirar la televisión en la sala de caddies (solo funcionaba de manera intermitente por la baja calidad del wifi), Juan Pablo me comentó que estas visitas en los hogares de los socios lo hacían sentir – más que cualquier otro momento– como una especie de transgresor o de invasor. En estos contextos, su situación como persona menos favorecida se hacía más evidente:

“Yo veo ahí a la familia de Miguel chateando con unos celulares re-buenos y yo con el mío roto... [*risas*] Pues quedo como raro... También es como: ‘¿Bueno y de que les hablo?’ Cuando Miguel les dijo que yo sabía inglés y que era muy estudiado, la hija me dijo como: ‘Ah sí, toca aprender otro idioma porque eso lo hace todo el mundo’. Prefiero quedarme callado a veces porque ¿Qué les digo?: ‘¡Hola, hoy me toco cargar palos por 3 horas y solo me dieron 30.000!’ o ‘¿Les cuento que llegué tarde a clases y no me dejaron entrar?’ ¿O que no entiendo el chiste porque no me he podido ver la serie de la que hablan porque no tengo Netflix en la casa que por cierto van a hipotecar? Uno se acostumbra y no dice nada... Pero a veces, para que no sea raro, hablo... Digo cosas de la comida... Al menos mientras llega Miguel a la mesa, porque mientras las peladas se ponen crema en las manos, a mí me hasta me tiemblan después de camellar” (julio, 2019).

En estas experiencias, la violencia estructural sin lugar a dudas “concerns the way historically constituted social structures interfere with people’s needs, capabilities, and aspirations. It combines in various ways economic inequality, social injustice, racial discrimination, and diverse forms of denials of human and citizen’s rights” (Fassin, 2011, p.294).

Las diferentes formas en las que se expresa y opera la violencia no solo no se desliga la una de la otra. Estas operan juntas y son capaces de llegar a socavar los valores y virtudes que una persona tiene siempre y cuando sea objeto de violencia desde alguna de las esferas de la anterior cita. En el caso de Manuel, su preparación y experiencia no solo fue

menospreciada por su clase social y su condición de migrante también interfirió con sus proyectos dentro de la empresa sin que hubiese una razón justa u objetiva para hacerlo.

Las experiencias que viven los caddies en sus interacciones con personas que se ubican del otro lado de las fronteras de clase son complejas y, en cierta medida, contradictorias. Por un lado, representan una especie de modelo y algo al cual pueden aspirar; pero, al mismo tiempo, representan una fuente potencial de humillación y segregación. Esta tensión permanente tiene un impacto sobre las percepciones que los caddies tienen de sí mismos: afecta tanto la manera que tienen de entender su posición en el espacio social, así como las proyecciones que plantean en relación con su futuro. La esperanza de acercarse a personas privilegiadas que podrían contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida se ve contrarrestada por el malestar, la desilusión y el realismo de no poder ser igual a ellas.

“Espero que el tiempo me dé la razón”

“Lo único malo de acá es que uno ¿no? tiene seguro”, me comentó un caddie en el mes de mayo, durante mis primeros acercamientos a campo. Con el paso del tiempo, las personas que trabajan en el club se fueron abriendo más y, poco a poco, entendí que la situación de los caddies – tanto dentro como fuera de su trabajo – no era tan buena como lo imaginaba. “¿Cómo es que la gente puede seguir trabajando en condiciones así?”, me preguntaban compañeros, algunos profesores y amigos cuando les relataba algunas historias de caddies que había escuchado, observado o vivido en el marco de mi trabajo de campo. Las adversidades pueden llegar a ser tan dramáticas que mi propio padre (quien fue caddie hace más de 40 años) se asombraba al ver como las condiciones para los trabajadores se habían deteriorado.

Quisiera reflexionar ahora sobre las condiciones que hacen que la mayoría los caddies deciden quedarse en la institución, a pesar de las precariedades laborales y de las condiciones a las que están sometidos. Siguen trabajando en club no solo debido a la dificultad de encontrar mejores trabajos sino también porque han constituido relaciones afectivas en la institución.

Recordemos las particularidades de este trabajo, en el cual no se atienden las exigencias de la Sentencia T-174/97 de la corte constitucional colombiana. Los caddies no tienen seguro médico o cobertura ante enfermedades y accidentes. Tampoco reciben un pago por inicio de labores y nunca consiguen un salario mínimo fijo. Finalmente, no cotizan para pensiones en sus semanas laborales, quedando excluidos de esta pequeña garantía para una vejez digna.

¿Pero cómo es que todo esto se puede permitir? El secreto, como suele pasar, se relaciona con lo que podríamos llamar un vacío legal que rodea la figura de los caddies de golf y tenis. Los reglamentos de los clubes estipulan que los caddies tienen el derecho de acceder al campo a cambio de prestar sus servicios a los asociados. De este modo, la figura del caddie dentro del campo corresponde más a la de un “visitante” que a la de un “trabajador”. Obviamente, los caddies son “visitantes” de una naturaleza particular: su acceso es prohibido en la mayor parte de las zonas, restringiéndose al edificio de caddies, a las canchas de golf (de martes a domingo con algún socio o los lunes de manera libre) y a algunas áreas comunes para transitar. Estas limitaciones nos fueron explicadas con bastante sinceridad durante la etapa inductiva.

Sin lugar a duda, el salario es lo que más genera preocupaciones para los caddies, tanto nuevos como viejos. Lo más cercano a una base consiste en la tarifa de un caddie según su categoría. Para los caddies de tercera (como yo), \$33.000; para los de segunda, \$38.000; y, finalmente, para los de primera \$43.000. Cada categoría se establece de acuerdo con la experiencia del caddie en el oficio, con sus habilidades y conocimientos y, por supuesto, con la fama que le adjudiquen los socios con el paso del tiempo. Como uno se puede imaginar, este último criterio es el más complejo: no todos los clientes buscan el mismo servicio y tampoco tienen las mismas exigencias. De hecho, varios jugadores prefieren limitar lo más que pueden las interacciones verbales con los caddies. En estos casos, es difícil conocer las exigencias de los socios y aún más saber si se sintió a gusto o no. Por lo tanto, una estadía prolongada en el campo no implica tener una mejor tarifa.

Es importante agregar una constante en el transcurso del trabajo de campo: los accidentes en el trabajo. Desde mi primera fase como investigador hasta mi último día en campo, fueron varios los accidentes y enfermedades que sufrieron mis compañeros. En la

mayoría de los casos, se trataban de problemas leves. Sin embargo, el hecho de no tener un seguro médico siempre era un factor que generaba cierta tensión. Ya he mencionado las migrañas que afectaban a Juan Pablo: estas se daban por una subida del cortisol en su organismo bajo situaciones de estrés. Según lo que le había recomendado el médico en su EPS¹¹, debía suspender cualquier tipo de esfuerzo físico tan pronto empezará a sentir síntomas como mareo, visión borrosa o temblores (Juan Pablo me contó que, en estos casos, sus dolores de cabeza eran tan fuertes que tres Dolex no eran suficiente para pararlos). Se le habían prescrito unos medicamentos más apropiados, pero no los podía tomar porque no eran cubierto por el sistema de salud. Así que, cada vez que empezaban los dolores de cabeza, Juan Pablo se retiraba a la enfermería, preocupado por el dinero no ganado.

Si los caddies – tanto de golf como de tenis – tienen acceso a una enfermería, esta es solo un cuarto con una camilla, una cobija y el agua de un bidón que reposan junto a un botiquín de emergencias con gasas y curas que, de vez en cuando, compra la misma enfermera. La situación de los caddies – considerados como visitantes más que como trabajadores – genera una atención aún más precaria. Debido a su falta de cobertura ante enfermedades y accidentes, el club prefiere abstenerse de suministrarles cualquier tipo de medicamento o atención física con el fin de evitar demandas. Ahora bien, esta situación ha sido naturalizada por muchos de los trabajadores. Un día en la enfermería, mientras Juan Pablo guardaba la cobija que se había puesto en un momento de debilidad, él me explicó: “Ya algunos socios saben del problema y me pagan la mitad si me enfermo. Voy a la enfermería y me acuesto. Cuando tengo las pastas, me tomo una y me voy a dormir para la casa” (julio,2019).

Más allá de las enfermedades – la mayoría de las cuales no están directamente relacionadas con las condiciones del trabajo – están los accidentes. Salvo por los contados casos de peleas entre caddies, la mayor parte de los accidentes se dan, como uno lo puede imaginar, cuando los caddies reciben impactos de balas en el cuerpo. Espalda, cuello, pecho y cabeza: los daños que puede hacer una pelota de 50 gramos viajando a alta velocidad (hasta 288 kilómetros por hora) son muy reales. La única medida para evitar semejantes accidentes

¹¹ Al igual que el caso de Juan Pablo esto es algo bastante extraño, la mayoría de caddies no tiene acceso a entidades promotoras de salud. Salvo por algunos seguros ofrecidos por los lugares donde estudian y en el caso de este caddie, su papá aporta al sistema para que este sea beneficiario.

consiste en gritar la palabra “*fore*” justo después del lanzamiento hacia una zona donde pueda estar algún socio o caddie desafortunado. En mis primeras semanas, estaba hablando con Darío fuera del patio de caddies cuando fuimos interrumpidos por un par de caddies: estaban bajando de un carrito y traían en una camilla a Kevin quien había sufrido un golpe en el cuello que hubiera podido haber sido fatal por unos pocos centímetros. Una vez que este recupero la conciencia, menciono que el socio que ocasiono el accidente solo dijo: “caddie, ¿cómo se fue a meter en ese golpe hombre?, me daño el puntaje”. El master y otros caddies movieron sus cabezas para indicar su desaprobación. Sin embargo, no hubo más comentarios al respecto y la vida siguió su curso. Solo había sido un accidente más sin atención médica inmediata y tampoco compensación monetaria.

Otra de las preocupaciones principales de los caddies es que, una vez cumplan 23 años, su experiencia laboral no es reconocida por fuera de las canchas y de los clubes. Es como si el trabajo realizado en las canchas tuviera menos pesos que las labores realizadas en otros oficios. Para quienes inician sus estudios a una edad tardía, como la mayoría de los trabajadores del club, esto es una fuente de angustia adicional. Como menciona Héctor, quien aún está en grado 11: “Voy a trabajar arto acá y meterle la ficha ahorita porque si ahorro algo de plata puedo meterme a estudiar más rápido. La otra vaina es ver si contacto a alguien porque ¿qué voy a decir cuando salga de acá a trabajar?” (agosto, 2019) Otros caddies, como Mario, me han contado de manera similar: “Lo malo de acá es que uno mete arto tiempo al estudio, a ser caddie y eso, y son 6 años en los que uno está ganando algo de plata acá adentro, pero luego toca mirar en que sitio lo contratan a uno sin experiencia laboral” (agosto, 2019). Palabras como estas dan cuenta de una paradoja: entre más tiempo se trabaja como caddie, menos experiencia laboral se tiene. Llegar a los 23 implica, para muchos, la búsqueda de un nuevo trabajo, dándose cuenta de que el tiempo, el desgaste, el hambre y las quemaduras de sol no tienen valor fuera del club y sus canchas.

A pesar de todas estas dificultades, son pocos los caddies que abandonan su puesto antes de llegar a la edad límite. Un semestre antes de iniciar con el trabajo de campo, solo 2 personas se retiraron voluntariamente¹² antes de cumplir 23 y uno de los caddies regreso a

¹² Entre otras cosas, hubo al menos 7 caddies según el Darío que fueron expulsados del club el semestre anterior al trabajo de campo. ¿La razón? no podían seguir el ritmo de trabajo sufrían de deficiencias o patologías de las que no quedo registro. Algunos de estos se desmayaban o sufrían calambres, después de

mediados de año pues no había conseguido otro trabajo. En un contexto en el cual la precariedad y la informalidad laboral constituye el principal horizonte para la juventud popular, el trabajo de caddie constituye una fuente de ingresos apreciable. En todos casos, es una condición preferible a la de “desempleado”.

El oficio de caddie no constituye un caso aislado de precarización laboral. Se podría decir incluso que permite entender, de manera paradigmática, condiciones laborales que se han vuelto muy comunes, a raíz de una serie de transformaciones políticas y económicas iniciadas en las últimas décadas del siglo XX (cf. Castel 2000). Siguiendo el ideal de un mercado laboral desregulado, muchos Estados (incluyendo el colombiano) han dejado de lado la ambición de garantizar – a través de un robusto sistema de seguridad social – el bienestar de todos sus ciudadanos. El resultado ha sido una creciente inseguridad para los trabajadores: las protecciones colectivas han desaparecido para muchos de los que se ubican en lo más bajo de la jerarquía laboral y cada persona debe demostrar su responsabilidad individual en un contexto de profunda desigualdad. Oficios como el del caddie ayudan, en este sentido, a entender lo que estas formas de “individualización” implican para las condiciones de existencia de las personas.

Son pocos, sin embargo, los que cuestionan abiertamente esta ausencia de protecciones laborales. De hecho, la situación pasa desapercibida para casi todos en el campo (empleadores, empleados y usuarios) y los que la provocan ni siquiera sienten la necesidad de ocultarla. La naturalización de la precarización laboral ha llegado a tal punto que los mismos caddies consideran estos puestos como una bendición.

¿Vale realmente la pena seguir siendo caddie?

La cuestión de los sueños y de las expectativas me parece un primer elemento esencial para entender porque muchos responden de manera afirmativa. “¿Dónde más voy a poder seguir estudiando?”, me dijo por ejemplo Juan Pablo, quien, en sus primeros años, también se había presentado en *call centers*. “A Manuel, le funciono... Ese *man* está ganando más

emplear exámenes médicos se dio por rechazo la continuación de estos jóvenes en el trabajo. Aún con todo algunos de ellos quisieron regresar a pesar de las medidas tomadas para “preservar” su salud.

plata...” escuchaba en otras mesas, mientras estaba comiendo. “Los profesores dicen que los torneos le funcionan a Mateo...” me decían otros, al acabar su turno. A pesar de ser pocos, los casos exitosos sirven como motivación para permanecer y soportar las dificultades del oficio. Sin duda, la mejor manera que los caddies han encontrado para superar sus problemas y sus miedos, consiste en recordar la esperanza que tienen de llegar a tener una mejor vida. Lo he escuchado y observado, una y otra vez, en cada entrevista, charla o situación que he presenciado a lo largo de mi trabajo de campo. Cada vez que los más jóvenes ven a algún caddie bajar de su moto y poner su casco en el casillero, la carga de no haber trabajado ese día, de haber recibido una mala propina o incluso de sentirse mal se hace más ligera.

Un segundo elemento importante – para entender el compromiso de los caddies con su trabajo se relaciona con los fuertes vínculos afectivos y de apoyo que se desarrollan en el lugar de trabajo. Mi trabajo de campo me ha ayudado a entender que los momentos compartidos alrededor de la cafetera, de las series de Netflix y hasta de la mesa de ping pong juegan un papel fundamental para poder vivir durante algunas horas en una tierra de ricos sin serlo.

A lo largo de mi investigación, fueron muchos los momentos en los cuales pude evidenciar la existencia de estos fuertes vínculos afectivos entre caddies. Cada vez que llegaban las lluvias y que los caddies regresaban a su patio, eran oportunidades para reunirse. Algunos tenían en sus bolsillos el dinero de la tarifa que habían trabajado. Otros, con más suerte, habían recibido una retribución adicional de los socios que intuían que no iban a poder trabajar más. Otros más se habían quedado sin ganancias algunas. Pero todos se reunían para mirar alguna película, escuchar música o simplemente conversar. Luego iniciaban las apuestas en la mesa de ping pong, a las cuales he visto participar hasta 20 personas. Los duelos podían durar hasta una hora y media y el premio siempre era elevado: cada caddie apostando la tarifa ganada en un día o incluso más.

En una ocasión, el ganador – después de recibir un pequeño fajo de billetes que contaba mientras sonreía – decidió dividirlo entre diferentes bolsillos del uniforme. “Bueno, bueno... Ya todo bien... Esto me lo quedo yo... Y esto va para el pelao que hoy no consiguió, pero nada”. Después de unas palmadas en la espalda, el caddie beneficiario recibió algunos billetes entre los que destacaba uno de 50. Fue un momento de tranquilidad y alegría para él:

si bien llevaba cerca de un año siendo caddie, Juan Pablo me había contado que le había ido mal en el trabajo.

He podido comprobar también la existencia de estos vínculos afectivos entre caddies en momentos de felicidad compartida. Cuando Mateo adquirió su moto, no solo fue motivo de alegría para él, sino también para varios de sus compañeros. En más de una oportunidad, lo vi proponer a otros caddies de acercarlos a sus lugares de estudio o a sus casas. Estas formas de solidaridad cobraban mucha importancia para el grupo: el caddie que recibía la ayuda de Mateo podía ahorrar pasajes, llegar a sus clases a la hora y sin tener los pies mojados y lodo (lo que baja prudentemente las posibilidades de enfermarse). Como lo mencione en el comienzo de este trabajo, los caddies llevan ropa de cambio: sin embargo, por el solo el camino entre el patio de caddies y la salida, muchos caddies quedan empapados y sucios justo para ir a clases.

He sido testigo también de vínculos de solidaridad entre caddies los días en los cuales el trabajo es “malo” (y estos días son frecuentes en temporadas de vientos y lluvias). Cuando los jugadores son pocos, los caddies tratan de compensar la ausencia de ingresos. Pequeños grupos de amigos se reúnen y se ponen de acuerdo para que cada integrante lleve un ingrediente a una picada comunal que hacen en la hora del almuerzo. El resultado son pequeñas ollas llevadas de diferentes casas con papas, carnes y hasta ensaladas que se comparten con bastante alegría. Cada peso ahorrado cuenta. No tengo datos para conocer, de manera definitiva, el origen de estas prácticas. Lo cierto es que antiguos caddies han dejado su grano de arena dejando platos, vasos, cubiertos y ollas muy grandes que, aunque ya no se usan, son vestigios de una época en la cual era permitido hacer asados y fogatas.

Mis propios sentimientos en relación con este “optimismo” de los caddies frente al trabajo y a la vida son complejos. Por un lado, me alegraba ser testigo de la resiliencia y de la solidaridad de los caddies. Por otro lado, me generaba tristeza pensar no solamente en la precariedad de su situación laboral sino en el desfase que percibía entre las grandes expectativas que tenían y las escasas posibilidades objetivas que tenían de ascender socialmente.

El éxito de algunos caddies me producía un mismo sentimiento de ambivalencia. Por un lado, como todo el mundo en el club, me alegraban las noticias de sus triunfos. Pero, por

otro lado, me daba rabia ver como estos relatos – contados por los socios a los empleados o por los mismos caddies entre si – terminaban presentando la servidumbre y la desigualdad como algo romántico. He sido testigo, en varias oportunidades, de cómo esta “romanticización” (la misma de las películas en las cuales un héroe pobre termina venciendo todos los obstáculos) puede producir en los caddies grandes esperanzas de cambios y éxitos para sus vidas futuras. Este optimismo tiene, obviamente, una dimensión positiva. Pero tiene también una dimensión muy cruel (Berlant, 2006). Conduce las personas a imaginar la consecución de un bienestar emocional y material que, en toda probabilidad, será inalcanzable para la mayoría, dado las condiciones objetivas de desigualdad en las que se encuentran.

En este orden de ideas, la esperanza popular no solo contempla un deseo por tomar partido y acciones que resulten en acercarse al bienestar social como lo haría un mayor número de personas más privilegiadas. Aquí no se pierde nada con intentar, tampoco hay certeza de ganar, es decir, ascender socialmente ni la garantía de que trabajar como todos los demás lo hacen será suficiente. Puede que incluso haya interés en salir adelante pero que al mismo tiempo, las fuerzas de la estructura social ejerzan más presión que la voluntad de las agencias. ¿es un invento disparatado o una lucha perdida? Detrás de esto veo un valor practico.

Independientemente de si se es consciente o no sobre como la trayectoria social de cada caddie es diferente y consecuentemente el margen de acción y de ascenso se benefician de la disposición de sus recursos, una respuesta optimista de cómo se vive esta experiencia laboral, no solo es una percepción inocente o un placebo ante la desgracia. Es un intento respetable por preservar algo de bienestar emocional en el presente y no ofuscarse en un futuro que, si bien es incierto, evoca un par de hechos. El cumplir 23 años y tener que volver al ruedo. Las facturas y los gastos seguirán viniendo y si no se establecieron vínculos importantes con los socios, no solo es un adiós a una experiencia extraña en un ambiente exclusivo, es reencontrarse con la posibilidad de abandonar los estudios, recurrir al rebusque y en el peor de los casos al desempleo.

Si hay que buscar algún aspecto rescatable de esto es que el caddie no se quedará pensando en el peor de los futuros posibles, tampoco se verá constreñido por retrospecciones

idílicas o declinismos¹³. La idea es afrontar individual y colectivamente las dificultades del presente y resistir sin tener que agregar más penas en la talega que se carga en el trabajo. Después de que el club ha intentado regular a su favor la vida de los caddies e incluso promover que las normas hacia los caddies se preserven, la última contienda toma lugar en el campo de las emociones. Incorporar entusiasmo sin que esto implique dejar de lado algo de realismo es la última carta que hay para resistir y apoyar a otros compañeros, especialmente a quienes más se ven alterados por el trabajo y los que tienen menos posibilidades de mejorar su vida por medio del club.

Por consiguiente, las emociones y sentimientos negativos no son del todo una experiencia que se produce a un nivel íntimo exclusivamente. Son respuestas de las condiciones sociales en las que están inmersos los trabajadores. Esto como dice Hochschild (1983). Tiene una dimensión especial en la vida de estos últimos. Ya que sus respuestas emocionales, se ven moldeadas a través de un “trabajo emocional” es decir, responder emocionalmente de manera positiva y en favor de las guías y valores de la empresa y sus jefes. Todo esto para la autora es evidentemente un ejercicio de dominación sentimental y laboral que parte de los intereses de las compañías o en este caso, del club y sus socios. Pero como se aprecia en el transcurso de la monografía, también llega al punto donde son los mismos caddies quienes de manera consciente normalizan las experiencias negativas y buscan resistir a ellas mediante la costumbre, el esfuerzo y el compañerismo que espera en algún punto tener la oportunidad de vivir mejor.

Después de todo, sin caddies no hay quien cuente los puntos, no hay quien arregle los baches del campo después de cada tiro, no hay quien mida distancias y por supuesto, si nadie carga los tacos, serán muy pocos los jugadores que quieran o puedan jugar golf. Esta es la razón de fondo por la que se hace un esfuerzo grande por parte de las directivas para que todo pueda seguir funcionando.¹⁴ Ante esto, los caddies aprovechan dichas medidas y si bien

¹³ Predisposición a ver el pasado de forma favorable y en cambio el futuro negativo o en declive.

¹⁴ No es sorpresa que los caddies sientan ganas de claudicar de vez en vez. Esto es algo que la fundación conoce y las directivas también. Con esto en mente, se usan recursos para que, ante el estrés, la falta de dinero y el desgaste se combatan con incentivos: bonos para comprar ropa, alimentos, intercambios laborales con otros clubes, reducción de horarios, boletas para ir a cine, rifas y bonos para restaurantes entre otras cosas. especialmente en tiempos difíciles.

puede que algunos piensen en ellas como premios y otros como medidas desesperadas para que no se vayan, la noción de que el que quiere hace eco en los caddies para ser replanteada.

Sería absurdo seguir definiendo esa moción de progreso ante toda la evidencia a la que se exponen los caddies en el trabajo. Del mismo modo, hay que ser cautelosos con la posición contraria, si no hubiese ningún tipo tangible de éxito o ascenso, ningún caddie creería en ello y no habría que molestarse en idear las estrategias de socialización y ascenso. Mi intención se centra más bien en mostrar que por increíble que parezca hay espacios y lógicas laborales que aprovechan y se adaptan al máximo los valores y reglas del capitalismo contemporáneo mientras permanecen relativamente ocultos como en el caso de los caddies. Por supuesto, estas presiones no se aceptan de manera inexorable por parte de los trabajadores. Al contrario, como mostré aquí, no solo hay quienes buscan resistirlo con rebeldía como sugería Willis (1988) en su día, sino que también, pretenden desde la misma posición de subordinado, subvertir las lógicas de dominación a su favor.

Ante el fallo de las promesas educativas y laborales tradicionales como dispositivos de ascenso social, la constitución de estas nuevas dinámicas de movilidad social aparece en los lugares menos esperados. En este caso, la posibilidad de ascender hasta cierto punto es real, aunque esté sujeta a diferentes matices. Otra cosa, sin embargo, es la probabilidad de que esto ocurra y ante las dificultades a las que se enfrenta la juventud (especialmente la popular) para vincularse al mundo laboral, la opción de trabajar bajo las condiciones aquí descritas es algo que no se deja pasar. Y aunque esto signifique acoplarse a una serie de lógicas de explotación y desregularización particulares, también permite la vinculación de redes de solidaridad emocional y material que no buscan desligar los hechos y realidades a la que se someten los caddies. Sino más bien, hacer más llevadera la experiencia y beneficiar a quienes tienen menos probabilidades de beneficiarse por el paso de un club. Donde al igual que en otros contextos colombianos se habla de un ascenso social que si bien puede ser real para unos pocos, está lejos de ser una constante y mucho menos de aplicarse para todos bajo los marcos normativos de la “meritocracia”.

Conclusiones

Quisiera, para cerrar este trabajo, resaltar algunos de los principales resultados de la investigación etnográfica que he realizado – como investigador y caddie de golf – en uno de los principales clubes de Bogotá. Quisiera volver, en particular, sobre las particularidades del campo, sobre algunas preguntas que surgieron a raíz de mi experiencia dentro y fuera del campo, y sobre las posibilidades que deja abiertas el texto en un contexto nacional y en una dimensión latinoamericana.

El mundo de los caddies me parece interesante, en primer lugar, para reflexionar sobre los procesos contemporáneos de desregularización y precarización del trabajo. Muchos de los derechos laborales que habían sido construidos (o imaginados) como parte de la responsabilidad estatal o empresarial (el derecho, por ejemplo, a tener un salario fijo, horarios establecidos, seguridad social, pensión, etc.) se vuelven, hoy, los privilegios de una pequeña minoría de trabajadores. La experiencia de los caddies se inscribe claramente en el conjunto, cada vez más grande, de los trabajos informales, del rebusque y de las dinámicas laborales que se sitúan de manera difusa entre estas líneas. El caso de los caddies constituye un ejemplo muy claro, en este sentido, de los procesos de normalización de la precariedad laboral, a través de los cuales la informalidad termina incluso siendo entendida como algo deseable. Adicionalmente, el caso permite resaltar el hecho de que esta informalidad laboral no constituye un fenómeno que tiene lugar únicamente en las periferias de la ciudad, en las zonas más marcadas por la marginalidad o la pobreza. Es algo que sucede en los lugares más centrales de la vida social y económica.

Uno podría imaginar que los trabajadores de un club social para las elites sean todos formalmente contratados, bien capacitados, y experimentados. Sin embargo, no es para nada el caso de los caddies. No reciben sino una formación muy breve para prepararse y, al ser un trabajo con muchas exigencias físicas, se acepta que no hay necesidad de protección social o una remuneración importante. Como parte de una mano de obra barata y sin capacitación, los

caddies son unos más entre los millones de trabajadores que deben responder individualmente por su seguridad social.

El caso de los caddies es singular, sin embargo, porque se piensa como un trabajo temporal, para jóvenes de origen popular que, a través de los estudios, al menos en la muestra descrita, han entrado en un proceso de posible ascenso social en el mejor de los casos o con menos suerte de reproducción social. Como lo hemos visto, uno de los criterios para seleccionar a los aspirantes es que deben haber iniciado una carrera universitaria. Aunque estos procesos de formación se hacen por lo general por Universidades que podríamos llamar “de segunda categorías” (con horarios nocturnas, precios relativamente bajos de matrícula y sin acreditación), todos los caddies son pensados como jóvenes en camino hacia la clase media.

¿Cómo conciliar la precariedad con la confianza?

El Club no puede dejar entrar a personas que representan un peligro para los socios. Estos últimos saben a qué se enfrentan los futuros caddies y reconocen que el puesto no va ser atractivo para personas de su misma condición con las que se sentirían más cómodas y seguras. Sino más bien, todo lo contrario. Ahora bien, para reducir los riesgos (necesarios), se busca “contratar” jóvenes que ya sean (re)conocidos – de una manera u otra – por los miembros del club (y particular por los socios y por el personal administrativo) y cuya distancia socioeconómica sea lejana con respecto a los socios. Pero a su vez, permita un cierto grado de cercanía simbólica para hacer de las interacciones del trabajo más confiables y agradables.

Con esto en mente, las ofertas laborales nunca se publican, sino que difunden a través del voz a voz, dentro de círculos sociales más bien reducidos. Mi entrada a campo reflejó la existencia de estos mecanismos: si pude iniciar mi investigación, no es necesariamente por la calidad del proyecto que presenté al club, sino por las conexiones de algunos familiares míos que trabajaron como caddies. Estas conexiones fueron esenciales para acercarme, exponer mi caso e ingresar. Mi estadía solo fue formalizada y aceptada en el momento en el que decidí ser caddie y contribuir con el desarrollo de un plan de aciertos y fallas pedagógicas durante el proceso formativo de los caddies. Razones que no solo me permitieron acercarme como conocido o investigador sino también como caddie.

Por esta entrada particular a campo, y por el desarrollo mismo de la investigación, que me ubicaron claramente del lado de los caddies, tuve que revisar mis intenciones iniciales. Yo había pensado poder “etnografiar” los dos lados de la frontera de clase, y estudiar, de este modo, las dinámicas entre socios y caddies. El caso de los caddies es particularmente interesante porque reúne – en el marco de una interacción prolongada – a personas que ocupan posiciones radicalmente distantes en el espacio social. Pero termine centrándome en los caddies, aceptando que no podía estar de ambos lados a la vez. De este modo, mi interés investigativo se volvió explorar la paradoja: ¿Cómo entender que tan pocos caddies abandonan su puesto a pesar de la precariedad de las condiciones laborales y de la falta de un salario o tarifa fija? Gracias a la familiarización y confianza que el tiempo ayudo a construir con mis compañeros durante el trabajo de campo, pude observar cómo algunos caddies buscaban ascender socialmente a través de su trabajo y de sus estrategias personales.

Lo más interesante ha sido para mí poder observar una serie de tensiones alrededor de lo que podríamos llamar la “fabrica del consentimiento” (para retomar la expresión de Michael Burawoy). Los caddies deben aceptar una serie de condiciones debido a la ausencia de mejores posibilidades socioeconómicas y laborales. Pero, no se trata de una sumisión total. Sobre todo, existen maneras muy diversas de entender el oficio. Mientras que algunos caddies viven su paso por el club como si fuera un trabajo más (y no tienen muchas esperanzas en relación con las posibilidades de ascenso social que brindaría); otros sienten, por el contrario, que su trabajo de caddie constituye una oportunidad excepcional para cruzar las fronteras sociales: esperan la llegada del anhelado ascenso social que les han descrito compañeros, jugadores e instructores.

Es justamente esa intención explícita de buscar ventajas dentro de contextos complicados como este lo que hace que Martucelli (2010) nombre a estas personas como “oportunistas vulnerables” individuos que en un intento por sobrevivir y prosperar ante la inestabilidad y desregularización gubernamental de América Latina establezcan alianzas espontaneas ante desafíos nuevos siempre mientras se busca en beneficio individual, a veces colectivo sin tener que perjudicar al prójimo. Para esto últimos, el trabajo de servicio que realizan como caddies constituye una oportunidad para acercarse a las clases privilegiadas y para demostrar su valía intelectual y física. Buscan, en este sentido, distinguirse de otros

caddies y pretenden constituirse un “capital social” gracias a las relaciones de conveniencia y reconocimiento que desarrollan con sus jefes. Los trabajadores que siguen esta lógica sienten que los socios tienen la capacidad para ayudarlos a ascender socialmente. De este modo, están dispuestos a realizar todos los esfuerzos posibles para demostrar que han incorporado los valores, hábitos y conocimientos que valoran y esperan sus jefes.

Muchos, sin embargo, no participan en este tipo de estrategias y no tienen ilusión sobre las posibilidades de ascenso social. Esto no significa, sin embargo, que están destinado a abandonar su puesto. Sencillamente, su motivación para seguir es otra y puede ser explorada con más profundidad: para ellos, son las relaciones de solidaridad y apoyo entre caddies que hacen de su experiencia en el club algo más llevadera. Estas relaciones les permiten permanecer unidos y compartir recursos físicos y económicos. Les permite también responder de manera positiva o optimista y cruel para Berlant (2006) Ante las adversidades de lo que implica trabajar en este espacio mientras que imaginan mejores condiciones de vida para ellos y sus compañeros.

Tanto quienes participan activamente de las estrategias descritas en el texto como quienes no, hacen uso de un conjunto de pautas que los jóvenes siguen en contextos laborales contemporáneos y que para autores como Benedicto (2014) se enmarcan en dos figuras: la competición individual y la adaptabilidad. La primera es una medida propia que toman los trabajadores individualmente por sobresalir e integrarse efectivamente en las inestabilidades laborales. Mientras se hace responsable de su gastos, éxitos y fracasos pero que es de igual forma promovida por entes externos como el estado, las universidades, las empresas e instituciones globales. La segunda es más bien, el resultado de no poder trazar con éxito una integración social laboral que conlleve a una vida mejor como se tenía previsto. Razón por la que se inicia un proceso de adaptación y negociación a las condiciones a las que se enfrenta un individuo que a diferencia del caso de los caddies tiene muy pocas redes de apoyo psicosocial.

Espero que esta tesis pueda servir como insumo para entender parte de las experiencias laborales de una parte de la juventud popular contemporánea, ante las diferentes formas de violencia y explotación en ámbitos labóales. Si bien reconozco que me centré en solo una parte del total de trabajadores del campo involucrado, mi intención no era ocultar

otros participantes. Más bien, pretendía dar un análisis más situado de un trabajo que si bien está presente en otras partes del mundo, tiene adaptaciones locales y similitudes con otro tipo de labores que, a su vez, no son ajenas a las tendencias políticas y económicas contemporáneas. Prueba de ello es, por ejemplo, la conciencia que tienen los jóvenes respecto a cómo no hay una pauta legítima que permita prolongar la incursión al mundo laboral como señala Benedicto (2014) gracias a instituciones gubernamentales familiares o sociales que permitan a los jóvenes seguir estudiando mientras se proveen o mantienen recursos sociales y materiales que permitan una experiencia vital con las mismas o mejores condiciones que su núcleo familiar. Situación que no solo es conocida aquí por los caddies sino al mismo tiempo por los socios del club quienes de manera honesta buscan ayudar algunos de sus subordinados, pero al mismo tiempo, exponen y se valen de los retratos exitosos de sus antiguos trabajadores para resaltar los resultados de una “meritocracia auténtica” que se hace atractiva y difiere mucho con lo que se narra en otros espacios.

Obviamente reitero, que se trata de un sector muy particular que, sin embargo, refleja realidades locales, nacionales y globales en un prisma amplio. Los caddies, al igual que otros trabajadores informales estudiados en Bogotá señalados por (Muñoz y Andrade 2014) como los vendedores ambulantes, las empleadas domésticas, los coordinadores de rutas, los artistas callejeros y los vendedores de ilusiones¹⁵ establecen ordenes, pautas, expresiones y otros parámetros que se ajustan a diferentes épocas y contextos para tener un mayor éxito en su relación y ventas con los clientes. De igual forma, los anteriores también hacen parte y son el resultado de lo que Vejar (2017) Denomina como producción de sujetos precarios; sujetos que han perdido dimensiones de bienestar laboral y cuya ciudadanía se degrada además fuera del trabajo como resultado de las políticas sociales y económicas contemporáneas quienes dificultan que estas personas consigan mejores oportunidades. Y consecuentemente se especialicen desempeñarse en oficios precarios. Paradójicamente en este caso, los caddies como expuse aquí, son necesitados para emplearse en condiciones precarias, pero son filtrados buscando a quienes tengan menos cualidades y expresiones de ese precariado.

¹⁵ Personas que usan el transporte público y narran cuentos, fabulas e historias con la intención de conmovir a los pasajeros y ganar algo dinero.

Entre otras cosas, no lo he resaltado lo suficiente, pero es evidente, en particular, que el mundo de los caddies (y, de manera general, el mundo de golf), es profundamente masculino. Aunque existen clubes en los cuales mujeres se desempeñan como caddies, el sitio donde realicé mi investigación se caracteriza por una separación estricta de los roles de género: las personas encargadas de seleccionar a los caddies consideran, explícitamente o implícitamente, que los hombres son los únicos que tienen la fuerza necesaria para ejercer satisfactoriamente la labor exigida. Y en una menor medida, se cree que los hombres no pueden ser sujetos de acoso a diferencia de las mujeres entre otras razones que desliga su participación.

Dado que mi investigación se ha desarrollado exclusivamente del lado de los caddies, considero que podría ser interesante retomar el ejercicio, estudiando con la misma metodología el lado de los socios. No es fácil desarrollar proyectos etnográficos sobre los grupos los más privilegiados. Estos disponen de una serie de protecciones contra la mirada de los investigadores sociales, que no pueden adentrarse fácilmente en los espacios privados y exclusivos que representan los clubes sociales de la élite. Estos lugares no han sido objeto de muchas investigaciones sociales y menos aún etnográficas. Considero sin embargo que sería esencial poder desarrollar investigaciones serias y detalladas para documentar las experiencias y relaciones cotidianas de estas personas que se encuentran de manera regular para realizar actividades diversas (como el golf) y socializar con sus semejantes. Como lo hemos visto en este texto, estos lugares de esparcimiento constituyen para otros (como los caddies) un espacio de trabajo, donde se evidencia el funcionamiento de la desigualdad social y sus efectos sobre las vidas de unos y otros. Los clubes sociales – como espacios íntimos y privados de las personas más acaudaladas – podrían cobrar más importancia ante la academia, en este caso para documentar las experiencias de trabajadores que han sido históricamente invisibilizados, desconocidos y olvidados.

Anexos

#1 Ingreso

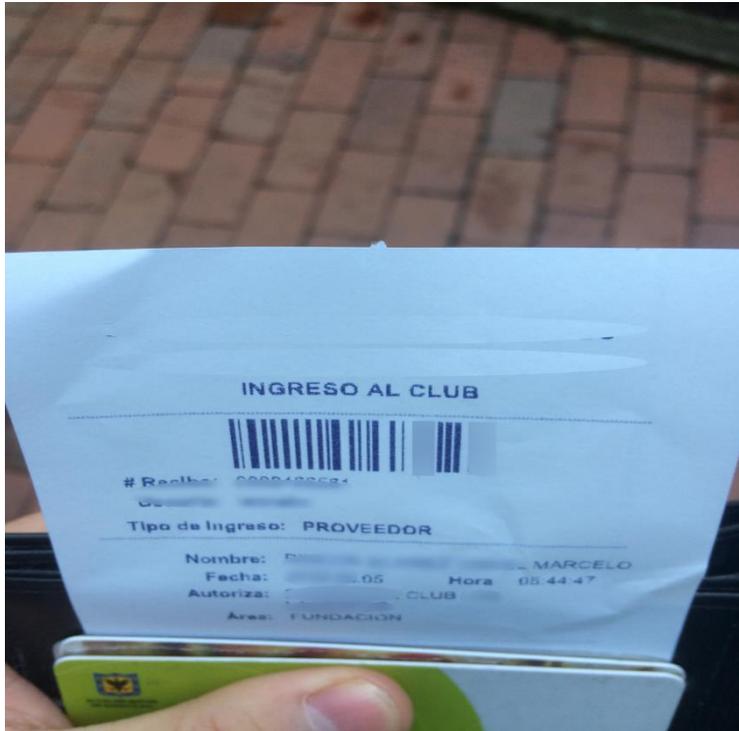


Fig. 1. Control y entrada al club, es necesario confirmar que área y persona permite entrada, horario y salida del recinto.

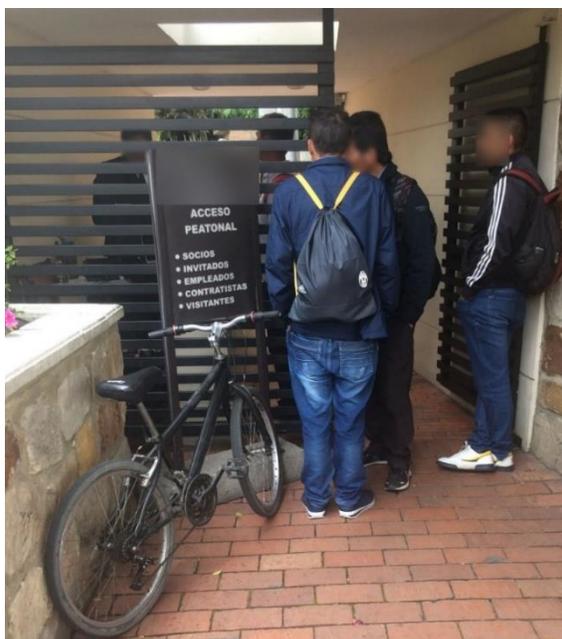


Fig. 2. Única puerta de acceso compartida, jóvenes buscando ofertas para ser caddies.

#2 Inducción

Grupo 3

Este manual tiene todo lo que van a ver en el examen 12:49 PM

Reenviado

ESTE MANUAL PARA EL

12 páginas • PDF • 382 kB 12:50 PM

Señores para mañana deben saber:

- 1) marcar la bola en la salida, arreglar el dibots
- 2) segundo tiro: arreglar el dibots (pisarlo y arena)
- 3) en el Green: entregar el putt, limpiar la bola estar disponible ala orden del jugador

Primordial
Saber cargar la talega

Saberse parar frente al jugador (3 pasos frente al jugador)

Limpiar los palos antes de meterlos ala talega

Fig.3. Chat de tareas, instrucciones y contacto para los nuevos pasantes.



Fig. 4. formación del curso y llamada de atención a los nuevos trabajadores.



Fig. 5. Cuarto de registro, control y bodega de talegas y tacos.



Fig. 6. Esperando a que el profesor termine de atender socios para seguir con la capacitación.



Fig. 7. Caddie master preparando el sorteo para asignar quienes trabajan o no por el momento.



Fig. 8. Talega usada para aprender el orden tipo y como guardar los tacos.



Fig. 9. Reunión de los pasantes para una simulación de juego.

#3 El oficio y la rutina



Fig.10. Torneo panamericano con caddies regionales y extranjeros.



Fig.11. Casilleros y cascos de motos utilizados por los caddies.

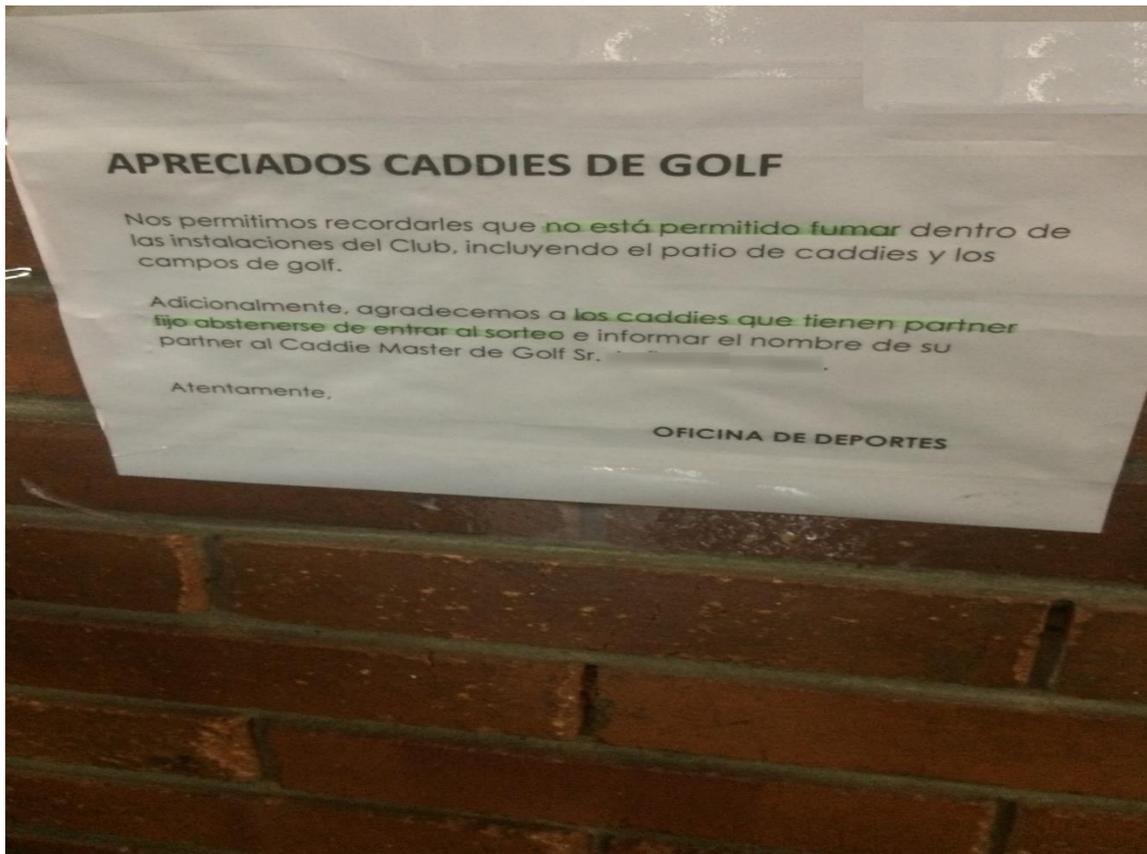


Fig.11. Normas para evitar que los caddies impidan que otros compañeros trabajen y fumen, algo muy mal visto.



Fig.12. Normas, tips, recuerdos y consejos de caddies para caddies.



Fig.13. Los recursos de la biblioteca.



Fig.14. Los socios tienen carros y los caddies el transporte predilecto.



Fig.15. Última jornada de la tarde, 4 caddies 4 socios.



Fig.16. Patio de caddies entre jornadas

#4 Estrategias, apoyo y convivencia



Fig.17. Caddies solicitados por los socios se saltan la organización y el sorteo.



Fig.18. Preparación para onces compartidas.



Fig.19. Rutina antes del trabajo.



Fig. 20. Un caddie que no trabajaba hace 3 días pierde el partido y se entera de que le darán el dinero de las apuestas



Fig.21. Caddie viene a desayunar y llevar comida para almorzar más tarde un día en el que no tiene que trabajar



Fig.22. Este es uno de los restaurantes donde los socios y sus familias almuerzan con un grupo minoritario de caddies

Referencias

Benedicto, Jorge. (2014). La integración sociopolítica de los jóvenes en tiempos inciertos. SOCIETÀMUTAMENTOPOLITICA, ISSN 2038-3150, n. 10, pp., 2014. vol. 5. 55-74. 10.13128/SMP-15405.

Bourdieu, Pierre (1989). El espacio social y la génesis de las "clases". Estudios sobre las Culturas Contemporáneas

Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao (España): Desclee de Brouwer.

Bourgois, P. (2009). Treinta años de retrospectiva etnográfica sobre la violencia en las Américas. En: J. López, S. Bastos & M. Camus (Eds.), Guatemala: violencias desbordadas (pp.29-32). Córdoba: Servicio de Publicaciones Universidad de Córdoba.

Blanc, Leonardo (2014). "Adelante y suerte" El fenómeno social del golf en Villa Allende, Córdoba". XI Congreso Argentino de Antropología Social, Rosario.

Breton, D. (2002). *La sociología del cuerpo*. Buenos Aires: Nueva Visión.

CASTEL, Robert (2010). "El ascenso de las incertidumbres". Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

De Certeau, Michel. (1979): La invención de lo cotidiano. El arte de hacer (1ªed). Tomo I. México: Universidad Iberoamericana, 1996

Fassin, D. (2011). The trace: violence, thruth and the politics of the body. Social Research, 78 (2), 281-298.

Foucault, M. (1979). *La Arqueología del saber*. Madrid: Siglo Veintiuno editores.

Gramsci, Antonio 2000 Cuadernos de la Cárcel (México: ERA) Tomo 6

Herreros Vázquez, Francisco. (2004). ¿Por qué confiar? Formas de creación de confianza social. *Revista mexicana de sociología*, 66(4), 605-626.

Hochschild AR. 1983. *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: Univ. Calif. Press

Lauren Berlant. "Cruel Optimism." *Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*. (2006) 17(3): 20-36.

Martuccelli, D. (2010). *Existen individuos en el Sur*. Santiago de Chile, Chile: LOM Ediciones.

Muñoz Dagua, Clarena, & Andrade Calderón, Martha Cecilia (2014), Las formulas retóricas del rebusque. Un estudio desde la semiótica social de Halliday. (20),329-345

Julián Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46

Willis, P (1988). *Aprendiendo a trabajar: como los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal.