

La politización de la cultura

Susan Wrigh

Traducción. de Florencia Enghel
Revisión técnica de Mauricio F. Boivin y Julieta Gaztañaga.

Publicado en *Anthropology Today*,
Vol. 14, Nº 1, febrero de 1998

www.omegalfa.es
Biblioteca Libre

*La politización de la “cultura”*¹

Susan Wright²

En los primeros años de la antropología social moderna, los antropólogos anunciaron a la Sección H de la Asociación Británica sus hallazgos y avances teóricos más importantes para el Avance de la Ciencia. Como presidente de esta Sección en 1997, elegí encarar los desarrollos contemporáneos de uno de nuestros más antiguos conceptos, “cultura”, como una manera de continuar esa tradición.³

¿Por qué ser tan audaz como para involucrarse con una palabra sobre la cual Williams (1976: 87) declaró que era una de las dos o tres más complicadas del idioma inglés y que en la antropología británica, norteamericana y europea ha tenido historias complejas, disputadas y muy diferentes? Para mediados de siglo, Kroeber y Kluckhohn habían encontrado 164 definiciones en su famosa revisión de lo que los antropólogos querían significar por cultura (1952: 149). Para 1970, cuando la antropología cultural se estableció en EE.UU. como uno de los cuatro campos de la antropología, en la antropología británica el

¹ Publicado en *Anthropology Today*, Vol. 14, Nº 1, febrero de 1998.

² La autora es catedrática en Estudios Culturales de la Universidad de Birmingham. Es una antropóloga social que ha investigado cultura política y los procesos de gobernabilidad en el Reino Unido e Irán.

³ Agradezco al Royal Anthropological Institute por esponsorear mi programa de oradores President’s Day sobre ‘Politización de la “Cultura”’, y la iniciativa, dirigida por la vicepresidenta, Delphine Houlton, para tratar de mejorar la cobertura de antropología por parte de los medios. Estoy agradecida con Jane Cowan, Nancy Lindisfarne y Cris Shore por sus muy constructivos comentarios sobre una versión preliminar de este paper.

término ‘cultura’ casi había desaparecido de vista. En los últimos diez años, con la ayuda de los estudios culturales, la ‘cultura’ ha recuperado el centro de la escena en la antropología británica. El objetivo de este artículo no es hacer un recuento de cuántas definiciones de ‘cultura’ han generado los antropólogos hacia fin de siglo. Más bien, el artículo profundiza en la observación de Kroeber y Kluckhonn de que “la aparición de estas [definiciones] en el tiempo es interesante –dado que de hecho la distribución de todo fenómeno cultural ya sea en el espacio o el tiempo revela significación” (*ibid.*). El objetivo es tratar la prominencia (o ‘distribución’ en términos de Kroeber y Kluckhonn) de la ‘cultura’ en los ‘90 como un fenómeno cultural en sí. ¿Cuál es el significado de la reciente reaparición de la cultura como un concepto central en la antropología británica? El asunto no está confinado al debate disciplinario interno. En la última década, políticos y tomadores de decisiones han introducido el término ‘cultura’ en el discurso de diferentes ‘campos’ (Bordieu 1991) de la sociedad contemporánea. A menudo, los tomadores de decisiones y los comentaristas de los medios atribuyen legitimidad a sus discursos refiriéndose a (la) ‘cultura, en un sentido antropológico’ –una frase que evita toda revisión al pretender que hay un significado de cultura (el suyo) que es a la vez demasiado autoevidente como para que garantice la explicación y demasiado hondo como para que se sumerjan en él los no antropólogos. ¿En qué forma los tomadores de decisiones (ya sean antropólogos o que se atribuyan legitimidad desde la antropología) están politizando la ‘cultura’ y desplegando el concepto en una gama de territorios de poder? ¿Cómo pueden los antropólogos usar sus nuevos enfoques teóricos para explorar y revelar los efectos de

los usos actuales de este concepto en la política contemporánea?

Empezaré por discutir lo que llamo ‘viejos’ y ‘nuevos’ acercamientos a la ‘cultura’. Luego utilizaré dichos enfoques para examinar cómo, y con qué efectos, los tomadores de decisiones^{*4} han introducido y desplegado el término ‘cultura’ en tres campos diferentes en los últimos quince años. Primero examinaré el uso que han hecho de la ‘cultura’ los políticos británicos de derecha para hablar de nacionalismo de forma tal que les permitiese distanciarse de las manchas del racismo biológico, y a la vez reintroducir prácticas exclusivas bajo un insidioso disfraz cultural. En segundo término, haré una revisión de cómo escritores y consultores en gerencia de las organizaciones usan ideas de ‘cultura’ que ellos atribuyen a la antropología, para proponer nuevas formas de organización: pretenden que ‘desmantelar los niveles’, ‘aplanar las jerarquías’ y formar ‘equipos flexibles’ provenientes de una cartera de trabajadores que continuamente se recapacitan, permitirá la creatividad de base y la autoadministración y el reforzamiento del poder de los trabajadores. Exploraré los costos inadvertidos de dicho fortalecimiento y cómo bajo la rúbrica de ‘reforzar la cultura corporativa’ acecha una vieja idea de cultura organizacional como herramienta para el control gerencial de arriba hacia abajo. El tercer campo es el del desarrollo exterior, donde la ‘cultura’ recién está ingresando en el discurso (Wright 1997). Mayormente esto es el resultado de un informe de la UNESCO titulado *Nuestra Diversidad Creativa*. Este informe habría de hacer por

⁴ NdT: en el sentido de políticos, o aquellas personas posicionadas con capacidad de tomar decisiones.

la 'cultura' lo que el reporte Bruntland hizo por el medio ambiente y el desarrollo, pero hasta ahora ha pasado desapercibido. Los antropólogos jugaron un importante rol en la formulación de las ideas de cultura que según propone este reporte, deberían ser las bases para las políticas del desarrollo y la ética a nivel mundial. Los antropólogos del desarrollo durante largo tiempo han deseado tener esa influencia. Algunos ven el propósito de la antropología como el de comprender los procesos locales, nacionales e internacionales por los cuales las personas empobrecidas son marginadas y alejadas del poder, a fin de influenciar dichos procesos, promover las perspectivas de aquellos que son silenciados, o permitirles hablar y actuar más efectivamente por sí mismos. Cuando los antropólogos tuvieron oportunidad de actuar como diseñadores de políticas y dirigir el tren de la cultura, ¿desplegaron un concepto de 'cultura' que hiciera cualquiera de estos objetivos más alcanzable? En los tres ámbitos los políticos, los funcionarios y los asesores académicos están usando 'cultura' como herramienta política. Ya sea que los conceptos estén siendo desplegados por antropólogos directamente involucrados en influenciar y redactar políticas (como en la tercera instancia) o que las ideas estén siendo atribuidas a la antropología para su legitimación, en todos los casos ésta está implicada en la politización del término 'cultura'. ¿Cómo podemos utilizar nuestra comprensión de los procesos políticos para revelar las formas en que los tomadores de decisiones están utilizando 'cultura' en un número creciente de 'campos', y analizar sus efectos sobre aquellos marginados y empobrecidos?

Viejos significados de cultura

A principios del siglo XX tomaron un tono radical las ideas de ‘cultura’ promovidas por los antropólogos. La noción de Tylor (1871) de cultura como la totalidad del estilo de vida de un grupo o sociedad marcó un punto de partida para los antropólogos sociales modernos:

‘Cultura’ es ese todo complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, leyes, costumbre, y cualquier otra capacidad y hábito adquiridos por el hombre [sic] como miembro de la sociedad (Tylor 1871: 1: 1)

Si éste fue el punto de partida, no constituyó una base para el consenso: los antropólogos siguieron senderos divergentes. El enfoque de Tylor consistió en combinar la idea romántica de Herder de que las naciones, los grupos al interior de las naciones y las personas en diferentes períodos tienen culturas distintivas, con una clara idea de que cada una de dichas culturas se encontraba en un estadio diferente en la evolución de la civilización o en una progresión hacia la racionalidad europea. Boas rechazó el evolucionismo social de Tylor. Puso el acento en la particularidad de cada cultura como resultado de las respuestas del grupo a condiciones medioambientales y de su desarrollo histórico específico. Al tratar a la ‘cultura’ como el producto de fuerzas históricas y sociales, y no biológicas, criticó el determinismo racial (Stocking 1974: 221). En Gran Bretaña, Malinowski y sus estudiantes promovieron una crítica diferente de la concepción racionalista victoriana de ‘hombre’ a través de argumentar que lejos de ser ‘salvajes’ e ilógicos, cada uno de los pueblos de África, Asia del Sur y el Pacífico tenían un estilo de vida distintivo, racional y legítimo que debía ser valora-

do: ‘enfaticar la autenticidad y la coherencia de las distintas culturas era una manera de resistir la misión civilizatoria fundamental al proyecto colonial europeo’ (Merry 1997). Los antropólogos diferían profundamente en sus teorías y en los aspectos que cuestionaban del pensamiento occidental, pero compartían una idea del mundo como formado por ‘pueblos’, cada uno con un estilo de vida coherente, o ‘cultura’.

Para 1970, lejos de ser radical, esta idea de que un ‘pueblo’ tenía una ‘cultura’ fue vista como un elemento crucial del colonialismo. Para los críticos, esta idea de ‘cultura’ creaba entidades fijas en las que Occidente pudiera intervenir. Mediante la medición, categorización, descripción, representación y consecuente supuesto ‘conocimiento’ de los otros, los objetos de dicho conocimiento eran transformados en los sujetos de nuevas formas de poder y control (Asad 1973, Said 1978). Esta idea otrora progresista también fue tomada en forma regresiva (en sentido contrario) por nacionalistas extremos que la usaron no sólo para defender sus reclamos de independencia y soberanía, sino también para profundizar las políticas de xenofobia, exclusión y limpieza étnica.

En el marco de una enorme crítica, los componentes de esta idea de cultura fueron desarmados. Los funcionalistas británicos, por ejemplo, fueron criticados por haber tratado (una) ‘cultura’ en pequeña escala, como una entidad definida organizada a través de las instituciones económicas, sociales y políticas que interactuaban como un ‘todo’ autocontenido basado en un equilibrio estático. Esto claramente había sido una ficción, dado que la mayoría de los lugares estudiados, por remotos que fueran, estaban siendo visitados no sólo por antropólogos sino

también por mercaderes, misioneros y administradores de la colonia. Las sociedades no eran ni inmutables ni delimitadas, sino parte de un orden mundial dominado primero por el colonialismo y más tarde por las naciones estado, el capitalismo internacional y las agencias internacionales. Estos elementos habían sido dejados afuera de una imagen de las ‘culturas’ como entidades ahistóricas y autocontenidas (Gough 1968).

Antropólogos de variadas creencias fueron también criticados por tratar a la ‘cultura’ como si fuera un conjunto de ideas o significados compartidos por toda una población de individuos homogéneos –empíricamente, no era ese el caso.⁵ Asad (1979) criticó a los antropólogos británicos por buscar la ‘cultura auténtica’ única de otra sociedad en la forma de un sistema integrado de ‘significados esenciales’ auténticos que se autoreproducían sin importar el cambio económico y político. Si los antropólogos construían el orden social a partir de ‘significados esenciales’ que no cambiaban en nuevas condiciones históricas y económicas, ¿cómo podía ocurrir la transformación social? En cambio, argumentó, los ‘significados esenciales’ eran discursos que algunas personas tenían autoridad de hacerlos auto-

⁵ No intentaré resumir todos los debates de los ’70 en la antropología norteamericana, británica y francesa sobre dónde residía la ‘cultura’ –en una estructura de actuales relaciones sociales (Radcliffe-Brown), en un conjunto subyacente de valores, ideas y principios que informaban todos los dominios de la organización social, económica y política (Evans-Pritchard), en un patrón superorgánico de fuerzas abstraído de eventos y comportamiento observados (Kroeber), en un plano de sistemas de símbolos culturales (Schneider), en los procesos de la mente humana que producen sistemas simbólicos formalmente similares (Lévi-Strauss), en las mentes de los individuos, como un algoritmo etnográfico de lo que necesitan saber para operar como miembros de la sociedad (Goodenough), o como sistemas interconectados de signos comprensibles, a través de los cuales la acción simbólica pública puede ser interpretada (Geertz). Existen numerosos resúmenes de ese tipo, como por ejemplo Keesing (1974).

ritarios a través de vaciar continuamente el espacio de discursos radicalmente opuestos. El problema que, según Asad, los antropólogos debían analizar es cómo un discurso autorizado es producido en circunstancias históricas particulares. En un artículo que yo tomo como punto de partida para el desarrollo de lo que llamo ‘nuevos’ acercamientos a la cultura,⁶ Asad argumentaba que los antropólogos habían definido equivocadamente, como ‘cultura auténtica’, ideologías dominantes históricamente específicas o discursos autorizados que no eran atemporales ni uniformemente compartidos.

Si bien los antropólogos han desarrollado nuevas maneras de pensar acerca de la ‘cultura’, estas ‘viejas ideas’ se han filtrado del discurso académico y, como demostraremos más adelante, aún se utilizan ampliamente en el lenguaje público. Las principales características de esta ‘vieja idea de cultura’ aún en curso son:

- entidad definida de pequeña escala
- características definidas (lista de rasgos o atributos)
- inamovible, en equilibrio balanceado o autoreproducido
- sistema subyacente de significados compartidos: ‘cultura auténtica’
- individuos homogéneos, idénticos.

Nuevos significados de cultura

⁶ En contraste con la usual delineación de un giro en antropología de estructura a significado, al centrarme en el artículo de Asad, estoy dando significación a un giro de ‘significados esenciales’ a ‘disputa’.

Las condiciones políticas y económicas cambiantes a las que Asad se refería eran el fin del colonialismo europeo y la expansión continuada hacia nuevas áreas de relaciones de producción e intercambio basadas en el capital. Más recientemente, éstas incluirían la organización internacional de la producción y el consumo, la difusión de las redes de comunicación globales, y la integración internacional de los sistemas financieros. Estos cambios han provocado movimientos obreros al interior de los países y del sur al norte del globo, como lo ejemplifica una mujer con la que me encontré en el parque de mi South Tottenham recientemente. Ella es una asiática que creció con una educación inglesa en Trinidad y ha trabajado en Inglaterra durante 15 años en enfermería y administración. Está aprendiendo hindú en clases nocturnas a fin de poder conversar con los parientes a los que visita en India. Su experiencia, y la de su familia, de la migración obrera colonial, diáspora económica postcolonial y turismo 'de base' hablan de lo que Hall llamó 'historias dislocadas y etnicidades hibridizadas' (1993: 356). Tal como los antropólogos han argumentado por muchos años (Cohen 1974, Macdonald 1993), y más recientemente Hall y otros exponentes (Morley y Chen 1996) de los estudios culturales en Gran Bretaña lo han dejado en claro, las identidades culturales no son inherentes, definidas o estáticas: son dinámicas, fluidas, y construidas situacionalmente, en lugares y tiempos particulares. Este no es tan sólo un fenómeno urbano occidental de los '90. En una tribu en Irán en la que desarrollé un trabajo de campo en los '70, la población estaba formada por capas de refugiados. Identidades múltiples se negociaban constantemente: se mantenían o reinventaban conexiones con personas en las tribus de las que habían escapado; no había una cultura defini-

da, consensual, auténtica, ahistórica. Los desarrollos teóricos de los estudios culturales, y de la antropología postestructural y feminista, nos han llevado a comprender que las ‘culturas’ no son, ni fueron nunca, entidades naturalmente definidas.

La fractura del concepto central de la antropología social nos ha llevado a mirar nuevamente al colonialismo. Ortner (1984) cuestionó la imagen original del poder colonial y ‘la fuerza destructora del capitalismo’ haciendo impacto sobre, e insertándose en, una ‘cultura local’ indígena. Ella y otros han sido críticos de la manera en que tanto el colonialismo como la ‘cultura local’ aparecen como entidades unitarias en esta imagen (Asad 1993: 5). ¿Qué mejor elección de un espacio en el cual desafiar esta imagen que el tipo de locación en la que el viejo concepto de ‘cultura’ fue fundado: una isla remota a mitad de camino en el cruce del Océano Pacífico? Merry (1997) estudió el Hawaii de los siglos XIX y XVIII, y encontró que un impresionante surtido de gente desde Noruega a China estaba presente en lo que ella denomina no una ‘comunidad local’ sino una ‘zona de contacto’. En un espacio no delimitado, esta mezcla de personas recurría a las prácticas de sus diversos lugares de origen, a la luz de sus intereses del momento, para decidir cómo organizar el trabajo, el comercio y las relaciones sociales. Las disputas tuvieron lugar entre personas en relaciones asimétricas de poder, respecto de sus múltiples y contradictorias lógicas culturales. Cada actor procuraba maniobrar, en situaciones políticas y económicas impredecibles, para definir o asegurarse el control de símbolos y prácticas. Los símbolos y las ideas nunca adquirirían un conjunto de significados cerrado o íntegramente coherente: eran polivalentes, fluidos e híbridos. Los términos clave cambiaban su significado en diferentes

momentos históricos. Cuando una coalición de actores ganaba ascendencia en un momento histórico particular, institucionalizaba su significado de los términos clave como ley.

El de Merry es un buen ejemplo de la nueva idea de cultura como un proceso conflictivo de construcción de significado. El conflicto se da en torno del significado de términos y conceptos clave. ¿Cómo son construidos y disputados estos conceptos por parte de actores diferencialmente posicionados quienes apelan a vínculos locales, nacionales y globales dentro de relaciones de poder desiguales? ¿De qué forma la disputa está enmarcada por prácticas y reglas implícitas –o los actores las desafían, fuerzan o reinterpretan también como parte de la disputa? En un flujo de acontecimientos, ¿quién tiene el poder para definir? ¿Cómo evitan que otras maneras de pensar respecto de estos conceptos sean escuchadas? ¿Cómo se las arreglan para hacer que sus significados resistan, y cómo utilizan las instituciones para tornarlos autorizados? ¿Con qué resultados materiales?

Sue Reinhold (1993) plantea estas preguntas a fin de revelar en detalle el proceso de lucha ideológica en la Gran Bretaña de los '80. Se disputaba el poder para definir la actitud del estado respecto de la homosexualidad en Gran Bretaña y tornar esa definición en autorizada mediante la legislación. En el contexto de una atmósfera de homofobia y ataques a golpes a los '*queer*', un grupo en Haringey hizo campaña para contrarrestar los estereotipos negativos de personas gay disponibles para los chicos en las escuelas. Sus oponentes locales utilizaron sus conexiones con los miembros conservadores del Parlamento, quienes se apropiaron del significado de los términos clave del debate, invirtiéndolo. El término '*promover*' fue en principio

usado en la campaña para ‘promover imágenes positivas’ de la homosexualidad; los miembros del Parlamento los acusaron a su vez de ‘promover la homosexualidad’. En sucesivos debates parlamentarios, ‘promover’ se hizo entender como seducir a chicos ‘normales’, lo cual se equiparó a su vez con un ataque a ‘la familia’, la base del orden en el Estado, y por ende con la ‘subversión’. El grupo de miembros del Parlamento tuvo éxito e insertó una nueva cláusula a la legislación en curso por la cual el gobierno local puede declarar ilegales las acciones o el uso de recursos que ‘promovieran’ la aceptación de la homosexualidad como una ‘supuesta relación familiar’. Este nuevo significado del término ‘promover’, y sus términos asociados, autorizados mediante la legislación estatal, tuvieron efectos materiales: los estereotipos negativos fueron apoyados, y las autoridades locales se volvieron reticentes respecto de hacer gastos en servicios o cuestiones para personas gay que pudieran ser interpretados como fuera de la ley en un caso testigo. Reinhold (1993: 471-2) señala similitudes entre la disputa por imágenes positivas y otras campañas en contra de las minorías durante el gobierno de Thatcher. Los conservadores de derecha usaron la autoridad del Parlamento para proyectar significados negativos de términos y símbolos clave relativos a las minorías étnicas, minorías y otras categorías a las que marginaron, excluidas de su noción dominante de ‘britishness’, demonizadas como una amenaza para el orden, y subversivas para el estado.

En los ejemplos arriba mencionados pueden identificarse tres momentos en estos procesos de disputa por la construcción de significado. El primero corresponde a intentos desembozados por parte de agentes identificados por redefinir símbolos clave que dan una particular visión del mundo, de cómo la gente de-

biera ser y comportarse, y de qué debiera verse como la ‘realidad’ de su sociedad e historia: en pocas palabras, una ideología. Un segundo momento es cuando dicha visión del mundo se institucionaliza y trabaja mediante un poder que ya no requiere agentes. Foucault ha documentado cómo el conocimiento acerca de la salud mental, la sexualidad y la criminalidad en los siglos XVIII y XIX se tornó la base sobre la cual se construyeron las instituciones. Estas prácticas institucionales moldearon percepciones, categorías, valores y comportamientos. Un tercer momento es cuando un término clave que implica una nueva manera de pensar acerca de un aspecto de la vida entra en otros dominios (fuera de las actividades del estado) y se torna una manera de pensar difusa y prevaleciente en la vida cotidiana. Por ejemplo, Emily Martin (1994) encontró que ‘flexible’ se tornó un término clave en primer lugar cuando las personas reaccionaban al virus del SIDA/VIH repensando el sistema inmune y las respuestas defensivas del cuerpo. Sorprendentemente, el término ‘flexible’ y las imágenes del sistema inmune rápidamente entraron al dominio del empleo para describir los atributos de los trabajadores y las compañías postfordistas: autoadministrados, automejorados y formadores de equipos. En un corto tiempo, versiones extremas de estos atributos flexibles, que habían sido síntomas de una enfermedad mental, fueron reinterpretadas en forma positiva como habilidades para el empleo (Martin 1997). ‘Flexible’ se movió rápidamente a través de tres áreas diferentes de la vida en EE.UU. –inmunología, empleo y salud mental– y se tornó imagen prevaleciente de una nueva manera de ser.

En su forma más segura, una ideología aparece como hegemónica. Esto es, se torna tan naturalizada, dada por hecho y ‘ver-

dadera' que las alternativas están fuera de los límites de lo imaginable. Tal como lo sugieren Comaroff y Comaroff (1992), en su dimensión hegemónica, la cultura aparece como coherente, sistemática y consensuada. Procura aparecer como un objeto, una cosa más allá de la acción humana, no ideológica en lo más mínimo: en pocas palabras, como la vieja idea de cultura auténtica. Tal como lo mencionamos más arriba, los mismos antropólogos previamente habían confundido a las ideologías hegemónicas con la auténtica cultura, y en el proceso, apoyaron a aquellos miembros de la comunidad con el poder ascendiente para definir las características de su 'cultura' y proyectarla como atemporal y objetiva.

Ninguna ideología, por más hegemónica que sea e imbricada en las instituciones y la vida cotidiana que esté, se encuentra fuera de disputa; el de 'cultura' es un concepto dinámico, siempre negociable y en proceso de aprobación, discusión y transformación. Actores diferencialmente posicionados, con inventivas impredecibles, apelan a, retribujan y fuerzan en nuevas direcciones los significados acumulados de 'cultura'—incluyendo los viejos y nuevos significados académicos. En un proceso de reclamar poder y autoridad, todos están tratando de sostener diferentes definiciones, que tendrán diferentes resultados materiales. En suma, las características de las nuevas ideas de cultura son:

—'la cultura es un proceso activo de construcción de significado y de disputa sobre la definición, incluyendo la de sí misma' (Street 1993: 2);

—personas posicionadas en formas diferentes en relaciones sociales y procesos de dominación, usan los recursos económi-

cos e institucionales que tienen disponibles para intentar hacer que su definición de una situación resista, para evitar que las definiciones de otros sean escuchadas, y para cosechar el resultado material;

—los espacios no están restringidos —las personas apelan a conexiones locales, nacionales, globales;

—la manera en que se forman conjuntos de conceptos es históricamente específica, y las ideas nunca constituyen un todo cerrado o coherente;

—en su forma hegemónica, la cultura aparece como coherente, sistemática, consensual, como un objeto, más allá de la acción humana, no ideológico —como la vieja idea de cultura.

Racismo cultural

En la política británica, esta nueva visión de ‘cultura’ ha sido redefinida por la Nueva Derecha, que se apropió de ella. Liderada por Margaret Thatcher, la Nueva Derecha representó una alianza entre teorías políticas conservadoras y teorías económicas liberales (King 1987). En asuntos económicos el estado debería promover la empresa privada y alentar —incluso inventar— mercados. En asuntos políticos, la autoridad de las añejas instituciones del estado central debería ser defendida, apoyada por valores ‘tradicionales’ en educación y vida familiar. En un estudio del *Salisbury Review*, uno de los principales periódicos de la Nueva Derecha, Seidel (1985: 107) argumenta que ésta se apropió de una de las inspiraciones fundantes de los estudios culturales, las ideas de Gramsci de hegemonía: la ideología se vuelve hegemónica no sólo a través de las instituciones del

Estado, sino mediante su difusión en todas las áreas de la vida cotidiana. Para desestabilizar y reemplazar a la ideología dominante desde la Segunda Guerra Mundial, la Nueva Derecha se dio cuenta de que no sólo debía ser activa en la política, sino que también debía hacer intervenciones en la ‘cultura’. Se involucró conscientemente en la manipulación de palabras, especialmente el proceso de renombrar y redefinir conceptos clave. En particular, la Nueva Derecha se concentró en apropiarse de y reformular los significados de cierto grupo semántico – ‘diferencia’, ‘nación’, ‘raza’, ‘cultura’.⁷

Los autores de la Nueva Derecha parecen estar de acuerdo con la idea de que el mundo ya no puede ser visto como un mosaico de culturas discretas, y que la migración y la diáspora han generado poblaciones con diferencias multifacéticas. Se apropiaron del lenguaje antirracista respecto de la necesidad de respetar las diferencias culturales. Ello no significó que se regocijaran en diferencias transversales e identidades fluidas, o que celebrasen la creatividad inspirada por dicha hibridez, tal como Hall mandaba (1993). Sino que invirtieron este significado de ‘diferencia’. Se opusieron a la dilución de separación que Hall valoraba, y tornaron a la diferencia un concepto esencialista a los efectos de reafirmar límites: lo distintivo del ser inglés debe ser defendido.

Tal como lo señalaba Gilroy (1987: 60), la Nueva Derecha definió mediante la cultura al hecho de ‘ser inglés’ como el corazón hegemónico del ser británico. Acordaron con la idea an-

⁷ Otros conjuntos semánticos fueron reformulados de manera similar, por ejemplo ‘individual’, ‘libertad’, ‘elección’, ‘ciudadanía’, ‘consumidor’ y otros, previas asociaciones con ‘sociedad’, ‘público’ y ‘colectivo’ fueron minimizadas (Shore y Wright 1997: 20).

tropológica de que las naciones y las culturas están históricamente constituidas, y no biológicamente u ontológicamente dadas. Sin embargo, no usaron esta idea para erosionar la exclusividad, sino para reforzarla. La identidad nacional se definió como un sentimiento de lealtad hacia las personas como uno (Seidel 1987: 50 citando a Casey). El tipo de personas como uno, o ‘nosotros’, se definió como aquellos para quienes una lista de actividades ‘inglesas’ tenía asociaciones placenteras o despertaba entusiasmo. Se utiliza frecuentemente una cita de T.S. Eliot:

[cultura] incluye todas las actividades características e intereses de un grupo de personas: el Día del Derby, la Regata Henley, Cowes, el 12 de Agosto, una final de copa, las carreras de perros, la mesa de alfileres, los dardos, el queso Wensleydale, el repollo hervido cortado en trozos, la remolacha en vinagre, las iglesias góticas del siglo diecinueve y la música de Elgar (Eliot 1948: 31, citado en Williams 1958: 230 y Casey 1982).

El problema con una lista como ésta no es sólo que, como observa Williams (1958: 229-30), Eliot se propone adoptar de la antropología la noción de cultura como ‘un completo modo de vida’ mientras que sólo le preocupan ‘el deporte, la comida y algo de arte’ –característicos de la ‘recreación inglesa’. Más concretamente, estas costumbres y prácticas son presentadas como expresiones de una nacionalidad homogénea (Gilroy 1987: 69) mientras que, como lo señala Seidel, esta lista es decididamente blanca y cristiana, y frecuentemente específica en términos de clase y de género. Tebbit, el ex presidente del partido conservador, tornó al placer frente al sonido del cuero

sobre los sauces en un test de lealtad nacional cuando preguntó: ¿a qué equipo aplaudirían los afro-caribeños cuando las Indias occidentales estuvieran de gira por Gran Bretaña? El Test de Tebbit amenazó con transformar los sentimientos de apego en instrumentos de política. Hall discernió el peligro de que la respuesta a una cuestión de identidad se utilizara como la base para conferir o denegar los derechos de ciudadanía. Él era sarcástico ante la idea de que la lealtad a los caprichos de la forma de batear inglesa fuera el precio para retirar el salario familiar:

No debiera ser necesario verse, caminar, sentir, pensar, hablar exactamente como un miembro pago del hombre inglés abotonado, de labio superior rígido, completamente encorsetado, nacido libre culturalmente, para que a uno se le concedan ya sea la cortesía informal y respeto del intercambio social civilizado o los derechos de titulación y ciudadanía (Hall 1993: 358).

Para la Nueva Derecha, Inglaterra se sostiene o cae sobre la hegemonía de una cultura particular. Margaret Thatcher se hizo famosa por expresar que se sentía amenazada de ser tragada por culturas alienígenas que diluirían esta exclusiva versión del ser inglés. Sin embargo, los miembros de minorías étnicas nunca pudieron estar lo suficientemente apegados a los sentimientos y valores del ser inglés como para que la Nueva Derecha les acordara el derecho a participar en su definición y desarrollo. Cuando algunos británicos asiáticos actuaron en términos de uno de los valores profesados como centrales al ser inglés – tolerancia y respeto por diferentes puntos de vista – proponiendo cambios a las leyes de blasfemia durante el Affair

Rushdie, rápidamente descubrieron que sus derechos no se extendían a la posibilidad de dar forma a dichos valores. John Patten, Ministro de Estado en el Ministerio del Interior, publicó una carta abierta por medio de la prensa a los musulmanes británicos ‘Acerca del Ser Británico’. En un tono que Asad encuentra reminescente de los administradores coloniales al dirigirse a las poblaciones extranjeras bajo su protección, Patten enunció los componentes esenciales del ser inglés centrales a la identidad británica que según él debían aprender. Aparte de la fe y la familia, que él considera que de hecho ya comparten, estos son ingleses fluidos, que entienden los procesos democráticos, leyes y sistema de gobierno en Gran Bretaña, y la historia que subyace tras ellos –conocimiento que pocos británicos blancos podrían asegurar poseer (Asad 1993: 242). Otros agregan a tales valores medulares del ser inglés un canon de literatura y respeto por la autoridad.

Esta reformulación de la nación en términos de cultura más que de raza fue parte del intento de la Nueva Derecha en los ‘80 y los ‘90 de redefinir el racismo a partir de la existencia. Como Enoch Powell antes que ellos, la Nueva Derecha profesó una repulsión por el racismo. Ridiculizaron la idea de que el mosaico de grupos humanos formaba una jerarquía fija basada en grados de inferioridad biológica. Al redefinir a la raza como un sentimiento de lealtad a ‘la gente como uno’, proclamaron que se trataba de una idea moral y noble. Defender la propia ‘cultura’ del ataque de personas no ‘como uno’ era legítima autodefensa. En una prolija inversión o negación de las relaciones de poder (una forma de culpar a la víctima), los escritores del *Salisbury Review* acusaron a las personas que buscaban la igualdad para las minorías étnicas de provocar el racismo al atacar a

los blancos. Las instituciones estatales y los valores ‘tradicionales’, por ejemplo en educación, estaban en el centro de la ‘cultura’ que debía ser defendida. Aquellos multiculturalistas y antirracistas que buscaban cambiar las acciones de las instituciones del estado o las leyes en el interés de tratar a todos los ciudadanos de manera más igualitaria, no reconocieron la distinción que Tebbit reiteró en la conferencia del partido conservador en 1997 entre la nacionalidad definida por la cultura y aquella definida por los derechos políticos: entre ‘los ingleses’ y ‘los extranjeros con pasaporte británico’ (*Independent* 8 October 1997). El multiculturalismo, según Tebbit, dividía (*ibid.*). Para los escritores del *Salisbury Review*, los antirracistas eran también subversivos, atacando ‘nuestras’ instituciones y valores y amenazando el orden de ‘nuestra’ nación. Tal como lo señala Seidel, el uso de ‘nosotros’ y ‘nuestro’ como definitorios de una nación comporta una clara cuña blanca entre los negros y antirracistas y el resto de la comunidad (1985: 115). Los escritores del *Salisbury Review* negaron firmemente el racismo y, sin embargo, su encuadre del nacionalismo en términos de ‘nuestra cultura’ indicó una elección de recomendaciones de políticas para las minorías étnicas –asimilación completa, status retrospectivo de trabajadores invitados, o deportación por repatriación– que eran racistas en sus implicancias y efectos.

En síntesis, la Nueva Derecha se apropió de las nuevas ideas de ‘cultura’ de los estudios culturales, el antirracismo y en menor medida la antropología social, y se involucró en un proceso de disputar y cambiar los significados de ‘cultura’, ‘nación’, ‘raza’ y ‘diferencia’. Movilizaron la ‘cultura’ para reforzar la exclusión, usándola como eufemismo para un racismo renovado, con

profundas implicancias para las políticas públicas y la vida de las personas (Kahn 1995: 6).

Cultura corporativa

A principios de los '80, 'cultura' se tornó una palabra resonante en los estudios de gerenciamiento. Deal y Kennedy (1982) descubrieron la 'cultura corporativa' y Peters y Waterman (1986) afirmaron que las compañías excelentes eran aquellas que tenían una cultura 'fuerte'. Pronto, una cultura corporativa, a menudo equiparada con el enunciado de la misión, se había tornado el *sine qua non* de cualquier organización seria. Esta literatura atribuía el concepto de cultura a la antropología: Geertz (1973), Turner (1974), Bateson (1972) y Douglas (1987) eran los más frecuentemente citados. Tanto los investigadores en estudios organizacionales como los gerentes en actividad dirigían su atención a las ideas antropológicas de cultura en busca de nuevas formas de organizarse en la economía política 'postmoderna'. Siempre ha habido una estrecha relación entre la investigación académica sobre las organizaciones y el pensamiento de los gerentes en actividad, de modo tal que los investigadores de la organización han jugado un papel central en el proceso de 'hacer' organizaciones (Calas y Smircich 1992: 223). Este intercambio entre académicos y practicantes se incrementó en los '90, en la medida en que los gerentes han recurrido a los investigadores y consultores para que les provean 'capacitación' para cambiar a las organizaciones. No es inusual para los antropólogos que investigan organizaciones encontrarse con gerentes que les solicitan referencias de publicaciones que puedan ampliar su repertorio de metáfo-

ras a partir de las cuales dirigir (Martin 1994), y con un staff que se refiere a ideas antropológicas adquiridas en los cursos de capacitación.

Las compañías están usando ideas de ‘cultura’ tanto viejas como nuevas como herramientas de gerenciamiento. Algunas administraciones enfatizan que la compañía es una entidad claramente demarcada, con un límite frente a su medio ambiente, que contiene grupos específicos de personas organizados jerárquicamente, cada uno con una lista de control de los comportamientos que constituyen la cultura de la compañía. Por ejemplo, McDonalds demarca su espacio e identidad con el logo de los arcos dorados y una decoración y contenedores de comida estandarizados. Los valores centrales de la cultura de la compañía –Calidad, Servicio, Conveniencia y Valor– son reiterados a los gerentes en la Universidad de la Hamburguesa a fin de crear una unión entre las franquicias que se encuentran alejadas entre sí (Deal y Kennedy, 1982: 193). El personal encargado de las cajas debe observar un conjunto de comportamientos estandarizados al realizar cada tarea –incluyendo cuándo hacer contacto visual y en qué puntos sonreír a un cliente durante una transacción. En este ejemplo, la vieja idea de ‘cultura’ como una entidad definida con una identidad fija y una lista de control de características se despliega en un sistema central de comando y control.

En otras industrias, los gerentes están usando nuevas ideas de ‘cultura’ como una imagen para nuevas formas de organizarse. Esto se da especialmente en aquellas industrias en las que los productos son diseñados, manufacturados y vendidos en países diferentes. Para seguir siendo competitivos, los productos se

rediseñan continuamente, y los lugares de producción, los empleados, y las relaciones entre ellos, cambian constantemente. Harvey describe compañías ‘cuya presencia material podría no ser más que una caja de contratos, la enumeración de aquellas personas que pertenecen temporalmente y por la duración de un servicio particular a la red que genera riqueza y poder para otro grupo de inversores igualmente dispar y disperso (1996: 6). ¿Dónde está ‘la organización’? Un monumento arquitectónico ya no simboliza a la compañía ni contiene a la fuerza de trabajo. El trabajo se organiza en equipos o alianzas, operando allende las fronteras y reformándose rápidamente ante nuevas circunstancias. Dichas compañías buscan personal que esté continuamente preparado para ‘recapacitarse’, involucrarse en la ‘reinención de su persona’, enfrentar riesgos y nuevas situaciones, y adquirir un ‘portfolio’ de experiencias y contactos que lo ayude a ‘saltar’ de trabajo en trabajo (eufemismos para los trabajadores con contratos de trabajo cortos sin seguridad laboral ni estructura de carrera, que periódicamente deben reenrenarse por su cuenta y cargo y manejan altos niveles de stress). A fin de incitar el conocimiento de los trabajadores, los gerentes quieren que el staff se sienta con poder para participar en equipos mixtos de gerentes y trabajadores y ofrecer nuevas ideas para productos o formas de organizarse.

En este contexto, la idea de actores posicionados diferencialmente que sean participantes activos en un proceso de construcción de significado –una versión de la nueva idea de ‘cultura’– es atractiva para los gerentes. La imagen está asociada con la retórica acerca del fortalecimiento del poder. Trabajadores y gerentes son ‘entrenados’ para tomar decisiones en equipos teniendo en cuenta la perspectiva de todos. Su atención tam-

bién es ‘entrenada’ en esta altamente visible y aparentemente transparente toma de decisiones, como si el poder estuviera disperso, y la organización descentrada. El trabajo de Martin en los EE.UU. (1994), el mío propio (Wright 1991), y las disertaciones de estudiantes en el Reino Unido, indican que los trabajadores a menudo son ambivalentes, experimentando un aumento en su capacidad de poder en algunos sentidos, y a la vez percibiendo el salto entre la retórica corporativa y las frecuentes reorganizaciones, desplazamientos, desarme de estratos y relocalizaciones impuestos de arriba hacia abajo. A la vez que la retórica de la ‘organización como cultura’ subraya la participación y el reforzamiento de poder, los trabajadores ven otra realidad material en las sombras. Del mismo modo, Harvey notó que en la Expo ‘92 las corporaciones subrayaban ciertos aspectos de su ‘cultura’ para el consumidor, y a la vez otros aspectos eran oscurecidos. Las corporaciones usaban nuevas tecnologías para mostrar transparente y reflexivamente cómo la ‘cultura’ se construía mediante múltiples perspectivas, conectividad y trabajo en redes. Lo que excluían de la representación de este mundo, donde acordando con Fujitsu ‘las únicas fronteras están en tu mente’ (Harvey 1996: 111), era la organización de las relaciones de producción. De manera similar, el uso del término ‘cultura’ en el gerenciamiento tiene un efecto parcial: alienta el análisis reflexivo de las relaciones supuestamente “de poder” entre trabajadores, pero no analiza cómo estas relaciones están situadas al interior de una organización internacional de capital y poder.

La literatura de gerenciamiento se hace eco de esta relación entre, un primer plano, participación localizada, capacidad de poder y el trasfondo político-económico no completamente

obscurecido. Incluso entre aquellos escritores que más ávidamente adoptan la ‘organización como cultura’ (ej. Schein 1991, Smircich 1985) hay un deslizamiento de definiciones, desde la nueva idea de ‘cultura’ como un proceso continuo de construcción de significado, hacia la vieja idea de ‘cultura’ como una ‘cosa’ a la que los gerentes podrían definir desde arriba y ejecutar en un sistema de comando⁸ y control. A continuación examinaré cómo Geertz, el antropólogo más citado en estudios organizacionales, se usa en esta literatura para indicar cómo esto ocurre y cuáles son sus efectos.

Una frase de Geertz se usa por sobre todas en los estudios organizacionales y entre los consultores de capacitación: “el hombre [sic] es un animal suspendido en redes de significados que él mismo ha tejido. Entiendo que la cultura es esas redes (1973: 5).”

Geertz usó la frase arriba citada en un artículo acerca de una redada de ovejas en Marruecos. Su objetivo era interpretar las diferentes construcciones que los actores –un mercader judío, hombres de las tribus beréberes y un colonialista francés– situaban sobre una secuencia de eventos. Cada uno buscaba transformar a su interpretación los eventos mientras tropezaba con los propósitos de los demás: lograr un intercambio comercial, defender el honor y establecer dominio. Los tres actores estaban en relaciones de poder desiguales y tenían diferentes habilidades personales para imponer sus significados sobre los acontecimientos. Geertz aclara que estaba estudiando la interacción entre tres maneras de construir significado a partir de una misma secuencia de eventos. Específicamente no estaba

⁸ NdT en términos de normativas u órdenes.

tratando de aislar los elementos de ‘una cultura’, ni de especificar las relaciones entre dichos elementos, ni de caracterizar el todo como un sistema organizado en torno a símbolos esenciales (1973: 17). No estaba sugiriendo que los tres actores estaban atrapados del mismo modo en una red.

Geertz usó esta secuencia de eventos para ilustrar cómo un mercader y unas tribus disidentes desafiaron al dominio francés en los primeros estadios del colonialismo pero finalmente sucumbieron a él. Es apropiado que los investigadores organizacionales se refieran a este artículo al recurrir a la antropología en busca de nuevas formas para analizar ‘la organización como cultura’ en un período de economía global y cambio político igualmente importante. Sin embargo, en esta literatura está ausente un enfoque antropológico sobre el conflicto y el poder. Por ejemplo, Smircich (1983) parte de un lenguaje precursor de Street (1993, arriba citado) cuando sugiere que ‘cultura es algo que una organización tiene’, más que ‘algo que una organización es’ (1983: 347). Para desarrollar este punto de vista, describe el enfoque de Geertz, el cual, concluye con precisión, permite a los analistas organizacionales problematizar el concepto de organización ‘dado que el investigador busca examinar los procesos básicos mediante los cuales los grupos de personas llegan a compartir interpretaciones y significados de la experiencia que hacen posible la actividad organizada’ (1983: 351). En este punto hay un deslizamiento de las nuevas a las viejas ideas de cultura. Ella afirma que el enfoque de Geertz tiene mucho en común con el de los líderes organizacionales, ya que ambos están preocupados por ‘cómo crear y mantener un sentido de organización, y cómo alcanzar interpretaciones comunes de situaciones de modo tal que la acción coordinada

sea posible [...] el liderazgo puede ser entendido como la administración del significado y el dar forma a las interpretaciones' (*ibid.*). Geertz ha sido adoptado como una herramienta de gerenciamiento, y su idea de 'cultura', que tenía algunos de los elementos de disputa y proceso desarrollados por las nuevas ideas de 'cultura', ha sido convertida en la vieja idea de 'cultura' como una entidad sobre la cual debe actuarse desde arriba. Allí donde las ideas de 'cultura' están siendo usadas para dirigir a un staff auto-motivado, que se organiza en redes flexibles y forma equipos mediante ideas de aumentar su capacidad de poder, es aún más importante el hecho de que los analistas no debieran adoptar la perspectiva de un directivo sobre los trabajadores como los objetos de estudio, tal como los estudios organizacionales han tendido a hacer en el pasado (Wright 1994). La atención debiera estar en cómo los directivos están desplegando tanto las viejas como las nuevas ideas de 'cultura' a fin de lograr la participación activa de los trabajadores en nuevas formas de organizar la producción, la rentabilidad y el poder.

Cultura y desarrollo

En mi tercer caso, la 'cultura' está entrando en un nuevo dominio, el desarrollo de ultramar, con la ayuda de los antropólogos. Se utilizan dos ejemplos, ambos referidos a viejas ideas de 'cultura'. En el primer ejemplo, una agencia internacional, UNESCO, en su visión de un nuevo orden mundial ético, traza un mapa de un mundo hecho de 'culturas' como entidades discretas, sin involucrarse con el tema de la lucha respecto del poder para definir. En contraste, en el segundo ejemplo los

líderes Kayapó han usado el film etnográfico para afirmar la propia definición de su ‘cultura’, y usaron las estrategias que otros han utilizado en contra de ellos para desafiar los procesos que los han marginado.

El informe de UNESCO (1995) *Nuestra Diversidad Creativa* marca la culminación del decenio de Naciones Unidas para la cultura y el desarrollo. Esta era una oportunidad para los antropólogos de tener una influencia explícita sobre el uso del concepto de ‘cultura’, y varios antropólogos famosos en todo el mundo contribuyeron a su definición.⁹ El informe defiende dos definiciones de ‘cul-

tura’. En primer lugar, toma el argumento elaborado por los antropólogos del desarrollo de que la ‘cultura’ es no sólo un dominio específico de la vida (como economía, política o religión), sino que es ‘constructora, constitutiva y creadora’ de todos los aspectos de ésta, incluyendo la economía y el desarrollo. En segundo lugar, sostiene que el mundo está formado por ‘culturas’ o pueblos discretos. El descuido de la ‘cultura’ en el primer sentido al interior de las ‘culturas’ en el segundo sentido ha provocado que los esfuerzos en pos del desarrollo fallaran (1995: 7). Estas expectativas frustradas, aunadas con la

⁹ Claude Lévi-Strauss fue miembro honorario de la Comisión Mundial sobre Cultura y Desarrollo. Él y Marshall Sahlins escribieron artículos sobre los cuales se basaron los primeros capítulos del reporte. La antropóloga mexicana Lourdes Arizpe fue designada por el Director General para Cultura de UNESCO para supervisar el trabajo de secretaría para la comisión, hasta que fue ella misma designada Directora General Asistente para Cultura. Muchos antropólogos fueron invitados a presentar artículos en reuniones de la Comisión, y algunos fueron invitados a preparar artículos para influenciar capítulos en particular, como el de Deniz Kandiyoti sobre género y desarrollo.

globalización y el colapso del orden mundial bipolar (1995: 9, 28), se argumenta, han llevado a confrontaciones por recursos escasos entabladas entre identidades grupales estrechas (1995: 9) que han sido manipuladas hasta llegar a la violencia (1995: 16). Mientras que el desarrollo fallido da lugar a este aspecto destructivo de las identidades culturales de los ‘pueblos’, el desarrollo exitoso resultaría en un florecimiento de la cultura, la creatividad y el progreso.

Este argumento descansa sobre una particular visión de la diversidad cultural. Una cita introductoria de Marshall Sahlins define a la cultura como ‘la forma de vida total y distintiva de un pueblo o sociedad’ (1994 citado en UNESCO 1995: 21). Esta vieja visión de la ‘cultura’ es sostenida en un paper de Lévi-Strauss (inicialmente escrito para UNESCO en 1952 y revisado en 1973),¹⁰ del cual se tomó el título del reporte. Lévi-Strauss avanzó sobre lo que Eriksen (1997) llama una visión archipiélago del mundo, formado por ‘pueblos’, cada uno con una ‘cultura’ radicalmente diferente, como una sarta de islas separadas (la visión discutida por Merry, arriba). En este reporte, a veces un ‘pueblo’ se equipara con un país, a pesar de que también se dice que el mundo consiste en 10.000 sociedades distintas al interior de 200 estados (1995: 16). Desafortunadamente, según el reporte, las personas se están mezclando como nunca antes (1995: 9). En cambio, sus características distintivas debieran ser fomentadas, ya que es mirando a través de los límites entre culturas diferentes que las personas obtienen ideas para modos de vida alternativos. La receta del reporte

¹⁰ Agradezco a Thomas Hylland Eriksen por este punto y por una muy esclarecedora discusión sobre el reporte UNESCO.

para la creatividad, experimentación, innovación y dinámica del progreso consiste en una diversidad de entidades distintas con claros límites (1995: 15). La civilización humana depende de la diversidad creativa.

Lévi-Strauss ha proporcionado a UNESCO un mapa de un mundo plano. El mosaico de culturas tiene reminiscencias de la antropología social de los años '30. Pierde la dimensión de la 'cultura' como un proceso de disputa sobre el poder para definir conceptos organizativos –incluyendo el significado de 'cultura' en sí mismo. En el reporte, una voz no identificada hace las definiciones y disfraza su propio poder como sentido común, o lo desconoce. Se prevé que en este mundo plural, las naciones-estado, más que tratar de crear una homogeneidad cultural nacional, debieran alentar a los diversos grupos étnicos al interior de sus propias fronteras para que contribuyan a la comunidad cívica con valores compartidos. De manera similar, la diversidad cultural en el mundo debiera estar protegida por un código de ética global, sobre el cual el reporte cree que el mundo puede alcanzar consenso. Al establecer los parámetros de este código de ética global, la voz indefinida del reporte empieza a hacer juicios de valor. Sólo las 'culturas' que poseen 'valores tolerantes' (¿según qué idea de tolerancia?) serían respetadas y protegidas por el código global. Por supuesto, las prácticas culturales 'repulsivas' (¿según el punto de vista de quién?) serían condenadas (1995: 54). Un informe crítico de los derechos humanos por la promoción de un individualismo ajeno a los valores no occidentales, recibe la respuesta 'Los derechos humanos no son excesivamente individualistas [según el criterio de quién] –es sólo una manera apropiada de considerar a todos los seres humanos como iguales' (1995: 41). La

visión de UNESCO de un código de ética global para ordenar un mundo plural descansa en una contradicción entre respetar todos los valores culturales y hacer juicios de valor acerca de la diversidad aceptable e inaceptable.

En contraste con el grandioso plan de arriba hacia abajo de UNESCO para un pluralismo de culturas delimitadas, incluso estas viejas ideas de ‘cultura’ funcionan de manera muy diferente cuando su definición está en manos de pueblos indígenas. Wagner (1975) argumentó que en el acto mismo del trabajo de campo los antropólogos ‘inventan’ una ‘cultura’ (en el viejo sentido) para un pueblo. Los antropólogos se conectan a situaciones que están más allá de sus competencias interpersonales y prácticas. Para vérselas con esto, se alientan a sí mismos pensando que están tratando con una ‘cosa’ y que pueden aprender cómo ‘funciona’. Algunas personas en la sociedad receptora se apropian de la perspectiva del antropólogo –en general mientras intentan controlarlo o domesticarlo– y por primera vez perciben que su vida cotidiana funciona según ciertos patrones. El antropólogo procede como si lo que está siendo estudiado fuera ‘una cultura’. En el proceso, lo que las personas habían hasta ahora experimentado como un modo de vida prefijado es objetivado y verbalizado –en los términos de Wagner, inventado– como ‘cultura’.

Terence Turner proporciona un ejemplo de su trabajo de campo entre los Kayapó en Brasil. Veinticinco años atrás, él encontró que 700 de los 800 miembros de un grupo habían muerto a causa de una enfermedad. Los misioneros les habían dado medicinas a cambio de que los Kayapó adoptaran vestimentas occidentales, construyeran su aldea a lo largo de una calle, y

suprimieran sus ceremonias. Una organización del estado controlaba su comercio y comunicación con el exterior, y les robaba el dinero en efectivo proveniente de la cosecha de nueces. Los Kayapó se sentían dependientes y en una situación sobre la cual no tenían control.

Turner vio su rol como antropólogo como ‘un descubridor del auténtico sistema cultural y social por debajo de la corrosiva base’ (1991: 291). Encontraba la auténtica cultura en los rituales sociales y ceremoniales que sobrevivían aún, los cuales, a su modo de ver, reproducían a los Kayapó como personas sociales en un universo moral. Los Kayapó no lo veían así: era sólo la forma en que hacían las cosas. Ellos no tenían un concepto a través del cual objetivar y rotular su vida cotidiana como cultura. Según Turner necesitaban un concepto como ese para afrontar su situación: para darse una identidad y distinguirse a sí mismos como una ‘cultura’ igual a la de otros pueblos indígenas y *vis-a-vis* la sociedad nacional dominante en un sistema de estado interétnico.

Turner dice que 25 años atrás los Kayapó eran visitados por muchos antropólogos que respetuosamente buscaban aprender y registrar la ‘cultura’ Kayapó. Dice que los antropólogos eran inocentes de las implicancias políticas de su observación participante. Sin embargo, los Kayapó se dieron cuenta que aquello que los misioneros y administradores estatales usaban como justificación para la subordinación y la explotación, era tenido en alta estima por otro conjunto de occidentales. La ‘cultura’, que había aparecido como un impedimento, ahora aparecía como un recurso para negociar su coexistencia con la sociedad dominante.

Después de que se hizo el documental *Mundo en Desaparición*, los Kayapó procuraron hacer más documentales como forma de llegar a aquellos que simpatizaban con ellos en occidente. Los shorts, remeras y cortes de pelo que habían apaciguado a los misioneros quedaron de lado; con los torsos desnudos, ornamentos corporales y largas danzas rituales, los Kayapó actuaron su 'cultura' como una estrategia en su oposición al estado, sintiendo cada vez más confianza.

Los Kayapó fueron excepcionales en el área amazónica no sólo en la obtención de fondos para sus propias videocámaras y entrenamiento para sus equipos de filmación, sino también en sobrevivir en número suficiente y tener la fuerza económica y física para resistir su opresión. Turner afirma que para 1990 los Kayapó habían obtenido videos, radios, farmacias, conductores y mecánicos, un aeroplano para patrullar su tierra, e incluso sus propios misioneros. Apoyados por la maquinaria hasta entonces asociada con la dependencia, estos ahora consumados políticos étnicos habían aprendido a objetivar su vida cotidiana como 'cultura' (en el viejo sentido) y usarla como un recurso en las negociaciones con agencias gubernamentales e internacionales.

Los políticos Kayapó parecen haber sido plenamente conscientes de la construcción de 'cultura'. Parecen haber resuelto disputas entre ellos mismos respecto del poder para definir. Explotaron la forma en que la vieja idea de 'cultura' enmascara los diferenciales de poder al interior de los grupos, y tomaron prestados los ropajes de realismo y autenticidad de los filmes occidentales que desvían la atención de cuestiones tales como cómo se construye la autoridad, quién controla la tecnología,

quién maneja la cámara, quién es retratado como activo y quién como pasivo y marginal (Moore, R. 1994). Se presentaron a sí mismos como un grupo homogéneo y definido, ‘los Kayapó’, tan exitosamente que incluso el antropólogo, que debiera haber notado el proceso por el cual ellos disputaron y construyeron su ‘auténtica voz’ comunal, no lo menciona.

Definieron la ‘cultura’ para sí mismos y la usaron para establecer los términos de sus relaciones con el ‘mundo exterior’. En una historia que abarca cuarenta años, los misioneros, los funcionarios de gobierno, los Kayapó, antropólogos, agencias internacionales y agencias no gubernamentales habían competido por el poder para definir un concepto clave, ‘cultura’. Los misioneros y las agencias de gobierno inicialmente habían usado el concepto para definir una entidad sobre la cual se podía actuar, produciendo debilitamiento y dependencia sobre los Kayapó. La estrategia de los Kayapó para recuperar el control de este concepto de manos de los misioneros y funcionarios de gobierno y volverlo en contra de ellos fue parte de una lucha no sólo por la identidad sino también por la supervivencia física, económica y política.

Turner muestra que la ‘cultura’ puede usarse para efectos muy diferentes, dependiendo de quién esté definiendo. El informe de UNESCO *Nuestra Diversidad Creativa* parece estar buscando los resultados positivos de la definición autónoma de cultura, evidente entre los Kayapó. Sin embargo no ve¹¹ que los flujos de creatividad que asocia con ‘culturas’ vigorosas son

¹¹ Quizás, dado que Naciones Unidas es un cuerpo de naciones-estado, enfatizar la disputa al interior de las fronteras del estado hubiera sido inadmisibles. La Comisión incluyó de todos modos a un muy experimentado político étnico, Ole-Henrik Magga, presidente del Parlamento Sami en Noruega.

producto de la continua afirmación del poder para definir en un proceso político que involucra a actores locales, nacionales e internacionales. Esta dimensión política de la construcción de significado, bien entendida por los políticos Kayapó, es una dinámica ausente del reporte UNESCO.

Conclusión

He distinguido dos conjuntos de ideas acerca de la cultura en la antropología: un conjunto de ideas más viejo, que equipara a ‘una cultura’ con ‘un pueblo’, que puede ser delineado con un límite y una lista de rasgos característicos; y nuevos significados de ‘cultura’, no como una ‘cosa’, sino como un proceso político de lucha por el poder para definir conceptos clave, incluyendo el concepto mismo de ‘cultura’. Años atrás, los antropólogos usaban las viejas ideas de ‘cultura’, la construcción de una clasificación objetiva de las personas, como una estrategia para situarse aparentemente por fuera de la política. Ahora los antropólogos que adoptan las nuevas ideas de ‘cultura’ están compelidos a reconocer que tales definiciones académicas implican una toma de posición y son políticas, y por ende un recurso que antropólogos y otros pueden usar para el establecimiento de procesos de dominación y marginación o el desafío a ellos.

La ‘cultura’ tanto en sus viejos como nuevos sentidos ha sido introducida en muchos nuevos dominios en los ‘80 y los ‘90, incluyendo racismo cultural y multiculturalismo, cultura corporativa, y cultura y desarrollo. A veces los antropólogos han estado directamente involucrados, como al preparar el reporte

UNESCO o filmar a los Kayapó. A veces, políticos o gerentes han apelado a las ‘ideas antropológicas de cultura’ en busca de legitimidad. De cualquier modo, los antropólogos están implicados en la politización de la ‘cultura’.

En las estrategias políticas exploradas en este artículo, los actores han desplegado el término ‘cultura’ en una cantidad de maneras diferentes y con diferentes efectos materiales. Los políticos de la Nueva Derecha británica se han apropiado de la nueva idea de ‘cultura’, la transformaron en un eufemismo de ‘raza’, y la movilizaron para reforzar la exclusión y marginación. En la ‘cultura corporativa’, las viejas y nuevas ideas de ‘cultura’ han sido usadas como herramientas de gerenciamiento, a menudo deslizándose de unas a otras, en estrategias para asegurar la participación activa de los trabajadores en un proceso de construcción de significado donde los gerentes se reservan en última instancia el poder para definir y controlar. Los Kayapó proporcionan un ejemplo de políticos indígenas haciendo valer su propia definición de ‘cultura’ y usándola para establecer los términos de sus relaciones con el mundo exterior. Conscientemente, estaban usando viejas ideas de ‘cultura’ con una apreciación de las políticas de su construcción. La voz de los políticos Kayapó, al presentar una ‘cultura auténtica’ aparentemente consensual, ha logrado ser escuchada en foros nacionales e internacionales. El reporte UNESCO aspiraba a que las ‘culturas’ en el viejo sentido tuvieran la creatividad y el dinamismo de los Kayapó. Sin embargo, el reporte no enfrentaba el tema central en el caso Kayapó: que estaban involucrados en una lucha con el estado y las agencias internacionales sobre el poder de definición. En cambio, tanto el reporte UNESCO como el racismo cultural de la Nueva Derecha británica despliegan

una voz sin cuerpo, ‘nosotros’, para autorizar una definición de arriba hacia abajo de la ‘cultura’ como si fuera de sentido común o ‘natural’. Esta estrategia, como la antigua estrategia antropológica de objetivación, intenta enmascarar o borrar la politización de la cultura.

Es decepcionante que la oportunidad provista por el reporte UNESCO a los antropólogos para hacer impacto sobre el uso político de ‘cultura’ en formas beneficiosas para aquellos en situación desventajosa y los marginados no haya sido usada más efectivamente. Si nuestro objetivo es influenciar procesos locales, nacionales e internacionales mediante los cuales las personas son empobrecidas y sojuzgadas, nos compete reflexionar sobre nuestro propio análisis antropológico de cómo políticos, asesores políticos y tomadores de decisiones están desplegando viejas y nuevas ideas de cultura. Podríamos aprender de nuestros análisis de las estrategias políticas de los otros cómo intervenir más efectivamente nosotros mismos en la politización de la ‘cultura’. En el contexto de lamentos recientes acerca de la pérdida de autoridad de la antropología y la disminución de su relevancia para el estudio de los procesos culturales contemporáneos (debido en parte al avance de los estudios culturales, GDAT 1996), tal reflexión podría ayudar también a restaurar un muy necesario filo crítico de la disciplina.

Bibliografía:

ASAD, Talal (ed.), 1973. *Anthropology and the Colonial Encounter*. London: Ithaca P.

——— 1979. 'Anthropology and the analysis of ideology'. *Man* 14: 607-27.

——— 1993. 'Multiculturalism and British identity in the wake of the Rushdie Affair' in *Genealogies of Religion*. Baltimore: John Hopkins U.P.

BATESON, G. 1972. *Steps to an Ecology of Mind*. New York: Chandler Publishing Co.

BOURDIEU, Pierre. 1991. *Language and Symbolic Power*. Cambridge: Polity P.

CALAS, M.B. and Smircich, L. 1992. 'Using the 'F' word: feminist theories and the social consequences of organizational research' en Mills, A.J. y Tancred, P. (eds) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.

CASEY, J. 1982. One nation: the *politics of race*. *Salisbury Review* 1 (Autumn): 23-8.

COHEN, Abner (ed.) 1974. *Urban Ethnicity*. ASA Monograph 12, London: Tavistock.

COMAROFF, John and Jean. 1992. *Ethnography and the Historical Imagination*. Boulder: Westview P.

DEAL, T. and KENNEDY, A. 1982. *Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life*. Harmondsworth: Penguin.

DOUGLAS, Mary 1987. *How Institutions Think*. London: Routledge and Kegan Paul.

ELIOT, T.S. 1948. *Notes Towards the Definition of Culture*. London: Faber.

ERIKSEN, Thomas Hylland 1997. 'Our Creative Diversity' paper to conference on 'Culture and Rights' Sussex University, 15-16 July.

GDAT 1996 'Cultural Studies will be the death of anthropology' Manchester: Group for Debates in Anthropological Theory.

GEERTZ, Clifford 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York. Basic Books.

GILROY, Paul 1987. *There Ain't No Black in the Union Jack*. London: Hutchinson.

GOUGH, Kathleen 1968. 'New proposals for anthropologists' *Current Anthropology* 9: 403-7.

HALL, Stuart 1993. 'Culture, community, nation' *Cultural Studies* 7: 349-63.

HARVEY, Penelope 1996. *Hybrids of modernity*. London: Routledge.

——— *The Independent* 1997. Tebbit questions the loyalties of 'two-nation' immigrants. 8 October.

KAHN, Joel S. 1995. *Culture, Multiculture, Postculture*. London: Sage.

KEESING, Roger 1974. Theories of culture. *Annual Review of Anthropology* 3: 73-97.

KING, Desmond 1987. *The New Right: Politics, Markets and Citizenship*. London: Macmillan.

KROEBER, A.L. and Kluckhonn, Clyde 1952. *Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions*. Cambridge, MA.: Papers of the Peabody Museum

XLVII:1.

LÉVI-STRAUSS, Claude 1973 [in English 1997]. 'Race and history' in *Structural Anthropology II*. London: Allen Lane.

MACDONALD, Sharon (ed.) 1993. *Inside European Identities*. Oxford: Berg.

MARTIN, Emily 1994. *Flexible Bodies*. Boston: Beacon P. 1997. 'Managing Americans: policy and changes in the meanings of the work and the self' in Shore, Cris and Wright, Susan (eds.) *Anthropology of Policy*. London: Routledge.

MERRY, Sally Engle 1997. Law, culture and cultural appropriation. *Yale Journal of Law and the Humanities* (de próxima aparición)

MOORE, Rachel 1994. 'Marketing alterity' in Lucien Taylor (ed.) *Visualizing Theory*. London: Routledge.

MORLEY, David and Chen, Kuan-Hsing 1996. *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*. London: Routledge.

ORTNER, Sherry 1984. Theory in Anthropology since the sixties. *Comparative Studies in Society and History* 26 (1): 126-66.

PETERS, T. and Waterman, R. 1986. *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper and Row.

- PONDY, L. And Mitroff, I. 1979. 'Beyond open system models of organization' on Cummings, L. And Staw, B. (eds.) *Research in Organizational Behaviour*. Greenwich CT: JAI P.
- REINHOLD, Sue. 1993. Local conflict and ideological struggle: 'positive images' and Section 28. Unpublished D.Phil. thesis, U. Of Sussex.
- SAHLINS, Marshall 1994. 'A brief cultural history of "culture"', paper prepared for the World Commission on Culture and Development, August.
- SAID, Edward. 1978. *Orientalism*. Harmondsworth: Penguin.
- SCHEIN, E. 1991 'What is culture?' in P. Frost, L. Moore, M. Lousi, C. Lundberg and J. Martin (eds.) *Reframing Organizational Culture*. London: Sage.
- SEIDEL, Gill 1985. 'Culture, nation and "race" in the British and French New Right' in Levitas, Ruth (ed.) *The Ideology of the New Right*. Oxford: Polity.
- , 1987 'The white discursive order: the British New Right's discourse on cultural racism with particular reference to the *Salisbury Review*' in Zavala, Iris, van Dijk, Teun and Diaz-Diocaretz, Miriam (eds.) *Approaches to Discourse, Poetics and Psychiatry*. Amsterdam: John Benjamins.
- SHORE, Cris and Wright, Susan (eds.) 1997. *Anthropology of Policy. Critical Perspectives on Governance and Power*. London: Routledge.

SMIRCICH, L. 1983. 'Concepts of culture and organizational analysis' *Administrative Science Quarterly* 28 (3): 339-58.

———, 1985. 'Is the concept of culture a paradigm for understanding organizations and ourselves?' in Frost, Peter, Moore, Larry, Louis, Maryl Rees and Lundberg, Craig (eds.) *Organizational Culture*. London: Sage.

STOCKING, George 1974. *The Shaping of American Anthropology, 1883-1911: A Franz Boas Reader*. New York: Basic Books.

STREET, Brian 1993. 'Culture is a verb: anthropological aspects of language and cultural process' in Graddol, D.; Thompson, L. And Byram, M. (eds.) *Language and Culture*. Clevedon, Avon: British Association for Applied Linguistics in association with Multilingual Matters.

TURNER, Terence 1991. 'Representing, resisting, rethinking' in Stocking, George (ed.) *Colonial Situations*. Madison, Wisconsin: U. Of Wisconsin P.

TURNER, Victor 1974. *Dramas, Fields and Metaphors*. Ithaca, NY: Cornell U.P.

TYLOR, Edward B. 1871. *Primitive Culture*. New York: Harper.

UNESCO 1995. *Our Creative Diversity*. Report of the World Commission on Culture and Diversity, Paris: UNESCO Publishing.

WAGNER, Roy 1975. *The Invention of Culture*. Chicago.

U. of Chicago P. WILLIAMS, Raymond 1958. *Culture and Society*,

1780-1950. Harmondsworth: Penguin.

——— 1976. *Keywords*. London: Fontana.

WRIGHT, Susan 1991. 'Evaluation of the Unemployment Strategy'. Middlesbrough: Cleveland County Council.

——— 1994. 'Culture in anthropology and organizational studies' in S. Wright (ed.) *Anthropology of Organizations*. London: Routledge.

——— 1997. 'Culture in development', paper to Social Development Advisers' International Network, Overseas Development Administration, London, 28 January.