

**EL COLOR DE LA TIERRA.
MINORÍAS EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS**

COORDINACIÓN DE HUMANIDADES

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE

EL COLOR DE LA TIERRA. MINORÍAS EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS

**Bárbara Driscoll de Alvarado
Paz Consuelo Márquez-Padilla**
(coordinadoras)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Centro de Investigaciones sobre América del Norte
México, 2001



CENTRO DE INVESTIGACIONES
SOBRE
AMÉRICA DEL NORTE

COMITÉ EDITORIAL

PAZ CONSUELO MÁRQUEZ-PADILLA
ALEJANDRO MERCADO CELIS
EDIT ANTAL FODRÓCZY
ELISA DÁVALOS LÓPEZ
ELIZABETH GUTIÉRREZ ROMERO
DIEGO I. BUGEDA BERNAL
DOLORES LATAPÍ ORTEGA

Diseño de portada: Adriana Bravo Mena.

Ilustración: José Ma. Velasco, *Valle de México desde las Lomas de Tacubaya*,
óleo sobre tela (1894).

© Las traducciones de los artículos de William E. Nelson, de Audrey L. Mathews y Renee J. Jefferson, La Verne Young-Hawkins, Joyce A. Strawser, James C. Flagg y Sarah A. Holmes, y Judy Flakes Nwachie las realizó Francisco Xavier González; la de Elizabeth J. West, la de Finnie Coleman y la de Rodolfo Stavenhagen, Amelia Estévez Banderas; la de Albert S. Broussard, Tonatiuh Soley y Astrid Velasco; la de Johnnieque B. Love y la de Jeffrey J. Guidry, Bertha Baqueiro; el artículo de Mitchell F. Rice lo tradujeron Francisco Xavier González y Mauricio Grobet, y el de Kimberly N. Brown, Mauricio Grobet.

Primera edición, mayo de 2001.

D. R. © 2001, Universidad Nacional Autónoma de México
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
Torre de Humanidades II, 9º y 10º pisos
Ciudad Universitaria, 04510, México, D.F.
Tels.: (525) 5623-0300 al 09
<http://www.cisan.unam.mx>
Correo electrónico: cisan@servidor.unam.mx

ISBN: 968-36-9141-2

Impreso en México/Printed in Mexico

Índice

Presentación

Paz Consuelo Márquez-Padilla 11

Introducción

Bárbara Driscoll de Alvarado 23

CULTURA POLÍTICA

Africología: política racial y la construcción de una disciplina académica en la educación superior estadunidense

William E. Nelson Jr. 45

La literatura afroamericana y la dinámica de la identidad interracial

Elizabeth J. West 73

La cultura política en México hoy

Jacqueline Peschard 87

DERECHOS CIVILES

El movimiento por los derechos civiles y la lucha de los negros por la libertad, 1945-1968

Albert S. Broussard 99

Derechos civiles, Acción Afirmativa y presiones contra la diversidad: una visión afroamericana

Audrey L. Mathews, Renee J. Jefferson 109

El cambio en las ideologías: una (re)valoración contemporánea de Martín Luther King Jr. y Malcolm X <i>Finnie D. Coleman</i>	141
--	-----

Los pueblos indígenas y los derechos humanos en América Latina <i>Rodolfo Stavenbagen</i>	155
---	-----

EDUCACIÓN PÚBLICA

Los afroamericanos en la educación pública: tendencias y problemas <i>La Verne Young-Hawkins</i>	167
--	-----

Evaluación de la incorporación de iniciativas de diversidad en universidades y en la biblioteca académica como lugar de trabajo <i>Johnnieque B. Love</i>	191
---	-----

La satisfacción en el trabajo docente de los contadores negros <i>Joyce A. Strawser, James C. Flagg, Sarah A. Holmes</i>	219
--	-----

TEMAS DE SALUD

Valoración del impacto cultural de los materiales impresos acerca del cáncer dirigidos a afroamericanos <i>Jeffrey J. Guidry</i>	251
--	-----

La atención a la salud de la población no asegurada en México <i>David Moctezuma N.</i>	267
---	-----

**JUSTICIA ECOLÓGICA Y LA COMUNIDAD
NEGRA EN ESTADOS UNIDOS**

Justicia ambiental y comunidades negras
Mitchell F. Rice 283

ESTUDIOS SOBRE MUJERES

**Divas revolucionarias: feminismo negro,
de los años sesenta hasta nuestros días**
Kimberly N. Brown 317

**Mujeres afroamericanas: administradoras
de los *colleges* comunitarios.
Iniciativas políticas federales-estatales**
Judy Flakes Nwachie 333

Sugerencias bibliográficas 347

Presentación

El Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto sobre Estudios de Raza y Étnicos, la Oficina de Programas Internacionales y la Oficina del Programa de América Latina, los tres últimos de la Universidad de Texas A & M, organizaron el 18 y 19 de mayo de 1999 un seminario cuya finalidad fue intercambiar y discutir conocimientos sobre diversos aspectos que atañen a las llamadas minorías étnicas en Estados Unidos y en México. En el seminario, se abordaron temas de cultura política, de derechos civiles y humanos, de educación pública, salud, medio ambiente y mujeres, todos relacionados con las condiciones de las minorías en los dos países. Si bien la intención fue profundizar en estas problemáticas tanto para la minoría afroamericana en Estados Unidos como para la población indígena en México, los trabajos escritos para este volumen no guardan el balance que hubiésemos deseado, pues es evidente que existe un fuerte predominio de colaboraciones sobre los afroamericanos. No obstante, consideramos que en la medida que no existen libros en español sobre esta importante minoría en Estados Unidos era fundamental editar la presente obra. Sin embargo, las escasas colaboraciones sobre los indígenas mexicanos se deben a la pluma de muy destacados especialistas. Vale la pena mencionar, por ejemplo, que Rodolfo Stavenhagen es uno de los más prestigiados investigadores sobre los pueblos indígenas mexicanos, lo que le ha merecido un amplio reconocimiento en el mundo académico internacional.

Este libro no pretende ser exhaustivo. Sólo aspira a que los estudiantes, académicos y especialistas mexicanos puedan contar con información reciente sobre algunos de los problemas y avances de las comunidades afroamericana e indígena mexicana desde su propia perspectiva.

Como estudiosos de América del Norte es importante profundizar en el estudio de sus minorías. Para comprender las dinámicas políti-

cas, sociales y culturales de Estados Unidos resulta imprescindible conocer las condiciones y problemáticas de esta minoría étnica, los afroamericanos. Sus luchas y sus múltiples aportaciones han influenciado y propiciado los avances de otras minorías en el mundo entero. Lo mismo puede decirse de los grupos indígenas en México y América Latina, cuyas ancestrales y recientes luchas han contribuido decididamente en la comprensión de la importancia de los derechos particulares de los indígenas desde la perspectiva del Otro, sobre todo de cara a un mundo que se ha visto obligado a reconocer su dimensión multicultural en un contexto de desarrollo de la economía y la política internacionales que tiende a desdibujar las diferencias. Es en este sentido que es preciso reconocer los aportes de las luchas indígenas latinoamericanas en la problematización del proceso conocido como la globalización, por lo menos para reflexionar sobre sus alcances en las identidades nacionales y en las particulares de los grupos étnicos.

La estructura de la presente obra procura dar cuenta de los principales problemas que enfrentan estas minorías. Inicia con una reflexión sobre la dimensión cultural de la política, es decir, sobre cómo los grupos minoritarios actúan políticamente con base en una serie de concepciones, valores, y conductas que provienen de cosmovisiones y creencias particulares que interactúan con otros valores y concepciones producto de las culturas e ideologías dominantes en sus respectivas sociedades. A partir de este marco conceptual y metodológico, el libro aborda fenómenos sociales concretos de las luchas emprendidas por las minorías por lograr el reconocimiento de sus derechos. Así pues, los derechos civiles, el acceso a la educación pública y a la salud, y la aspiración a la justicia ecológica son todos temas en que profundizan los académicos incluidos en este volumen. Un lugar destacado se dedica a la problemática de las mujeres afroamericanas.

En la primera sección, que aborda el tema de la cultura política, **WILLIAM E. NELSON** analiza, en su artículo “Africología: política racial y la construcción de una disciplina académica en la educación superior estadounidense”, el desarrollo de los así llamados Estudios sobre Población Negra (*black studies*), a los cuales considera como una opción institucional que debería llamarse, en tanto disciplina académica, Africología. Según el autor, los Estudios sobre Población Negra deben situarse en el contexto de las fuerzas sociales, económicas, políticas y

culturales de Estados Unidos. Su transformación en “Africología” supone la cohesión y el diseño de programas que más allá de la currícula estén permeados por una visión afroamericana de la vida.

Con base en un análisis histórico de la educación superior en Estados Unidos, el autor sostiene que ésta se ha distinguido por su carácter elitista, el cual se expresa en lo que muy bien podría catalogarse como una ciencia social blanca. Es sólo a partir de los sesenta que los Estudios sobre Población Negra empiezan a constituirse como un movimiento social, cuyos antecedentes si bien pueden ubicarse incluso antes de la Guerra de Secesión, aún no ha logrado institucionalizarse en el terreno de la educación superior como una disciplina académica que diseñe programas nacionales, cuente con facultades universitarias, organice conferencias, congresos y seminarios periódicos, y publique una revista nacional. Sólo cuando se consolide el tránsito de un movimiento social a una disciplina académica, los Estudios sobre Población Negra, o mejor aún, la Africología, podrán producir conocimientos que sean capaces de ayudar con eficacia a la transformación de la condición de vida de los afroamericanos.

Al profundizar en la literatura afroamericana en su artículo “La literatura afroamericana y la dinámica de la identidad interracial”, **ELIZABETH S. WEST** nos explica cómo ya desde el siglo XVIII algunos escritores negros se preocuparon por el rescate de sus orígenes y por la construcción de una identidad africana, más que por la búsqueda de una nueva identidad propiamente afroamericana. Pero no fue sino hasta bien entrado el siglo XX que se dieron las condiciones que hicieron posible la construcción de un “yo afroamericano”, recuperando así esta minoría sus orígenes históricos y redefiniendo su nueva identidad a partir de la mezcla de diversas identidades particulares.

En su intento por definir una identidad nueva, la literatura afroamericana ha debido emprender la crítica de algunos de los patrones ideológicos más significativos de los blancos, como el individualismo y la organización social con base en jerarquías. El artículo profundiza en los aspectos mentales del inconsciente colectivo, que propician la reproducción de las relaciones de poder y debilitan, en consecuencia, la apropiación de una conciencia de liberación.

En su artículo “La cultura política en México hoy” la especialista **JACQUELINE PESCHARD** describe el proceso y la dinámica de los sig-

nificativos y trascendentales cambios que se han venido dando en las instituciones, los actores y las prácticas políticas en México durante los últimos veinte años. Profundiza, asimismo, en la importante transformación que es posible observar en el papel que juegan los medios de comunicación en lo político y en lo social, así como en la influencia que ha ejercido en esta transición política el surgimiento y consolidación de múltiples organizaciones no gubernamentales. Sin embargo, señala que aún es preciso afianzar estos cambios, para lo cual será necesario un esfuerzo importante de educación cívica que incida en la cultura política de la población, cuyo objetivo estratégico sería la transformación de las conductas con base en valores como la legalidad, la pluralidad, la tolerancia y la corresponsabilidad. Se trata, en suma, de apuntalar una cultura política democrática.

Para Peschard dos de las características más relevantes de la transición política en el campo de la cultura política lo son, sin duda, la existencia de una mayor participación política y el hecho indiscutible de que la opinión pública ha empezado a ser escuchada para la formulación de políticas públicas. Es en este sentido que argumenta que las nuevas reglas de la política deben, a través del tiempo, transformarse en prácticas políticas. Las democracias se consolidan no solamente con cambios normativos, sino que es preciso que las nuevas reglas del juego se traduzcan en conductas, actitudes y valores de la población, hasta que finalmente se conviertan en prácticas políticas. En otras palabras, resulta necesario transitar también hacia la consolidación de una cultura cívica.

El segundo apartado de la obra aborda el tema de los movimientos por los derechos civiles, así en plural, encabezados por la minoría afroamericana en Estados Unidos, sobre todo en los sesenta y setenta pero que están activos hoy en día, y por los pueblos indígenas de América Latina hasta la actualidad.

En su artículo “El movimiento por los derechos civiles y la lucha de los negros por la libertad, 1945-1968”, **ALBERT S. BROUSSARD** emprende un acucioso análisis histórico en el cual reflexiona críticamente sobre los logros y obstáculos del movimiento de los derechos civiles en Estados Unidos. Se detiene especialmente en los movimientos por la igualdad que tuvieron lugar a partir de la Segunda Guerra Mundial y que tuvieron su momento culminante en la década de los sesenta. Con

agudeza, señala cómo la lucha de los afroamericanos ha estado dirigida a conquistar la igualdad de oportunidades, problema que, según el autor, ha provocado una gran frustración en las comunidades negras de Estados Unidos, que no han visto dicha igualdad de oportunidades traducida en resultados tangibles.

Es en este sentido que Broussard profundiza en los casos legales que han sido determinantes para las conquistas del movimiento, como el *Smith vs. Allwright* de 1944 (sobre la exclusión de los negros en las elecciones primarias del Partido Demócrata) y el famoso *Brown vs. Board of Education* (acerca de la segregación en las escuelas públicas). Para concluir, Broussard insiste en que, si bien los avances han sido importantes, es preciso aspirar a obtener la igualdad en el plano de los resultados y del bienestar objetivo.

Por su parte, en el texto “Derechos civiles, Acción Afirmativa y presiones contra la diversidad: una visión afroamericana”, **AUDREY L. MATHEWS** y **RENEE J. JEFFERSON** examinan el papel que tiene el origen afroamericano en la educación y en el mercado de trabajo en los Estados Unidos, tomando en cuenta los resultados de la acción afirmativa. Los autores comienzan por reconocer la existencia de éxitos y fracasos en la agenda de los derechos civiles. Apuntan que, sin duda, la mejor estrategia para realmente terminar con los privilegios de la población blanca y la marginación de la negra es invertir en la educación de esta última. Si bien admiten que se han producido avances significativos en el campo educativo en relación con la minoría afroamericana, también denuncian que éstos no han sido suficientes. Es por ello que sostienen que es preciso impulsar la lucha por obtener aún más apoyos y mejores posibilidades en esta área fundamental si realmente se pretende transformar las condiciones de vida de la población negra estadounidense.

Los autores nos alertan sobre la necesidad de defender el esquema de la Acción Afirmativa, sobre todo ahora que ha sido cuestionado por diversos sectores de la sociedad estadounidense. La eliminación de la Acción Afirmativa constituiría, sin duda, un retroceso inadmisiblemente en relación con los derechos de las minorías.

En una interesante aproximación al pensamiento de dos de las figuras históricas más importantes y famosas del movimiento por los derechos civiles, el investigador **FINNIE D. COLEMAN** analiza sus res-

pectivas posturas sobre la violencia como método de lucha social. En efecto, en su artículo “El cambio en las ideologías: una (re)valoración contemporánea de Martin Luther King Jr. y Malcolm X”, Coleman se enfrenta sin prejuicios y con espíritu crítico al papel que ambos luchadores asignaban a la violencia como herramienta de cambio social. Es muy conocido que el reverendo Luther King mantuvo siempre una postura no violenta, mientras que Malcolm X apostó por la lucha armada. No obstante ello, lo importante es indagar, sostiene Coleman, sobre los orígenes de la violencia racial en Estados Unidos, un fenómeno que trasciende el ámbito de la lucha política y que en muchas ocasiones se asocia con los grupos menos privilegiados. Entre las principales conclusiones del autor podemos destacar su posición de que la violencia no es más que una manifestación de problemas más profundos. A la violencia es preciso enfrentarla como un fenómeno complejo que requiere de un pensamiento crítico. Lo contrario sería simplificar un problema social en el que interviene una amplia gama de factores.

La lucha por los derechos humanos y civiles ha sido por mucho tiempo una de las principales banderas de los pueblos originarios en América Latina. Toca a uno de los más importantes científicos sociales en el mundo en el área de estudio de las minorías indígenas, **RODOLFO STAVENHAGEN**, reflexionar sobre este tema. En el texto “Los pueblos indígenas y los derechos humanos en América Latina” el autor traza las líneas históricas de la discriminación de los indígenas desde la llegada de los europeos a América. Sostiene que en el proceso de construcción de las naciones latinoamericanas nunca se consideró la inclusión de los valores no occidentales, de los valores de los indígenas, entre otras causas debido a la extrapolación de las ideas liberales como los valores universales y a la imposición hegemónica y acrítica de las creencias occidentales a los pueblos conquistados. No fue sino hasta mucho tiempo después que se concibieron e instrumentaron las primeras políticas orientadas a que los indígenas fueran asimilados a la cultura dominante. Según Stavenhagen, si bien la globalización y el neoliberalismo han afectado económicamente y en sus condiciones de vida a los pueblos indígenas, también gracias a ella recientemente sus organizaciones han adquirido relevancia y reconocimiento internacionales.

El tercer apartado incluye tres colaboraciones sobre el importante tema de la relación de la minoría afroamericana con el sistema de educación pública en Estados Unidos.

En su artículo “Los afroamericanos en la educación pública: tendencias y problemas”, **LA VERNE YOUNG-HAWKINS** pone el dedo en la llaga al demostrar que casi un tercio de la población estadounidense está compuesta por minorías sin acceso a una educación pública de calidad. El problema no es menor, pues no sólo pone en riesgo la estabilidad política y social de Estados Unidos, sino que en el largo plazo podría incluso comprometer su viabilidad como nación. Young-Hawkins plantea como tarea prioritaria de los estudiosos de la minoría afroamericana la investigación y la profundización sobre los factores socioeconómicos que inciden en el bajo rendimiento en la escuela, un asunto que afecta sobre todo a las niñas, niños y jóvenes pertenecientes a los grupos minoritarios. Sostiene que es impostergable el diseño y aplicación de una estrategia educativa que contemple programas de cooperación en los cuales trabajen conjuntamente la escuela y la familia. Propone, asimismo, un acercamiento multidisciplinario y más comprehensivo al problema de la educación de las minorías que se proponga, sobre todo, apuntalar el desempeño escolar de los afroamericanos y otras minorías. Ésta será, según él, la única manera de conseguir los verdaderos avances que se requieren para alcanzar una mayor igualdad.

En un espléndido trabajo sobre bibliotecas universitarias, “Evaluación de la incorporación de iniciativas de diversidad en universidades y en la biblioteca académica como lugar de trabajo”, **JOHNNIE-QUE B. LOVE** resalta la necesidad de que la diversidad social se refleje en las bibliotecas y de que sea valorada en toda su importancia. La selección de los bibliotecarios y de los materiales bibliográficos y hemerográficos se debe realizar conforme a la comprensión de que los Estados Unidos son una sociedad étnicamente plural y que los distintos grupos deben de ser capaces de recuperar sus historias particulares en todas las bibliotecas, una práctica que desafortunadamente aún no se ha extendido ni valorado adecuadamente en la mayoría de los centros de educación superior estadounidenses, pero que resulta indispensable en la construcción de una sociedad igualitaria.

Love postula que para lograr el objetivo de contar con bibliotecas académicas que realmente contemplen la diversidad histórica y cultu-

ral del país es necesario diseñar e instrumentar mecanismos de evaluación que, más allá de la selección de materiales y de las “cuotas”, consigan implantar una verdadera conciencia de la diversidad.

Basados en estudios anteriores y en su propia investigación de campo, los autores **JOYCE A. STRAWSER, JAMES C. FLAGG** y **SARAH A. HOLMES** presentaron un original trabajo cuyo objetivo último es demostrar la influencia inequívoca del origen étnico y el género en la satisfacción en el trabajo. En efecto, en el artículo “La satisfacción en el trabajo docente de los contadores negros” encontraron que son los varones negros quienes mayor satisfacción encuentran en su actividad laboral, sobre todo en las áreas académica y de la contabilidad. Los autores subrayan la importancia de brindar un reconocimiento público a los académicos afroamericanos por su muy importante contribución en las áreas en las cuales se desempeñan. Si bien todavía son relativamente pocos en relación con sus compañeros blancos, el reconocimiento público serviría para mantener en ascenso la curva de la diversidad étnica en el trabajo académico y, por supuesto, para seguir promoviéndola.

En el cuarto apartado de la obra, se aborda el tema del desigual acceso a la salud en las sociedades estadounidense y mexicana, una circunstancia que afecta a toda la población de recursos económicos escasos, pero sobre todo a las minorías étnicas.

JEFFREY J. GUIDRY se aboca, en “Valoración del impacto cultural de los materiales impresos acerca del cáncer dirigidos a afroamericanos”, a analizar las publicaciones de información sobre y educación para el cáncer dirigidas a esta minoría en Estados Unidos, sobre todo por tratarse esta enfermedad cuyos índices de incidencia y morbilidad son sustancialmente mayores entre los afroamericanos que en cualquier otro grupo minoritario. Entre sus principales hallazgos podemos destacar la muy limitada efectividad de este material, debida sobre todo a la casi absoluta carencia de un discurso con sensibilidad cultural. Es preciso, señala Guidry, realizar un esfuerzo significativo para que estos materiales incluyan un lenguaje y contemplen contenidos sensibles a la diversidad cultural si realmente pretenden tener impacto. Se trata de producir literatura médica culturalmente dirigida, que contemple las condiciones históricas y socioculturales de los grupos étnicos a quienes se dirige.

En un análisis sobre “La atención a la salud de la población no asegurada en México”, **DAVID MOCTEZUMA** plantea que si bien en México

se han producido notables avances en materia de salud, no por ello debemos ignorar que aún existen grandes rezagos. Además de las enfermedades propias de los países pobres que no se han podido erradicar, existen como problema de salud pública aquellas que caracterizan a los países desarrollados. Propone como medida estratégica urgente una mayor descentralización de los servicios de salud en un contexto federalista, lo cual sin duda promovería mayores logros en esta área. Son finalmente las autoridades locales las que mejor conocen las necesidades de la población en la materia.

Por otra parte, Moctezuma cuestiona el actual sistema de salud pública en México, que establece una separación entre población asegurada (Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [IMSS, ISSSTE]) y población abierta (Secretaría de Salud). La coordinación entre ambos subsistemas se ha dificultado severamente, según el autor, al crearse un sistema de salud segmentado.

El único artículo del quinto apartado se dedica al tema del medio ambiente. El doctor **MITCHELL F. RICE**, denuncia en él que son la población de bajos ingresos y las minorías las que más sufren las consecuencias del deterioro ambiental. Es por ello que en su texto “Justicia ecológica y la comunidad negra en Estados Unidos” propone como fundamental la tarea de avanzar hacia lo que denomina la “justicia ambiental”, la cual supondría desde luego una concepción más amplia de lo que en la actualidad se entiende por derechos civiles. A través de la justicia ambiental sería posible minimizar los riesgos de estas comunidades en la materia. Los impactos del deterioro ambiental desafortunadamente no se reparten en forma equilibrada, sino que sus efectos se recrudecen en las zonas donde habitan los grupos menos privilegiados de la sociedad.

Sin duda uno de los temas que día a día adquieren mayor relevancia en el mundo entero es el del movimiento feminista. Es por ello que el último apartado se ha dedicado al papel que han desempeñado y aún juegan las mujeres en los movimientos afroamericano e hispano de los Estados Unidos.

En el artículo “Divas revolucionarias: feminismo negro, de los años sesenta hasta nuestros días”, **KIMBERLY N. BROWN** profundiza en el peculiar discurso y en la permanente acción de un grupo que experi-

menta lo que muy bien podría definirse como una doble discriminación: las mujeres afroamericanas. Su lucha es por ser afroamericanas con dignidad, pero también por ser mujeres con dignidad. Es decir, Brown se refiere concretamente al feminismo de las mujeres negras, para lo cual emprende un acucioso análisis sobre las diferencias que se expresan al interior del movimiento. Es en este último sentido que el artículo destaca las importantes contribuciones de las mujeres, tanto de las que se agruparon alrededor de la corriente que fue conocida como “mujerismo” como de aquellas que lo hicieron bajo el membrete de feminismo Crítico de Raza.

Otro interesante tema que aborda la autora es el de la asignación de papeles políticos a las mujeres durante el movimiento de liberación negra de los sesenta. Con base en la revisión de varios textos producidos en la época nos muestra como las mujeres negras que se constituían como jefas de familia reproducían el mundo de la opresión masculina. Una contribución importante de este texto es su detallado estudio sobre la crítica social que significan el blues, el rap y el hip hop.

El libro cierra con un artículo de **JUDY FLAKES NWACHIE**, “Mujeres afroamericanas: administradoras de los *colleges* comunitarios. Iniciativas políticas federales-estatales”, quien realiza una investigación sobre las políticas federales y estatales relacionadas con la obtención de representación de las administradoras negras e hispanas en tareas ejecutivas en los *colleges* comunitarios. Concluye que aunque hay una mayor presencia de afroamericanos en estos niveles ejecutivos que en el pasado, la exigencia de doctorados limita avances en el área.

Al examinar el caso de las mujeres hispanas y negras en puestos administrativos en *colleges* comunitarios públicos encuentra que a pesar de que ha habido un intento por apoyar a mujeres de minorías para ocupar puestos administrativos, éstas generalmente todavía no llegan a ocupar los puestos altos de toma de decisión.

La presente obra representa un esfuerzo por poner sobre la mesa algunos de los grandes problemas a que se enfrentan dos importantes minorías en sus respectivas sociedades. Si bien es cierto que mucho se ha avanzado en la construcción de una cultura política multicultural tanto en Estados Unidos como en México, que reconozca las diferencias culturales e históricas de estas minorías, también lo es que

es aún mucho lo que falta por avanzar en materia de igualdad y de protección de derechos de estos grupos. Muchos son aún los obstáculos a los que todavía se enfrentan las minorías para lograr su pleno reconocimiento como culturas con tradiciones y condiciones diferentes. Este libro pretende coadyuvar a una mayor difusión y comprensión de sus problemas con la finalidad última de que estos conocimientos sirvan para lograr sociedades más justas e igualitarias.

Paz Consuelo Márquez-Padilla

Directora del Centro de Investigaciones sobre América
del Norte de la Universidad Nacional Autónoma de México

Esas montañas deberían ser nuestras: una introducción a los estudios afroamericanos

Bárbara Driscoll de Alvarado

“Esas montañas deberían ser nuestras” es un verso del poema “Golgotha is a mountain” escrito por el poeta Arna Bontemps, protagonista importante del Renacimiento de Harlem,¹ el cual ilustra el proceso de adquisición de poder (*empowerment*) de los afroamericanos en Estados Unidos. Bontemps construye una metáfora a partir de la imagen de labriegos que trabajan los terrenos alrededor de una montaña cuyo legítimo deseo es tomar posesión de ella como recompensa a sus esfuerzos y como forma de acceder a sus recursos. La metáfora se entiende en términos de los proyectos, movimientos sociales, culturales y políticos de una plétora de organizaciones para lograr la igualdad de los afroamericanos, quienes desde su llegada a Virginia a principios del siglo xvii y hasta el siglo xxi, en condiciones legales muy singulares, en particular la de esclavitud, han contribuido y todavía contribuyen a la construcción de montañas por todo Estados Unidos, aunque no siempre logran tomar posesión de ellas.

Las contribuciones literarias de Bontemps constituyen la última oleada del Renacimiento de Harlem, es decir, alrededor de 1930;

¹ El Renacimiento de Harlem (Harlem Renaissance) fue un movimiento cultural en la colonia afroamericana de Harlem, en Nueva York, que tuvo lugar a partir de 1917 y se prolongó hasta principios de la década de los años treinta. Conocido originalmente como The New Negro Movement, se inició con la organización de reuniones para hablar sobre literatura en diversos puntos a lo largo de toda la ciudad de Nueva York y posteriormente se expandió hasta incluir otras manifestaciones culturales, como la poesía y la danza. Se generó en parte por apoyo de la misma elite afroamericana y la notable migración de esta comunidad hacia el norte durante y después de la Primera Guerra Mundial.

pero, gracias a que tuvo una larga vida (murió en 1973), siguió haciendo aportaciones durante buena parte del siglo xx. Él alcanzó a presenciar algunos cambios concretos que se lograron por medio de muchos esfuerzos en la comunidad afroamericana. De hecho, este poema en particular capta muy bien el espíritu de las luchas que aglutinaron a todos los diversos grupos de la comunidad afroamericana para lograr y consolidar los derechos que les corresponden en los campos político, social, económico y cultural. Elegí este verso para el título de la introducción como manera de reconocer la riqueza cultural de la comunidad afroamericana y de escuchar sus voces.

Aunque sería imposible explorar en detalle todas las organizaciones culturales, sociales, políticas y económicas y todos los movimientos afroamericanos del siglo xx, un breve resumen de algunas de las corrientes principales de los estudios afroamericanos serviría como introducción para comprender la importancia de esta población en Estados Unidos y para apreciar la evolución de dichos estudios. En los albores del siglo xxi, nos encontramos con que el análisis académico formal al respecto, realizado por afroamericanos y por otros grupos, cuenta con más de un siglo y contribuye a la transcendencia de los estudios académicos en Estados Unidos. Además, la enorme variedad de las aportaciones de los estudiosos afroamericanos y de otros sobre esta comunidad establece parámetros para entender los problemas, los retos y los logros no solamente de la población negra sino también de otros grupos minoritarios.

LA NOMENCLATURA

Actualmente, el término que más se usa en los medios y en muchos círculos académicos de Estados Unidos para referirse a la población negra de ese país es afroamericano (*African American*), el cual es producto de muchas décadas de discusión pública, debates y sobre todo de una evolución del pensamiento afroamericano sobre su identidad, sus raíces y su futuro. Como concepto, el término constituye un esfuerzo consciente por reconocer abiertamente sus nexos con África, así como sus experiencias históricas en Estados Unidos y la intersección de éstas. No obstante, sería apropiado enfatizar que el uso

del término afroamericano surge de muchos procesos políticos, sociales, regionales y nacionales en la última generación de pensadores, académicos y políticos.

En la presente compilación de artículos escritos en su mayor parte por académicos afroamericanos, se usa una serie de etiquetas para referirse a esa población, las cuales varían según la perspectiva y el estilo del autor, el objeto de estudio y el énfasis que se quiere dar al escrito. Aunque se han hecho muchos esfuerzos en este volumen para que éstas queden traducidas de la mejor manera, lo cierto es que muchas contienen una carga política particular para la cultura política estadounidense y para las comunidades minoritarias que no se expresa fácilmente en español. Así, se ha incluido en algunos puntos del texto el término en inglés para que el lector tenga la mayor información posible.

De hecho, un recuento histórico de la nomenclatura usada de manera más común en el siglo xx refleja la evolución de la comunidad misma, la forma en que ellos se ven y cómo la sociedad estadounidense los ve. En las primeras décadas del siglo, se utilizó mucho el término *negro*, al interior y al exterior de la comunidad, para referirse a los esclavos del sur ya liberados, a sus hijos y a los afroamericanos libres del norte. Por otra parte, los blancos cultos usaron el término *colored* (de color) como manera educada y cortés para referirse a ellos. Hasta mediados del siglo, *negro* y *colored* fueron las formas positivas más frecuentes que designaron a los afroamericanos.²

No obstante, la explosión del movimiento negro (Black Movement) en la turbulenta década de los sesenta modificó marcadamente la nomenclatura utilizada para designar a los afroamericanos dentro y fuera del grupo. El movimiento negro deliberadamente se apropió la palabra *black*, un término que los blancos habían usado frecuentemente con implicaciones negativas y ocasionalmente algunos nacionalistas negros como un intento positivo, como símbolo de orgullo. Aunque no todos los afroamericanos usaron *black* inmediatamente, con el tiempo cada vez más acudieron a él como manera de autodenomi-

² Se debe mencionar que existen y siempre han existido una plétora de términos peyorativos referentes a varios aspectos de la colonia afroamericana, algunos muy fuertes. Sin embargo, nuestro propósito aquí es más bien un acercamiento a lo que es el estudio académico y en menor grado a las expresiones culturales, que no utilizan esos términos.

narse, e incluso la sociedad estadounidense ha llegado a utilizarlo sin mayor consecuencia; hoy es tan común que ni siquiera se asocia la palabra con la militancia.

Sin embargo, la evolución del pensamiento afroamericano tendió hacia una nueva valoración de la herencia que como grupo recibieron de sus antepasados africanos. Algunos académicos plantearon que se pusiera más énfasis en los estudios de África como manera de entender su realidad y los problemas consecuentes. Así, surgió la etiqueta afroamericano, un término muy común en esos primeros momentos del siglo *xxi*.

Incluyo esta discusión de las etiquetas usadas para designar a la comunidad afroamericana —corta y por cierto incompleta— por dos razones: los autores que participan en esta obra utilizan muchas variantes de los términos y por ello intento explicar algunos conceptos. Además, reconozco que no existe mucho material publicado en México en español sobre la comunidad afroamericana, por lo que pienso conveniente dar una explicación, aunque breve, para que el lector tenga un panorama más completo de la obra.

EL MOVIMIENTO DE LOS DERECHOS POLÍTICOS

Si intentamos identificar un elemento que caracterice todos los esfuerzos individuales y colectivos de la comunidad afroamericana durante el siglo *xx*, éste sería avanzar y ejercer los derechos políticos. A principios del siglo *xx*, las enmiendas a la Constitución que se realizaron después de la Guerra Civil garantizaron en teoría que los afroamericanos gozaran de todos los derechos políticos correspondientes a la ciudadanía estadounidense. Sin embargo, en realidad, los estados sureños y, en menor grado, los nortños no respetaron las resoluciones tomadas e impusieron fuertes obstáculos legales que provocaron que la comunidad afroamericana no pudiera ejercer los derechos políticos que debe gozar un ciudadano estadounidense. En consecuencia, la lucha predominante de las organizaciones no gubernamentales, las acciones colectivas y los movimientos sociopolíticos que surgieron de las comunidades afroamericanas en todas las regiones de Estados Unidos durante todo el siglo *xx* fue, y todavía es,

restaurar y garantizar la gama completa de los derechos políticos que otorgan los estados y el gobierno federal. Se pensaba y todavía se piensa dentro del liderazgo afroamericano que el pleno ejercicio de los derechos políticos abriría el camino para lograr un desarrollo económico amplio local y regional que abarcaría a todos los diversos grupos negros.

Aunque la organización activista más famosa, la Asociación Nacional para el Progreso de la Gente de Color (National Association for the Advancement of Colored People, NAACP), fundada en 1909 por intelectuales negros y blancos y que está asociada, con razón, con la mayoría de las actividades de protesta durante todo el siglo, no surgió de la comunidad afroamericana; sino que se organizó en el norte con el apoyo de elites negras y blancas, con el transcurso del tiempo involucró a un mayor número de afroamericanos.

Lo que constituyó la base de los movimientos sociales y políticos más importantes del siglo xx fueron las Iglesias afroamericanas; muchos sociólogos consideran, incluso, que son la institución más importante para la sociedad afroamericana. Éstas proporcionan una organización social amplia que incluye a muchos sectores de la comunidad local, así como un liderazgo capacitado y económicamente independiente por medio del clero, una base financiera bien organizada y autónoma y lugares que se prestan para reuniones privadas. Además, la Iglesia es una institución social muy presente en las zonas rurales, los pueblos y los centros urbanos que ayuda a sus miembros a salir de muchos problemas, desde los retos prácticos de la vida cotidiana hasta fomentar la cultura.

De la base institucional de las Iglesias afroamericanas y de otras organizaciones comunitarias, surgieron las redes y el liderazgo que impulsaron y sostuvieron el famoso movimiento de derechos civiles durante las décadas de su apogeo, desde la publicación del fallo de la Suprema Corte *Brown vs. Board of Education* en 1954 hasta 1970. La mayoría de los estudiosos fija ese fallo como el momento en que surge el movimiento por su efecto de esclarecer, después de tantos años de lucha, que no era aceptable la segregación que se impuso en tantos sitios del sur de Estados Unidos. Si bien muchos individuos y organizaciones afroamericanos habían luchado desde los primeros años del siglo para desafiar a la sociedad estadounidense, fue *Brown vs.*

Board of Education lo que generó un desarrollo acelerado de acciones colectivas, actos de desobediencia civil, alianzas de todos tipos y discursos públicos que buscaban el cambio social. Debo mencionar que el caso legal que resultó en *Brown* fue iniciado y presentado por el departamento legal de la NAACP.³

Además de reforzar a las organizaciones no gubernamentales y sus actividades, el movimiento de derechos civiles propició el establecimiento de una plétora de asociaciones y alianzas para promover la agenda de los derechos civiles. En 1957, se fundó la Conferencia Sureña de Liderazgo Cristiano (Southern Christian Leadership Conference, SCLC) en Atlanta, la cual unió la tradición afroamericana de la política de protesta y las participaciones de líderes comunitarios como clero y miembros de la NAACP. Pero no solamente la SCLC llegó a establecer una presencia política nacional significativa, sino que funcionó como un grupo paraguas para fomentar la comunicación entre protestas y movimientos locales y promover la colaboración regional.⁴

Incluso, el primer presidente de la SCLC, el reverendo Martin Luther King Jr., utilizó su posición para apoyar a las organizaciones y movimientos locales y para cimentar relaciones sociales y políticas entre ellos. Es decir, el liderazgo de King combinó una personalidad carismática, los recursos institucionales de la NAACP y de la SCLC, una nueva interpretación más militante de la Iglesia negra y del SCLC, y la tradición afroamericana de protesta. A finales de los cincuenta, inauguró las actividades de la SCLC, como la organización pionera del movimiento de derechos civiles, con el objetivo de conseguir todos los derechos de la ciudadanía estadounidense, como votar y participar en todos los aspectos del sistema político por medio de cambios legales y judiciales. De hecho, no es coincidencia que King sea considerado el líder afroamericano más reconocido del siglo.

Durante los mismos años, la otra entidad importante de derechos civiles, el Congreso por la Igualdad Racial (Congress on Racial Equality,

³ El abogado empleado por la NAACP para litigar en la Suprema Corte fue Thurgood Marshall, quien posteriormente sería nombrado el primer juez afroamericano de la Suprema Corte.

⁴ Ejemplos son la Asociación para el Progreso de Montgomery (*Montgomery Improvement Association*), el Movimiento Cristiano por los Derechos Humanos de Alabama (*Alabama Christian Movement for Human Rights*), y el Consejo Intercívico (*Inter Civic Council*).

CORE),⁵ empezó a organizar actividades políticas en el sur. Con mucho éxito, el CORE colaboró con la SCLC en los pueblos sureños utilizando los fondos que consiguió en el norte, gracias a la difusión de los discursos del reverendo King. Aunque el CORE no era una organización religiosa apoyó las actividades de protesta pacífica del clero afroamericano.⁶

En 1960, empezó la etapa más conocida del movimiento de derechos civiles que se caracterizó por protestas menos pacíficas, las cuales en ocasiones provocaron cierta violencia. Algunos grupos de estudiantes afroamericanos protestaron por la segregación en lugares públicos sureños sentándose en bares de restaurantes designados explícitamente para los blancos. Los primeros plantones (*sit-ins*) ocurrieron en febrero de 1960 en Carolina del Norte y, después gracias a las redes establecidas por la NAACP, la SCLC y el CORE, esta forma de protesta se extendió a casi todos los estados del sur. El reconocido éxito de los plantones para provocar cambios sociales a nivel local y regional mostró que este tipo de estrategia produjo más resultados concretos que otras propuestas que pasarían lentamente por las cortes. Además, estas formas de protesta involucraron a cada vez más individuos y grupos organizados, lo cual resultó en un mayor apoyo para el movimiento de derechos civiles dentro y fuera de la comunidad afroamericana.

La participación activa de los estudiantes afroamericanos de preparatoria y de universidad en la organización y la realización de los plantones crearon una base de fuerza política de mucha utilidad para el movimiento de derechos civiles. Aunque existió la posibilidad de que se integraran a una organización ya importante, muchos estudiantes mejor pensaron establecer su espacio para desarrollar sus propias agendas. En 1960, se fundó el Comité Coordinador de Estudiantes No Violentos (Student Nonviolent Coordinating Committee, SNCC) con el objeto de enfocar las actividades en la acción directa, como los plantones y otros actos que desafiaron directamente el sistema de segregación. El SNCC no tenía un liderazgo centralizado como sucedía con otras organizaciones del movimiento de derechos civiles, sino que dependió de fomentar el liderazgo y las políticas locales.

⁵ El CORE fue una organización fundada en el norte que buscaba el cambio social por medio de alianzas entre los afroamericanos y los blancos liberales.

⁶ Véase Aldon D. Morris, *The Origins of the Civil Rights Movement: Black Communities Organizing for Change* (Nueva York: Free Press, 1984).

Los éxitos del SNCC en la realización de actos de protesta generaron interés y colaboración con el nuevo movimiento estudiantil estadounidense. De hecho, fueron los estudiantes afroamericanos ya organizados los que mostraron el potencial de la protesta directa no violenta a toda la sociedad estadounidense. No fue coincidencia que el SNCC sirviera como precedente para la organización estudiantil más importante de la década de los sesenta, Estudiantes para una Sociedad Democrática (Students for a Democratic Society, SDS). Este vínculo tan importante del SNCC con el movimiento estudiantil anglo fue una prueba, entre muchas, de la transcendencia del movimiento de derechos civiles para Estados Unidos.

La SNCC colaboró con otros grupos (CORE y SCLC, entre otros) para organizar las famosas *freedom rides* por el sur en los primeros años de los sesenta como otra forma de protesta para desafiar directamente el sistema de segregación. Esto culminó en los sucesos violentos del verano de 1964, cuando tres luchadores por los derechos civiles fueron asesinados en el estado de Misisipi. Sin embargo, la energía política generada por las *freedom rides* despertó gran apoyo entre la comunidad afroamericana y los liberales anglos, y generó desprecio y resistencia entre la sociedad blanca tradicional del sur. De igual manera, involucró al gobierno federal y forzó la aprobación de una ley en 1964 que reconoció los derechos civiles de las minorías, la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Tal vez el movimiento de derechos civiles, como lo he descrito, encontró su expresión pública más importante en la famosa Marcha a Washington en 1963. Originalmente, ésta se concibió como una protesta por la falta de oportunidades económicas para los afroamericanos, pero se convirtió en un mitin enorme de apoyo a los derechos civiles y específicamente a la mencionada legislación.

Aunque no logró todo lo que pretendía, el movimiento de derechos civiles cambió permanentemente la cultura política de Estados Unidos, afectó todo el sistema de segregación del sur al garantizar la libertad de acción de los afroamericanos y sus derechos políticos básicos como ciudadanos. Además, el movimiento de derechos civiles modificó las reglas de cómo se hace la política en Estados Unidos por el desarrollo de las tácticas y técnicas de organización que lograron abrir posibilidades para cualquier grupo minoritario de entrar

en el sistema político. Más concretamente, por ejemplo, hacia 1980, ciudades como Birmingham en Alabama y Atlanta en Georgia tenían alcaldes afroamericanos, lo cual fue resultado directo del movimiento de derechos civiles. Asimismo, por primera vez desde el principio de la república estadounidense el movimiento de derechos civiles creó un diagrama factible de la acción directa como camino al cambio social, el cual han usado muchos grupos, como son las mujeres, los indígenas, los chicanos, los puertorriqueños y los homosexuales.

Muchas organizaciones de derechos civiles, activas durante el apogeo del movimiento, continúan actualmente sus luchas, las cuales son cada vez más incluyentes para definir y conseguir los derechos políticos para todos los grupos minoritarios. Incluso, estas organizaciones de derechos civiles establecen aún alianzas entre ellas y a veces con otras organizaciones no lucrativas para pugnar por cambios en muchos campos, por ejemplo, en la libertad de expresión, en el libre acceso a la información, entre muchos otros. Sin embargo, el movimiento de derechos civiles dejó una huella indeleble en el paisaje político y social de Estados Unidos; logró que el sistema político estadounidense se volviera más democrático, tanto en forma como en sustancia. Se crearon más instancias formales en todos los niveles del gobierno en donde los afroamericanos y todos los ciudadanos pueden participar en la toma de decisiones. Además, la confianza y el apoyo que generó el movimiento reforzó las actividades de muchas organizaciones no gubernamentales y propició la participación de cada vez más ciudadanos en el sistema político estadounidense.

EL NACIONALISMO AFROAMERICANO

Paralela a la lucha por lograr el reconocimiento de los derechos políticos se ha dado una serie de movimientos, así como la constitución de organizaciones nacionales y regionales durante todo el siglo xx, cuyos objetivos son promover el nacionalismo afroamericano (*black nationalism*) como una postura alternativa de los problemas y posibilidades de desarrollo de esta comunidad. Aunque a corto plazo los grupos más moderados no siempre han tenido éxito, los discursos de los nacionalistas presentan otra visión e influyen mucho en las tenden-

cias políticas y sociales a largo plazo. Estos grupos y sus líderes han presentado una visión de los afroamericanos que enfatiza el hecho de que sus logros y sus posibilidades de superación surgen de sus propios esfuerzos y recursos, y no de la sociedad estadounidense en general. Algunas corrientes extremistas del nacionalismo afroamericano incluso proponen una separación física de la sociedad estadounidense blanca. En este contexto, se debe mencionar la vida y el extraordinario trabajo de W.E.B. DuBois, un intelectual afroamericano considerado como una figura predominante, no sólo para su comunidad sino para toda la sociedad estadounidense. DuBois nació en Boston y estudió en Harvard y en Berlín. En su obra más famosa, *The Souls of Black Folk*, hizo un recuento de las experiencias de los afroamericanos después de su liberación de la esclavitud y rechazó la postura acomodaticia de Booker T. Washington y de otros, quienes no cuestionaron la estructura básica de Estados Unidos. Incluso, renunció a su ciudadanía estadounidense para ir a vivir a Ghana, como estrategia para apoyar el panafricanismo.⁷

Aunque el tono de estos discursos políticos nacionalistas varía mucho, su hilo conductor es el deseo de las comunidades afroamericanas de determinar su propio futuro, según las prioridades establecidas en los barrios. Todas las variantes de este nacionalismo ponen énfasis en el valor de las organizaciones y los movimientos propios de la población afroamericana, los cuales no buscan modelos o apoyos externos. Muchos grupos promueven la idea del desarrollo de la economía de barrio para crear empleos y otros recursos para la comunidad, en vez de fomentar programas de desarrollo con fondos del sector público e impulsan estrategias como la fundación de escuelas particulares y el establecimiento de pequeños negocios locales.

Quizás la variante más reconocida hoy en día del nacionalismo afroamericano en Estados Unidos es la que desarrolla el movimiento negro⁸ durante las décadas de los sesenta y los setenta. Este movimiento surgió parcialmente como consecuencia del de derechos civiles

⁷ W.E.B. DuBois y Elbert W.E.B. DuBois, *The Souls of Black Folk*, introd. de Donald B. Wilson (Nueva York: Penguin, 1996).

⁸ William L. van Deburg presenta un resumen del movimiento negro en *New Day in Babylon: The Black Power Movement and American Culture* (Chicago: University of Chicago Press, 1993).

del que ya hemos hablado, en particular se constituyó con algunos grupos afroamericanos que no quedaron satisfechos con la dirección, los logros y el tono de aquél. Les importaba mucho la tradición del nacionalismo dentro de la comunidad afroamericana y su potencial para ver a Estados Unidos desde una óptica más crítica. Surgieron otros movimientos radicales y militantes durante el mismo periodo,⁹ pero la agenda afroamericana mostró una orientación particular, lo cual afectó no solamente las agendas políticas de la comunidad misma, sino a los grupos afroamericanos más moderados y a la sociedad estadounidense en general.

La SNCC sirvió como puente entre el movimiento de derechos civiles y el movimiento negro. Al fundarse en 1960 y durante sus primeros años, blancos y afroamericanos participaron en las actividades del grupo. Sin embargo, en 1966, con el liderazgo de Stokely Carmichael (posteriormente conocido como Kwame Ture), los blancos fueron expulsados del SNCC y la organización buscó abiertamente el poder político para la comunidad afroamericana.

Además, los líderes del CORE decidieron en 1968 expulsar a los miembros blancos para consolidar su cada vez más importante proyecto de organizar a las comunidades afroamericanas.¹⁰ Su director, Roy Innis, consideró que el objetivo del CORE debía ser la separación total de los blancos estadounidenses. Sus planteamientos se concentraron en un nacionalismo económico, el control de la comunidad y en un nuevo contrato social que tendrían como resultado un reacomodo radical del capitalismo estadounidense.

Dentro del movimiento negro se pensó que era necesario ampliar y fortalecer una base política afroamericana para avanzar hacia una agenda más diversificada. Muchos grupos insistieron, por ejemplo, en que el sector público (los gobiernos federal, estatal y local) invirtiera más fondos en los barrios afroamericanos a fin de crear más

⁹ Me refiero a los movimientos chicanos, feminista, puertorriqueño y gay. Además, el movimiento de los indígenas (American Indian Movement, AIM) presentó una visión drásticamente distinta de la llegada de los europeos a lo que es ahora Estados Unidos.

¹⁰ El *New York Times* publicó el 5 de agosto de 1966 un bando del SNCC en donde se justifica la expulsión de los blancos y la reorientación de la agenda de la organización. Se buscó un cambio radical en la sociedad estadounidense para forzar a todos los ciudadanos a examinar los orígenes del racismo dentro de la sociedad. Sostenían que la relación de los blancos con los afroamericanos era una relación de colonizadores y colonizados.

opciones económicas, políticas y sociales para sus habitantes. Estos argumentos tuvieron gran impacto durante los años sesenta, porque muchos funcionarios reconocieron que el sector público no había respondido a las necesidades de los afroamericanos. El combate contra la pobreza emprendido por el presidente Lyndon Baines Johnson fue una muestra de que la presidencia aceptaba el desafío. Así, durante las décadas de los sesenta y los setenta, el gobierno federal estableció muchos programas sociales.

La educación a todos los niveles se convirtió en asunto fundamental para el movimiento negro. Muy pronto, muchas universidades en todo Estados Unidos fundaron programas de Estudios sobre Población Negra (*Black Studies*), dedicados a la docencia y la investigación. Se desarrollaron carreras de estos programas en las que el estudiante tomaría cursos y seminarios de demografía, ciencia política, liderazgo y literatura, entre muchos otros, poniendo énfasis en la población afroamericana. Además, se habló insistentemente sobre el fracaso de las escuelas públicas en cuanto al proceso de educar a los niños afroamericanos de una manera sana y positiva.¹¹

La Iglesia afroamericana también respondió al nuevo discurso del movimiento negro. El clero de esta comunidad utilizó algunos conceptos del movimiento para fomentar una mayor discusión interna sobre el presente y el futuro de los afroamericanos. Un grupo integrado por eclesiásticos y laicos estableció en 1966 el Comité Nacional del Clero Negro (National Committee of Black Churchmen), con el propósito de desafiar a las Iglesias blancas que conservaban muchas de las prácticas que segregaron a los afroamericanos. Esta nueva agenda unió al movimiento negro con la larga tradición de la Iglesia afroamericana.

Ninguna introducción al nacionalismo afroamericano contemporáneo sería válida sin mencionar a la comunidad religiosa Nación del Islam (*Nation of Islam*), a cuyos miembros se conoce en Estados Unidos como musulmanes negros (*Black Muslims*). Se fundó en la dé-

¹¹ Aunque no cabe en el presente trabajo una discusión exhaustiva sobre la educación de los afroamericanos, es importante señalar que desde fines del siglo XIX ha existido en el sur de Estados Unidos una red de universidades públicas destinadas a ellos. Conocidas como los *Black Land Grant Colleges*, han sido determinantes para formar profesionistas, maestros y médicos. Paralelamente, se fundaron algunas universidades privadas, como Howard University en Washington, D.C.

cada de los años treinta en Detroit como una manera para liberar a los afroamericanos de los “demonios” blancos y de la opresión supuestamente generada por el cristianismo, por ser una religión blanca. En 1935, Elijah Muhammad se convirtió en su líder, estableció las estrictas reglas de vida personal que debían regirlos y dominó el grupo hasta su muerte en 1975. Fue gracias a Muhammad y al apoyo brindado por la organización lo que generó el liderazgo del famoso radical afroamericano Malcolm X, quien en 1964 abandonó la Nación del Islam por un grave desacuerdo con Muhammad, y fue asesinado el año siguiente.

El hijo de Muhammad se convirtió en el líder formal de la comunidad religiosa, aunque su intención de convertir al grupo en una secta tradicional del Islam molestó a muchos seguidores. Con el tiempo, se separaron muchas facciones que no estaban de acuerdo con esta estrategia, a veces usando el mismo nombre de Nación del Islam. La facción más famosa tiene como dirigente a Louis Farrakhan, una controversial figura pública por sus posturas radicales. Sin embargo, su carisma y su bien articulado mensaje de adquisición de poder por méritos propios (*self-empowerment*) para los afroamericanos le ha abierto muchos espacios en los discursos presentados en los foros de Estados Unidos.

No obstante, quizás el grupo que más se asocia con el movimiento negro es el Partido de los Panteras Negras (Black Panther Party), una reconocida organización que no sólo ha tenido influencia sobre los afroamericanos sino que estableció los parámetros de lo que debe ser la agenda revolucionaria en Estados Unidos. Éste fue el grupo revolucionario que ha logrado consolidar el mayor apoyo popular en el país, y si bien sólo duró catorce años, sigue siendo el ejemplo más reconocido en cuanto a actividades revolucionarias.¹²

En esta coyuntura cultural del movimiento negro, emergieron diversas expresiones culturales en Estados Unidos que reflejaron una visión más militante, positiva y diversa de la comunidad afroamericana: por ejemplo la música popular (el famoso sonido Motown de

¹² Para una reevaluación reciente sobre los Panteras Negras, véase Kathleen Cleaver y George Katsiaficas, eds., *Liberation, Imagination and the Black Panther Party: A New Look at the Black Panthers and Their Legacy* (Nueva York: Routledge, 2001).

Detroit),¹³ la literatura (de novelas a memorias y discursos políticos),¹⁴ los medios de comunicación (películas como *Superfly* y la incorporación de actores afroamericanos en series de televisión)¹⁵ y la moda (como el peinado “afro” y la ropa confeccionada con telas africanas). Así, los afroamericanos impusieron una notable presencia nacional en los años setenta en comparación con la que habían gozado anteriormente. Incluso, la cultura afroamericana se manifestó abiertamente en la vida nacional estadounidense a todos los niveles y en todos los sectores. Es cierto que esta cultura tiene raíces y tradiciones históricas muy profundas, pero fue hasta esa década que se hizo patente e innegable su lugar único y significativo para toda la sociedad estadounidense.

LA LITERATURA AFROAMERICANA

La producción y/o publicación de literatura y otro tipo de textos escritos por autores afroamericanos tiene largas raíces históricas, se remonta a la época colonial.¹⁶ Aunque las condiciones de vida no eran

¹³ Véase Bobby Bennett y Sarah A. Smith, *The Ultimate Soul Music Trivia Book: 501 Questions and Answers about Motown, Rhythm & Blues, and More* (Raleigh: Citadel Press, 1997); Peter Guralnick, *Sweet Soul Music: Rhythm and Blues and the Southern Dream of Freedom* (Boston: Little, Brown, 1999), y Michael Haralambos, *Soul Music: The Birth of a Sound in Black America* (Da Capo Press: 1985).

¹⁴ Véase Terry McMillan, ed., *Breaking Ice: An Anthology of Contemporary African-American Fiction*; fotografías de John Edgar Wideman (Nueva York: Penguin, 1990), para una compilación de cuentos escritos por escritores afroamericanos contemporáneos. *The Norton Anthology of African American Literature*, editado por Henry Louis Gates y Nellie Y. McKay (Nueva York: W.W. Norton, 1997), es una compilación que incluye diversos géneros literarios de escritoras y escritores desde el siglo xviii hasta el xx.

¹⁵ Véase Gladstone L. Yearwood, *Black Film as a Signifying Practice: Cinema, Narration and the African American Aesthetic Tradition* (Nueva York: Africa World Press, 1999); G. William Jones y Ossie Davia, *Black Cinema Treasures: Lost and Found* (Lubbock, Texas: North Texas Press, 1997), y Phyllis Rauch Klotman, *Frame by Frame: A Black Filmography* (Bloomington: Indiana University Press, 1998). Además, véanse las siguientes obras para más información sobre la participación de los afroamericanos en la televisión: Donald Bogle, *Primetime Blues: African Americans on Network Television* (Nueva York: Farrar Straus & Giroux, 2001); Camille O. Cosby, *Television's Imageable Influences: The Self-Perceptions of Young African-Americans* (Washington, D.C.: University Press of America, 1994), y J. Fred MacDonald, *Blacks and White TV: African Americans in Television since 1948* (Nueva York: Burnham, 1992).

¹⁶ Lucy Terry y Jupiter Hammon fueron los primeros poetas afroamericanos que escribieron en la época colonial. En 1773 Phyllis Wheatley publicó *Poems on Various Subjects, Religious and Moral*.

óptimas, en algunos lugares muchos persistieron y desafiaron las leyes¹⁷ para aprender a leer y escribir. Incluso, desde los primeros años de la república estadounidense la participación de afroamericanos libres en actividades asociadas con la abolición de la esclavitud propició oportunidades para que pudieran dedicarse a escribir.

En el transcurso del siglo XIX encontramos obras de autores afroamericanos ahora reconocidos por sus logros. En 1830, Maria W. Stewart, residente de Boston, fue la primera afroamericana en Estados Unidos que expuso públicamente sus ideas sobre temas políticos; publicó sus discursos y textos diversos.¹⁸ El ex esclavo Frederick Douglass empezó a publicar en 1845 lo que sería una célebre serie de textos sobre su vida como esclavo, y sobre su posterior entrada a la vida pública de Estados Unidos como carismático líder del movimiento de abolición de la esclavitud.¹⁹ En 1850 se publicó la muy famosa *Narrative of Sojourner Truth*, un relato de las experiencias de una esclava durante treinta años en el estado de Nueva York; Truth es considerada la autora pionera en Estados Unidos sobre la temática de la igualdad de las razas y los sexos.²⁰ Además, en 1880 se publicó *Uncle Remus: His Songs and Sayings*, escrito por el periodista blanco Joel Chandler Harris, ahora un clásico de la literatura infantil estadounidense, obra temprana que reconoció el valor de las tradiciones orales de los esclavos africanos en las plantaciones del sureste.²¹

La literatura afroamericana publicada en el siglo XX ha sido leída por un mayor número de lectores y proporciona los antecedentes directos de la literatura afroamericana contemporánea. La presencia de los afroamericanos así como los avances tecnológicos de los medios de comunicación muestran que la colonia en el transcurso del

¹⁷ En algunos estados, en particular del sur, era ilegal que un afroamericano aprendiera a leer.

¹⁸ Maria W. Stewart, *Maria W. Stewart: America's First Black Woman Political Writer: Essays and Speeches*, ed. de Marilyn Richardson (Bloomington: University of Indiana Press, 1987).

¹⁹ Frederick Douglass, *Frederick Douglass: Autobiographies: Narrative of the Life of Frederick Douglass, an American Slave. My Bondage and My Freedom. Life and Times of Frederick Douglass*, ed. de Henry Louis Gates (Nueva York: Library of America, 1994).

²⁰ Sojourner Truth, *The Narrative of Sojourner Truth*, ed. de Margaret Washington (Nueva York: Vintage Books, 1993).

²¹ Véase Joel Chandler Harris, *The Complete Tales of Uncle Remus*, ed. de Richard Chase; ilustraciones de A.B. Frost (Nueva York: Houghton Mifflin, 1955). Los cuentos de Remus fueron llevados a la pantalla cinematográfica por Disney.

siglo xx tuvo cada vez más posibilidades de publicar sus escritos. Aparte, la gran migración afroamericana a los principales centros urbanos durante y después de la Primera Guerra Mundial facilitó la organización de grupos literarios y discusiones culturales, los cuales apoyaron la producción literaria. Aun cuando presentar un análisis detallado sobre la literatura afroamericana del siglo xx sería muy extenso, haré un breve resumen de los autores considerados clásicos que muestra claramente sus logros literarios.

Zora Neale Hurston (1903-1960) nació en Eatonville, un pueblo afroamericano autónomo ubicado en Florida. Aunque Hurston fue obligada a dejar la escuela a los 13 años para cuidar a sus hermanos, logró estudiar una licenciatura en antropología en Barnard y realizó estudios avanzados en la Universidad de Columbia. Los escritos de Hurston se inscriben dentro de muchos géneros, desde memorias y ensayos de análisis antropológico hasta novelas. Ella participó en el Renacimiento de Harlem de 1920. Su obra más conocida es *Their Eyes Were Watching God*, una novela autobiográfica publicada en 1937, sobre su vida en Florida.²² Su estilo ha influido a generaciones posteriores de escritores afroamericanos.

También vinculado con el Renacimiento de Harlem, Langston Hughes (1902-1967) fue un poeta y escritor prolífico. Hughes pasó su niñez viviendo temporadas en diversas regiones de Estados Unidos y México (aquí con su padre). Estudió en la Universidad de Columbia, y como estudiante viajó y trabajó en México, Washington, D.C. y Europa hasta que llegó a la ciudad de Nueva York, donde empezó a publicar poesía tanto dentro como fuera de la comunidad afroamericana de Harlem. Aunque Hughes se caracterizó por ser un simpatizante controversial de la izquierda durante 1930, postura que a veces incorporó en sus obras, apoyó el concepto de la integración y de la armonía entre las razas. Publicó más de cuarenta libros, además de diversas traducciones y antologías de literatura afroamericana.²³

²² Zora Neale Hurston: *Folklore, Memoirs, and Other Writings: Mules and Men. Tell My Horse. Dust Tracks on a Road. Selected Articles*, ed. de Cheryl A. Wall (Nueva York: Library of America, 1995). Ésta es una compilación de sus artículos y estudios antropológicos. Véase también *Zora Neale Hurston: Novels and Stories: Jonah's Gourd Vine. Their Eyes Were Watching God. Moses, Man of the Mountain. Seraph on the Suwanee. Selected Stories*, ed. de Cheryl A. Wall (Nueva York: Library of America, 1995). Este libro contiene casi todos sus productos de ficción.

²³ *The Collected Poems of Langston Hughes*, ed. de Arnold Rampersad y David Roessel

La vida corta y trágica del escritor Richard Wright influyó a muchas figuras literarias afroamericanas. Nace en Misipi en 1908 y ya adolescente se muda con una tía en Chicago, donde empieza a publicar poesía. Durante 1930, trabaja con el partido comunista, publica poesía relacionada con su interés en los comunistas y escribe novelas y cuentos que surgen de sus actividades políticas. En 1937, se va a Nueva York para continuar sus actividades políticas y debido a que es nombrado editor del periódico *Daily Worker*, durante y después de la Segunda Guerra Mundial es investigado por el FBI por su apoyo a los comunistas. En 1947, Wright decide irse de Estados Unidos y se establece en París donde muere. Su novela más famosa, *Native Son*²⁴ (publicada en 1937) expone sin simpatía cómo la pobreza y el racismo convierten a un individuo en criminal. Su título inspirará a muchos otros escritores, como James Baldwin; *Black Boy*,²⁵ autobiografía de Wright, relata una niñez muy difícil en el sur antes del movimiento de derechos civiles.

El escritor James Baldwin, nacido en Harlem en 1924, formó parte de la generación posterior al Renacimiento de Harlem y tuvo contacto con escritores del Renacimiento en la escuela secundaria. Desde muy joven, pudo vivir de su labor literaria al publicar en revistas ampliamente reconocidas como *Commentary*, *The Nation*, entre muchas otras. Aunque viajó mucho, a la edad de cuarenta y cuatro años se mudó a París, donde siguió escribiendo hasta su muerte. Sus obras más famosas son las novelas *Go Tell It On The Mountain*²⁶ (publicada en 1953), y *Giovanni's Room*²⁷ (que salió en 1956), y las colecciones de ensayos *Notes of a Native Son*,²⁸ *Nobody Knows My Name: More Notes of a Native Son*. Su obra está caracterizada no solamente por un

(Nueva York: Vintage Books, 1995); Langston Hughes, *The Ways of White Folks* (Nueva York: Vintage Books, 1990).

²⁴ Richard Wright, *Native Son*, introd. de Arnold Rampersad (Nueva York: Harper, 1998).

²⁵ Ídem, *Black Boy: American Hunger*, introd. de Jerry W. Ward Jr. (Nueva York: Harper, 1998).

²⁶ James Baldwin: *Early Novels and Stories*, ed. de Toni Morrison (Nueva York: Library of America, 1998).

²⁷ James A. Baldwin, *Giovanni's Room* (Nueva York: Delta, 2000).

²⁸ James Baldwin: *Collected Essays: Notes of Native Son. Nobody Knows My Name. The Fire Next Time. No Name in the Street. The Devil Finds Works. Other Essays*, ed. de Toni Morrison (Nueva York: Library of America, 1998).

examen franco de las relaciones entre las razas, sino por un análisis del papel complejo y doloroso que tiene un homosexual en una sociedad poco tolerante de la diversidad sexual.²⁹

Los últimos tres escritores afroamericanos que reviso en esta introducción son mujeres que se encuentran entre las figuras literarias más reconocidas en Estados Unidos hoy en día. Maya Angelou es una escritora biográfica, de poesía, guiones para la televisión y el teatro, así como una activista en las causas de los derechos civiles. Nacida en 1928, Angelou pasó su niñez en Arkansas antes del movimiento de derechos civiles y en San Francisco. Después de divorciarse de su primer esposo, Angelou estudia danza con maestros famosos en Nueva York. El baile la lleva a largas giras por Europa y África hasta que regresa a Estados Unidos y empieza a publicar. Su primer libro, *I Know Why the Caged Bird Sings*³⁰ (1970), que narra las luchas de su niñez, genera muchas críticas favorables, y sobre todo comienza una etapa de presencia pública en muchos foros de Estados Unidos. En 1971, publica un volumen de poesía que también recibe premios: *Just Give a Cool Drink of Water' Fore I Diiie*.³¹ Desde entonces, Angelou ha producido más textos autobiográficos, volúmenes de poesía, un libro infantil, y, en 1993, el presidente William Clinton le pidió que escribiera un poema para su toma de posesión.

Famosa gracias a la película realizada de su novela *El color púrpura*,³² Alice Walker sigue siendo una escritora afroamericana importante que explora muchos géneros, desde novelas y cuentos hasta poesía y ensayos. Walker nació en Georgia en 1944, cursó la licenciatura en la Universidad de Sarah Lawrence en 1965, y luego tras mudarse a Misisipi se convirtió en activista del movimiento de derechos civiles. Sus publicaciones son diversas e incluyen novelas sobre cuestiones sumamente controversiales como es la circuncisión de una

²⁹ Una nueva biografía que discute las implicaciones a largo plazo de la obra de Baldwin es Lawrie Balfour, *The Evidence of Things Not Said: James Baldwin and the Promise of American Democracy* (Ithaca: Cornell University Press, 2001).

³⁰ Maya Angelou, *I Know Why the Caged Birds Sings* (Nueva York: Bantam, 1983). Los otros volúmenes de su autobiografía son *Gather Together in My Name* (1974), *Singin' and Swingin' and Getting' Merry Like Christmas* (1977), y *The Heart of a Woman* (1981).

³¹ Ídem, *The Complete Collected Poems of Maya Angelou* (Nueva York: Random, 1994).

³² Alice Walker, *The Color Purple* (Nueva York: Pocket Books, 1996). Walker recibió el premio Pulitzer en 1983 por esta novela.

niña (*Possessing the Secret of Joy*,³³1993), así como sobre los diversos aspectos de las vidas de mujeres afroamericanas, como en *In Love and Trouble: Stories of Black Women*,³⁴ *Her Blue Body Everything We Know: Earthling Poems 1965-1990*,³⁵ una compilación que reúne más de treinta años de poesía y que explora la condición de ser una afroamericana, según sus propias experiencias. Asimismo, Walker discute el problema de la censura, particularmente la decisión del gobierno del estado de California de prohibir la inclusión de parte de su obra en el volumen *Banned*.³⁶ La visión de Walker sobre el nuevo milenio inspiró *By the Light of My Father's Smile*,³⁷ una novela publicada en 1998, la cual analiza la sociedad de una tribu del norte de México, cuyos miembros muestran los rasgos de sus antepasados mexicanos y africanos, y sus vidas mezclan lo físico con lo espiritual.

Y finalmente, la obra de la escritora afroamericana ganadora del premio Nobel, Toni Morrison, personifica lo mejor de esta literatura. Morrison nació en 1931 en Lorain, Ohio. Cursó la licenciatura en la Universidad de Howard y la maestría en la Universidad de Cornell. Aunque empezó su carrera como maestra universitaria, en 1964 se mudó a Nueva York como editora en Random House donde trabajó durante muchos años. Esto permitió la publicación de obras de muchos autores afroamericanos, tales como los activistas Angela Davis y Andrew Young. En 1970, publicó su primera novela, *The Bluest Eyes*,³⁸ sobre los deseos de una niña afroamericana, la cual recibió críticas muy favorables. A ésta le siguieron *Sula* en 1973, *Song of Salomon*³⁹ en 1977, *Tar Baby*⁴⁰ en 1981, y *Paradise*⁴¹ en 1998. En 1989, Morrison empezó sus labores como profesora en la Universidad de Princeton, donde todavía continúa como docente y autora. El conjunto de su

³³ Ídem, *Possessing the Secret of Joy*, ed. de Bill Grose (Nueva York: Pocket Books, 1993).

³⁴ Ídem, *In Love and Trouble: Stories of Black Women* (Nueva York: Harcourt Brace, 1985).

³⁵ Ídem, *Her Blue Body Everything We Know: Earthling Poems 1965-1990* (Nueva York: Harvest Books, 1993).

³⁶ Ídem, *Banned*, ed. de Patricia Holt (Nueva York: Aunt Lute Books, 1996).

³⁷ Ídem, *By the Light of My Father's Smile* (Nueva York: Random House, 1998).

³⁸ Toni Morrison, *The Bluest Eyes* (Nueva York: Penguin, 2000). Reimpreso con introducción de la autora.

³⁹ Ídem, *Song of Salomon* (Nueva York: Everyman's Library, 1995, reimpreso).

⁴⁰ Ídem, *Tar Baby* (Nueva York: Knopf, 1981).

⁴¹ Ídem, *Paradise* (Nueva York: Plume, 1999).

obra se caracteriza por un lenguaje y por conceptos demasiado complejos que desafían al lector, pero que presentan un panorama amplio y profundo de la experiencia afroamericana.⁴² Por ejemplo, la novela *Jazz*,⁴³ publicada en 1992, habla sobre la sociedad afroamericana durante el Renacimiento de Harlem en 1920 y explica por qué este movimiento literario se ha convertido en un símbolo tan importante para los afroamericanos.

Para concluir, Morrison expone en la ampliamente reconocida novela *Beloved*⁴⁴ publicada en 1987, el tema que cierra esta introducción y establece el contexto para el título del presente trabajo, *El color de la tierra*. Dicha novela es quizás la más penetrante, escrita en Estados Unidos, que aborda los horrores de la esclavitud. La obra no solamente narra la crueldad física que frecuentemente acompañó la esclavitud, sino que explora las consecuencias de ésta para el espíritu y el alma de las víctimas. Un viaje literario tan complejo y difícil como es *Beloved* inevitablemente sirve para conocer y sentir en carne propia las pesadillas que sobrevivieron la emancipación de los esclavos y para ventilar los fantasmas que persisten hasta hoy. Así como el poeta del Renacimiento de Harlem, Bontemps, usó la metáfora de labrar los terrenos de los valles frente a las montañas más importantes para apoderarse de éstas, Morrison utiliza los horrores de la esclavitud para neutralizar a los fantasmas. Es de esta manera que Morrison revela la profundidad del espíritu y que Bontemps descubre *El color de la tierra* en los valles de las montañas...

⁴² Para una guía del trabajo de Morrison, véase Ron David, *Toni Morrison Explained: A Reader's Road Map to the Novels* (Nueva York: Random House Reference, 2000).

⁴³ Toni Morrison, *Jazz* (Nueva York: Plume, 1993).

⁴⁴ Ídem, *Beloved* (Nueva York: Plumsech Mesoamerican Studies, 1994).

Cultura política

Africología: política racial y la construcción de una disciplina académica en la educación superior estadunidense

*William E. Nelson Jr.**

LA ESTRUCTURA Y EL SIGNIFICADO DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES ESTADUNIDENSES

Desde mediados de la década de los sesenta, la educación superior estadunidense ha experimentado transformaciones significativas. La señal más visible de un cambio importante es la existencia de una amplia variedad de programas académicos multiétnicos en los principales *colleges* y universidades. Este artículo se enfoca en una de las primeras formas de programas multiétnicos en la educación superior, los Estudios sobre Población Negra (*Black Studies*). El énfasis se pondrá en la aparición de dichos estudios como una opción institucional y en su transformación en una disciplina académica, a la que por propósitos analíticos denominaremos Africología (*Africology*).

Los Estudios sobre Población Negra son un movimiento social que tiene sus raíces orgánicas firmemente plantadas en el humus de los patrones de desarrollo social que son endémicos del sistema

* Profesor investigador de Estudios Afroamericanos y Africanos y profesor de Ciencia Política, Ohio State University. Correo electrónico: <Nelson.18@osu.edu>.

político y social estadounidense. Cualquier análisis significativo de los Estudios sobre Población Negra como una fuerza política en la educación superior deberá colocar este fenómeno en el contexto de las fuerzas sociales, económicas, culturales y políticas que moldean el carácter de los movimientos sociales de Estados Unidos en general. La mejor interpretación analítica de la historia de los movimientos sociales de dicho país es *Social Movements in America*¹ de Roberta Ash, quien define un movimiento social como “un conjunto de actitudes y acciones autoconscientes por parte de un grupo de personas, dirigidas a cambiar la estructura social y/o la ideología de una sociedad, y que se efectúan fuera de los canales ideológicamente legitimados, o que emplean estos canales de manera innovadora”.² Ash desarrolla a partir de esta definición un paradigma analítico que postula la división de la sociedad en tres niveles distintos: el de la producción (que incluye las técnicas, la cultura material, la tecnología, la organización laboral y las relaciones con el ambiente), el nivel socioestructural (que abarca las relaciones de producción —relaciones de clase— y la estructura política), y el superestructural, es decir el nivel de la ideología y del sistema de valores.³ Según Ash, la estructura de la sociedad, en particular el sistema de producción, es lo que determina el carácter organizativo básico e ideológico de la sociedad, como por ejemplo la naturaleza y el número de los sistemas de clase, la distribución del poder político y el carácter del orden económico. En el caso poco habitual de que falte compatibilidad entre la subestructura y la superestructura, una sociedad manifestará conflictos y tensiones severas. Por ello, las sociedades estables siempre buscan maneras de armonizar sus arreglos políticos y sus sistemas de creencias con sus sistemas de producción.

A lo largo del tiempo, la economía industrial de gran escala de Estados Unidos ha producido una superestructura caracterizada por “un poder y un control político extremadamente concentrados sobre la riqueza, una importante intelectualidad subordinada y muy recompensada, así como medidas de bienestar y de redistribución del ingreso muy extendidas”.⁴ El desarrollo institucional de este país se

¹ Roberta Ash, *Social Movements in America* (Chicago: Markham, 1972).

² *Ibid.*, 1.

³ *Ibid.*, 4.

⁴ *Ibid.*, 5.

caracterizó en sus primeras etapas por el aislamiento respecto de Europa y la creación de una ideología liberal burguesa. Estos factores produjeron relaciones de clase que estaban en agudo contraste con las prevalecientes en Europa. En Estados Unidos, la ideología liberal del Estado ayudó a disminuir la intensidad del conflicto de clases, dando en los diversos grupos el sentido de tener intereses sociales comunes. El fuerte conflicto entre los intelectuales y las clases gobernantes que fustigó durante tanto tiempo la política europea ha estado virtualmente ausente en Estados Unidos porque los intereses políticos de ambos han estado amalgamados. Esta convergencia de intereses ha impedido que explote en Estados Unidos el conflicto violento en cuanto a que ha equilibrado y ayudado a forjar un amplio consenso entre los grupos políticamente activos acerca de los límites adecuados de la autoridad del Estado. A este propósito resulta significativo notar que independientemente de lo desesperada y violenta que haya sido la lucha de clases y los intereses especiales en Estados Unidos, nadie ha “sugerido seriamente una organización alternativa de sociedad”.⁵

La ideología liberal del Estado, la ausencia de fuertes conflictos de clase y la concomitante ausencia de una intelectualidad rebelde han ayudado a moldear de manera importante el comportamiento organizativo de los movimientos sociales de Estados Unidos. Tales movimientos han sido casi invariablemente de reforma; es decir, no han tenido como metas fines revolucionarios como cambiar las relaciones de producción o reemplazar a la encumbrada clase gobernante. Más bien han empleado sanciones constitucionales o han legitimado medios planeados para obtener concesiones de las elites o para manipularlas. El énfasis estadounidense por tener un gobierno limitado y elecciones abiertas ha socavado la adopción de programas revolucionarios que pongan en cuestión la legitimidad de los valores centrales o las instituciones centrales por medio de movimientos sociales. El sistema bipartidista ha limitado en gran parte las opciones disponibles para los movimientos sociales al quitar de la atención pública un amplio rango de temas que no entran directamente en juego en las elecciones. “En un sistema multipartidario se ofrece a

⁵ *Ibid.*, 32.

los votantes opciones marcadamente diferentes; el hecho de que no hayan sido confrontados con tales opciones es proclamado como una victoria para el consenso de Estados Unidos y como un medio de prevenir conflictos serios”.⁶

Uno de los subproductos cruciales de la revolución estadounidense fue la convicción compartida de sus habitantes de que eran un pueblo elegido y que tenían un destino único. Los valores básicos que surgieron durante la experiencia colonial —las responsabilidades cívicas, las oportunidades y la realización individuales— se marcaron permanentemente en el sistema social. Estos valores reforzaron un amplio compromiso con la democracia constitucional y mantuvieron bajo control la propensión de los grupos socialmente movilizados a buscar soluciones radicales a los problemas sociales. Además de eso, la frontera, la esclavitud y la inmigración ayudaron, en su propio modo, a restringir el impulso radical de los movimientos sociales estadounidenses, al no permitir ver claramente el nivel de miseria sufrido por la clase laboral blanca bajo el capitalismo de Estado y transmutar el conflicto de clase en un conflicto étnico.⁷

En última instancia, los movimientos sociales de Estados Unidos han servido a los intereses de las elites más que a los de las masas. Las propensiones revolucionarias de los grupos no satisfechos han sido acalladas por la ausencia de un fuerte conflicto de clase y el prevalecimiento de una ideología liberal que enfatiza la resolución de los asuntos públicos a través de la reforma y el compromiso. En el área educativa, los movimientos sociales han tendido a seguir religiosamente el modelo de comportamiento manifestado por movimientos sociales que operan en otras esferas de interés. No obstante, pueden establecerse varias distinciones interesantes respecto de las normas operativas de los movimientos orientados hacia los negros y hacia los blancos. Dentro del orden social estadounidense, los factores raciales han servido para modificar la orientación de los grupos políticamente movilizados en su búsqueda del poder y de la movilidad.

⁶ *Ibid.*, 34.

⁷ *Ibid.*, 35-44.

LA EMERGENCIA DE LA CIENCIA SOCIAL BLANCA

En contraste con el énfasis estadounidense en la propagación de los valores democráticos y la expansión de las oportunidades de desarrollo social para amplios segmentos de la sociedad, sus instituciones de educación superior han sido, desde su origen, empresas elitistas. Las nueve universidades coloniales originales, Harvard, Yale, Princeton, Dartmouth, Rutgers, Brown, Columbia, Pennsylvania y William and Mary, fueron establecidas para educar a los hijos varones de los ricos comerciantes y terratenientes en lo referente a actividades de gobierno, así como para que asumieran posiciones de poder e influencia en la economía mercantil. El control de los *colleges* se puso en las manos de una junta directiva surgida de las filas ministeriales y de los negocios. “La obligación principal de ésta era asegurar que los *colleges* sirvieran a las necesidades sociales, económicas e intelectuales de la clase alta”.⁸ Durante ese periodo se esperaba que la educación superior fuera el vehículo principal a través del cual pudieran encauzarse y mantenerse los privilegios especiales hacia una pequeña elite educada. Los planes de estudio de los *colleges* estaban diseñados para servir a los intereses básicos de este grupo especial: se esperaba que los miembros del cuerpo docente se adhirieran a esta ortodoxia básica en la instrucción en las aulas, así como en el carácter y el comportamiento personales.

Si bien el ingreso y el plan de estudios de los *colleges* crecieron durante el siglo XIX, apenas si se alteró el fundamento elitista básico que regía la educación superior. Esto continuó siendo una realidad pese a la aprobación de la Ley Morrill en 1862, que establecía las bases para la creación de instituciones sostenidas por donaciones de tierras por parte del Estado. De posesión pública, las nuevas universidades estatales emergentes buscaron emular los valores sociales y las filosofías educativas de las más viejas y prestigiosas instituciones privadas. Fue así como surgieron, entre un ambiente altamente cargado hacia la promoción de valores e intereses elitistas, las disciplinas estadounidenses de la Ciencias Sociales.⁹

⁸ Philip J. Meranto, Oneida J. Meranto y Matthew R. Lippman, *Guarding the Ivory Tower: Repression and Rebellion in Higher Education* (Denver: Lucha Publications, 1985), 14.

⁹ John Higham, *History: The Development of Historical Studies in the United States* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1965).

A lo largo de toda su historia, la educación superior estadounidense ha estado dominada por intereses elitistas. En el contexto de nuestro estudio, el término elites se refiere a individuos que ocupan lugares de poder en la sociedad.¹⁰ Aunque reconocemos la existencia de una formación de distintos grupos elitistas, la diversidad de esta representación no refuta el argumento de que la educación superior estadounidense ha funcionado principalmente en servicio de los intereses de la elite. A lo largo del proceso educativo, las clases elitistas han efectivamente legitimado sus demandas por privilegios especiales en la sociedad. Comentando sobre estas demandas especiales de las elites, Parenti anota:

Un objetivo básico de cualquier clase pudiente es representarse a sí misma como el custodio de la integridad nacional al identificar sus prerrogativas con *sacrandas*,* es decir, las creencias sacrosantas de la sociedad. Los intereses de una clase económicamente dominante nunca permanecen desnudos; siempre aparecen envueltos en la bandera, fortalecidos por la ley, protegidos por la policía, nutridos por los medios de comunicación, instruidos en las escuelas y bendecidos por la Iglesia.¹¹

Los sistemas de aprendizaje de la educación superior no sólo han promovido los intereses de las elites al investirlos con características de extraordinaria nobleza, sino que también le han echado la culpa por los problemas de la sociedad a defectos en el carácter de quienes no pertenecen a las elites. En la sociedad estadounidense, aparentando ser neutrales o estar libres de juicios de valor, los estudios de las ciencias sociales han localizado las causas de la pobreza en la débil fibra moral de los pobres, en tanto que le quitan énfasis al papel desempeñado por las instituciones dominadas por la elite en la distribución de los beneficios económicos.¹² Uno de los principales resultados del proceso de educación superior ha sido negar la existencia de privilegios

¹⁰ Véase Thomas R. Dye, *Who's Running America: The Reagan Years* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1983).

* Así en el original.

¹¹ Michael Parenti, *Power and the Powerless* (Nueva York: St. Martin's Press, 1987).

¹² Jerome H. Skolnick y Elliot Currie, *Crisis in American Institutions*, 4a ed. (Boston y Toronto: Little Brown, 1982).

especiales para las elites al presentar argumentos de igualdad de grupos y responsabilidad individual ante el dominio de la conciencia pública. Estos argumentos crean un sentido de falsa conciencia en las masas, las cuales aceptan los privilegios especiales y el poder de las elites como prerequisites especiales para el progreso continuado de la sociedad como un todo.¹³ Las disciplinas de las Ciencias Sociales estadounidenses han funcionado como instrumentos políticos a través de los cuales se han institucionalizado y perpetuado tanto el gobierno como el control que tienen las elites sobre los recursos de la sociedad. Este rasgo de las Ciencias Sociales constituye una clave indispensable para comprender la evolución de los contrastantes patrones raciales de la educación superior de Estados Unidos.

De acuerdo con Somit y Tanenhaus, una disciplina del conocimiento se caracteriza por un estado mental común. Esto significa que “para que exista una disciplina, los miembros de ella deben pensarse como pertenecientes a una profesión particular y funcionante”.¹⁴ Tal estado mental sólo puede existir si comparten ampliamente ciertos atributos. Por ejemplo, tener un acuerdo sustancial en lo que se refiere a áreas de investigación. Dos de las principales disciplinas de las ciencias sociales (Historia y Ciencia Política) iniciaron el proceso de ir hacia la realización de un estado mental común a finales del siglo XIX. Aunque la escritura y la investigación en ambos campos empezaron un poco antes, el crecimiento de estas áreas como disciplinas puede rastrearse hasta la consolidación de la influencia profesional de estos campos durante los últimos años del siglo XIX.

Como movimientos sociales, tanto la Historia como la Ciencia Política tomaron el carácter de elite. A este respecto John Higham sostiene que el ascenso de la Historia como una disciplina profesional era una parte integral de un movimiento general para establecer la autoridad de la elite e influir en la vida intelectual de la sociedad estadounidense.¹⁵ Higham observa que la Sociedad Estadunidense de Historia (fundada en 1884) era una de las muchas sociedades del conocimiento

¹³ Parenti, *Power and the Powerless*, 87-90.

¹⁴ Albert Somit y Joseph Tanenhaus, *American Political Science: A Profile of Discipline* (Nueva York: The Atherton Press, 1964), 2.

¹⁵ Higham, *History: The Development...*, 8-9.

que surgieron durante las últimas tres décadas del siglo XIX. Entre 1869 y 1879, se organizaron por lo menos 79 sociedades del conocimiento y otras 121 lo hicieron durante la década de 1880.¹⁶ Era ésta una época en la que crecía la conciencia profesional y que se veía marcada por la fundación de las escuelas profesionales y de estudios superiores, por la regulación de los médicos por medio de juntas estatales de examinación y la dispersión a nivel estatal y local de barras de abogados.

Los académicos estaban al frente de los esfuerzos por mejorar la calidad de la vida intelectual estadounidense. Estas campañas revistieron el carácter de movimiento social por sus conscientes esfuerzos por influir, a través de la manipulación política, en las decisiones que se tomaban sobre un cierto rango de problemas relacionados con la intelectualidad, como eran la localización de bibliotecas y museos y el contenido de los cursos que se enseñaban en las universidades y *colleges*.¹⁷ Los académicos se enrolaron activamente en el apoyo de las clases patricias, las cuales tomaron al movimiento de consolidación intelectual como una “reacción contra la apertura y la rudeza democráticas de la época anterior a la Guerra Civil”.¹⁸ Considerándolos como sus aliados naturales, los patricios se unieron a los académicos para promover el refinamiento de los esfuerzos intelectuales estadounidenses y para proteger los privilegios especiales de las elites. Y, por su parte, los académicos se encontraron bastante cómodos en los círculos patricios porque eran vistos como parte de la elite. Higham sostiene que antes del fin de ese siglo, los profesores de la Universidad de Columbia eran enlistados casi automáticamente en el Registro Social de Nueva York. Muchos de éstos ganaban más de 5000 dólares anuales, mientras que el maestro promedio recibía 500.¹⁹

La configuración de las disciplinas estadounidenses de ciencias sociales fue muy influida en sus primeros años por los patrones de la elite educativa empleados en las instituciones de educación superior alemanas. Muchos de los primeros líderes de estas profesiones se

¹⁶ *Ibid.*, 8.

¹⁷ *Ibid.*, 8-9.

¹⁸ *Ibid.*, 9.

¹⁹ *Ibid.*, 9-10.

formaron en universidades alemanas. En muchos casos, dichos estudiantes estadounidenses estaban tan impresionados con la investigación de las Ciencias Sociales alemanas y con sus métodos de enseñanza, que intentaron imitar esta experiencia en las escuelas cuando regresaron a su país. Se considera a John W. Burgess como el padre fundador de la Ciencia Política estadounidense. Burgess viajó a Alemania para hacer estudios de posgrado y quedó muy impresionado con el énfasis alemán sobre la investigación sin trabas, y también lo deleitó el hecho de que las universidades alemanas no pusieran restricciones administrativas a la libertad de aprendizaje de los estudiantes. Burgess regresó a Estados Unidos y estableció los primeros programas de posgrado en Ciencia Política de los Estados Unidos en la Universidad de Columbia. La fundación de la escuela de Columbia marcó el surgimiento de la Ciencia Política como disciplina. Tal surgimiento tomó la forma de una vigorosa expansión de la educación de posgrado en ese campo: debates llenos de espíritu acerca de los métodos de investigación, la fundación de la Asociación Estadunidense de Ciencia Política en 1902 y el desarrollo de los departamentos independientes de Ciencia Política en el periodo 1903-1921.²⁰

La aparición de la Historia como disciplina profesional siguió un patrón similar. La consolidación de este campo empezó con la fundación de la Asociación Estadunidense de Historia (AHA por sus siglas en inglés). La figura central detrás de la creación de esta asociación fue Herbert Baxter Adams, un graduado de la Universidad de Heidelberg y director de estudios históricos en la Universidad Johns Hopkins en las décadas de 1880 y 1890.²¹ Desde el principio, los historiadores profesionales controlaron la AHA. La considerable expansión de la importancia pública de la organización se debía a su control sobre la *American Historical Review* y a su influencia sobre la enseñanza de la Historia en las universidades y en las escuelas secundarias y preparatorias. La expansión de los programas de doctorado hacia finales de ese siglo, también incrementó significativamente la estatura de la Historia como disciplina académica emergente. Gran

²⁰ Albert Somit y Joseph Tanenhaus, *The Development of Political Science: From Burgess to Behavioralism* (Boston: Allyn and Bacon, 1967), 15-85.

²¹ Higham, *History: The Development...*, 11-15.

parte del crédito por el crecimiento de esta disciplina a un nivel profesional a partir de 1900, se le puede atribuir a John Franklin Jameson, uno de los primeros presidentes de la asociación. Él promovió la investigación académica histórica al aceptar encargarse de la edición de la *American Historical Review* y convertirse en punta de lanza para el establecimiento de un centro de investigación histórica en Washington, bajo el patrocinio de la Institución Carnegie. La asociación produjo la invaluable bibliografía anual intitulada *Writings on American History*.²²

Hacia finales de siglo, Jameson estableció el modelo para lo que se convertiría en el sello del crecimiento en cuanto a prestigio e influencia de la Historia como disciplina profesional; es decir, apoyo institucional que suponía el establecimiento de bibliotecas especiales, la formación de revistas especializadas, el establecimiento de sociedades históricas locales y regionales, y el financiamiento de la investigación en este campo por parte de los gobiernos y las fundaciones privadas. La emergencia de la Historia como una de las principales disciplinas se facilitó también por los adelantos tecnológicos en lo relacionado con el almacenamiento y recuperación de la información, las innovaciones en el transporte masivo y la creación de prensas universitarias como sistemas de apoyo para la investigación académica.

Durante los primeros años del siglo xx, la Ciencia Política había mostrado un considerable progreso en sus esfuerzos por convertirse en una disciplina nacionalmente reconocida y viable. En 1903, se funda la Asociación Estadunidense de Ciencia Política, y tres años después se lanza la revista oficial de la asociación, *The American Political Science Review*.²³ Hacia finales de la primera década se apreciaba ya una clara tendencia hacia la formación de departamentos de Ciencia Política independientes en los principales *colleges* y universidades. En 1914, 38 instituciones informaron tener departamentos de esta disciplina separados. Esta proliferación tuvo el efecto de darle a la Ciencia Política una presencia formal organizativa en la academia estadounidense que antes había faltado.²⁴ El establecimiento de una

²² *Ibid.*, 16-23.

²³ Somit y Tanenhaus, *The Development...*, 51-53.

²⁴ *Ibid.*, 56-57.

asociación y la constitución de departamentos abrió amplias oportunidades para iniciar diálogos serios entre los académicos que se consideraban politólogos. Las discusiones consecuentes empezaron a enfocarse frecuentemente en cuestiones estructurales como los límites de la disciplina y los asuntos metodológicos que se centraban en los métodos apropiados para la investigación disciplinaria formal. Entre los años de 1921 y 1945, se constituyó con gran fuerza la educación de posgrado en Ciencia Política y surgieron importantes programas de doctorado (*Ph.D.*) en varias instituciones prestigiosas (véase cuadro 1). Fue también durante esos años cuando empezaron a escucharse los primeros murmullos de la revolución en el comportamiento de la Ciencia Política. Animados debates sobre las posibilidades de la Ciencia Política, dirigidos por gigantes intelectuales de la talla de Charles A. Merriam, William B. Munro y G.E.G. Catlin, empezaron a sacar a esta disciplina de las sombras de la Sociología y la Economía, y a forjarle su propio lugar como un prestigioso esfuerzo en las ciencias sociales. Otra señal importante de que la disciplina maduraba fue su creciente compromiso con la educación ciudadana. Peter H. Odegard, un distinguido presidente de la asociación, anunció el cambio en esta dirección al hacer un llamado a los politólogos para que reconocieran su deber de “instruir a quienes quedan bajo nuestra tutela no sólo en la estructura y mecánica de la política y la administración, sino también en los principios fundamentales sobre los que descansa la democracia moderna”.²⁵

Un análisis de las historias del ciclo vital de la Ciencia Política y la Historia como disciplinas académicas sugiere que la búsqueda de reconocimiento y estatus de éstas se incrementó en gran medida debido a ciertos factores que no se aplican con igual fuerza y relevancia a disciplinas de reciente creación. El hecho de que estas disciplinas empezaran a nivel de posgrado les dio una considerable cantidad de prestigio instantáneo. Así, los asuntos relacionados con su credibilidad académica se dispararon inmediatamente después del surgimiento de programas de doctorado fuertes en Harvard, Johns Hopkins, Columbia y Yale. Los graduados de estos programas se convirtieron en los constituyentes naturales y los líderes principales de la disciplina.

²⁵ *Ibid.*, 138.

CUADRO 1
PRINCIPALES FUENTES INSTITUCIONALES DE DOCTORADOS
EN CIENCIA POLÍTICA, 1926-1945 POR DÉCADA

1926-1935			1936-1945		
<i>Escuela</i>	<i>Número de doctorados</i>	<i>% de la producción total</i>	<i>Escuela</i>	<i>Número de doctorados</i>	<i>% de la producción total</i>
1. Columbia	62	11.7	1. Harvard	80	12.2
2. Harvard	52	9.8	2. Chicago	78	11.9
3. Hopkins	44	8.3	3. Columbia	52	8.0
4. Chicago	43	8.1	4. California	35	5.4
5. Wisconsin	35	6.6	5. Wisconsin	32	4.9
6. Iowa	33	6.2	6. Iowa	30	4.6
7. Illinois	27	5.1	7. Princeton	28	4.3
8. California*	24	4.5	8. Yale	22	3.4
9. Pennsylvania	20	3.8	9.5. Illinois	19	2.9
10. Brookings	19	3.6	9.5. Stanford	19	2.9
Subtotal	359	67.7		395	60.4
Las diez más grandes	171	32.3		259	39.6
Gran total	530	100.0		654	100.0

Incluye Radcliffe.

* Incluye UCLA.

FUENTE: Somit y Tanenhaus, *The Development of Political Science...*, 102.

Al aceptar puestos como profesores de Ciencia Política e Historia en los *colleges* y universidades, estos graduados tenían un interés propio en cabildear para que se crearan redes institucionales independientes, como los departamentos autónomos y las bibliotecas de investigación, y se apoyara el rápido desarrollo institucional de sus disciplinas.

Éstas también tuvieron la ventaja de surgir en el momento en que la estructura formal de organización de las universidades estadounidenses no había cristalizado totalmente. El centro organizativo de la universidad estaba todavía en flujo. Ningún campo particular de estudio —especialmente en las ciencias sociales— tenía un control indisputable sobre el objeto de estudio. Los problemas que se centraban sobre asuntos de tipo académico, se resolvían habitualmente separando un campo de interés académico de otro. Así, en la medida en que la Historia y la Ciencia Política fueron obteniendo identidades separadas de la Economía y la Sociología, cada una de éstas podía legítimamente proclamar el derecho de empezar a funcionar de manera autónoma.

Los intereses profesionales y políticos de las disciplinas de la Ciencia Social avanzaron muchísimo al adherirse sin restricciones al punto de vista mundial, a una sociología del conocimiento que estaba en armonía con los intereses del patronato de la universidad y de la población blanca dominante. En su búsqueda por la verdad y la objetividad, estas disciplinas se apoyaron en métodos de investigación y suposiciones epistemológicas que sirvieron para justificar y promover la subordinación de los intereses de las minorías al poder y a las preferencias de las elites blancas. Robert Staples ha descrito el impacto racial de la sociología “blanca” o tradicional en las siguientes palabras:

La sociología de los blancos remite a esos aspectos de la sociología que se han diseñado más para la justificación de las instituciones y prácticas racistas que para los análisis objetivos de las instituciones humanas y del comportamiento. Es este cuerpo teórico y de investigación el que ha sido empleado por los poderes existentes para sostener el racismo de los blancos y los instrumentos de su ejecución. La sociología de los blancos ha suministrado no sólo la revestidura científica para la explotación de las masas negras, sino la base ideológica para arreglar el poder y la ascendencia de los poderosos en la sociedad humana.

La institucionalización de los valores, suposiciones y métodos de la ciencia social de los blancos no se ha limitado al ambiente educativo de las universidades en las que predominan los blancos. Históricamente, las instituciones negras han imitado servilmente el énfasis eurocéntrico de la Ciencia Social dominada por los blancos. En las

instituciones históricamente negras, tanto públicas como privadas, los planes de estudio de las ciencias sociales han sido, casi de manera uniforme, imágenes en espejo de los planes y programas de estudio que emergían dentro del contexto más amplio de la investigación y la enseñanza social científica blanca. Por ejemplo, en un estudio sobre los ofrecimientos curriculares de siete *colleges* y universidades históricamente negros, encontramos que en el año académico 1987-1988, el énfasis en las facultades de ciencias sociales recaía arrolladoramente en la enseñanza de cursos que estaban dentro de la esfera central de las ciencias sociales blanca o tradicional (véase cuadro 2). El mayor porcentaje de cursos relacionados con temas negros, lo ofrecían escuelas privadas o cuasi privadas como Fisk y Howard. La mayoría de las escuelas encuestadas de la Universidad Estatal de Tennessee y de la Universidad de Carolina del Norte A & T había logrado escapar al impulso reformador de los cursos sobre revolución de Estudios sobre Población Negra en ciencia política, y eran casi indistinguibles de los que se enseñaban en las universidades blancas de tamaño medio en todo el país. Cada una de estas escuelas enseñaba sólo un curso sobre política afroamericana. Los otros cursos de esos departamentos reflejaban las suposiciones y métodos generalizados de la Ciencia Social tradicional. La Ciencia Política y la administración pública eran examinadas por los estudiantes de estas instituciones desde la perspectiva de los académicos blancos y los libros de texto tradicionales que hacían invisible la heroica y única batalla de los negros por usar los recursos del proceso político para así superar las posiciones de subordinación e impotencia en la sociedad estadounidense.

Los esfuerzos por reformar las propuestas de la Ciencia Social para las instituciones históricamente negras y que concuerdan con el cambio mundial hacia los análisis afrocéntricos han encontrado una gran resistencia. La propuesta de un miembro del cuerpo docente de la Universidad Estatal de Carolina del Sur para establecer un curso denominado El Pueblo Africano y el Mundo como requisito obligatorio para las carreras de humanidades recibió una fuerte oposición de otros miembros del cuerpo docente. La visión de la mayoría de los docentes era que los cursos orientados hacia los negros disminuían el acceso de los estudiantes al competitivo mundo que estaba más allá del campus, donde las oportunidades de movilidad estarían controladas por los blancos.

CUADRO 2
ENCUESTA SOBRE LA OFERTA DE CURSOS DE CIENCIAS SOCIALES
EN UNIVERSIDADES NEGRAS SELECCIONADAS

	<i>Número de cursos tradicionales</i>	<i>Número de cursos relacionados con tema negros</i>
Universidad Estatal de Carolina del Norte A & T		
Ciencia Política	35	2
Historia	50	10
Sociología	55	1
Universidad Howard		
Ciencia Política	39	10
Historia	107	23
Universidad Estatal de Carolina del Sur		
Ciencia Política	26	3
Sociología	24	1
Universidad Estatal de Tennessee		
Ciencia Política	20	1
Universidad Dillard		
Historia	12	1
Sociología	12	1
Universidad Fisk		
Historia	12	8
Universidad Estatal de Jackson		
Ciencia Política	10	1

La encuesta se limitó a los cursos ofrecidos a nivel de licenciatura.

No se tiene idea de en qué punto se encuentra el mundo. La suposición básica es que se prepara a los estudiantes para que salgan al ancho mundo, pero sin cargarlos con nada que sea negro. Nada que enoje a los blancos porque de ahí es de donde viene el dinero. No hay apoyo para los Estudios sobre Población Negra porque mucha

gente cree que estos cursos no son funcionales para el mundo real. Un miembro del cuerpo docente de la Universidad Estatal de Tennessee, a quien entrevistó el autor de este artículo, sugirió que los administradores de su universidad tienen dificultades para entender la necesidad de realizar cursos de ciencias sociales afrocéntricos. Quienes están formados en los métodos tradicionales de investigación no ven ninguna razón por la cual los planes de estudios de Ciencia Política o de Historia tendrían que separarse de la corriente dominante en lo relativo a metodología y práctica de las ciencias sociales estadounidenses: "Aun cuando tenemos libertad en nuestros cursos para usar ejemplos basados en la experiencia negra, es imposible convertir esto en el principal énfasis. En este sentido, no somos diferentes de la Universidad Estatal de Memphis o de la Universidad de Tennessee en Knoxville".

En un nivel más pragmático, los administradores de los *colleges* tradicionalmente negros no están convencidos de que los programas de estudio afrocéntricos en las ciencias sociales sean políticamente vendibles a las juntas directivas dominadas por blancos que ejercen un control de vida o muerte sobre sus presupuestos y sobre la acreditación. En este sentido las instituciones históricamente negras enfrentan un dilema: por una parte son presionadas por la comunidad negra para manifestar mayor "relevancia" al ofrecer más cursos afrocéntricos y, al mismo tiempo, a los patronatos y las juntas de directores les demandan que integren sus poblaciones estudiantiles reclutando más estudiantes blancos. Los funcionarios de las universidades negras ven estas demandas como contradictorias. Para resolver el conflicto han dado su aprobación para desarrollar un número limitado de cursos con orientación negra, en tanto que se resisten a abandonar totalmente los planes de estudio de las Ciencias Sociales tradicionales. Al respecto un profesor de la Universidad Estatal de Jackson en una entrevista dijo:

No hay presión para ser afrocéntrico. Se presiona para ser integracionista en el sentido de que vamos a dar a todos algún conocimiento acerca de los pueblos del Tercer Mundo en general y del pueblo africano en particular. Vamos a tener esos contenidos disponibles en nuestros planes de estudio. Pero también vamos a tener que atrave-

sar la delgada línea y ofrecer todos los otros cursos. Es lo mínimo que podemos hacer. No es que piense que así deben ser las cosas, sino que es la manera en que se han desarrollado. Además algunas personas en las ciencias que podrían partir de una perspectiva afrocéntrica para su investigación han decidido, en virtud de su disciplina, que no hay una perspectiva tal. Volvemos al control de las instituciones, y los negros no están en control de las suyas. También esto nos regresa a las percepciones sobre lo que se considera legítimo, y a lo que esto significa el día de hoy, que es lo legítimo en función de la corriente dominante.

El profundo compromiso con los cánones y la metodología de la corriente dominante de las Ciencias Sociales por parte de las instituciones históricamente negras explica por qué éstas no han podido ser la base sobre la que se desarrolle una política radical en la comunidad negra. En lugar de poner en tela de juicio las suposiciones básicas de los valores elitistas postulados por las ciencias sociales tradicionales, los programas académicos de estas instituciones han perpetuado las perspectivas ideológicas que siguen justificando y legitimando los reclamos para que se les den preferencias a “los poderosos de la sociedad humana”.

Las ciencias sociales tradicionales han sido extremadamente funcionales en Estados Unidos para las clases y los intereses dominantes. No sólo le han abierto la puerta a la elite dominante para proseguir sus estudios superiores, sino que han inculcado patriotismo y un cierto instinto para apoyar el sistema en los corazones y la mente de las masas. Aunque con frecuencia se ha sostenido que carecen de juicios de valor, las ciencias sociales tradicionales ha abrazado una ideología racista que le ha proporcionado una apariencia de legitimidad a la perpetua subordinación del poder y la autoridad negras en el sistema social. Debido al papel histórico que han desempeñado no es sorprendente que los líderes del capitalismo corporativo hayan sido algunos de los principales partidarios de estas disciplinas. Ya hacia la mitad de este siglo habían obtenido un apoyo que defendían con obstinación en la estructura política de la academia estadounidense. Pocas personas estaban preparadas para enfrentar el desafío a la hegemonía académica de estas disciplinas, que emanaría durante las dé-

cadadas de los años sesenta y setenta del movimiento a favor de los Estudios sobre Población Negra.

EL MOVIMIENTO DE LOS ESTUDIOS SOBRE POBLACIÓN NEGRA

Como empresa intelectual dichos estudios tienen largas y honorables raíces. Los estudios académicos sobre Población Negra en el nuevo mundo se remontan hasta el periodo anterior a la guerra. Los escritos de ex esclavos, abolicionistas e intelectuales del siglo XIX constituyeron un sólido fundamento de sabiduría sobre el que los estudiantes de la experiencia negra del siglo XX podían construir. El conocimiento sobre esta experiencia empezó a adquirir cualidades sistemáticas como resultado del trabajo pionero de académicos de principios del siglo XX tales como W.E.B. DuBois, Carter G. Woodson, Charles J. Johnson y Lorenzo Turner. El movimiento en esta dirección se reflejó en el establecimiento, en 1915, de la Asociación para el Estudio del Pensamiento y la Vida de los Negros y la publicación de la *Journal of Negro History*. Estudios más recientes a cargo de gigantes intelectuales como John Hope Franklin, Charles H. Wesley, E. Franklin Frazier y Benjamin Quarles han sacado el estudio de la experiencia negra fuera de las sombras de la actividad intelectual hacia la brillante luz de penetrantes, serios y duraderos análisis, así como desarrollos académicos.

Como movimiento social, los Estudios sobre Población Negra tienen su raíces más inmediatas en el movimiento de protesta estudiantil de los años sesenta.²⁶ En este sentido, dicho movimiento difirió claramente de otros anteriores, diseñados para crear nuevas disciplinas en la educación superior, y, a diferencia de la campaña para construir los campos de la Historia y la Ciencia Política, la realizada para dicha área no fue dirigida por una elite social bien atrincherada. Más bien fue promovida por estudiantes e intelectuales negros imbuidos de un alto sentido de conciencia racial debido a que estaban involucrados con militantes en las campañas negras de protesta.²⁷ Durante los años sesenta, las protestas negras pasaron de las calles a los

²⁶ Harry Edwards, *Black Students* (Nueva York: The Free Press, 1970), 17-60.

²⁷ Robert H. Brisbane, *Black Activism: Racial Evolution in the United States, 1954-1970* (Valley Forge, Pen.: Judson Press, 1974), 223-228.

campus universitarios. Lo que alimentaba estas protestas era que los negros se daban cuenta de que las universidades estadounidenses eran ciudadelas importantes de poder y de influencia potencial. Al notar la ausencia de una significativa participación negra en la vida de las principales universidades, los estudiantes empezaron a demandar el reclutamiento de más estudiantes y docentes negros. Y también empezaron a exigir el establecimiento de cursos de Estudios sobre Población Negra para que los estudiantes afroamericanos pudieran entender la dimensión total de los problemas que enfrentaban en Estados Unidos y en todo el mundo. Finalmente, la demanda de cursos se traduciría en exigir programas amplios que institucionalizaran el examen sistemático de la experiencia negra en el marco orgánico de la universidad.²⁸

La demanda política por parte de los estudiantes afroamericanos de implantar Estudios sobre Población Negra dio como resultado el establecimiento de más de quinientos programas en universidades y *colleges* de Estados Unidos en un periodo de cinco años. Y estos esfuerzos por inaugurar, estabilizar e institucionalizar dichos programas en los principales campus universitarios desencadenaron una tormenta de controversia y conflictos. La demanda de Estudios sobre Población Negra era algo más que una petición para instaurar nuevos cursos; en el fondo, representaba una severa crítica a los valores tradicionales y a los arreglos tanto institucionales como políticos estadounidenses. Estos programas ponían en tela de juicio tanto los métodos como las suposiciones epistemológicas de las ciencias sociales tradicionales. Cuestionaban no sólo el contenido de cursos específicos, sino la red ideológica que apuntalaba los enfoques fundamentales sobre asuntos humanos por parte de disciplinas enteras. Además, en un nivel práctico, estos estudios amenazaban con expeler tanto a los estudiantes como a los recursos financieros y a alejarlos de las facultades tradicionales en un periodo en que ya emergía una crisis fiscal en la educación superior. Así, desde el principio, la demanda por Estudios sobre Población Negra encontró una fuerte resistencia por parte de quienes estaban comprometidos profundamente con la preservación del carácter histórico de la educación superior. En muchos

²⁸ *Ibid.*, 226-236.

campus universitarios, la resistencia estaba basada en evitar por completo la existencia de Estudios sobre Población Negra.²⁹ En otros, la estrategia era establecer un programa para aplacar las demandas estudiantiles, al mismo tiempo que se limitaba su alcance e impacto. Esto se lograba generalmente manteniendo poco personal y bajos recursos en estos programas y teniéndolos como unidades coordinadas más que como departamentos autónomos. Aun, en esos lugares donde se establecían departamentos completos, se hacían grandes esfuerzos para evitar que el movimiento por los Estudios sobre Población Negra se tradujera en una reforma curricular universitaria amplia. Los departamentos de dichos estudios quedarían confinados a desarrollar y enseñar sus propios cursos y se desalentaría la colaboración multidisciplinaria entre éstos y otros departamentos. Muy pocos cursos de Estudios sobre Población Negra podían entrar en el plan de estudios básicos de la educación universitaria. Y la idea de que dichos cursos deberían imponerse a todos los estudiantes se consideró subversiva. A los estudiantes que tomaban cursos de Estudios sobre Población Negra y que no eran negros, por ejemplo, sus facultades de origen no se los validaban para su graduación.

En primer lugar, la batalla por estos programas estaba destinada a ser severa porque el movimiento estaba impulsado desde abajo más que desde arriba, y porque la elite dominante no lo aprobaba y no trabajaba para los intereses de éste. Era, de muchas maneras, un movimiento radical con un potencial revolucionario. Las distinciones raciales y de clase que habían sido suprimidas de la atención pública eran recuperadas en el debate sobre la "relevancia" de la educación estadounidense tradicional. Dada la gravedad de esta amenaza, las reacciones por parte de los sectores de la elite eran predecibles. En segundo lugar, la coalición que dio lugar a la existencia de los Estudios sobre Población Negra era tenue y transitoria. Los boicots y manifestaciones que hacían los estudiantes militantes negros no podían mantenerse durante largos periodos de tiempo; y, cuando las marchas pararon, las fuerzas de la reacción empezaron a deshacer lo hecho.

²⁹ Robert Chrisman, "Observations on Race and Class at San Francisco State", en James McEvoy y Abraham Miller, *Black Power and Student Rebellion* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1969), 222-232.

En tercer lugar, lo que proponían los Estudios sobre Población Negra era poder alcanzar, en unos pocos meses, hazañas de desarrollo organizativo que las disciplinas tradicionales lograban luego de años de esfuerzo. El reto de pasar de movimiento social a disciplina académica sigue siendo uno de los asuntos más críticos en la agenda del movimiento de esta disciplina.

AFRICOLOGÍA: LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DISCIPLINA ACADÉMICA

El término Estudios sobre Población Negra le ha servido a la comunidad académica negra para varios propósitos útiles. La adopción de éste en los años sesenta iluminó la determinación de los afroamericanos de ya no ser meros objetos y convertirse en sujetos capaces de emprender esfuerzos intelectuales serios. En la medida en que el movimiento popularmente conocido como Estudios sobre Población Negra alcance mayor comprensión y avance hacia el objetivo de convertirse en una disciplina, deberá asignársele un nombre que capture la esencia de la perspectiva que implica ser una disciplina. Una posible elección de nuevo término es Africología, un concepto que evoca imágenes de una rigurosa búsqueda intelectual del conocimiento sobre personas de ascendencia africana.

Ciertamente la transición de movimiento social a disciplina académica requiere de algo más que la simple asignación de un nombre nuevo. Según el profesor Maulana Karenga, una disciplina es por definición “un sistema autoconsciente y organizado tanto de investigación como de comunicación en un área definida de búsqueda y conocimiento”.³⁰ La construcción de una disciplina sobre Africología representa un desafío muy singular debido a la ausencia de un paradigma ampliamente aceptado, ya que la búsqueda de uno que sea apropiado es una condición esencial para poder desarrollar la disciplina. Y esto significa que debe ser de naturaleza interdisciplinaria. Es decir, debe ser un marco conceptual que corte a través de la rutina de las líneas disciplinarias y produzca orden, coherencia y compren-

³⁰ Maulana Karenga, “Black Studies and the Problematic of Paradigm: The Philosophical Dimension” (junio de 1986), 5.

sión a partir del vasto conjunto de materiales científico-sociales. El profesor James Stewart se ha referido a tal paradigma como a un “modelo expansivo de Estudios sobre Población Negra”. Este modelo de Stewart trasciende los límites ordinarios de las disciplinas tradicionales y crea una nueva interdisciplina.

Un paradigma apropiado para la Africología debe también ser una alternativa y una corrección al saber tradicional; y debe, necesariamente, ser afrocéntrico en su orientación básica. Este requerimiento implica más que una simple sustitución de los conceptos negros en lugar de los blancos, implica la construcción de una nueva epistemología basada en la posición única del pueblo africano en el orden social mundial. Tal como lo pone el profesor James Turner, el desafío para los nuevos intelectuales negros no es “simplemente elegir o seleccionar entre los juguetes metodológicos y conceptuales de las disciplinas tradicionales, sino reconceptualizar la acción social y renombrar el mundo de manera que se borren los vacíos que han surgido inevitablemente como resultado de demarcaciones disciplinarias artificiales”. La disciplina de Africología debe ser un prisma a través del cual podamos interpretar correctamente el mundo que nos rodea. Debe darnos la capacidad de no simplemente hacernos preguntas distintas, sino las adecuadas, y probar la verdad de las respuestas que recibimos con base en las realidades que emanan únicamente de la experiencia africana. Si el profesor Russell Adams acierta al decir que la epistemología es un código social para trazar un grupo de definiciones en varios niveles de realidad, una epistemología para la Africología debe permitirnos determinar nuestra realidad y comunicar nuestros planes para transformar el mundo, tal como lo conocemos.³¹ Un paradigma apropiado para la Africología debe ser uno liberador; esto es, debe permitirnos tirar la camisa de fuerza de la cultura occidental y empezar la búsqueda del autoconocimiento y la autorrealización, de las que habla el profesor Karenga.

Dicho paradigma debe también combinar el autoconocimiento y la autorrealización con la acción social. Y, en contraste con las prácticas

³¹ Russell L. Adams, “Intellectual Questions and Imperatives in the Development of Afro-American Studies”, Carlene Young, ed., *An Assessment of Black Studies Programs in America Higher Education*, *The Journal of Negro Education* 53, no. 3 (verano de 1984).

parroquiales y autolimitantes de las disciplinas tradicionales, la Africología debe llevar sus límites más allá de las fronteras de la academia y empezar a tener un impacto concertado en la comunidad total. La Africología debe simbolizar no sólo la búsqueda de una nueva disciplina, sino una nueva comunidad de activistas políticos. Las medidas tradicionales que han separado la empresa de investigación de la obligación moral para crear cambio social contradicen la esencia filosófica de la Africología. Como una reencarnación de los impulsos militantes de las revueltas de los años sesenta, la Africología no debe buscar el conocimiento per se, sino como una forma de perseguir vigorosamente el cambio social positivo.

Desde un punto de vista práctico, la Africología debe contar con la fidelidad de los académicos afrocéntricos y promover la comunicación efectiva dentro de la disciplina. Y como tal debe también desarrollar múltiples puentes para comunicarle sus logros al mundo exterior. Los problemas que se centran alrededor del imperativo de estandarización deben resolverse en el contexto de un paradigma afrocéntrico. Las decisiones críticas tendrán que hacerse tomando en cuenta las prioridades disciplinarias con respecto a la programación de licenciaturas y posgrados. La disciplina debe también establecer estándares mínimos de conducta profesional. Debe insistir en que quienes desean pertenecer a la disciplina se comprometan a constantemente promover el objetivo social y cultural de una comunidad afrocéntrica de académicos. Finalmente, la Africología debe trabajar intensamente con las nuevas metodologías y tecnologías de las ciencias sociales y las humanidades. El milagro de las comunicaciones ha hecho posible la creación de una aldea global de los africanos. Los adelantos tecnológicos en este campo han producido impresionantes posibilidades para hacer investigaciones nuevas, pero también nos obligan a enfrentar enormes desafíos y responsabilidades.

La tarea de construir la disciplina de la Africología es una alternativa y un correctivo para el conocimiento tradicional; es un desafío extremo. En su búsqueda de coherencia y permanencia, la Africología enfrenta obstáculos que no existían durante los años formativos de la Historia y de la Ciencia Política. Las distinciones que a este respecto pueden hacerse son muy marcadas. En primer lugar la Africología no basa sus orígenes en fuerzas que están dentro del *estab-*

lishment académico, sino que emana de un movimiento externo de origen popular, diseñado para abrirles a los negros las puertas de la educación superior, las cuales habían estado cerradas durante más de un siglo. Los educadores profesionales que tenían influencia y poder no fueron los actores más importantes en las primeras campañas en favor de los Estudios sobre Población Negra. Dichos programas no podían recurrir a su vinculación con prestigiosos departamentos de universidades extranjeras para acabar con las nubes de sospecha que rodeaban sus reclamos de legitimidad académica. A los ojos de los administradores de las universidades, estos programas representaban recompensas políticas para la comunidad negra; los problemas concernientes a la institucionalización, contenido sustantivo y longevidad estarían íntimamente vinculados con la movilización de apoyo político para estos programas en escenarios a la vez internos y externos a la universidad.

En segundo lugar, los Estudios sobre Población Negra comenzaron en un momento en que las líneas de poder, autoridad y jurisdicción dentro de la comunidad académica ya se habían trazado perfectamente. Además, éstos amenazaban con desarticular los acuerdos organizativos formales e informales que se habían asentado desde hacía décadas. Las artificiales líneas de demarcación que separaban la Ciencia Política, la Historia, la Sociología y la Economía habían sido planteadas a través de largos experimentos y negociaciones. Como empresa interdisciplinaria, los Estudios sobre Población Negra no sólo empañaban las distinciones tradicionales, sino que buscaban esculpir para sí una posición única y separada al implicar en su esfera de acción cursos y actividades relacionadas que se inmiscuían en el terreno académico de las disciplinas tradicionales. Las disciplinas tradicionales no estaban preparadas para concederle (sin pelear) a los Estudios sobre Población Negra el derecho a enseñar cursos relacionados con los negros, porque tales cursos caían dentro de su supuesta jurisdicción. Así, cuando el Departamento de Estudios sobre Población Negra de la Universidad Estatal de Ohio introdujo diez cursos de Historia Africana en 1972, el Departamento de Historia se los apropió y los añadió a su lista de cursos. La justificación que daba este departamento era que todos los cursos que mostraran la palabra "historia" en su título caían propiamente dentro de la jurisdicción de su

departamento y sólo podían ser impartidos legítimamente por miembros del cuerpo docente de esa facultad. Entonces, los Estudios sobre Población Negra tuvieron que librar una seria batalla durante dos años antes de ganar y establecer firmemente el “derecho” a impartir cursos de Historia Africana.

En tercer lugar, los Estudios sobre Población Negra representaban una crítica radical innata de la ideología, los métodos y los objetivos de las ciencias sociales tradicionales; rechazaban los supuestos elitistas de esa disciplina y, en lugar de eso, se proponían usar la educación para promover la distribución a amplia escala de los beneficios sociales, económicos y culturales para todos los sectores de la población. Los Estudios sobre Población Negra ponían en tela de juicio la validez de la suposición eurocéntrica, endémica a las ciencias sociales tradicionales, de que la sociedad como un todo podía ser efectivamente examinada y explicada con base en los valores, necesidades e intereses de la cultura dominante. Dichos estudios buscaban transformar la hostilidad concomitante a los valores, las necesidades y los intereses africanos, y suministrar un foro intelectual donde los académicos activistas negros pudieran empezar a examinar la vida negra desde una perspectiva centrada en África.

El énfasis dual sobre el cambio social a través de la acción social y la creatividad académica, y la reforma educativa a través de la transformación de los valores y las prácticas de las ciencias sociales sirven como piedra de toque cardinal para construir y desarrollar la disciplina de la Africología. Pero dada la presente estructura y el marco ideológico de la educación superior estadounidense, ¿cómo pueden llevarse a efecto estos objetivos? Esta pregunta ilumina el dilema principal que enfrentan los Estudios sobre Población Negra actualmente. Si la Africología sigue firmemente enraizada dentro del nexo estructural de la vida académica estadounidense, se le requerirá que asuma algunas de las características de comportamiento de otras disciplinas. Y a los miembros de la disciplina se les pedirá que enseñen, investiguen, guíen los proyectos de los estudiantes, lean sus artículos en conferencias, respondan a peticiones de apoyo efectuadas por miembros de la comunidad y se conformen con los requisitos y las expectativas burocráticas de las universidades en las que trabajan. La disciplina de Africología deberá apoyar el trabajo de sus miembros y forjar el tipo

de vínculos amplios que se requieren para alcanzar respetabilidad e influencia en toda la comunidad académica. ¿Podrá la Africología alcanzar los objetivos prácticos delineados arriba y al mismo tiempo cumplir con su desafío de transformar radicalmente los enfoques tradicionales que se tienen hacia la educación? Existe el gran peligro de que, en la medida en que la Africología quiera institucionalizarse, abandone su compromiso con el cambio social radical y el mejoramiento de la comunidad. Este peligro se refleja en la tendencia a cambiar el enfoque de la disciplina que tiene la segunda generación de académicos que realizan Estudios sobre Población Negra, al acceder a las demandas de la universidad de hacer compromisos conjuntos y cortar sus vínculos con los grupos estudiantiles y las organizaciones comunitarias. La nueva ortodoxia consiste en que dichos estudios puedan hacer mejor su trabajo consolidando sus relaciones formales con unidades académicas paralelas en todo el campus universitario y simultáneamente abandonar sus reclamos de autonomía institucional e independencia académica. Con esta formulación, la descentralización estructural se convierte en el gemelo funcional de la desintegración ideológica. El énfasis sobre el análisis afrocéntrico es acallado por un interés en un saber "objetivo", que ponga los temas pertinentes de la experiencia negra dentro del contexto más amplio de los desarrollos occidentales y de las contribuciones de los intereses blancos dominantes.

Claramente, la tarea de construir la disciplina de la Africología está llena de presiones, complejidad y contradicciones. La academia estadounidense no ha sido un anfitrión receptivo para los que han intentado adherirse religiosamente a los objetivos originales del movimiento de Estudios sobre Población Negra. Con todo, el reto que enfrentan los defensores de la Africología no es insuperable; el hecho de que ésta sea fuerte, dinámica y funcional puede construirse sin sacrificar indebidamente su compromiso con la reforma educativa y el cambio social. En contraste con la Historia y la Ciencia Política, la Africología debe erigirse desde abajo hacia arriba y no al revés. El proceso de construcción debe iniciarse en la comunidad negra con el establecimiento de una firme red política dedicada a una programación académica radical de calidad. Las universidades de Estados Unidos están inmersas profundamente en el proceso político. La presión a cargo

de intereses organizados tanto de dentro como de fuera de la universidad puede tener un efecto evidente en la capacidad de los programas de Africología para alcanzar sus objetivos sin hacer concesiones mayores. No es enfatizar lo suficiente decir que la comunidad es la base del proceso de construcción de la Africología. La búsqueda de esta disciplina debe verse como una extensión de la campaña de derechos civiles que provocó, en principio, la existencia de los Estudios sobre Población Negra. La Africología representa una fase continua en la lucha de liberación negra a través de la educación. Comparte sus intereses sustantivos con los de la comunidad, que existen en relación simbiótica con una gama de otros objetivos impulsados por el inmenso poder potencial que implica la movilización de la comunidad.

La Africología debe también establecer una base de fuerte apoyo político en el campus. El objetivo central aquí debe ser que los estudiantes de licenciatura estén motivados no sólo a tomar cursos en el programa, sino a reagruparse y brindar apoyo de una manera continua cuando sea necesario. Debido a que su historia partió de un movimiento político abierto, la Africología no puede darse el lujo de seguir las huellas de la Historia y de la Ciencia Política y concentrar sus esfuerzos iniciales en la educación de posgrado. Aun cuando ésta es un componente esencial del proceso total educativo, concentrarse en esta área debe esperar la construcción de una base académica y política sólida basada en el nivel de licenciatura.

La Africología debe cultivar una imagen de integridad disciplinaria por medio de la creación de un plan de estudios estandarizado y del establecimiento de procedimientos y criterios adecuados de evaluación y acreditación. La señal indiscutible de que el campo ha empezado a moverse hacia la consolidación disciplinaria será la desaparición de una multitud de enfoques diversos sobre los cursos de Estudios sobre Población Negra y la institucionalización de un plan de estudios uniforme en todo el país. Tal plan de estudios será importante no sólo para definir claramente la ideología central y el meollo temático de la disciplina, sino para erigir sus propios límites, de manera que la esencia de sus contribuciones no se diluya con la penetración externa de las disciplinas rivales.

La Africología debe crear una red institucional nacional para apoyar los fines fundamentales de la disciplina. Deberán hacerse todos

los esfuerzos por establecer facultades autónomas de Africología. Las facultades académicas son el elemento vital de los movimientos disciplinarios exitosos; sirven como vehículos importantes para reclutar estudiantes; y son también los instrumentos clave del poder en el esfuerzo por promover la institucionalización creativa de disciplinas dentro de la estructura central de la universidad.

El énfasis en el crecimiento profesional debe ser un componente esencial de los planes para la evolución y el desarrollo a largo plazo de la disciplina de Africología. El proceso de profesionalización comienza con la iniciación de sólidos programas de posgrado y continúa con la creación de una organización nacional, la celebración de conferencias anuales y la publicación de una revista nacional. Dicha organización debe ser a la vez un instrumento político y de servicio. Como instrumento político debe coordinar el establecimiento de redes funcionales que movilicen la organización de apoyo para los objetivos primarios de la disciplina. Y en su capacidad de servicio debe mantener informados a los miembros de la disciplina sobre desarrollos importantes, promover los intereses de su carrera y organizar la reunión de fondos de apoyo de fuentes tanto públicas como privadas. La perspectiva ideológica no ortodoxa de la disciplina puede hacer imposible la obtención de donativos por parte del gobierno y de las principales corporaciones. Este hecho puede ponerle peso adicional a la capacidad de los líderes de la disciplina para hacer que las contribuciones sean visibles y relevantes para los ciudadanos de origen popular.

En este momento de la historia humana, hemos alcanzado esa mágica intersección en el tiempo, en la que las aspiraciones humanas pueden transformarse en programas académicos que pueden liberar al mundo de cientos de años de sufrimientos humanos. El pueblo africano puede traerle a la condición humana una perspectiva especial y un don único para alcanzar un desarrollo social progresivo. De ser construida con cuidado, la Africología puede ser un instrumento de iluminación y triunfo político que transforme la condición humana, en todo el mundo, en un modelo de responsabilidad social y magníficos logros.

La literatura afroamericana y la dinámica de la identidad interracial

*Elizabeth J. West**

Desde sus comienzos, la literatura afroamericana ha puesto en evidencia el problema de la identidad de los estadounidenses de ascendencia africana. Los africanos no llegaron a las costas estadounidenses como un grupo monolítico; eran personas de distintos orígenes étnicos, quienes se identificaban entre ellos no por el color, sino por sus relaciones tribales y familiares.

Los africanos capturados durante la trata de esclavos fueron, en general, aquellos grupos étnicos y tribales que poblaban la costa oeste de África. Los angloamericanos, sin tomar en cuenta esta diversidad étnica, pronto construirían un discurso polarizado sobre la identidad racial, en el cual el color de la piel significaba la raza. África llegó a significar negro, y, sin importar a qué tribu habían pertenecido en su tierra natal los africanos capturados, cuando llegaban a Estados Unidos se convertían en negros. Esta construcción de la raza rápidamente llegaría a ser un discurso nacional en cuanto las primeras colonias empezaron a aprobar leyes que determinaban a quién se le otorgaría los privilegios de la condición de estadounidense y a quién no. La raza pronto se volvió el marcador que determinaba quién estaba en el rebaño y quién era el “otro”. La economía de la esclavitud influyó en la aprobación de las leyes que prohibían los matrimonios

* Profesora auxiliar de Inglés, Texas A&M University. Correo electrónico: <west@english.tamu.edu>.

entre negros y blancos, y de la que drásticamente relegó aún más a los negros a condición de casta en Estados Unidos. En 1662, el estado de Virginia aprobó una ley que estipulaba que un niño debía conservar la condición de su madre: si la madre es esclava, el hijo es esclavo. Ésta, junto con las que hicieron que los casamientos entre negros y blancos fueran ilegales, aseguró que naciesen incontables generaciones de afroamericanos. A pesar de que estas leyes estaban planeadas para trazar claramente la división racial fueron, desde el principio, leyes que representaban un ideal que ya peligraba. En el periodo colonial, hubo parejas de negros y blancos quienes se habían casado a pesar de las divisiones raciales, antes de la adopción de dichas leyes. Muchas generaciones, fruto de esas uniones entre negros y blancos, independientemente del nacimiento de las leyes, tuvieron cierta presencia en Estados Unidos, sobre todo en las comunidades que tenían esclavos donde se permitía a los amos blancos tener libertad sexual con las esclavas negras.

La retórica de la identidad dominante en Estados Unidos consideró lo blanco como sinónimo de condición de estadounidense y ciudadanía; la negritud era la otredad, y, como lo señala Toni Morrison en *Playing in the Dark*, la negritud llegó a representar ese medio por el cual los blancos se sabrían blancos, privilegiados y estadounidenses.¹ Mientras los blancos construían un discurso racial que legitimaba el trato que se daba a los africanos en Estados Unidos, estos estadounidenses, africanos de nacimiento, se apropiaban rápidamente de esta ideología de división racial. Irónicamente, los blancos utilizarían dicha ideología para diferenciar a los negros y considerarlos como “los otros”, pero los negros adaptarían esta construcción de raza y la amoldarían a una ideología que los uniría en una comunidad cultural. La negritud en Estados Unidos se convertiría en un escenario de resistencia política y social en contra de una sociedad estadounidense injusta e inhumana. El reconocimiento del destino de todos en Estados Unidos hizo que africanos de diferentes orígenes culturales se convirtieran en un pueblo unificado. Esta dinámica social se pone de manifiesto en los primeros escritos afroamericanos.

¹ Toni Morrison, *Playing in the Dark: Whiteness and the Literary Imagination* (Nueva York: Vintage Books, 1990), 37-39.

Olaudah Equiano, a través del recuento de su propia vida, escrita en su autobiografía a finales del siglo xvii, muestra cómo los negros que fueron llevados a Estados Unidos sufrieron una transformación de identidad. Equiano, quien fue esclavo, tiene memorias vívidas de su primera infancia en la tribu ibo del oeste de África; sin embargo, aun después de haber recobrado su libertad, no regresa al África de su juventud para recobrar su identidad. Ya no es un ibu; ahora es el africano occidental típico.

Benjamin Banneker, quien es también una voz del primer activismo negro, nació, a diferencia de Equiano, en tierra estadounidense. Pero Banneker nació libre porque su abuela era inglesa. No obstante, él se identifica con los negros de Estados Unidos como lo explica en una carta dirigida a Thomas Jefferson: “Con libertad y alegría reconozco que pertenezco a la raza negra, del color que le es natural, y del tono más oscuro”.² Las palabras de Banneker dirigidas a Jefferson demuestran que la costumbre del angloamericano de asociar el color de la piel con la raza se había convertido en el fundamento desde el cual los negros estaban construyendo su yo. Para finales del siglo xviii, los negros en Estados Unidos habían sido despojados de los elementos por los cuales eran naciones distintas en África, y se convirtieron en una raza, un solo pueblo de Estados Unidos.

La poetisa del siglo xviii Phillis Wheatley pertenece a la primera generación de africanos en Estados Unidos cuya vida ejemplifica también el proceso de separación racial durante el periodo colonial. Wheatley fue capturada y llevada a Estados Unidos siendo más joven que Equiano en el momento de su captura; es por eso que las memorias de su patria no son tan vívidas. Sin embargo, al igual que Equiano, Wheatley aprenderá a identificarse y a identificar a otros negros a partir de las construcciones angloamericanas. Su poesía revela la formulación de un yo basado en la retórica estadounidense de la identidad racial. A pesar de que su adaptación de la construcción racial occidental parece completamente un acto de sojuzgamiento, Wheatley y otros negros de la época colonial comenzarían una tradición paradójica tanto de adaptar como de derribar estas construcciones. En par-

² Citado en Patricia Liggins Hill, ed., *Call and Response: The Riverside Anthology of the African American Literary Tradition* (Nueva York: Houghton Mifflin, 1998), 159.

ticular, la práctica de Wheatley y de sus contemporáneos de referirse a los negros como etíopes es, al parecer, un acatamiento del discurso racista predominante, pero el uso de este marcador racial es principalmente una poderosa afirmación de la identidad del yo. El término etíope se utilizaba indistintamente como negro o africano, pero también impregnaba ya la historia de la cristiandad. Los negros se dieron cuenta de cómo podrían apropiarse de este término tanto para identificarse ellos mismos como una nación en Estados Unidos, así como para dar significado a su lucha común como un pueblo en contra de un poder terrible e inhumano.

En su poesía, Wheatley no hizo una crítica directa de la esclavitud, pero ofreció veladamente afirmaciones de la humanidad del afroamericano. Éstas son evidentes en algunos de sus más famosos poemas; en "To Maecenas", el poema que abre su recopilación de 1773, *Poems on Various Subjects, Religious and Moral*, Wheatley se compara ella misma con el antiguo poeta Terencio, sugiriendo sutilmente el valor de su propio trabajo. Ella sigue la tradición artística clásica de invocar a las musas, implorando y humillándose ante las eminencias antiguas. Además, reconoce la grandeza de Homero y Virgilio y el poder de las musas en comparación con la simplicidad de su propia obra:

Pero aquí me siento y lloro la mente servil.
 Esa felicidad se montará y viajará con el viento.
 No tú, amigo mío, estas quejumbrosas cepas se convierten,
 no tú, cuyo pecho es el hogar de las musas;
 cuando se retiren del altísimo Helicón,
 ellos avivan en ti el brillante fuego inmortal,
 pero yo, menos feliz, no puedo evocar la canción,
 la torpe música muere en mi lengua.³

³ Phillis Wheatley, *The Collected Works* (Nueva York: Oxford University Press, 1988), 29-36.

*But here I sit, and mourn a groveling mind.
 That fain would mount and ride upon the wind.
 Not you, my friend, these plaintive strains become,
 Not you, whose bosom is the Muses home;
 When they from tow'ring Helicon retire,
 They fan in you the bright immortal fire,*

A estos versos, después de confirmar su superioridad frente a los lectores blancos varones, les sigue una analogía contradictoria que sugiere el mérito de su arte. En una estrofa de seis versos, Wheatley invierte las afirmaciones de las cuatro estrofas anteriores:⁴

El feliz Terencio a todo el coro inspiró,
 su alma quedó repuesta y su pecho enardecido;
 pero, díganme, ustedes musas, ¿por qué esta gracia parcial,
 para una sola de la raza oscura* de África;
 de tiempo en tiempo trasmitiendo así su nombre
 con la primera gloria en los anales de la fama?

La alusión de Wheatley a Terencio es completamente deliberada: Terencio era nativo de África y fue llevado a Roma como esclavo, pero salió de esta condición y se convirtió en un gran escritor dramático romano. Si este antiguo hijo romano de la “raza oscura de África” pudo pasar a la historia como un gran poeta, entonces no es tan inconcebible que Wheatley, una hija de África, pueda también alcanzar la grandeza poética.

La sutil ironía que Wheatley demuestra en “Maecenas” es evidente en otros textos. En otro conocido poema suyo, “To the University of Cambridge, in New England”, de nuevo manifiesta su sometimiento superficial a los blancos. Aquí se refiere a su patria africana como “La tierra de los errores y la melancolía egipcia”. Pero concluye este discurso dirigido a estos prestigiados eruditos blancos recordándoles que “un etíope” les ha hablado, advirtiéndoles del

*But I less happy, cannot raise the song,
 The Fault'ring music dies upon my tongue.*

⁴ Wheatley, *The Collected Works*, 37-42.

*The happier Terence all the choir inspir'd,
 His soul replenish'd, and his bosom fir'd;
 But say, ye Muses, why this partial grace,
 To one alone of Afric's sable race;
 From age to age transmitting thus his name
 With the first glory in the rolls of fame?*

* Es necesario hacer notar que no podemos traducir con un equivalente ni siquiera aproximado la palabra *sable* (término que, entre otras cosas, designa la piel oscura de la marta cibelina); por tanto, tiene además connotaciones de valor, suavidad y sensualidad. Se debe tener en cuenta también que Terencio, si bien era africano, no era negro (n. de la ed.).

poder máximo de Dios y de la naturaleza equilibradora de su deseo: fue “toda la raza humana” la que cayó por el pecado, y la promesa de salvación dada a través de la resurrección de Cristo fue para toda la humanidad. El mensaje fundamental de Wheatley es que los negros no están excluidos de la gracia divina, y este mensaje lo hace más explícito en “On being brought from Africa to America”, donde alude al remoto mito popular de que los negros eran los descendientes malditos de Caín. Wheatley no discute este mito, sino que recuerda a sus lectores que al final Caín fue redimido. Lo que ella quiere decir no es difícil de entender: si los negros son descendientes del Caín bíblico, y Caín es redimido por Dios, entonces los negros están destinados, sin duda, “a unirse al tren de los ángeles”.⁵

Wheatley sabe que es de otra tierra, pero acepta la identidad que los blancos han impuesto y aprende a manipular su historia escrita y su retórica pública para labrarse un nuevo yo. En otros numerosos textos afroamericanos encontramos un hecho similar. Jupiter Hammon, en el título de su loa a Wheatley, escrita en 1778, la describe como una “poetisa etíope [...] que vino de África a los ocho años de edad”. Hammon, un esclavo profundamente religioso y gran conocedor de las sagradas escrituras, estuvo muy consciente del vínculo bíblico que construyó al identificar a Wheatley tanto como etíope que como africana. Un contemporáneo suyo, Prince Hall, no deja duda de la correlación de los negros con los etíopes bíblicos. En su discurso “A Charge, Delivered to the African Lodge”, del 24 de junio de 1797, se refiere a varios pasajes de la Biblia que confirman el lugar de los negros en la historia cristiana, utilizando las Sagradas Escrituras para fundar su argumento sobre la situación de los africanos en Estados Unidos. Además, les recuerda a los masones de su logia que “nuestro gran señor, Salomón, no se avergonzaba de tomar a la reina de Saba de la mano”. Saba es la tierra bíblica que alguna vez formó parte de lo que hoy es Etiopía, y algunos dan por hecho que la reina de Saba era etíope. Hall recuerda a Moisés como “el gran legislador, Moisés, quien, instruido por su suegro, un etíope [...], prestó atención a la voz de éste, e hizo lo que le dijo”.⁶ Más adelante en su

⁵ *Ibid.*, 8.

⁶ Hill, ed., *Call and Response...*, 165.

discurso, Hall equipara a los etíopes modernos con los del Viejo Testamento con una referencia bíblica de la cual se apropiarían muchos autores afroamericanos para explicar su lugar en la doctrina cristiana. Al reconocer las condiciones cambiantes de los negros en las Antillas como indicio de que las profecías bíblicas empiezan a cumplirse, Hall afirma que con este logro “Etiopía empezó a extender su mano”.⁷ Las palabras de Hall son una referencia directa de las profecías de las Sagradas Escrituras que predicen el ascenso de Etiopía: “vendrán príncipes de Egipto; *Etiopía se apresurará* a extender sus manos a Dios” (Salmo 68: 31).

Armados con esta profecía bíblica, los negros arribaron al siglo XIX con una retórica religiosa que los ratificaba como personas. Los afroamericanos sobresalientes sostuvieron la construcción bíblica de la identidad afroamericana, así como la representación monolítica de la negritud en pro de la solidaridad, ya que las diferencias entre los negros no se consideraban importantes en Estados Unidos. Angloamérica construyó la negritud como un monolito y los negros fueron discriminados la mayor parte de las veces dando poca o ninguna importancia a estas diferencias.

Los negros se unieron entre ellos a pesar de una retórica racial pública que los alienaba, ya que habían sido clasificados como “los otros”, los no blancos, y formaban una casta que era sinónimo de sometimiento y servilismo. Pese a su solidaridad, la realidad de distinciones interraciales entre los afroamericanos se hizo evidente en varias narraciones de escritores negros anteriores a la Guerra Civil. Frederick Douglass, aunque publicó las atrocidades de la esclavitud como él mismo las sufrió, también hizo clara la diferencia que había entre él y los demás esclavos debido a su condición de mulato. No muy avanzada su narración (en el segundo párrafo, para ser exacta), Douglass se describe como un esclavo cuyos antepasados blancos se remontan a más de una generación: “Mi madre se llamaba Harriet Bailey. Era hija de Isaac y Betsey Bailey, ambos de color, y muy oscuros. Mi madre era de tez aun más oscura que la de mi abuela y la de mi abuelo”. Su padre es un hombre blanco, su amo, y Douglass argumenta que los esclavos de orígenes raciales mezcla-

⁷ *Ibid.*, 166.

dos como él “sufren mayores dificultades y tienen que luchar más que los otros”.⁸ Pero el resultado de su mezcla racial es

[...] que una clase de gente de apariencia muy diferente se está levantando en el sur, y ahora la mantienen en la esclavitud, de aquellos que fueron originalmente traídos de África; y si su aumento no hace ningún otro bien, suprimirá la fuerza del argumento, de que Dios maldijo a Cam, y por lo tanto la esclavitud estadounidense está en lo correcto. Si los descendientes directos de Cam existen sólo para ser esclavizados porque lo dice la Escritura, es seguro que la esclavitud en el sur pronto debe volverse no bíblica, ya que miles son traídos al mundo, anualmente, quienes, como yo, deben su existencia a padres blancos, y lo más frecuente es que esos padres sean sus propios amos.⁹

Las implicaciones del argumento de Douglass son profundas, particularmente la idea fundamental de que la mezcla de sangre blanca en gente africana los liberará de la maldición divina. Este razonamiento sustenta implícitamente el discurso dominante de la superioridad blanca. Más peculiar es aún el fracaso de Douglas al tratar de negar la aseveración de que los negros son descendientes y herederos de la maldición de Cam.

Algunos de los contemporáneos negros de Douglass rechazarían este análisis bíblico por ser una mala interpretación y una representación falsa de las Escrituras. Entre estos activistas estaba el ministro episcopaliano Alexander Crummell, quien en su recopilación de sermones *The Future of Africa* incluyó una carta, publicada originalmente en Londres en 1852, “The Negro Race Not under a Curse”. En esta carta Crummell lleva a su lector al Génesis 9:25, el versículo utilizado por aquellos que defendían la esclavitud para justificar que se esclavizara a los africanos y a sus descendientes. Crummell señala que la Escritura no dice que Cam estuviera maldito, sino que Moisés maldijo a Canaán, uno de los hijos de Cam.¹⁰ Además, el ministro

⁸ Frederick Douglass, *Narrative of the Life of Frederick Douglass* (Nueva York: Penguin, 1982), 47-49.

⁹ *Ibid.*, 50.

¹⁰ Alexander Crummell, *The Future of Africa* [1862] (Nueva York: Negro University Press, 1969), 333.

advierde que “de todos los hijos de Cam, Canaán fue el único que nunca entró a África”,¹¹ y que “la sangre de los cananeos se mezcló más con la de los europeos que con la de los africanos, porque formaron más colonias en Europa que en África.”¹² Asimismo, es evidente que las contrastantes respuestas de Douglass y de Crummell a las interpretaciones sobre Cam se basan en sus historias personales también contrastantes. Douglass era un esclavo en cuya ascendencia hubo mestizaje, mientras que Crummell nació libre de padres libres, de los cuales su padre había nacido en África occidental y consiguió su libertad desde muy temprana edad, pero compartió con su familia la historia de sus antepasados africanos. Martin Delany y Henry Highland Garnet, contemporáneos de Crummell, refutarían de la misma manera la ideología racista blanca fundada en las malas interpretaciones de las Sagradas Escrituras; ellos también formaban parte del grupo de negros destacados que sostuvieron que la profecía bíblica sobre Etiopía no era más que una interpretación. Y, como lo manifiesta David Walker en el primer artículo de su libro *Appeal*, la unión de lo que se escribía sobre negros y etíopes se arraigó en la retórica racial afroamericana: “Algunos de mis hermanos no saben quiénes eran el faraón y los egipcios [...] los egipcios eran africanos o gente de color, como lo somos nosotros —algunos amarillos y otros oscuros—, una mezcla de etíopes y nacidos en Egipto, casi como ustedes ven ahora a la gente de color de Estados Unidos”.¹³ La descripción que hace Walker de los negros de Estados Unidos antes de la Guerra Civil los fusiona independientemente de los diversos tonos de color de piel que constituían la identidad afroamericana, sin privilegiar lo blanco.

Frank Webb, en su novela *The Garies and their Friends*, ofrece un raro recuento novelado de la vida de tres negros libres en el norte. Webb expone una clara crítica de la construcción decimonónica predominante de la división racial. Con sus muchos personajes mestizos y con la forma en que hace tambalear a personajes de diferentes razas, enfatiza las artificiales derivaciones de la raza en Estados Unidos. Muchos de los personajes mestizos cruzan líneas raciales y alter-

¹¹ *Ibid.*, 338.

¹² *Ibid.*, 340.

¹³ Hill, ed., *Call and Response...*, 252.

nan su identidad —se hacen pasar por blancos cuando esta identidad se vuelve ventajosa—. Sin embargo, Webb no considera este acto como una confirmación de la supremacía de lo blanco, sino que demuestra el privilegio económico y social que adquieren aquellos que tienen algo de sangre blanca para hacer aún más evidente la fragilidad de la línea que separa lo negro de lo blanco. Webb, al presentar los diferentes tonos de negrura en su serie de personajes negros, hace que su alabanza de lo que es negro o africano impregne este texto. El personaje más exitoso, respetado y audaz en esta novela es *mister Walters*, un hombre de clase, importante, que mide “cerca de seis pies de alto, sumamente bien proporcionado, de tez negra como el azabache y suave piel brillante. Su cabeza tenía un abundante cabello crespo”.¹⁴ Sólo “la nariz aguileña, los labios delgados y la barBILLA ancha” eran los que insinuaba un indicio de sangre europea en él. Pero a lo largo de toda la novela Walters es la quintaesencia del negro exitoso, y el retrato del general haitiano Toussaint l’Ouverture que cuelga en la pared de su majestuosa casa establece la imagen de Walters creada por Webb como un icono del poder negro. En esta novela hay varios tonos de negro, pero no se presenta como mejores a los que tienen sangre blanca. De hecho, tanto sus personajes mulatos como los blancos carecen de la consistente fortaleza física y mental de sus personajes negros. Los blancos, particularmente, son racistas inmorales o simpatizantes de los negros pero sin tener una clara comprensión de hasta dónde puede llegar el impacto del racismo; por lo tanto, aun la gente blanca buena está limitada en su capacidad de ayudar a los negros. En esta novela, los negros (de todos los tonos) se unen para preparar un camino al éxito de su comunidad, y esta muestra de poder se manifiesta bajo el liderazgo del personaje negro mayormente delineado, *mister Walters*.

Otras narraciones de autores negros anteriores a la Guerra Civil retomarían también las variantes del tono de piel entre los negros y las dinámicas de cómo esta diversidad influyó en la sociedad afroamericana. Harriet Jacobs, en *Incidents in the Life of a Slave Girl*, al igual que Douglass, rastrea el origen de sus ancestros por medio del

¹⁴ Frank Webb, *The Garies and their Friends* [1857] (Baltimore: Johns Hopkins Press, 1997), 121-122.

color de la piel: “Mis padres eran de tez en un tono claro, amarillo parduzco, y se les llamaba mulatos”. La abuela de Jacobs era también una esclava de color de piel claro, “hija de un colono de Carolina del Sur, quien a su muerte dejó libres a la madre y a sus tres hijos, con algo de dinero para ir a Saint Augustine, en donde tenían familia. Durante la Revolución de Independencia fueron capturados en su trayecto, llevados de vuelta y vendidos a distintos compradores”.¹⁵ Jacobs escribe lo siguiente sobre su tío Benjamin: “era un muchacho brillante y guapo, casi blanco, ya que heredó la tez que mi abuela sacó de sus antepasados anglosajones”.¹⁶ Jacobs deja claramente establecidos los lazos con su herencia blanca, pero también se representa ella misma como culturalmente negra. Es una esclava, y los esclavos son negros; pero, de nuevo, al igual que Douglass, hace hincapié en la aún más difícil situación de los esclavos que tienen lazos familiares con sus amos.¹⁷ Lo que también manifiesta Jacobs, pero no declara abiertamente, es que a menudo se libraba a los esclavos mestizos de la vida dolorosa de los campos de trabajo y, como a Douglass mismo y a la familia de Jacobs, frecuentemente se les permitía recaudar ganancias de su trabajo. La narración de Jacobs es un recuento anterior a la Guerra Civil, pero muchos esclavos de esta clase formarían la nueva y naciente clase media del periodo posterior a dicha guerra.

Una vez concluida, los padres blancos de muchos mulatos les concedieron ayuda financiera o les ofrecieron oportunidades por su identidad de mestizos. La cuestión del privilegio mulato fue muy discutida entre los negros. Alexander Crummell, que por la fuerza de una facción mulata se vio obligado a irse de Liberia después de casi veinte años, vio los privilegios que obtenían los negros de piel clara como un problema en Estados Unidos. En su ensayo “The Black Woman of the South”, que tuvo mucha difusión, Crummell se solidariza con la mujer negra, no con la de color, del sur, por lo que identifica una división racial entre afroamericanas:

¹⁵ Harriet Jacobs, *Incidents in the Life of a Slave Girl: Written by Herself* (Cambridge: Harvard University Press, 1987), 5.

¹⁶ *Ibid.*, 6.

¹⁷ *Ibid.*, 13.

La raza africana en este país está dividida en tres clases [sic], que son: la gente de color y la población negra. En el censo de 1860, toda esta población constaba de 4 500 000 personas. De esta cifra, las personas de color eran 500 000. La población negra o “negros” eran de 4 000 000 [...]. Entre la gente de color, en realidad sólo un octavo de la cantidad total de gente negra, se encontraban más hombres y mujeres que podían leer y escribir [...]. Las 500 000 personas de color poseían infinitamente más tierras y casas que los demás millones de sus degradados parientes.¹⁸

Según Crummell, “la gente de color recibió, en numerosos casos, el buen trato y la generosidad de sus familiares blancos, padres y parientes [...]. A algunos los enviaron a escuelas del norte, a veces a Francia o Inglaterra [...]. Por lo general eran los sirvientes domésticos de sus amos, por lo cual, al tener contacto con sus superiores, obtuvieron un tipo de educación que nunca llegó a los campos en donde se vivía en chozas burdas, en la plantación”.¹⁹ En 1886 Anna Julia Cooper, en su refutación contra la clasificación de Crummell, explica el candente debate que el tono de la piel podría incitar entre los negros. En su ensayo “Womanhood: A Vital Element in the Regeneration and Progress of a Race”, Cooper cuestiona respetuosamente a Crummell:

Yo quisiera, sin embargo, con el permiso del doctor Crummell, añadir mi petición para las jóvenes de color del sur: ese grupo grandioso, brillante prometedor y hermoso al que amenaza un destino fatal, que está temblando como una pequeña y delicada planta ante la furia de los tempestuosos elementos, tan prometedor y lleno de posibilidades y, sin embargo, tan seguro de su destrucción.²⁰

La discusión de Crummell y Cooper durante las últimas décadas del siglo XIX auguraría el debate que los negros continuarían en el siguiente siglo. El historiador Willard Gatewood, en su capítulo so-

¹⁸ Alexander Crummell, *Africa and America* [1891] (Miami: Mnemosyne, 1969), 62.

¹⁹ *Ibid.*, 63.

²⁰ Anna Julia Cooper, *A Voice from the South* (Nueva York: Oxford University Press, 1988), [Xenia, Ohio: Aldine Printing, 1892] 24-25.

bre "The Color Factor", sostiene que este debate representaba simplemente el sentimiento predominante de la superioridad blanca y sus privilegios:

A fines del siglo XIX y a principios del XX, en Estados Unidos los negros vivían en un mundo dominado y rigurosamente controlado por caucásicos, cuya cultura equiparaba lo blanco con Dios y lo negro con el mal. No es de extrañar que el color "apareciera misteriosamente en todo" dentro de la comunidad negra. Fuera real o imaginario, era un caso de controversia en la política, en los asuntos de la Iglesia, en la educación, en la admisión a clubes y, lo más importante de todo, en el estatus social.²¹

En las últimas décadas del siglo XIX, la novela escrita por negros superaría las pocas publicaciones del periodo anterior a la Guerra Civil, pero estos textos posteriores tampoco estarían libres de la influencia de las preocupaciones interraciales entre negros. Las novelas de Frances E.W. Harper, Paulene Hopkins, Charles Chesnut y Alice Dunbar-Nelson se cuentan entre las que continúan con la temática del color de la piel en los escritos afroamericanos. La influencia de la dominación blanca seguiría presente en las maneras en que los negros se han visto y se han construido a sí mismos, y esta influencia ha sido reflejada en particular en la literatura de autores negros. El énfasis en el tono de la piel y la relación entre clase y color impregnarían completamente la cultura afroamericana y las construcciones del yo durante el siglo XX. Y muchos estudiosos contemporáneos piensan que el capítulo sobre este asunto aún no se ha cerrado.

²¹ Willard Gatewood, "The Color Factor", 180.

La cultura política en México hoy

*Jacqueline Peschard**

Prácticamente es un lugar común afirmar que la vida política mexicana ha cambiado sensiblemente en el curso de los últimos quince años. Las instituciones ya no funcionan con los mismos parámetros del régimen posrevolucionario: el presidente de la República ya no decide todo simplemente por el cargo que ocupa, sino que tiene que concitar el respaldo de grupos políticos, incluso dentro de su propio partido; las elites políticas no pueden tomar decisiones sin fundamentarlas y dar cuenta de ellas; el Poder Legislativo ha dejado de ser el coro del Ejecutivo porque éste ya no tiene garantizada una mayoría absoluta en las Cámaras; el Poder Judicial juega ahora un papel más destacado en los procesos políticos al haber ganado márgenes importantes de autonomía frente al Ejecutivo.

Por otra parte, actores y procesos políticos también se han modificado: el PRI dejó de ser hegemónico y se ha visto obligado a cambiar sus prácticas tanto externas como internas, y los partidos de oposición han abandonado su tradicional papel testimonial para transformarse en protagonistas de los procesos electorales y de la actividad parlamentaria; las elecciones han dejado de ser meros actos rituales, donde de antemano se conocía el desenlace, para convertirse en acontecimientos en los que los ciudadanos deciden quién debe gobernarlos.

Estos cambios no sólo se refieren a modificaciones en el comportamiento de las instituciones políticas, sino que incluyen la aparición

* Consejera Electoral del IFE.

de nuevos actores en el escenario político de nuestro país. Aunque por el momento tres grandes partidos ocupan el centro del espectro político nacional, existen nuevas corrientes que buscan incorporarse al mosaico partidario, además de que se han incrementado aquellos grupos que reclaman un espacio propio y diferenciado del de los partidos políticos. Dicho de otra manera, a pesar de que los partidos y los políticos profesionales han perdido credibilidad y prestigio, sigue habiendo iniciativas de formación de nuevos partidos políticos, es decir, se reconoce la necesidad de partidos para asentar y consolidar una vida democrática en México.¹

Por otra parte, los medios de comunicación, otrora fieles comparasas del poder, han ganado un peso propio, disputándole a los partidos políticos ser quienes definan las agendas políticas nacional y locales y quienes impongan las ópticas y las interpretaciones sobre el acontecer nacional. De la misma manera, al calor del repliegue del Estado, han proliferado nuevas y más activas organizaciones civiles y organismos no gubernamentales, de muy distinto signo e involucrados en diferentes campos de la vida social, que han logrado convertirse en un referente obligado para la toma de decisiones y formulación de las políticas públicas en la actualidad. Desde luego, habría que incluir en esta lista de novedades el nuevo protagonismo de la Iglesia Católica, que también ha conquistado un lugar privilegiado en el cambiante mundo mexicano.

Si convenimos que la cultura política es la dimensión subjetiva de la política, porque alude al conjunto de percepciones, creencias y convicciones que alimentan nuestro imaginario político, dando significado a nuestra actitud hacia ésta, y que la cultura política no es sino la fórmula mediante la cual procesamos mentalmente nuestra relación y experiencia con las instituciones, procesos y actores políticos, parece intrascendente discutir si ha habido o no cambios importantes en esta cultura dominante en el México de hoy. Dicho de otra manera, parece insostenible afirmar que nuestra forma de ver y comprender el sistema político mexicano, así como de relacionarnos

¹ Durante el primer semestre de 1998, el Instituto Federal Electoral recibió notificaciones de 26 organizaciones interesadas en obtener su registro como partidos políticos nacionales.

con él, sigue siendo la inspirada en el modelo del súbdito o subordinado de Almond y Verba o de Robert Scott en los años sesenta. Igualmente, resulta irrelevante debatir sobre los tiempos que requiere el cambio cultural respecto del que toma en las instituciones, en tanto lo cultural y lo institucional son solamente dos caras de un mismo fenómeno que es la vida política, y las alteraciones en una esfera afectan a la otra y viceversa. Es un hecho que la transición política en México ha repercutido tanto en instituciones y reglas del quehacer político, como en los códigos y patrones mediante los cuales la población las concibe y adopta para normar y dar significado a su comportamiento en esa esfera.

En mi opinión, la interrogante pertinente no es si ha cambiado o no la cultura política en México, sino en qué sentido y con qué profundidad lo ha hecho, y si este cambio corresponde a las necesidades de desarrollo de una vida democrática. Es verdad que existen sociedades democráticas sin su contraparte en la esfera de la cultura política, pues, aun teniendo una larga tradición de elecciones libres y competidas, en distintos planos de la vida social se reproducen patrones verticales y poco abiertos a la deliberación, es decir, puede no haber una estricta sintonía entre la naturaleza del sistema político y la de la cultura política. Sin embargo, una cultura contraria a los principios democráticos puede ser un obstáculo muy eficiente para el avance en este sentido. Más aún, para que un sistema democrático se consolide, al menos en una perspectiva de mediano o largo plazo, es indispensable que la población reconozca y se conduzca políticamente de acuerdo con las reglas y los valores democráticos de legalidad, pluralidad, tolerancia, corresponsabilidad, etc. Sólo así, los cambios en instituciones, procesos y actores políticos pueden traducirse en una operación regular, asentada y estable de corte democrático; en una palabra, sólo así puede alcanzarse la tan proclamada normalidad de la democracia.

Con el objeto de señalar algunas pistas de por dónde corre la cultura política en México en la actualidad, me voy a permitir establecer tres grandes ejes de análisis.

LA NUEVA CULTURA POLÍTICA EN FORMACIÓN COBRA
UN ALCANCE GENERALIZADO

A pesar de que, como ha señalado Guillermo de la Peña, la cultura política difícilmente se presenta como una unidad homogénea e integrada, pues es más bien un conjunto heterogéneo de valores, actitudes y acciones,² la manera como ésta se construye permite que llegue a tener alcances generalizables en ciertos contextos particulares como el mexicano contemporáneo.

Las culturas políticas son siempre resultado de un proceso histórico de comprensión e internalización de experiencias en relación con la política, a lo largo del cual se van acumulando datos que configuran el entramado de percepciones, convicciones y actitudes políticas que se arraigan forjando una cierta visión y entendimiento de la política. Esta idea de una construcción a lo largo del tiempo ha llevado a identificar a dichas culturas con una estructura geológica, con sedimentos de diferentes épocas.³ En el caso mexicano, la existencia de un sistema político posrevolucionario de carácter autoritario, fuertemente centralizado y de partido hegemónico, pero incluyente en virtud de que integraba a las principales organizaciones sociales, permitió que, a pesar de las diferencias regionales y de sectores, pudiera hablarse de una cultura política dominante de tipo autoritario. Dicho de otra manera, la fuerza integradora de la institucionalidad hegemónica dejó el cimiento para que los cambios posteriores en la cultura política mexicana tuvieran un cierto pulso abarcador, capaz de incluir a diferentes grupos y sectores de la población.

En muy poco tiempo, los mexicanos han alcanzado una mayor presencia en la arena política: la participación electoral se ha incrementado (en 1994, sólo en la elección presidencial, votó cerca de 80 por ciento de la población; en las últimas elecciones federales votó más de 60 por ciento de los empadronados y en las contiendas locales más recientes se alcanzó esa cifra de asistencia a las urnas)

² Guillermo de la Peña, "La cultura política en los sectores populares de Guadalajara", *Nueva Antropología*, no. 38 (octubre de 1990): 84-85.

³ Larry Diamond, *Political Culture and Democracy in Developing Countries* (Boulder: Lynne Rienner, 1994), 19.

y esta movilización social se ha extendido a otros espacios y formas de organización que, además de buscar promover ciertos intereses y demandas, tiende a asumir una actitud vigilante de las acciones del gobierno. En otras palabras, existe ya un sector importante de la sociedad mexicana que se ha asumido como interlocutor del poder y del gobierno particularmente.

Como parte de este fenómeno de movilización de la sociedad, la opinión pública ha empezado a jugar un papel central en el debate público e incluso en la toma de decisiones políticas, por lo que en el breve plazo de una década la opinión pública ha pasado de carecer prácticamente de peso político específico a ser el canal para la crítica de diversos asuntos, algunos muy genéricos como la corrupción gubernamental o el fraude electoral, y más recientemente a impulsar demandas de rendición de cuentas sobre algún programa gubernamental en particular o frenar iniciativas gubernamentales de reformas constitucionales.

Esta actitud de la sociedad mexicana pareciera dar lugar a una interpretación optimista del avance democrático de nuestra cultura política, pues es identificable con un rasgo típico de una cultura política democrática como es la eficacia política,⁴ vale decir, el convencimiento de que se tiene incidencia en las decisiones públicas, lo cual es un estímulo para actuar con miras a lograrlo. Empero, esta energía está cargada de un dato fuerte, pero negativo desde la óptica de la edificación de una cultura política democrática y que está bastante generalizado entre la población mexicana: el desapego respecto del marco legal y/o la desconfianza en las instituciones y sus dirigentes, inclinaciones que se corresponden más que con la construcción o institucionalización de un sistema democrático, con un proceso de desinstitucionalización del sistema anteriormente vigente.⁵

Para decirlo de otra forma, en general la activación de la sociedad ha adoptado pautas más de protesta e inconformidad frente a los resabios del antiguo régimen, que de contenido propositivo y de colabo-

⁴ La eficacia política es uno de los rasgos de la cultura democrática de acuerdo con lo expresado en el libro pionero de G. Almond y S. Verba, *The Civic Culture* (Boston: Little Brown, 1965).

⁵ Véase Scott Mainwaring y Timothy R. Scully, *Building Democratic Institutions* (Palo Alto, Calif.: Stanford University Press, 1995), 20-21.

ración. Las movilizaciones sociales hoy están guiadas por actitudes anti-gubernamentales y en contra de la autoridad y no a favor de un proyecto o iniciativa con perfiles ideológicos y programáticos claros, quizá porque la fase del cambio por la que estamos atravesando es todavía inicial, de destrucción de lo anterior, o debido al tipo de transición que hemos recorrido y que no ha implicado la definición de un nuevo diseño constitucional, como fue el caso de la mayoría de las transiciones en América Latina, sino solamente la elaboración de nuevas leyes normativas, cobijadas bajo la misma Carta Magna de 1917.

LA NUEVA CULTURA POLÍTICA NO NECESARIAMENTE SIGNIFICA RUPTURA, SINO ADAPTACIÓN

El que la cultura política sea producto de pautas de conducta que se van estableciendo y transmitiendo a través de largos procesos de socialización, cuando aparecen rasgos novedosos no necesariamente se trata de rupturas con lo anterior, sino de adaptación de valores y hábitos muy arraigados en condiciones y contextos nuevos.⁶

A primera vista, la desconfianza frente a las instituciones y la autoridad que parece expresarse de manera recurrente en nuestro país es un dato nuevo en el panorama político, en virtud de que durante la época de la hegemonía lo que existía era más bien un “consenso pasivo”, una suerte de aceptación tácita del funcionamiento del sistema político, sostén de la prolongada continuidad institucional que caracterizó al México contemporáneo. Sin embargo, si tomamos en cuenta que un dato cultural persistente hoy es la desconfianza en la fuerza de la ley, encontraremos que esta situación tiene un antecedente claramente identificable en el pasado.

En el México posrevolucionario, la ley fue una herramienta del poder hegemónico, de manera que cuando alguna norma no convenía a los dictados del poder se buscaba modificarla para asegurar que dicho dictado contara con la cobertura de la ley. Esta fórmula “legalista”, es decir, de manipulación de la legalidad al servicio del poder, hizo que lejos de contar con una tradición de legalidad tuvié-

⁶ Norbert Lechner, *Cultura política y democratización* (Santiago de Chile: FLACSO, 1987), 11.

ramos una relación ambigua e instrumental con las normas. Hoy, en un contexto de competencia política y de pluralismo, la ley ya no es más rehén del poder, pero está lejos de ser la guía del comportamiento de gobernados y gobernantes, es decir, el ingrediente básico de nuestra cultura política en transformación. Es más, hay quienes sostienen que lo que existe es justamente lo contrario, una *cultura de la ilegalidad*,⁷ pues no se toma con seriedad la ley ni se le respeta, y en cambio sí se le subordina a otras consideraciones y necesidades políticas, y se recurre a ejemplos de su aplicación para justificar el porqué no respetarla.

En efecto, muy diversos sectores de la población invocan a la ley sólo cuando los beneficia, y cuando no, justifican su inobservancia diciendo que es injusta, ilegítima o, incluso, poco funcional. Por ejemplo, los empresarios exigen que se aplique la ley al comercio informal porque es una competencia desleal, pero buscan por todos los medios evadir sus responsabilidades fiscales a fin de poder mantener privilegios y exenciones como en el pasado. Otro ejemplo lo proporciona una encuesta levantada por Víctor Manuel Durand entre universitarios, según la cual más de 65 por ciento declara que si una norma no les parece justa están dispuestos a transgredirla, lo cual revela que hay una convicción generalizada de que es aceptable violar la ley, dependiendo de la consideración de cada quien.⁸

Las propias elites políticas han recurrido con frecuencia al expediente de pasar por encima de la ley para resolver conflictos políticos cuando sea políticamente conveniente. Al inicio de los años noventa, el gobierno federal negoció algunos resultados electorales para darle salida a protestas postelectorales en algunos estados de la república.⁹ En distintos momentos los partidos de oposición han alentado acciones ilegales con la justificación de que se trata de demostrar la irracionalidad o lo inadecuado de la norma vigente.¹⁰ En lugar de

⁷ Véase Héctor Aguilar Camín, "Las cuotas y la ley", *La Jornada*, 17 de mayo de 1999.

⁸ Víctor Manuel Durand Ponte, *La cultura política de los alumnos de la UNAM* (México: UNAM-Miguel Ángel Porrúa, 1998), cuadro 7d.

⁹ Los casos más notables fueron las elecciones de 1991 en Guanajuato y San Luis Potosí.

¹⁰ A mediados de los años ochenta, el PAN invocaba esta interpretación para bloquear puentes fronterizos. La protesta postelectoral en Guerrero al inicio de 1999 estuvo marcada por el reclamo de una acción legal que respondiera a la movilización.

pugnar por la modificación de una ley considerada injusta o inadecuada, simplemente se llama a su inobservancia y sectores importantes de la sociedad lo consideran normal y hasta conveniente.

Es claro que en México no contamos con una tradición de legalidad ni tampoco de comprensión de los beneficios que conlleva su aplicación, pues para ello es necesario que la ley sea observada por los más diversos grupos y sectores sociales, y a lo largo de un periodo prolongado, pues sólo así puede ser una herramienta funcional y, por tanto, aceptable y exigible para todos.

NUEVAS REGLAS SIN UNA PRÁCTICA COLECTIVA NO CONFIGURAN UNA NUEVA CULTURA POLÍTICA DEMOCRÁTICA

El cúmulo de cambios en nuestras instituciones y procesos políticos ha generado exigencias de nuevas transformaciones que, a su vez, requieren de nuevas reglas del juego político. Sin embargo, aunque dichas reglas se hayan aceptado y promulgado, para que verdaderamente lleguen a normar el comportamiento de las personas requieren pasar la prueba del tiempo, es decir, traducirse en práctica colectiva, a fin de que se arraiguen y se vuelvan rutinarias, naturales y cotidianas.

En efecto, en el contexto de nuestro cambio político, se han diseñado nuevas reglas de comportamiento electoral cuyo objeto es dotar de transparencia y credibilidad los comicios mexicanos. Sin embargo, para asegurar su cumplimiento, ha sido necesario colocar una serie de candados que permitan la confluencia de varias instancias vigilantes de la organización electoral. Por tanto, ha sido necesario elaborar una credencial y una lista nominal, o registro de electores, ambas con fotografía para evitar que se vote dos veces o a nombre de alguien más; diseñar un complicado procedimiento de selección de los funcionarios de las mesas de casilla para recibir el voto, a fin de impedir que se manipule la voluntad del votante en la urna; y mantener una estructura electoral permanente en todo el país, que significa una muy importante inversión de recursos físicos y económicos con el propósito de contar con un personal profesional para organizar las elecciones. A pesar de lo costosa que resulta esta estructura electoral

y aun cuando ha demostrado su eficacia para preparar elecciones transparentes y confiables, es necesario mantenerla vigente por un cierto número de elecciones más, con el fin de que se asienten y arraiguen las conductas impulsadas por un andamiaje vigilado por múltiples ojos y desde diferentes lados. El problema es que no se puede acelerar esta práctica social, pues las elecciones sólo suceden cada seis años.

Otro ejemplo es el que está hoy en el centro del debate político: las nuevas reglas para la selección de candidatos a puestos de elección dentro de los partidos políticos, una exigencia nueva que ha llegado al menos a las tres principales fuerzas políticas. La nueva competitividad en el área electoral y el hecho de que hoy en día una elección la gane un partido en un lugar y otro partido en otro han provocado que se acreciente la disputa por las candidaturas dentro de los institutos políticos, subrayándose el reclamo por la práctica de elecciones internas abiertas, no circunscritas a las decisiones de las cúpulas partidarias. La elección interna de marzo de 1999 para elegir al dirigente nacional del PRD no pudo acreditarse, pues no se pudo probar la validez de los resultados, lo cual obligó a anular la contienda y a asumir el consiguiente costo político. Algunas de las realizadas por el PRI en los estados para seleccionar candidatos a cargos, sobre todo de gobernador, han provocado también la salida de algún precandidato de las propias filas del partido como señal de protesta por el inadecuado manejo de las consultas. Además, en tres ocasiones el precandidato agraviado ganó la elección constitucional con el apoyo de otro u otros partidos políticos. Dicho de otra manera, no han sido experiencias positivas y exitosas, lo cual se explica porque su puesta en práctica fue muy precipitada y careció de antecedentes, lo que no permitió que se arraigara entre militantes y dirigentes, transformando sus tradicionales concepciones y conductas más recurrentes.

CONSIDERACIONES ÚLTIMAS

Los cambios en la cultura política suelen tomar mucho tiempo, pues para que se asienten nuevas pautas de comportamiento es necesario que cierta actuación o circunstancia se convierta en una práctica social, es decir, que ocurra un cierto número de veces de acuerdo con las mis-

mas reglas de funcionamiento, a fin de que la población se vaya acostumbrando a ella, la internalice y la reproduzca de manera recurrente.

Sin embargo, hay cambios que se manifiestan de inmediato como reacciones a lo antes vigente, sobre todo cuando eso se prolongó bastante, como fue el caso del sistema político de partido hegemónico. La reacción a los resabios del antiguo régimen se ha venido manifestando como una generalizada y reiterada desconfianza en la autoridad, que lo mismo se expresa en consultas o sondeos de opinión que en movimientos sociales cuya capacidad de convocatoria parece estar fincada en el mero rechazo a la autoridad gubernamental, cultural o educativa antes que en la promoción de un programa o un reclamo específico. Son protestas que conllevan más una carga afectiva que una demanda racional.

Con frecuencia se insiste en la lentitud de la transición mexicana, sin embargo, los cambios en la cultura política no se están dando en un solo sentido ni con la misma fuerza y velocidad. En todo caso, el tema exige una mayor y más constante reflexión no sólo localista, sino desde ópticas comparadas.

Derechos civiles

El movimiento por los derechos civiles y la lucha de los negros por la libertad, 1945-1968

*Albert S. Broussard**

Entre 1945 y 1968, los afroamericanos erradicaron toda barrera legal que obstaculizara la igualdad racial en Estados Unidos. Por medio de protestas masivas, legislaciones en el Congreso, decisiones en la Corte y algunos estallidos esporádicos de violencia, los líderes negros y sus aliados blancos lograron con éxito eliminar las barreras raciales y de castas que habían existido por más de una centuria. Esta campaña por la igualdad racial, la dignidad y la paridad económica también comprometió al gobierno federal a buscar una sociedad ciega al color.

Este artículo explora la evolución del movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos, los apuntalamientos sociales e intelectuales de dicho movimiento, su liderazgo, sus defectos y logros. Los argumentos centrales son que la lucha por los derechos civiles durante las décadas de los años cincuenta y sesenta fue la culminación de una batalla más larga por la igualdad racial en Estados Unidos, que comenzó en las primeras décadas del siglo xx. Afirmando, además, que el principal objetivo era conseguir la igualdad de oportunidades, no la de resultados, y que este error de estrategia y filosofía resultó la principal causa de frustración, nihilismo y cinismo que se han desarrollado en las comunidades urbanas negras durante las pasadas tres décadas.

* Profesor de historia, Texas A&M University.

Los académicos que estudian los derechos civiles no están de acuerdo sobre los orígenes precisos del movimiento moderno en pro de estos derechos, aunque muchos sostienen que la Segunda Guerra Mundial sirvió como un parteaguas en la historia afroamericana y aceleró la lucha por la igualdad racial. Al oír los llamados del gobierno federal, del comercio y de la industria para apoyar el esfuerzo que implicaba la guerra, tanto en su país como en el extranjero, los negros aspiraron a participar de lleno en la economía de la nación y presionaron al gobierno federal para eliminar la segregación en el ejército y la discriminación racial en los sectores público y privado. Así, aunque reacio y sin tomar la iniciativa de eliminar las barreras discriminatorias por su propia voluntad, el presidente Franklin D. Roosevelt emitió una orden ejecutiva (*executive order*) en 1941, mediante la cual prohibió la discriminación sobre la base de raza, color, nacionalidad o religión en los trabajos de la industria de la defensa, y estableció un Comité de Prácticas Equitativas en el Empleo (Fair Employment Practices Committee) para investigar los alegatos de discriminación. Esto con el respaldo del peso del gobierno federal, líderes negros como A. Philip Randolph, quien amenazó en 1941 con encabezar una manifestación masiva a Washington D.C. para presionar en favor de los derechos civiles; y Walter White, quien encabezó la Asociación Nacional para el Progreso de la Gente de Color (National Association for the Advancement of Colored People, NAACP), y quien insistió en que se les debería otorgar el mismo respeto y oportunidades que tenían los conciudadanos blancos.¹

Esta insistencia en el respeto y la dignidad llevó a un grupo de educadores y líderes negros a compilar en 1944 un libro titulado *What the Negro Wants*, en el cual quienes contribuyeron afirmaron que lo que demandaban era nada menos que igualdad plena, y exigieron la destrucción de cualquier remanente o vestigio de supremacía

¹ Richard M. Dalfiume, "The Forgotten Years of the Negro Revolution", *Journal of American History* 55 (junio de 1968): 90-106; Harvard Sitkoff, *A New Deal for Blacks: The Emergence of Civil Rights as a National Issue* (Nueva York: Oxford University Press, 1978); Louis Ruchames, *Race, Jobs, and Politics: The Story of FEPC* (Nueva York: Columbia University Press, 1953); Herbert Garfinkel, *When Negroes March: The March on Washington Movement in the Organizational Politics for FEPC* (Nueva York: Atheneum, 1969).

blanca y castas raciales en Estados Unidos.² Fue con este espíritu también que un grupo de mujeres negras de los Cuerpos Femeniles del Ejército (Women's Army Corps) organizó una protesta por la asignación de trabajos de servidumbre, y un grupo de hombres afroamericanos de la marina estadounidense rehusaron cargar municiones en los barcos en ruta hacia el Pacífico, argumentando que las condiciones eran inseguras y que deberían también requerir a los blancos para realizar este peligroso trabajo. Aunque estos hombres se mantuvieron firmes por sus derechos, fueron sometidos a una corte marcial y dados de baja de manera deshonrosa.³

Estadunidenses blancos, en particular sureños, temieron que los afroamericanos pudieran desafiar la segregación racial durante la época posterior a la Segunda Guerra Mundial. Los blancos sostenían que “separados pero con igualdad” todo podía funcionar, y que a los negros se les otorgaría una mayor libertad dentro de los confines de un sistema segregado. Hay que señalar que los negros rechazaron de facto esta versión de la supremacía blanca, y atacaron a Jim Crow a través de la Corte y por medio de protestas masivas. La NAACP, que había luchado contra la segregación desde su fundación en 1910, se mostró especialmente apta para ganar las batallas en las cortes durante las décadas de los años cuarenta y cincuenta. En 1944, la Suprema Corte falló en el caso *Smith vs. Allwright* que la exclusión de negros de las elecciones primarias del Partido Demócrata era una violación a la Quinta Enmienda. Tomó cerca de dos décadas para que este caso, que tuvo su origen en Texas, alcanzara una conclusión satisfactoria.⁴ Así, la Suprema Corte, en rápida sucesión, otorgó a la NAACP, dirigida por el abogado Thurgood Marshall quien encabezaba el fondo de la organización para la defensa legal, una victoria tras otra, llenando de optimismo a la comunidad afroamericana en cuanto a que la segregación racial tendría un final rápido. La victoria más importante de la NAACP fue el memorable

² Rayford Logan, ed., *What the Negro Wants* (Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1944).

³ John Hope Franklin y Alfred A. Moss, *From Slavery to Freedom: A History of Negro Americans*, 7ª ed. (Nueva York: McGraw-Hill, 1994), 446.

⁴ Darlene Clark Hine, *Black Victory: The Rise and Fall of the White Primary in Texas* (Millwood, N.Y., 1979).

caso *Brown vs. Board of Education, Topeka*, en el cual la Corte, de manera unánime, proscribió las escuelas públicas que segregaban y revirtió la decisión del caso *Plessy vs. Ferguson* (1896), el cual sancionó como legal la segregación en Estados Unidos durante seis décadas. El fallo del caso *Brown* se considera como uno de los más importantes del siglo xx en la historia de la Suprema Corte, pues también dio a los afroamericanos motivación para continuar en la lucha por la igualdad plena.⁵

Protestas masivas y desobediencia civil fueron también importantes factores que contribuyeron a logros en materia de derechos civiles durante los años cincuenta y sesenta. Justo un año después del fallo del caso *Brown*, Martin Luther King Jr., un joven ministro negro, quien recientemente había terminado sus estudios de doctorado en la Universidad de Boston y asumido el cargo de pastor en la iglesia bautista de la avenida Dexter en Montgomery, Alabama, encabezó un boicot a los autobuses de la ciudad en los que había segregación racial. El boicot de los autobuses de Montgomery, como se conoció esta campaña que duró un año, es uno de los episodios más documentados en la historia del movimiento por los derechos civiles. Con su liderazgo y recurriendo a las filosofías de Henry David Thoreau y de Gandhi, King imploró a la comunidad negra de Montgomery resistir sin violencia a la segregación, a la que caracterizó como un sistema maligno, demandando que quienes participaran estuvieran dispuestos a ir a la cárcel si era necesario. Los afroamericanos se rehusaron, casi unánimemente, a viajar en los autobuses municipales, y su unión finalmente quebrantó el sistema de transporte por autobús en Montgomery donde se practicaba la segregación racial.

Este movimiento fue importante por otra razón: inició la carrera de Martin Luther King Jr. como defensor de los derechos civiles, a quien el historiador Stephen B. Oates ha llamado el más grande líder reformista del siglo xx.⁶ Asimismo, inspiró a centenas de comunidades negras urbanas y rurales a lo largo de la nación a desafiar las leyes

⁵ Richard Kluger, *Simple Justice: The History of Brown v. Board of Education and Black America's Struggle for Equality* (Nueva York: Knopf, 1976).

⁶ Martin Luther King Jr., *Stride Toward Freedom: The Montgomery Story* (Nueva York: Harper and Row, 1958); Stephen B. Oates, *Let the Trumpet Sound: The Life of Martin Luther King, Jr.* (Nueva York: Harper and Row, 1982).

de segregación. Cuando cuatro estudiantes negros de primer año del A&T College de Greensboro, Carolina del Norte, hicieron un plantón en el Woolworth local para protestar contra la negativa del establecimiento a servir a los afroamericanos en las cafeterías, estos jóvenes, quienes habían crecido en el sur segregacionista, habían sido profundamente influidos no sólo por el optimismo que surgió después de la Segunda Guerra Mundial, sino por el boicot a los autobuses de Montgomery. Uno de los estudiantes se refirió a aquella protesta como un catalizador y agregó que “inició el derrumbe de una gran cantidad de cosas”.⁷ No era una coincidencia que Martin Luther King Jr. hubiera ido a Greensboro en 1958 a dar discursos, dos años antes de los plantones, y su mensaje proveyó un poderoso ímpetu a quienes apoyaban la protesta. “El racismo estadounidense debe llevarse a las cortes de justicia y erradicarse por medio de una activa y amorosa protesta”, aseveró King. Las acciones de estos estudiantes iniciaron también la fase estudiantil del movimiento de derechos civiles, y en dos meses, los plantones se extendieron a 54 ciudades en 9 estados. Hacia abril de 1960, se formó en Raleigh, Carolina del Norte, el Comité Coordinador de Estudiantes No Violentos (Student Non-Violent Coordinating Committee, SNCC) para continuar con esta lucha.⁸

Si bien el movimiento de derechos civiles habría surgido con el liderazgo de King o sin él, su presencia y la formación en 1957 de la Conferencia Sureña de Liderazgo Cristiano (Southern Christian Leadership Conference, SCLC) fueron elementos determinantes que aceleraron la búsqueda de la igualdad total. Cuando el venerable líder laborista negro A. Philip Randolph presentó a King como “la conciencia moral de nuestra nación”, antes de su discurso en marzo de 1963 en Washington, reconoció lo que la mayoría de los afroamericanos y muchos blancos habían sabido durante casi una década: que King, más que cualquier líder reformista en la historia estadounidense, forzó a los blancos a enfrentar la hipocresía de su devoción a los ideales democráticos y su vergonzoso trato a los afroamericanos. Por ello, las campañas raciales de King, que se extendieron a lo

⁷ William H. Chafe, *Civilities and Civil Rights: Greensboro, North Carolina, and the Black Struggle for Freedom* (Nueva York: Oxford University Press, 1980), 80-81.

⁸ Clayborne Carson, *In Struggle: SNCC and the Black Awakening of the 1960s* (Cambridge: Harvard University Press, 1980).

largo de trece años, involucraron cientos de ciudades estadounidenses y presionaron a dos presidentes, John F. Kennedy y Lyndon Johnson, para que propusieran y finalmente aprobaran las dos más importantes obras de la legislación en cuanto a derechos civiles se refiere: la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de Derecho al Voto de 1965. Johnson, un sureño sin ningún compromiso anterior con los derechos civiles, fue más lejos que cualquier otro presidente del siglo xx al comprometer al poder del gobierno federal a apoyar la igualdad racial, poner fin a la pobreza y resarcir tres siglos de flagrante discriminación. Al dirigirse en 1965 a la generación que se graduaba en la Howard University, en quizá la evaluación más honesta de las condiciones raciales que haya hecho algún presidente de Estados Unidos, Johnson afirmó que “tiene poco sentido hablar de igualdad de oportunidades a las personas negras cuando como grupo están en un valle mirando hacia arriba, mientras los blancos como grupo están en un altiplano viendo hacia abajo”.⁹

Lyndon Johnson no era ingenuo. Como sureño de nacimiento, él sabía de primera mano que pese a que habían sido aprobadas las leyes de derechos civiles de 1964 y la de Derecho al Voto, los afroamericanos estaban años luz atrás que los blancos en cuanto a ingreso, educación, vivienda, atención a la salud, acceso a la educación superior y oportunidades económicas. Tampoco los negros tenían los mismos bienes que poseían los blancos para dejarles a sus hijos; muchas familias afroamericanas necesitaban luchar para cubrir las necesidades básicas. El campo de juego —por usar una metáfora común— no había estado nunca nivelado para los blancos y los negros en Estados Unidos, pero Johnson fue el primer presidente que hizo una evaluación tan franca. Tan sólo cinco días después de que Johnson firmó la Ley de Derecho al Voto, Watts, el más grande gueto negro de Los Ángeles, estalló en violencia racial, y el disturbio de este tipo más destructivo que haya ocurrido en más de dos décadas se extendió a todo lo largo de esta empobrecida comunidad negra. 34 muertos, casi 1 000 heridos, 4 000 arrestos y 30 000 000 de dólares en daños a la propiedad fueron solamente desconsoladoras estadísticas en un enorme drama de furia negra, promesas incum-

⁹ Lyndon B. Johnson, “To Fulfill These Rights”.

plidas y frustración por el paso de tortuga con el que progresaba la cuestión racial en los barrios marginales de Estados Unidos. Hacia 1968, a pesar de los logros del movimiento de derechos civiles y del mensaje pacífico de protesta no violenta del doctor King, se reportaron casi trescientos disturbios y enfrentamientos raciales, un signo de que no todo estaba bien en Estados Unidos.¹⁰

Malcolm X, quizá el más elocuente y notorio vocero de la rabia y la frustración negras, así como de la autodeterminación de los negros, predijo un poco antes de su muerte en 1965 que los guetos estallarían finalmente, y que ningún líder negro entre los que se incluye el doctor King podría apaciguar esa ira. En una palabra, Malcolm, según escribió el periodista Peter Goldman, fue profético. “Anunció un sentido de dirección en el cual los eventos fluirían, y creo que mucho de lo que nos enseñó ha ocurrido, lo cual no ha sido necesariamente una ocurrencia feliz para nosotros”.¹¹ Goldman, quien siguió a Malcolm para sus reportajes en el *New York Times*, cree que la importancia del líder negro militante recaía en “su gran fuerza de maestro, como generador de conciencia en un tiempo en que éste era un papel muy relevante”.

Aunque el movimiento de derechos civiles revolucionó la legislación en el sur, fracasó en cuanto a lograr igualdad y equidad en el empleo, vivienda, atención a la salud y educación. Casi todos los estados del sur tardaron más de una década, después del fallo del caso *Brown vs. Board of Education*, en integrar sus escuelas públicas, y el doctor King y otros quienes intentaron terminar con la pobreza y los barrios marginales en las ciudades del norte, se toparon con la aguda hostilidad de los blancos. A pesar de una fallida campaña en Chicago, donde intentó enfrentarse intelectualmente con el alcalde Richard J. Daley, ni King ni el SCLC lograron nada de importancia. Sin embargo, el doctor King le llamó la atención sobre la pobreza urbana y la discriminación de facto que existía en el norte, la exclusión sistemática de negros del servicio público, de los empleos

¹⁰ Gerald Horne, *Fire this Time: The Watts Uprising and the 1960s* (Charlottesville: University Press of Virginia, 1995).

¹¹ Peter Goldman, citado por David Gallen, *Malcolm X: As they Knew Him* (Nueva York: Carroll and Graf, 1992), 31, 52.

profesionales y de los de cuello blanco, y la deprimente educación que recibían los niños negros en las escuelas de los guetos que a menudo estaban inundadas de pandillas y violencia. Darse cuenta de esto es lo que motivó al doctor King y al SCLC a planear la Campaña por los Pobres en 1967, y a proponer otra marcha y manifestación hacia la capital de la nación. Pero esta vez, King y el SCLC planearon ilustrar que la pobreza no sólo estaba confinada a los afroamericanos. Todos los grupos: mexico-americanos, indígenas, afroamericanos y blancos pobres estarían incluidos, y King esperaba que esta alianza multirracial, a la cual el reverendo Jessie Jackson se referiría más tarde como una coalición arcoiris (*rainbow coalition*), lograría persuadir al Congreso de aprobar un proyecto de ley sobre derechos para aliviar el sufrimiento de la pobreza y el desempleo. King ya no buscaba apelar a la conciencia moral de la nación; en 1968 no estaba ni siquiera seguro de que Estados Unidos tuviera una conciencia a la cual apelar. En cambio, lo que esta nación comprendía era el poder crudo y desnudo y la coerción; sin embargo, King continuó su lucha no violenta.¹²

Martin Luther King Jr. era terriblemente ingenuo si creía realmente que el Congreso o Lyndon Johnson destinarían otro centavo de cobre a los derechos civiles en 1968. La mayoría de los estadounidenses blancos creía que durante ese periodo ya se les habían otorgado suficientes concesiones a los negros; muchos pensaban que el gobierno había ido demasiado lejos. Aún más, el gobierno federal gastaba veinte mil millones de dólares al año en la guerra de Vietnam y King criticaba el esfuerzo que se ponía en la guerra, e incluso trabajaba abiertamente para derrotar la reelección de Lyndon Johnson.¹³

El asesinato del doctor King en abril de 1968 hizo que cualquier discusión sobre este asunto fuera cuestionable. La Campaña por los Pobres se llevó a cabo tal como se había planeado, pero fracasó estrepitosamente. El Congreso, como se predijo, se mantuvo sordo ante la población pobre de todas las razas y nacionalidades en 1968, y

¹² David L. Lewis, "Martin Luther King, Jr., and the Promise of Nonviolent Populism", en John Hope Franklin y August Meier, eds., *Black Leaders of the Twentieth Century* (Urbana, Ill.: University of Illinois Press, 1982).

¹³ George Herring, *America's Longest War: The United States and Vietnam, 1950-1975* (Nueva York: Knopf, 1979).

desde entonces se ha mantenido así. En 1970 y 1980, emergió una gran “clase marginada” negra, argumentó el sociólogo William Julius Wilson, y las revoluciones tecnológica y económica amenazaron con solidificar su posición en la sociedad.¹⁴

La lucha por los derechos civiles provocó enormes cambios en la sociedad estadounidense en un lapso relativamente corto. Las ancestrales barreras de casta y de raza fueron derribadas en cientos de ciudades estadounidenses con increíble rapidez. La Ley de Derecho al Voto, en particular, llevó a las elecciones a un buen número de afroamericanos en el sur por primera vez desde la Reconstrucción de la década de 1870, y muchos funcionarios negros electos han asumido sus cargos como consecuencia directa de esta ley federal.¹⁵ Ahora los afroamericanos pueden demandar retribución económica alegando daños si se les niega el empleo por su raza, y las universidades y demás instituciones de educación superior sureñas, como la Texas A&M y la Universidad de Texas en Austin abrieron por primera vez sus puertas a estudiantes negros durante 1950 y 1960. La discriminación en cuanto a vivienda, aunque aún existe, es ilegal según la ley federal, y es un crimen federal matar a alguien sólo por su raza, como lo comprobaron recientemente tres hombres blancos tras llevar a la muerte a James Byrd Jr. en Jasper, Texas. Las escuelas públicas en cientos de ciudades estadounidenses están legalmente integradas pero, de hecho, están pobladas en buena parte por niños negros y de origen hispano, muchos de los cuales provienen de los sectores más pobres de nuestra sociedad. La orden de las cortes federales de transportar estudiantes diariamente de un distrito a otro para evitar la segregación racial ha servido como un remedio parcial para este problema, pero las escuelas públicas tanto del norte como del sur se mantienen tan segregadas en 1999 como lo estaban en 1954, al principio de la decisión histórica del caso *Brown*.

Yo sostengo que la gran limitante del movimiento por los derechos civiles, no obstante, fue que el énfasis se puso casi exclusiva-

¹⁴ William Julius Wilson, *The Declining Significance of Race: Blacks and Changing American Institutions* (Chicago: University of Chicago Press, 1978); ídem, *When Work Disappears: The World of the New Urban Poor* (Nueva York: Knopf, 1997).

¹⁵ Steven F. Lawson, *Running for Freedom: Civil Rights and Black Politics in America since 1941* (Nueva York: McGraw-Hill, 1997).

mente en la igualdad de oportunidades en vez de en la igualdad de resultados. Esto ha sido dolorosamente obvio en las áreas de empleo y educación, en las cuales los negros se mantienen significativamente por debajo de los blancos y en las que han perdido terreno en años recientes. “En los sesenta no planeamos nada a largo plazo, lo debimos haber hecho. Ningún movimiento, sea revolucionario o reformista, puede esperar tener éxito en consolidar sus logros si no existe planeación previa”, admite James Farmer, uno de los fundadores del Congreso por la Igualdad Racial (Congress of Racial Equality, CORE). Aunque ciertamente el doctor King y otros comenzaron a poner atención en esas áreas, fallaron en lograr resultados significativos. Estos asuntos permanecen, en mi opinión, como los principales retos que enfrentan los líderes en Estados Unidos —sean negros, blancos, asiáticos o hispanos—, quienes están comprometidos en mejorar la vida de los que siguen siendo marginados en la sociedad. Pero, ¿cómo logramos la igualdad de resultados particularmente en una sociedad en la que la mayoría de los estadounidenses siente muy poca compasión por los que están abajo? Creo que sería necesario reestructurar nuestros valores, así como establecer un compromiso para destinar recursos económicos en forma masiva. Al final, sin embargo, todos se beneficiarán.¹⁶

¹⁶ Andrew Hacker, *Two Nations: Black and White, Separate, Hostile, Unequal* (Nueva York: Ballantine Books, 1995).

Derechos civiles, Acción Afirmativa y presiones contra la diversidad: una visión afroamericana

*Audrey L. Mathews**

*Renee J. Jefferson***

INTRODUCCIÓN

La discriminación y el prejuicio basados en el color de la piel son temas que raramente se abordan en los principales periódicos de opinión. Sin embargo, el interés por lo que se refiere al color de la piel empezó con las leyes y prácticas que definieron lo que era la raza en los siglos XVIII y XIX. Este interés, además, conformó los modos de pensar acerca del color, el prejuicio y el racismo en Estados Unidos. Aunque el movimiento sobre los derechos civiles terminó hace más de veinte años, muchos afroamericanos siguen teniendo problemas en lo que toca a vivienda, empleo y educación.¹ Las crecientes diferencias entre negros y blancos en lo relacionado con la educación, estatus económico y clase, así como las cada vez mayores tasas delictivas y de muerte entre los jóvenes negros delinean una escena intimidatoria

* Departamento de Administración Pública, College of Business and Public Administration, California State University. Correo electrónico: <amathews@csusb.edu> o <audmathews@aol.com>.

** University of South Carolina.

¹ A.L. Mathews, *The Sum of Differences: Diversity and Public Organizations* (Nueva York: McGraw-Hill, 1998), 11.

que revela las políticas del pasado y lo que nos espera en el futuro.² De acuerdo con las tasas de mortalidad, salud, ingreso, educación y estatus marital, se ha visto a los afroamericanos como uno de los segmentos con mayores problemas de la sociedad estadounidense. Y si bien no cabe duda que hemos logrado avances desde el movimiento de los derechos civiles de la década de los sesenta, y vemos que obtenemos notables ganancias en cuanto a educación, empleo y estatus económico, desgraciadamente seguimos siendo presentados como parte de una subclase urbana; aun cuando sólo un tercio de nuestra población es considerado como parte de tal grupo. Con todo, las doctas diferencias de opinión por lo que se refiere a la composición de la subclase urbana, no minimizan las penurias que tienen que soportar los afroamericanos.³

Y mientras este debate continúa, las anteriores dicotomías como esclavo-libre, negro-blanco, pobre-rico siguen siendo evidentes y dignas de ser discutidas. También es necesario debatir las agendas institucionales que preservan la conciencia cultural y racial, y complican la simple esperanza de libertad y justicia que comparten muchos afroamericanos. Por lo tanto, aquí examinaremos lo que significa la raza para el mercado de trabajo, los remedios contra las prácticas discriminatorias que se suscitaron en los debates sobre derechos civiles, la Acción Afirmativa (*Affirmative Action*)* y la diversidad, las estrategias que promueven la desaparición de la discriminación, y las implicaciones de ciertos planes y legislaciones sociales, políticas e institucionales.

¿QUIÉN ES UN ESTADUNIDENSE?

Desde el momento en que los primeros ingleses desembarcaron en estas costas e ignoraron los derechos de los pueblos nativos, existe la lucha por la justicia y la equidad.⁴ ¿Qué significa ser estaduni-

² Mathews, *The Sum of Differences...*; Barbara Bergmann, *In Defense of Affirmative Action* (Nueva York: Basic Books, 1996).

³ Mathews, *The Sum of Differences...*, 12; Bergmann, *In Defense of Affirmative Action*.

* Si bien *Affirmative Action* se puede traducir directamente al español como Acción Afirmativa, no expresa las mismas implicaciones políticas que el término conlleva en inglés. Sin embargo, lo usamos aquí para facilitar la lectura (n. de la ed.).

⁴ S. Sojourner, "Stumbling around Intent", informe del Centro de Educación y Políticas Públicas de la Brookings Institution para el Foro sobre diversidad, 1994 (mimeo).

dense? ¿Cuáles son los derechos, libertades y privilegios que han sido acordados para un ciudadano? Quienes hicieron la Constitución respondieron inicialmente estas preguntas con la Ley de Naturalización de 1790, reservándole la ciudadanía a los “blancos libres”. Esta ley afirmaba sus creencias en los “principios puros del republicanismo”, y retenía la ciudadanía para los varones “útiles”, “la parte digna de la humanidad” que exhibía un “comportamiento propio y decente”. Sin embargo, gente de todos los colores, y especialmente los afroamericanos han continuado discutiendo cuál sería la “intención original” de nuestros antepasados cuando hicieron tal declaración. Las tensiones entre los estadounidenses basadas en raza, clase, género, origen nacional, religión y orientación sexual no son nuevas. De hecho, no se trata de experiencias marginales sino centrales para lo que significa ser un afroamericano.⁵ La actual ronda de preguntas en relación con la “intención original” de la Acción Afirmativa y los esfuerzos por la diversidad continúan esta tradición.

Nuestros padres fundadores propiciaron un modelo aristotélico de “igualdad entre los que tienen igual estatus”. Pero Aristóteles creía en la “desigualdad inherente de todas las personas”, y era eso lo que constituía la ciudadanía. La “democracia extrema”, como llamó Aristóteles a la idea de igualdad para quienes estaban “por debajo” de las clases poseedoras o dirigentes, no apoyaba lo que nuestros fundadores consideraban los mejores intereses. El sistema económico y político que desarrollaron hizo depender a la clase terrateniente de la explotación de la “veleidosa multitud” (las personas de la clase obrera) la servidumbre por contrato y la esclavitud.⁶ La mayor parte de la gente no sabe que los primeros africanos no vinieron a América como esclavos sino que, cambiados por comida por los piratas, se convirtieron en sirvientes por contrato para pagar la deuda de su comida y el costo de su mantenimiento. Esto fue también lo que les sucedió a muchos blancos pobres que quisieron llegar a estas costas. Como este sistema no tenía implicaciones raciales, a muchos africanos se les permitió trabajar, pagar su deuda y mudarse a otra comunidad u otra ciudad. Así, durante los primeros cuarenta

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

años de existencia colonial en Estados Unidos, los africanos acumularon tierras, votaron, testificaron en la corte e interactuaron con los blancos sobre bases igualitarias.⁷

El sistema de servidumbre por contrato se transformó lentamente en una esclavitud de facto. En la medida en que la clase poseedora empezó a abusar de los contratos de servidumbre por contrato, los trabajadores blancos y negros se unieron para confrontar a sus jefes o para huir. Pero, en este caso, cuando eran atrapados los regresaban a sus contratantes con tiempo adicional añadido a su contrato. Sin embargo, mientras que a los trabajadores blancos sólo les añadían unos años, a los negros los convertían en servidores por contrato para toda la vida. Así, para 1650, los sirvientes negros contratados eran legados a los herederos de sus contratantes “por el resto de sus días”. Contrariamente a la creencia popular, fue el estado de Nueva Inglaterra, en Massachusetts, el que se convirtió en la primera colonia que le dio reconocimiento estatutario a la esclavitud. Luego siguieron Connecticut en 1650, Virginia en 1661, Maryland en 1663, Nueva York y Nueva Jersey en 1664, Carolina del Sur en 1682, Rhode Island y Pennsylvania en 1700, Carolina del Norte en 1715 y Georgia en 1750.

Y cuando los colonizadores entraron en guerra contra Gran Bretaña, los negros lucharon al lado de los colonizadores para proteger su nueva tierra. Pero en 1775, Horatio Gates emitió una orden que excluía la entrada de los negros al Ejército Continental. Y, luego, el consejo de la oficina del general y el Congreso Continental tomaron decisiones similares. Sin embargo, después de que el inglés lord Dumore emitiera una proclamación prometiéndoles libertad a los esclavos varones que se unieron al ejército británico, George Washington anuló aquellas órdenes.

Vermont se convirtió en la primera colonia de Estados Unidos en abolir la esclavitud en 1777, pero el Congreso no prohibió el comercio de esclavos sino hasta 1808. Y en la Convención Constitucional de 1833, los terratenientes negros fueron despojados de su ciudadanía. La candidatura presidencial y la elección de Andrew Jackson sólo promovieron más este cambio, despojando a los africanos libres de sus derechos y apoyando la continuación de la esclavitud. Como

⁷ *Ibid.*

Jackson creía que cualquier progreso de los africanos significaba menos oportunidades para los blancos de la clase trabajadora, utilizó las metas del Movimiento Abolicionista como una forma de dividir a las clases trabajadoras de negros y blancos, tanto libres como esclavos.⁸

Y esa división se hizo más grande para mediados de 1800, cuando cientos de miles de irlandeses pobres, hombres y mujeres, llegaron a las costas de Estados Unidos. Y sucedió que si bien miles de estos irlandeses e irlandesas pobres habían firmado peticiones que apoyaban la abolición de la esclavitud mientras estaban en su país, cuando llegaron a Estados Unidos cambiaron de opinión. Reclamaron sus privilegios blancos, así como el derecho a los trabajos que tenían los negros liberados y se las arreglaron para quitarle a éstos la mayor parte de sus trabajos, incluyendo los de servidumbre, trabajo fabril, cocina y carga en los muelles. Estas tensiones formaban parte de los temas que se estaban ventilando en el Congreso, las Cortes y la Administración, mientras el país se movía hacia el final de la Guerra Civil.⁹

EL FIN DE LA ESCLAVITUD Y EL PRINCIPIO DE LOS DERECHOS CIVILES

Las garantías constitucionales para varones de ascendencia africana empezaron oficialmente con la ratificación de la Decimotercera Enmienda en 1865 y con la abolición oficial de la esclavitud, y no con la Proclamación de Emancipación, una orden ejecutiva emitida el 1 de enero de 1863. El senador Lyman Trumbal, representante republicano por Illinois y presidente del Comité Judicial del Senado, introdujo la Ley sobre Derechos Civiles (CRA por sus siglas en inglés) de 1875. El propósito de Trumbal era instaurar una ley para “asegurarle su libertad prácticamente a todas las personas que estaban en Estados Unidos”. Pero cuando se le preguntó si su definición de derechos civiles incluía los “derechos políticos”, Trumbal dijo “no”. Y tal siguió siendo el significado de los derechos civiles hasta la redacción e introducción de la Decimocuarta Enmienda. La Ley de Derechos Civiles de 1875 pasó por la Cámara de Representantes y el Senado en

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

marzo de 1866, y fue enviada al presidente Andrew Johnson, quien vetó la legislación en abril. En su mensaje de veto, Johnson hacía eco de muchos de los argumentos de quienes se oponían a esta ley de 1866, “la legislación era inconstitucional porque no había nada en la Constitución en donde se pudiera «ubicar» los principios de la legislación”. Entre los opositores estaba el republicano John Bingham, representante de Ohio, cuyos intereses lo incitaron a bosquejar e introducir la Decimocuarta Enmienda de la Constitución. Bingham consideraba que la ley establecía igualdad para los afroamericanos al declararlos constitucionalmente ciudadanos, con lo cual se arruinaba más el fallo *Dred Scott* y se le atribuía a la Constitución la culpa por la falta de validez de los principios de la Ley de Derechos Civiles de 1866.¹⁰

Al mismo tiempo, algunos republicanos argumentaban que se estaban desintegrando los grandes estados sureños y que había que dar la tierra a los negros liberados. La mayor parte de los congresistas rechazó las ideas de Charles Sumner, Thaddeus Stevens, George W. Julian y otros, al derrotar totalmente el proyecto de ley “Cuarenta Acres y una Mula”. En cambio, el Congreso aprobó la Decimocuarta Enmienda que le daba igual protección a los afroamericanos, y la Decimoquinta Enmienda (1870), la cual garantizaba el sufragio a los varones negros liberados. La aprobación de la Decimocuarta Enmienda produjo la primera gran revisión de 1790 de la Ley de Naturalización para incluir a partir de entonces a los “extranjeros nacidos en África y descendientes de africanos”.¹¹

El republicano John Churchill, representante de Nueva York, introdujo la Ley de Fuerza de 1871 “para hacer cumplir los derechos de los ciudadanos de Estados Unidos en cuanto a votar en varios estados de esta unión y para otros propósitos”. La Ley del Ku Klux también fue introducida en 1871. La legislación era una respuesta parcial al presidente Ulysses S. Grant, quien convenció al Congreso de hacer algo en relación con “La situación reinante [...] en algunos estados de la unión, que pone en riesgo la vida y la propiedad”. La Ley del Ku Klux tenía dos propósitos: uno, “imponer sanciones civiles

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

y criminales a las transgresiones estatales a los derechos civiles”, y dos, “darle autoridad al gobierno para someter por la fuerza la [...] violencia ilegal que interfería con los derechos civiles o la ejecución de la justicia y la ley federales”.¹²

El más importante estatuto posterior a la Guerra Civil es la Ley de Derechos Civiles de 1875, el cual fue creado para asegurar los derechos de los negros. La ley fue originalmente presentada en 1870 y abordaba la igualdad en “transportes públicos [...] trenes [...] escuelas [...] sin distinción de color”. Sin embargo este proyecto de ley nunca llegó al comité. El senador Charles Sumner lo volvió a presentar en sesiones subsecuentes y logró que el Senado aprobara una versión suavizada de éste en 1874. El republicano Ebenezer R. Hoar, representante por el estado de Massachusetts, continuó la lucha en la Cámara de Representantes, mientras que el senador Carpenter hacía lo mismo en el Senado. El presidente Grant apoyó sus esfuerzos al emitir en 1873 recomendaciones para que el Congreso promulgara leyes que garantizaran los derechos civiles “[mismas] que la libertad debería garantizar, pero que no lo hace efectivamente para el esclavo liberado”. El proyecto de ley sobre reconciliación pública fue aprobado finalmente como la Ley de Derechos Civiles en 1875.¹³

EL FIN DE UNA ERA

La mayor parte de la legislación sobre derechos civiles posterior a la Guerra Civil fue desarticulada por la Suprema Corte, la cual frecuentemente hizo una estricta interpretación de las enmiendas Decimotercera, Decimocuarta y Decimoquinta. La historia se repitió con los recientes fallos de la Suprema Corte, como el de *Adarand vs. Pena*. El fallo *Slaughter-House* (1873) limitó los privilegios e inmunidades de la Decimocuarta Enmienda a la ciudadanía “nacional” y eliminó el derecho a la ciudadanía estatal. Los casos de derechos civiles adquirieron cuerpo específicamente en la CRA de 1875, declarando a tan “amplias prohibiciones” inconstitucionales. El juez Joseph Bradley

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

declaró que “la violación individual de los derechos individuales no es el tema de la Decimocuarta Enmienda”. Pero el golpe final a las primeras leyes sobre derechos civiles vino en 1892, cuando el Partido Demócrata ganó la presidencia y ambas cámaras del Congreso. En 1893, el liderazgo demócrata se dedicó a repeler todas las leyes sobre derechos civiles que no habían sido derrumbadas por la Suprema Corte. Las únicas leyes que quedaron en pie fueron las relativas al sufragio. La Ley de Revocación de 1894 anulaba el sufragio para los afroamericanos. El problema de los derechos civiles para los afroamericanos permaneció legislativamente muerto hasta después de la Segunda Guerra Mundial.¹⁴

LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, LA GUERRA POR LA IGUALDAD RACIAL

La entrada de Estados Unidos a la Segunda Guerra Mundial fue el primer catalizador para muchas de las reformas sociales sobre las que continuamos luchando hoy. Los hombres que habían luchado por la democracia en Europa y el Pacífico urgían a las comunidades a pelear por la democracia en casa. W.E.B. Dubois lo dijo mejor cuando se refirió a la Segunda Guerra como “Una guerra por la igualdad racial [...] la democracia no sólo para los blancos, sino también para los amarillos, cafés y negros”. Los heroicos esfuerzos desplegados en la guerra por los hombres de color llevaron al presidente Harry Truman a emitir la Orden Ejecutiva 9981 del 26 de julio de 1948. La orden aseguraba “igualdad de trato y oportunidad” en las Fuerzas Armadas en servicio y establecía un comité consultivo para delinear los detalles de tal política. Pese a los argumentos de quienes se oponían, el servicio se integró así durante un periodo de seis años, 1948-1954. Truman ignoró la resistencia ejercida contra su Orden Ejecutiva por una política “justa de empleo en todo lo federal, sin discriminación por raza, color, religión u origen nacional”. En 1951, Truman extendió esta equidad hasta incluir las contrataciones gubernamentales con la Orden Ejecutiva 10308. Cuatro años después, el Congreso anuló las restricciones de la Ley de Naturalización de 1790

¹⁴ *Ibid.*

al aprobar la Ley McCarran-Walter, que extendía el derecho de naturalización a todas las razas.

Los logros de los soldados de color durante la Segunda Guerra Mundial sirvieron también para alimentar el orgullo en sus comunidades respectivas. Todo mundo se erguía un poco más y estaba menos dispuesto a dar por sentado el racismo y las estructuras racistas. En 1952, los padres mexico-americanos de Lemon Grove, California, demandaron a la junta escolar por enviar a los niños de dicha comunidad a escuelas de calidad inferior. La Suprema Corte de California falló a favor de los padres mexico-americanos y sus hijos en 1953. Este caso se usó como parte del precedente que se le presentó a la Suprema Corte de Estados Unidos en el caso *Brown vs. Board of Education*. El fallo de *Brown*, de 1954, fue histórico porque derribó la doctrina de “separados pero iguales”, que había regido en el país desde el fallo de la Corte *Plessy vs. Ferguson* de 1896, que apoyaba la constitucionalidad de la segregación. Un año después del fallo de *Brown*, el 1 de diciembre de 1955, una vieja costurera afroamericana llamada Rosa Parks se subió a un autobús en Montgomery, Alabama. Ella, cansada de haber trabajado todo el día, se sentó en uno de los asientos del frente del autobús, reservados para los pasajeros blancos. Por ordenanza municipal, las primeras cuatro filas de todo autobús estaban reservadas para los blancos. Y si éstos llenaban su sección, se suponía que los pasajeros negros debían moverse hacia atrás para hacerles lugar. Rosa Parks rehusó la orden del chofer de levantarse para que pudiera sentarse un blanco; le dijo al chofer “Si quiere hágame arrestar”. Su arresto condujo al conocido boicot de los autobuses de Montgomery.¹⁵

En su comunicado al Estado de la Unión de 1956, el presidente Dwight D. Eisenhower se comprometió a abordar el problema de la integración social. Su administración dio seguimiento a esa promesa con la Ley de Derechos Civiles de 1957. Hubo cuatro secciones del proyecto de ley que fueron aprobadas por la Cámara de Representantes: *a*) establecer una Comisión para investigar las violaciones a los derechos civiles y hacer recomendaciones; *b*) permitirle al gobierno federal buscar alivio preceptivo para proteger los derechos civiles;

¹⁵ *Ibid.*

c) crear una sección de derechos civiles en el Departamento de Justicia, y d) ayudar al cumplimiento de la legislación federal sobre la garantía del derecho a voto de la Decimoquinta Enmienda. El Senado alteró tanto el proyecto de ley que sólo de lejos se parecía al proyecto propuesto por Eisenhower; y luego de que éste lo firmó, el senador Richard Russell (representante demócrata por Georgia) se refirió al limitado alcance de la ley, como “la más dulce victoria de mis 25 años de senador”.¹⁶

LA REACCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA CONTINÚA

Los contragolpes propinados a la reforma continuaron pese a que algunas personas de color, en particular afroamericanos, hicieron todos los esfuerzos por detenerlos. Además de las batallas en las cortes, la pelea se llevó a las calles, las barras de las cafeterías, las tiendas departamentales y los *colleges* y demás instituciones de educación superior. Estos esfuerzos del pueblo se algarinaron en la Marcha sobre Washington de 1963. Los presentes y los que la veían por televisión entendieron el significado monumental que tenía el hecho de que cientos de miles de personas se hubieran reunido frente al Monumento a Lincoln para recordarle a la nación su promesa incumplida: un Estados Unidos de igualdad para todos. El proceso legal para cumplir con esa visión llegó con la elaboración y aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Esta ley prohibía la discriminación en la educación, la capacitación, la contratación para el empleo, las promociones y los salarios por razones de raza y género. Los más grandes éxitos a este respecto incluyeron la adición del Título IX a la CRA de 1964. En 1972, el presidente Richard Nixon admitió el fracaso de los programas de Acción Afirmativa y emitió una Orden Ejecutiva que establecía metas e itinerarios para lograr el cambio.¹⁷

Es difícil hablar de la historia social de los derechos civiles y no mencionar la violencia y el derramamiento de sangre que ha ocurrido en tantas comunidades. Disturbios, masacres, linchamientos, hom-

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

bres quemados en la cruz, incendios premeditados, revueltas, asesinatos, violaciones múltiples y amargas represalias se enlazan a lo largo de la historia de este país en la lucha por la igualdad. Si bien el Ku Klux Klan era la más grande y visible organización blanca terrorista, no era la única. La Comisión Kerner se constituyó en 1968 para investigar la causa de que pasaran cuatro años sucesivos de violencia racial, y repitió lo que ya habían dicho muchas de sus predecesoras: “[...] la sociedad blanca está totalmente involucrada en lo que es el gueto. Las instituciones blancas lo crearon, las instituciones blancas lo mantienen, y las instituciones blancas lo toleran”. La Comisión Kerner falló tanto como sus predecesoras lo habían hecho: no proporcionó a las instituciones blancas ni a la sociedad un plan detallado de lo que debía hacer. Después de cada informe, incluyendo el más reciente acerca de las causas que originaron los disturbios de Los Ángeles en 1992, quienes tienen el poder aparentemente siempre sólo implantan el menor número de cambios posible, y dejan los informes en los estantes para que se llenen de polvo.¹⁸

LA LEY DE IGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO (EEOA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) DE 1972

La EEOA de 1972 extendía la cobertura de los derechos civiles a patrones que tuvieran entre 15 y 24 empleados, en tanto que dejaba sin cambios a los patrones de empresas mayores. La Ley de Igualdad en las Oportunidades de Empleo era un “experimento natural”, en la que el tratamiento y los grupos de control se definían por las diferencias que existían en las industrias en cuanto a la fracción de trabajadores empleados en las firmas recientemente cubiertas por estas disposiciones y a lo largo de los estados donde tenían jurisdicción las leyes FEP. Más de dos décadas de investigación sobre el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y de la Orden Ejecutiva 11246 que la siguió en septiembre de 1965, no han podido llegar a un consenso acerca de la efectividad de estas leyes. Todo análisis sobre las políticas relacionadas con los derechos civiles enfrenta dos proble-

¹⁸ *Ibid.*

mas: la planeación de los tiempos para la entrada en vigor de la legislación (mediados de los años sesenta) coincide periódicamente con muchos otros cambios significativos en el mercado laboral de Estados Unidos. Además, la naturaleza de estas leyes y, en particular su cobertura casi universal, dificultan controlar los cambios que podrían haber ocurrido aun sin la legislación.¹⁹

Un segundo fragmento de la ley federal, la Orden Ejecutiva 11246, firmada por el presidente Johnson el 24 de septiembre de 1965, prohibía que los empleadores federales discriminaran y creaba el brazo ejecutivo, la Oficina Federal de Acatamiento Contractual (OFCC) para vigilar a los empleadores federales. La Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de 1972 enmendaba el título VII en diversas maneras. El cambio más importante fue que aumentaba el poder de aplicar esta ley. Antes de las enmiendas de 1972, el Título VII limitaba la igualdad de oportunidades en el empleo a investigar quejas y a dar servicios, como un conciliador entre las partes en disputa. Por lo que se refiere a la aplicación, esta ley sólo podía recomendar al Departamento de Justicia acción legal. Pero bajo las enmiendas de 1972, la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo se invistió con el poder de iniciar demandas civiles en nombre de los empleados si no era capaz de obtener un acuerdo de conciliación aceptable con los patrones. Este cambio fortaleció de manera drástica el poder de aplicación de esta ley.²⁰

ACCIÓN AFIRMATIVA

Una definición que generalmente se acepta de la Acción Afirmativa es: “un esfuerzo determinante para garantizar que los grupos étnicos que significativamente tienen baja representación en *colleges* y/o en

¹⁹ K.Y. Chay, “The Impact of Civil Rights Policy on Black Economic Progress: Evidence from the Equal Employment Opportunity Act of 1972”, *Industrial and Labor Relations Review* 51, no. 4 (julio de 1998): 608-632; F. Miller, X. Reyes y E. Shaffer, “The Contextualization of Affirmative Action: A Historical and Political Analysis (Facing the Future: The Status of Affirmative Action in the 21st Century)”, *American Behavioral Scientist* 41, no. 2 (octubre de 1997): 222-231.

²⁰ Chay, “The Impact of Civil Rights...”; Miller, Reyes y Shaffer, “The Contextualization of Affirmative Action...”.

los lugares de trabajo tengan una representación más equitativa”.²¹ Con el transcurso de los años, esta definición se ha extendido para incluir a las mujeres, los discapacitados y otros grupos que históricamente han tenido baja representación en ciertos campos, así como en las instituciones educativas. Se pedía a las organizaciones que la proporción de estudiantes, aprendices, trabajadores nuevos y trabajadores de todos los niveles reflejara la proporción de personas de todas las razas y géneros que existen en la población general, siempre y cuando cubrieran los requisitos adecuados.²² La legislación abordaba claramente la proporcionalidad y la calificación para el trabajo. Nunca fue la intención de la Acción Afirmativa emplear a alguien con base en su raza o forzar el empleo de individuos no calificados en cualquier institución.²³ Este último punto, sin embargo, es la base del descontento que muchos estadounidenses manifiestan respecto de la Acción Afirmativa.²⁴

Antes de la legislación de 1960, los afroamericanos tenían claramente baja representación en la fuerza de trabajo. El derrumbamiento de la discriminación abierta desmanteló las barreras que le impedían la libre elección a los afroamericanos. La noción de la Acción Afirmativa sirvió como protección contra la exclusión.²⁵ La igualdad requiere que toda persona que viva en nuestra sociedad tenga acceso igualitario a una educación de calidad independientemente de sus antecedentes. Dada la historia de la discriminación en Estados Unidos, es necesario eliminar o minimizar las barreras que han existido para la educación de grandes segmentos de la población, a quienes se les ha negado un acceso igualitario a las escuelas. Las poblaciones excluidas incluyen a afroamericanos, inmigrantes nuevos, personas de clase trabajadora, gente pobre y mujeres.²⁶ Aunque los afroamericanos esta-

²¹ J. Lorber, *Paradoxes of Gender* (New Haven: Yale University Press, 1994).

²² *Ibid.*, 217.

²³ *Ibid.*, 216-217.

²⁴ Chay, “The Impact of Civil Rights...”; Miller, Reyes y Shaffer, “The Contextualization of Affirmative Action...”; A. Hacker, *Two Nations: Black and White, Separate, Hostile, Unequal* (Nueva York: Ballantine, 1992).

²⁵ C. Goldin, *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women* (Nueva York: Oxford University Press, 1990), 201-202; D.L. Kirp, M.G. Yudof, M.S. Franks, *Gender Justice* (Chicago University Press, 1986), 9-10.

²⁶ A. Hacker, *Two Nations...*, 135, 161.

ban capacitados para ejercer ciertos trabajos particulares, cuando solicitaban trabajos de acuerdo con su currículum no eran empleados. Específicamente, se pensaba que ellos no deberían ganar más que los blancos, independientemente del nivel de capacidad del empleado blanco. Otra razón para no contratar a afroamericanos era que los patrones blancos pensaban que sus empleados blancos se rehusarían a trabajar con aquéllos. Al principio estos empleadores no se interesaban por la Acción Afirmativa en los lugares de trabajo, simplemente querían protección gubernamental para tener libertad de elección. La petición para proteger la libertad de los patrones para elegir estaba en claro conflicto con el intento del gobierno de instaurar un modelo de libertad humana que desafiara a la Alemania nazi y a la Unión Soviética.²⁷

Se argumentaba que ese modelo de justicia incrementaba la capacidad nacional para pelear guerras y producir bienes, y que ofrecía un modelo de trabajo basado en el principio liberal de que el poder y la libertad son sinónimos. Sin embargo, cuando se hizo evidente que los blancos ya no podrían beneficiarse de las prácticas inclusivas, las políticas gubernamentales regresaron a las prácticas exclusivas. Aunque la discriminación en el empleo fue finalmente declarada ilegal, las prácticas de exclusión continuaron y pronto quedó claro que el legado histórico de exclusiones étnicas y raciales sólo podría ser corregido a través de acciones afirmativas en la educación, en los programas de capacitación y en los exámenes del trabajo y las promociones. Se tuvieron que abrir modos de reclutamiento y canales de conocimiento familiar y comunal en relación con la disponibilidad de trabajos. Los exámenes laborales y los criterios de promoción, diseñados de acuerdo con las experiencias de los trabajadores blancos, tuvieron que ser repensados para incluir las experiencias de los trabajadores afroamericanos.²⁸

Actualmente la Acción Afirmativa está bajo sitio. La elección de 1994 provocó un cambio arrollador en nuestro clima político. Hace tiempo que los conservadores han expresado su oposición a las políticas

²⁷ Chay, "The Impact of Civil Rights..."; Miller, Reyes y Shaffer, "The Contextualization of Affirmative Action...".

²⁸ A.D. Freeman, "Legitimizing Racial Discrimination through Anti-Discrimination Law: A Critical Review of Supreme Court Doctrine", *Minnesota Law Review* 62, no. 109 (abril de 1978): 109.

de Acción Afirmativa.²⁹ Con nueva influencia política, esa oposición está siendo más fuerte y sin duda dará como resultado continuos y extensos debates sobre la Acción Afirmativa y posiblemente una anulación de esa política. Durante 1998, la Suprema Corte determinó en *Adarand Constructors, Inc. vs. Peña*, que deben emplearse normas duras y uniformes para examinar los programas que tienen que ver con los problemas de raza (*race-consciousness*). Este fallo sirve para cuestionar todos los programas de Acción Afirmativa y para someterlos a principios estrictos. Tras fijar dicho estándar, muchos programas federales de trabajo y educación que anteriormente ayudaban a las minorías raciales y étnicas serán revertidos. A la Facultad de Leyes de la Universidad de Texas en Austin, le fue legalmente prohibido usar la raza como criterio de admisión. Y la reciente revisión de la administración de Clinton sobre las políticas federales de Acción Afirmativa llevaron a la decisión de enmendar más que a rescindir tal política.³⁰ La Universidad de California votó recientemente por eliminar los procedimientos de Acción Afirmativa de sus lineamientos de admisión. Los ciudadanos del estado de California que votaron el verano de 1996 apoyaron la Propuesta 209, que elimina la Acción Afirmativa en California. Todos estos incidentes son ejemplos del tipo de cambio fundamental que es posible que veamos en el futuro. Millones de estadounidenses creen en el sueño americano y consideran a Estados Unidos como un país en el que, en su mayor parte, el trabajo duro y el mérito determinan quién prospera y quién no.³¹ Al institucionalizar un tratamiento preferencial, mucha gente cree que la Acción Afirmativa es una reversión de la discriminación y por lo tanto esta política es considerada como una directa contradicción del ideal estadounidense de la meritocracia.³² Dichos estadounidenses niegan, totalmente o en parte, que el racismo y el sexismo produzcan discriminación.³³ Ellos consideran que el mérito está codificado con base en el color y el género; esto es, que los

²⁹ P.C. Roberts, L.M. Stratton, Jr., "How We Got Quotas: The Color Code", *National Review* (1995): 80.

³⁰ H. Fineman, "Race and Rage", *Newsweek*, 3 de abril de 1995, 25.

³¹ M.L. Oliver y T.M. Shapiro, *Race, Wealth and Inequality in America*.

³² E. Cose, "The Myth of Meritocracy", *Newsweek*, 3 de abril de 1995, 34.

³³ A. Hacker, *Two Nations...*, 60.

afroamericanos, más todavía que las mujeres, no son tan meritorios como los varones blancos.³⁴

LA EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL

Estados Unidos se está volviendo más afro, hispano y asiatico-americano en un periodo relativamente pequeño de su historia. Esta transformación demográfica ocurre debido a las tasas de nacimiento de los diferentes grupos étnicos y raciales, y debido a los cambios que han ocurrido con la inmigración legal e ilegal. Actualmente, el tamaño del grupo de edad más grande de Estados Unidos, la generación de los *baby boomers*, ha velado estos cambios. La inmensa ola de nacimientos de *baby boomers* —que comprenden aproximadamente una tercera parte de la población de Estados Unidos, y casi la mitad de su fuerza laboral— indica que las generaciones cambian su mezcla racial y étnica según tasas variables. Lo que estas tendencias pronostican es que dentro de los próximos cincuenta años, los nacimientos de blancos constituirán menos de la mitad de la población de Estados Unidos.³⁵

Pocos factores de los asuntos humanos son tan predecibles y poderosos como la demografía. Y, paradójicamente, pocos son tan sorprendentes. Con frecuencia se piensa en la demografía como algo basado en meras estadísticas; sin embargo, lo que muestran esas estadísticas son las dinámicas de las poderosas tendencias que reconstituirán a Estados Unidos. Quienes prospectiva y claramente discernan estas tendencias demográficas, comprenderán las fuerzas que conforman su futuro personal, así como los futuros de sus organizaciones y de su nación. La demógrafa Martha Farnsworth Riche concluye:

Estas tendencias apuntan a una transición hacia una sociedad multicultural. Si se cuentan a los hombres y las mujeres como grupos separados, todos los estadounidenses son miembros de cuando menos una

³⁴ Miller, Reyes y Shaffer, "The Contextualization of Affirmative Action...".

³⁵ Mathews, *The Sum of Differences...*; J.M. Ivancevich y M.T. Matteson, *Organizational Behavior and Management 4/e* (Irwin Publishing, 1996).

minoría [...] La tendencia es clara. Si las condiciones actuales continúan, Estados Unidos se volverá una nación que no tendría ninguna mayoría racial o étnica durante el siglo XXI. Pocos de nosotros comprendemos realmente la velocidad, alcance y certidumbre de la transformación que pende sobre nosotros.³⁶

El auge de nacimientos (*baby boomers*) posterior a la Segunda Guerra Mundial (nacieron aproximadamente 78 millones de personas entre 1946 y 1964) comprende el grupo más grande de edad que se ha visto en los Estados Unidos: casi una tercera parte de la población y la mitad de su fuerza de trabajo. Al llegar a la edad de sesenta años en el 2006, la generación de los *baby boomers* empezará a retirarse, y lo que ya es una fuerte corriente de cambio demográfico del siglo XX se volverá un torrente del siglo XXI. El tamaño de la generación actualmente enmascara la proporción, alcance y velocidad del cambio que la demografía está haciendo imperativo en el siglo XXI, en Estados Unidos. La diversidad no es un asunto de ayer o mañana sino de hoy. Blayne Cutler cita a Patricia Cross, una importante consejera sobre diversidad, quien afirma “El cambio está aquí [...]. Cuando 60 por ciento de la fuerza laboral no son blancos varones, es que ya llegó el cambio”.³⁷

PERCEPCIONES SOBRE ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos es con frecuencia considerado un país que predica los ideales de igualdad pero practica la hipocresía del privilegio basado en la raza, el género y la clase social.³⁸ El tratamiento preferencial para los blancos está tan exitosamente institucionalizado que la mayor parte de éstos no se da cuenta de que sucede.³⁹ Y existe también la creencia de que los blancos son discriminados y maltratados debido a las políticas de Acción Afirmativa.⁴⁰ Los varones blancos son los más educados y los más poderosos políticamente, y tienen las

³⁶ Mathews, *The Sum of Differences...*

³⁷ Ivancevich y Matheson, *Organizational Behavior...*

³⁸ Hacker, *Two Nations...*, 129.

³⁹ *Ibid.*, 32.

⁴⁰ *Ibid.*, 51.

ocupaciones de mayor prestigio de este país.⁴¹ Los varones blancos pueden clamar en contra de la Acción Afirmativa, pero ésta ni siquiera ha llegado a equilibrar el tratamiento preferencial que les es proporcionado. Naison, en una reseña del libro *The New Color Line: How Quotas and Privilege Destroy Democracy*, afirma: “Equiparar las inequidades e inconveniencias que enfrentan hoy los varones blancos con la pobreza, la privación de los derechos civiles y el crudo terror físico que experimentaron los negros durante la primera mitad del siglo xx muestra una sorprendente capacidad para la amnesia histórica”.⁴² La única forma en que uno puede aferrarse a creer en la meritocracia, a la luz de las condiciones imperantes, es creer en la superioridad biológica de los blancos. Es ésta la filosofía con la que está casada el popular libro *The Bell Curve*.⁴³

Hay un incremento de afroamericanos y mujeres en todos los sectores de la clase media profesional, que abarca desde pilotos hasta cronistas de noticieros.⁴⁴ La Acción Afirmativa ha ayudado a crear una nueva clase media afroamericana. Sin embargo, todavía es necesaria para continuar nivelando el campo de juego. Un ejemplo, la Universidad de Harvard afirma que el año pasado ofreció 6 de 18 puestos definitivos universitarios a mujeres; sin embargo, “Harvard ha promediado sólo una mujer de cada 250 puestos universitarios durante los últimos 24 años. Con esa tasa de crecimiento pasarán otros ochenta años antes de que el cuerpo de profesores parezca realmente mixto”.⁴⁵

En el año fiscal de 1995, la Oficina de Derechos Civiles recibió 4 976 quejas por discriminación racial. Las cifras muestran que 5 852 incidentes delictivos basados en el odio se reportaron al FBI durante 1994. Estos incidentes fueron reportados por más de 7 200 depen-

⁴¹ F. Swoboda, “Glass Ceiling Firmly in Place. Panel Finds Minority, Women Are Rare in Management”, *Washington Post*, 16 de marzo de 1995, 1(A), 18(A).

⁴² *Ibid.*, 5.

⁴³ R. Herrnstein y C. Murray, *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life* (New York: Free Press, 1994).

⁴⁴ L. Kaufman-Rosen y C. Kalb, “What about Women? Affirmative Action: The White House Searches for Ways to Regain Control of a Treacherous Issue”, *Newsweek*, 27 de marzo de 1995; Hacker, *Two Nations...*, 112-113, 146.

⁴⁵ L. Hancock y C. Kalb, “Harvard Held up”, *Newsweek*, 11 de diciembre de 1995.

dencias encargadas de aplicar la ley en 43 estados y el Distrito de Columbia.⁴⁶ En 1991, el Instituto Urbano (Urban Institute) envió a varios jóvenes negros y varios blancos con referencias y currículum equivalentes, quienes habían sido instruidos a comportarse idénticamente en la solicitud de trabajos que no requerían experiencia previa: los blancos fueron empleados con una tasa estadística mayor.⁴⁷ El efecto de echar marcha atrás en la Acción Afirmativa provocará un significativo descenso en las oportunidades educativas y laborales para los estudiantes de color. Y causará una disminución en la diversidad de la fuerza de trabajo, lo que implicará una disminución de estos modelos y un incremento en la atracción de caminos alternativos hacia el éxito. Provocará un descenso en los esfuerzos de colaboración para enfrentar el racismo institucional, y esto significará una menor cooperación entre los maestros y consejeros de *high school* y los reclutadores de *college* para incrementar el fondo de solicitantes calificados.

Finalmente, la negación del racismo y la afirmación en la creencia de que Estados Unidos es ciertamente una meritocracia es lo que se enfrenta a la experiencia de los estudiantes. De hecho, esto podría alienar más a los estudiantes ya privados de sus derechos civiles. La Acción Afirmativa es necesaria para la supervivencia económica de nuestro país. En la medida en que el Estados Unidos corporativo se proponga expandir sus mercados y mantener su fuerza laboral, la diversidad será esencial. Para tener éxito económico, la demografía estadounidense requiere de una fuerza laboral diversa. El racismo y el sexismo ya no son rentables. La integración legislada y la Acción Afirmativa nos ayudan a deshacernos de una ideología que ya no tiene utilidad económica. La Acción Afirmativa no sólo beneficia a la mayor parte de la fuerza laboral de Estados Unidos, sino que es necesaria para la prosperidad de la economía entera.

El asunto moral es que la Acción Afirmativa es uno de los vehículos que sirven para mitigar el impacto de la discriminación pasada y presente. El asunto económico es que la combinación de cambios

⁴⁶ U.S. Department of Justice, *Uniform Crime Reports: Hate Crime-1994* (Washington, D.C.: Federal Bureau of Investigation, 1995), 1.

⁴⁷ A. Littwin, "Remedying a Current Injustice", *The Brown Daily Herald*, octubre de 1995, 7.

demográficos y la necesidad creciente de trabajadores capacitados nos exige que usemos mejor los recursos humanos que hasta hace muy poco han sido mal utilizados. Y en este momento crítico de nuestra sociedad algunos argumentan que la Acción Afirmativa es necesaria para nivelar el campo de juego y asegurar que tanto las minorías como las mujeres tengan acceso equitativo a la educación y a las carreras universitarias. Otros sostienen que la Acción Afirmativa es un sistema de prejuicio que discrimina injustamente a los solicitantes más calificados. Como sostiene Cose,

Es fácil y políticamente oportuno pretender que todo estaría bien si la Acción Afirmativa no estuviera echándolo todo a perder. La verdad, naturalmente, es mucho más complicada. Aun si el movimiento para prohibir la Acción Afirmativa tiene éxito, existen todas las razones para creer que estaremos pensando cómo abordar las mismas difíciles preguntas sobre las desavenencias raciales y la desigualdad que generaron la Acción Afirmativa en primer término.⁴⁸

De ninguna manera la Acción Afirmativa es una política pública perfecta; sin embargo, es el único medio actualmente disponible para garantizar que todos fueron creados igual y tienen las mismas oportunidades de alcanzar el éxito.⁴⁹

EN DEFENSA DE LA PREFERENCIA

La batalla con la Acción Afirmativa significa hoy un debate entre un principio claro, por una parte, y una clara realidad, por la otra. El principio es que la capacidad, las calificaciones y el mérito (independientemente de la raza, el origen nacional o el sexo) deben prevalecer cuando uno solicita un trabajo, una promoción o un ingreso a las instituciones selectivas de educación superior, o cuando uno se postula para ganar un contrato. La realidad es que apearse de manera estricta a este principio daría como resultado que pocos afroamerica-

⁴⁸ Cose, "The Myth of Meritocracy", 34.

⁴⁹ Glazer, 1998.

nos obtuvieran trabajos, admisiones y contratos. Los defensores de la Acción Afirmativa oscurecen frecuentemente el tema de este plan, se resisten a darse cuenta de lo agudas que son las diferencias entre los afroamericanos y los otros, así como el alcance profundo que tienen estas preferencias y lo sistemáticas que se han vuelto. Existe actualmente algo más que una considerable inclinación hacia la diversidad, pero es así porque hechos dolorosos la hacen necesaria si es que los negros van a representar algo más que una admisión nominal y un número limitado en algunas instituciones importantes de nuestra sociedad.⁵⁰

Los oponentes a la Acción Afirmativa también pueden estar errados. No han comprendido cabalmente las consecuencias que siguen a la implantación del principio de que la capacidad, la calificación y el mérito que se tengan, sin tomar en cuenta el color, deben ser la única guía. Lo inesperado e impredecible era que la brecha entre el desempeño educativo de los afroamericanos y los blancos persistiría, y que en algunos aspectos se incrementaría a pesar de la revolución de los derechos civiles y de los enormemente crecientes programas sociales y educativos. Las escuelas al interior de las ciudades seguirán disminuyendo y las familias afroamericanas se desunirán en un grado sorprendente y contribuirán a empeorar (mucho más que en los años sesenta) las condiciones sociales para un gran número de sus niños. En vista de dichas condiciones, insistir en que el color de la piel no cuenta significa excluir efectivamente a los afroamericanos de posiciones de influencia, riqueza y poder. Tenemos que replantear la Acción Afirmativa. En cierto sentido es una sorpresa que no sólo haya persistido un feroz debate acerca de la Acción Afirmativa durante los años de Clinton, sino que se haya intensificado, sobre todo después de durar doce años, incluso con dos presidentes republicanos (Ronald Reagan y George Bush), quienes afirmaban que se oponían a la Acción Afirmativa aunque no hicieron nada para revertirla, por lo que los programas parecían asegurados.⁵¹

Las grandes empresas solían temer que la Acción Afirmativa socavaría el principio de empleo y promoción con base en la calificación

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Kaufman-Rosen y Kalb, "What about Women?..."

de cada uno. Pero ahora se han convertido en partidarias de la propuesta. Junto con los alcaldes y otros funcionarios locales (y por supuesto el movimiento de los derechos civiles), desempeñaron un papel central en cuanto a detener a la administración de Reagan e impedir que se lanzara contra la Acción Afirmativa. La mayoría de los gobiernos de las ciudades también han hecho la paz con la Acción Afirmativa.

Dos sucesos fuera del área de la política presidencial reactivaron tanto a oponentes como a defensores de la Acción Afirmativa. La Suprema Corte cambió de manera tajante después de dos nominaciones republicanas sucesivas —cada una de las cuales había sido vetada por el Senado demócrata—, y un cierto número de cortes de circuito empezó a echar abajo las bases de la Acción Afirmativa. En todo esto desempeñaba un papel importante el inexperimentado esfuerzo político de dos profesores de California, quienes cabildearon para poner a votación una propuesta que insertaría en la Constitución de California las simples y claras palabras, tomadas de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohibían la discriminación basada en la raza, origen nacional o sexo. La decisión de lanzar una propuesta estatal constitucional, la 209, dio súbitamente a los oponentes el instrumento político que necesitaban para explotar el sentimiento mayoritario que siempre ha existido en contra de las preferencias. En tanto que los defensores de la Acción Afirmativa no tienen a la opinión pública de su lado, sí cuentan con el apoyo del poderoso movimiento de los derechos civiles, de las principales elites educativas, religiosas, de la filantropía, del gobierno y de los medios de comunicación masiva. Durante la revolución de los derechos civiles de 1960, la Acción Afirmativa se instituyó para compensar el daño hecho a los negros, en cuanto a sus logros y oportunidades en la vida por casi 400 años de esclavitud, a los que siguieron discriminación y prejuicios masivos permitidos por el Estado. Hace treinta años, al aprobarse las grandes leyes sobre los derechos civiles, uno podría haber esperado razonablemente que para estas fechas todo estaría en su sitio. Pero actualmente, aun reconociendo progresos y cambios fundamentales, no podemos dejar de ver lo continuas, enraizadas y sustanciales que siguen siendo las diferencias entre los afroamericanos y otros ciudadanos estadounidenses.

LA MAREA CAMBIANTE

En 1972, los primeros desafíos serios a la Acción Afirmativa ocurrieron cuando Allan P. Bakke demandó a la Universidad de California porque no fue aceptado por la Facultad de Medicina de Davis. Bakke ganó el caso en 1978, cuando la Suprema Corte le ordenó a la Universidad que lo admitiera. Este fallo fue el primero de una serie de retrocesos relacionados con la Acción Afirmativa y los derechos civiles, en los que tuvo que ver la Suprema Corte. Cinco fallos de los años ochenta fueron considerados como particularmente problemáticos: *Antonio vs. Wards Cove*, *Hopkins vs. Price Waterhouse*, *Lorantz vs. AT&T*, *Patterson vs. McLean* y *Martin vs. Wilkes*. Estos fallos fueron considerados tan atroces por algunos miembros del Congreso y por la comunidad de los derechos civiles, que decidieron buscar una defensa a través de imponer una nueva legislación. En 1989, el senador Edward Kennedy presentó la Ley de Restitución de los Derechos Civiles, cuyo propósito primario era esclarecer por medio de leyes la intención del Congreso respecto de los derechos civiles. Cuando la ley fue aprobada en 1991 ya no era tan fuerte como muchos la querían ni tan débil como les hubiera gustado a los opositores.⁵²

El propósito original de los derechos civiles, de la lucha por la igualdad de oportunidades en el empleo y de la Acción Afirmativa era alentar a la sociedad a enfocarse en la equidad y la justicia para todos los estadounidenses. Los derechos civiles eran la táctica legislativa y defensiva, la lucha por la igualdad de oportunidades en el empleo, el medio para que el gobierno supervisara y remediara legalmente los errores, y la Acción Afirmativa el camino de reglamentación y política empresarial.

Los actuales desafíos políticos y sociales contra la Acción Afirmativa y, por extensión, contra los esfuerzos para que haya diversidad, están enraizados en las siguientes creencias: 1) ahora son los hombres blancos objeto de discriminación; 2) hemos llegado a un punto en donde el racismo, el sexismo y otras formas de opresión ya no son un problema, y 3) los esfuerzos por corregir las desigualdades sociales, sin tomar en cuenta lo institucionalizadas que estén, no tienen sentido. Existen incontables encuestas y libros que contradi-

⁵² Mathews, *The Sum of Differences...*

cen cada una de estas suposiciones. La Comisión bipartidista Glass-Ceiling informó que los varones blancos siguen reteniendo 97 por ciento de los principales trabajos en los altos niveles gerenciales, en las mil compañías que reseña *Fortune*. Y, sin embargo, los hombres blancos representan sólo 43 por ciento del total de la fuerza de trabajo. La comisión llegó incluso a declarar que “grandes números de minorías y mujeres de todas las razas y etnias están totalmente alejados de la puerta delantera del Estados Unidos corporativo”, y que todos los grupos minoritarios siguen estando “representados desproporcionadamente” entre los trabajadores pobres.⁵³

En 1994, la Conferencia Nacional (anteriormente la Conferencia Nacional de Cristianos y Judíos) encargó que se realizara una encuesta para medir el apego a los estereotipos raciales y religiosos, y lo que descubrió fue una diferencia significativa en la percepción entre los blancos y los negros por lo que toca al tema de la igualdad. 69 por ciento de los blancos creía que los afroamericanos, latinos y asiáticos tenían las mismas oportunidades que los blancos. Sin embargo, 66 por ciento de los negros encuestados creía que ellos no tenían las mismas oportunidades que los blancos. Adicionalmente, 66 por ciento de la gente de color describía a los blancos como “insensibles hacia otras personas y poseedores de una larga historia de fanatismo y prejuicios”. Resulta interesante que cuando se preguntó a estas personas blancas si estaban “a favor” de la Acción Afirmativa para la gente de color, 55 por ciento dijeron que sí favorecían tales programas.⁵⁴

APUESTAS AL CAMBIO DEMOGRÁFICO

Muchos administradores públicos y privados creen que la población y la fuerza laboral estadounidenses del futuro será cada vez menos blanca y masculina, y cada vez más femenina, más afroamericana, más hispana y más asiático-americana. Pero pocos administradores comprenden verdaderamente el reto que yace adelante.⁵⁵

⁵³ Bergmann, *In Defense of Affirmative Action*.

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ Mathews, *The Sum of Differences...*; M. Loden y J. Rosner, *Workforce America; Managing Employee Diversity as a Vital Resource* (Nueva York: McGraw-Hill, 1991).

NUEVOS DESAFÍOS ADMINISTRATIVOS

- Comunicarse efectivamente con empleados de diversos antecedentes culturales.
- Capacitar y desarrollar personas que son “diversas” en muchas dimensiones incluyendo edad, educación, etnicidad, género, capacidad física, raza, orientación sexual-afectiva, etcétera.
- Proporcionar retroalimentación objetiva sobre el desempeño, que esté basada en la sustancia más que en el estilo.
- Ayudar a crear atmósferas organizativas que fomenten y utilicen la rica colección de talentos y perspectivas que puede ofrecer la diversidad.

Decir que la diversidad planteará nuevos retos administrativos significa subestimar la realidad. A los administradores nunca se les ha pedido que consideren las sutiles y no tan sutiles diferencias que existen entre las personas, como un factor fundamental de su trabajo. Al contrario, hasta ahora, la mayoría de las organizaciones han alentado a los administradores a pasar por encima de las diferencias al buscar un enfoque universal y comprehensivo en relación con la administración de personas, que es el modo “probado y cierto”, como si los seres humanos fueran tan simples de entender y administrar; pero no es así. Las personas son mucho más complejas que lo que los empleadores han reconocido tradicionalmente. Si se continúa incrementando la diversidad de empleados nos acercaremos rápidamente al día en que los métodos de “probado y cierto” para administrar recursos humanos se volverán obsoletos.⁵⁶

POR QUÉ ES IMPORTANTE NO ABANDONAR LA LUCHA
A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO
Y LA ACCIÓN AFIRMATIVA

Algunos han dicho que la diferencia entre la diversidad y lograr una mayor representación de las clases protegidas significa entender que

⁵⁶ Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

“alguna forma de diversidad existe siempre y cuando haya diferencias entre las personas en una situación de trabajo” y que esto ayuda a disponer el escenario. Otros han detallado este asunto diciendo que “esto incluye la personalidad, la clase, la educación, la fe y diferencias culturales entre los miembros de la misma raza o grupo étnico”. Esta afirmación produjo consenso en el sentido de que los “grupos de trabajo diversos no son evidentes en todos los niveles de organización, porque la lucha por la igualdad en las políticas de empleo y la Acción Afirmativa no son suficientes”. Las organizaciones públicas deberían examinar sus ambientes de trabajo, los procesos de las empresas y los sistemas de evaluación, para determinar la forma en que las organizaciones federales desempeñan ciertas políticas y posturas de apoyo, y los efectos que tiene esto en detrimento de la diversidad.⁵⁷

Mientras la concentración se desplaza hacia la diversidad, es importante no abandonar la lucha por la igualdad de oportunidades en el empleo y la Acción Afirmativa. Necesitamos todavía construir una fuerza de trabajo representativa, alcanzar niveles apropiados de diversidad y desarrollar medios efectivos para administrar la diversidad. Si los administradores varones blancos suponen que la diversidad eliminará la necesidad de que exista igualdad de oportunidades en el empleo y la Acción Afirmativa, las mujeres y hombres de color desconfiarán de cualquier programa de diversidad administrativa que ellos dispongan. Muchas mujeres blancas y afroamericanas han aprendido a no confiar en nada que no conlleve detrás la fuerza de la ley. Por lo tanto verán con precaución toda promesa de cambio basada en “buenas intenciones”.⁵⁸

La diversidad tiene que ver con la mezcla de diferentes tipos de personas, incluyendo a los varones blancos. Cuando es administrada adecuadamente, la diversidad le proporciona una rica y satisfactoria capacidad a la fuerza laboral. Por tanto, más que definirla hablaríamos más apropiadamente de un “problema” de diversidad cuando falta en la mezcla de personas asignadas a un grupo particular de trabajo. La mayoría de los empleados cree que los blancos contratarán a blancos, las mujeres a mujeres, los negros a negros, etcétera. Para contra-

⁵⁷ Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

⁵⁸ Mathews, *The Sum of Differences...*

restar esto es importante que contemos con equipos de reclutamiento que estén constituidos de manera diversa. Esto es incluso más importante porque reduciría la impresión que existe de deshonestidad.⁵⁹

LA DIVERSIDAD ES CONCEPTUALMENTE DIFERENTE QUE LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

La diversidad es un concepto diferente, es compleja, incluye múltiples facetas y requiere que se tenga una visión integrada de la planeación estratégica de la fuerza de trabajo que atraiga y retenga empleados. ¿Por qué debemos valorar la diversidad? Las corporaciones y algunas dependencias gubernamentales piensan que la demografía, la globalización y la economía son la espina dorsal de la diversidad cultural. Al valorar la diversidad, la administración adopta los beneficios que aportan las diferencias: enfoques frescos, nuevas ideas y pensamiento innovador. “Es un asunto de supervivencia” dice el mundo corporativo. “Mi compañía está comprometida con la diversidad porque sin ella no podemos hacer negocios de manera efectiva en ciertas partes del país o con el resto del mundo”. Otras corporaciones están de acuerdo y añaden que la diversidad quiere decir “nivelar y usar las diferencias culturales en cuanto a las capacidades, ideas y creatividad de las personas para contribuir a un objetivo común, y hacer esto de un modo que aporte una faceta competitiva”. “Es evidente que la compañía que se adelante en este tema estará un paso más allá que el resto de nosotros. Éste es uno de los asuntos más importantes que enfrentan las organizaciones y los gobiernos de hoy”.⁶⁰

DETERMINAR LA DIVERSIDAD

Existen varios puntos de vista acerca de darle un lugar a los esfuerzos de diversidad. El primero de éstos sostiene que los programas para la igualdad de oportunidades en el empleo y los de Acción Afir-

⁵⁹ Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

⁶⁰ Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

mativa funcionan cuando existe una gran disparidad entre el número de empleados que son mujeres o minorías en una dependencia, y el número que hay en una agrupación de trabajo en una comunidad importante. También entran en funcionamiento cuando la organización ha resistido la adopción voluntaria de técnicas que reducen esa disparidad. El segundo punto de vista es que los administradores de personal deberían fungir como un poderoso brazo derecho de la administración superior en la planeación estratégica de la fuerza laboral y el manejo de la diversidad. En una compañía u organización determinada, las iniciativas de igualdad de oportunidades en el empleo, de diversidad y de Acción Afirmativa serían, todas ellas, intereses de la administración de personal.⁶¹

TÉCNICAS PARA DETERMINAR LA DIVERSIDAD

Existen varias técnicas para determinar la diversidad, que se basan en las necesidades y en la estructura organizativa. La Corporación Mobile Oil, por ejemplo, usa una estructura organizativa jerárquica que separa la igualdad de oportunidades de empleo y las funciones de diversidad, las cuales son manejadas por dos secciones distintas del departamento de recursos humanos. La Mobile hizo esto cuando “las iniciativas de igualdad de oportunidades en el empleo tendieron más a buscar la adecuación y se enfocaron hacia el exterior, en tanto que la diversidad de la fuerza de trabajo se enfocó más en el reclutamiento, el desarrollo de carreras y en tener un mayor alcance”. La Corporación IBM creó un vínculo funcional entre la diversidad y la igualdad de oportunidades en el empleo uniendo los departamentos responsables en uno solo. Un ejecutivo de la IBM dijo: “si unimos estas funciones en una organización que le informa al mismo director, se incrementa la sinergia. El paraguas es más efectivo mientras más amplio sea”. La Corporación Hershey empleó una estrategia de organización diferente: cedió el papel principal a la diversidad al “integrar las responsabilidades de iniciativas de diversidad en otras funciones administrativas” dentro de la organización. Y la Corporación Chevron,

⁶¹ Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

una organización matriz, convirtió la administración de la diversidad en una de varias “estrategias clave a las que cada unidad comercial debe recurrir en su búsqueda de una Administración de Calidad Total”.⁶²

El Departamento del Trabajo de Estados Unidos comisionó a las corporaciones Rand y Unicon Research para realizar un estudio que analizó cuatro décadas de información obtenida en censos para determinar si los derechos civiles y las políticas y procedimientos de la Acción Afirmativa habían alcanzado su objetivo último de crear diversidad organizativa y acabar con las diferencias económicas entre los afroamericanos y los blancos. El análisis, que se presentó en un informe denominado “Acortar las diferencias: cuarenta años de progreso económico de los negros”, examinaba cómo se reúnen los negros con los blancos y consigo mismos.⁶³

CONCLUSIÓN

Aunque todavía existen diferencias salariales entre negros y blancos, los salarios de los primeros están hoy mucho más cerca de lo que nunca han estado de los de los blancos, según el estudio de la Rand. En 1940, el trabajador medio varón afroamericano ganaba menos de la mitad del ingreso que tenía su contraparte blanco. Para 1980, esta diferencia se había reducido a 27 por ciento. Actualmente, 20 por ciento de los afroamericanos varones se siguen considerando pobres, pero la mayoría de ellos (68 por ciento) obtiene ingresos que están a la par con los de los blancos de clase media. Hace cuarenta años, sólo 22 por ciento de la fuerza de trabajo afroamericana obtenía ingresos como los de la clase media, y 76 por ciento de los trabajadores afroamericanos eran pobres.⁶⁴

El estudio de la Rand encontró que el progreso económico de los negros se debe en gran parte a tendencias de largo plazo, por ejemplo el creciente nivel educativo de los afroamericanos, su migración hacia el norte y el crecimiento económico nacional. El informe sostiene que

⁶² Mathews, *The Sum of Differences...*; Loden y Rosner, *Workforce America...*

⁶³ “Working Blacks Get Ahead (Economic Progress for Blacks in the U.S. since the 1940s)”, *American Demographics* 8, no. 9 (septiembre de 1986): 60-62.

⁶⁴ *Ibid.*

los programas sociales, en especial la Acción Afirmativa, proporcionaron sólo beneficios económicos marginales a los negros. El negro medio de la década de los cuarenta tenía casi cuatro años menos de escolaridad que el promedio de los varones blancos. Para 1980, la brecha educativa entre blancos y negros se había restringido a un año y un año y medio.⁶⁵

El informe concluye que los negros educados más jóvenes estaban mejor capacitados para obtener trabajos calificados mejor pagados, y que estas oportunidades se abrieron debido a la elaboración de legislación sobre derechos civiles, como la Acción Afirmativa. Sin embargo, sostiene que, a la larga, el efecto que tuvo dicha política sobre los salarios de los negros no fue grande, pues la diferencia entre negros y blancos convergió igual de rápidamente durante las décadas de los cuarenta y los cincuenta que durante las dos siguientes décadas, cuando la legislación relativa a la Acción Afirmativa y otros derechos civiles fue enérgicamente puesta en vigor. En el mejor de los casos, concluye el informe, la Acción Afirmativa sólo ha alterado marginalmente los salarios de los negros. El estudio de la Rand identifica también varios factores que son obstáculos para el progreso de los negros: la fragmentación de la familia, la disminución del crecimiento económico nacional, el creciente desempleo que sufren los afroamericanos y la falta de debate sobre políticas públicas por lo que se refiere a la raza. ¿Qué se puede hacer para mejorar la suerte de los afroamericanos? De acuerdo con el estudio de Rand “la mejor inversión es mejorar la calidad de la educación. Hasta que no enfrentemos los problemas de las escuelas negras de la nación, y hasta que no restauremos las tasas de crecimiento económico de los años sesenta, no se materializarán mayores reducciones de largo plazo en la pobreza de los negros”.⁶⁶

EL SUEÑO DE ESTADOS UNIDOS

Muchos de nuestros ancestros lucharon y murieron por la promesa de libertad. No obstante, Estados Unidos debe todavía soñar en lo

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ Mathews, *The Sum of Differences...*

que significa ser una sociedad verdaderamente equitativa. Nos dicen los poderes existentes que el sueño de una sociedad equitativa es imposible. Nosotros, los autores de este artículo, sabemos y firmemente creemos que es posible. Ciertamente no va a ser fácil. Tendremos que renunciar a algo. Algunos de nosotros tendremos que apropiarnos de algo y otros deberemos contribuir con nuestra parte. Sobre todo, vamos a tener que atrevernos a soñar y a actuar el sueño de un Estados Unidos en el que todos seamos libres, en el que todos estemos libres de la opresión, de la pobreza, de la violencia y, más que nada, libres para vivir saludablemente, con buena educación y confortables.⁶⁷

⁶⁷ *Ibid.*

El cambio en las ideologías: una (re)valoración contemporánea de Martin Luther King Jr. y Malcolm X

*Finnie D. Coleman**

CÓMO AFRONTAR LA VIOLENCIA EN LA ERA POSTERIOR AL MOVIMIENTO DE LOS DERECHOS CIVILES EN ESTADOS UNIDOS: UNA (RE)VALORACIÓN CONTEMPORÁNEA DE LOS LEGADOS INTELECTUALES DE MARTIN LUTHER KING JR. Y MALIK EL HAJJ SHABAZZ (MALCOLM X)

Lo que uno se propone escribir pocas veces es lo que en realidad escribe. Tal es el caso de este trabajo. Al principio yo quería estudiar los cambios en las ideologías raciales entre los afroamericanos, desde el movimiento de los derechos civiles, hasta la fecha, utilizando las filosofías propias de Malcolm X y Martin Luther King Jr. para ejemplificar cómo las ideologías políticas y culturales se han complicado dentro de la comunidad negra. Conforme iba recogiendo textos y desarrollando mi investigación inicial, me di cuenta de tres cosas: primero, la tarea que me propuse era sencillamente demasiado amplia para realizarse en el espacio disponible, aunque yo la estaba enfocando a un tema y una comunidad particulares dentro de Estados Unidos. Entre más delimitaba mi objeto de estudio, más me daba cuenta de que la violencia seguía siendo una constante en mis conclusiones sobre los problemas asociados con la raza y

* Departamento de Inglés, Texas A&M University. Correo electrónico: <fdc4k@tamu.edu>.

el racismo en Estados Unidos. En segundo lugar, me di cuenta de que la “violencia” se manifiesta en varias formas y no es siempre muy claro qué significan frases como: “violencia en el lugar de trabajo”, “violencia en nuestras escuelas”. Por último, nuestras estrategias para hacer frente a la violencia, sea cual sea la forma en que decidamos definirla, tienden a ser estrategias de reacción más que proactivas.

Después de reducir mis ambiciones un poco, decidí tratar de lograr tres objetivos en este trabajo: 1) examinar los efectos emotivos y activos que tiene la violencia sobre nuestras comunidades, 2) utilizar los legados intelectuales del doctor Martin Luther King Jr. y de Malcolm X para analizar dos puntos específicos, que creo son importantes para nuestros esfuerzos por desarrollar estrategias más útiles y efectivas contra la violencia y 3) revisar brevemente y, tal vez, enriquecer nuestras definiciones de violencia. Así pues, mi intención es contribuir a comprender de una manera más profunda el origen (u orígenes) y la naturaleza de la violencia (o violencias) con las que nos enfrentamos, y, segundo, sugerir formas en las cuales podamos crear estrategias que pongan mayor énfasis en las medidas proactivas que trabajen en conjunto con las medidas reactivas.

LA VIOLENCIA Y LA IMAGINACIÓN CULTURAL

Con el auge de la televisión a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta y con el nacimiento de unos medios de comunicación orientados hacia las crisis, las violentas realidades de un Jim Crow South atacaron al grueso de las familias “estadunidenses”. La disonancia cognoscitiva, nacida de los esfuerzos por reconciliar los mundos llenos de azucenas de *Ozzie and Harriet* y *The Pat Boone Show* con el contenido ya filtrado de los turbulentos conflictos sociales presentados en los noticiarios de las seis de la tarde, produjo casi una esquizofrenia cultural. Las imágenes de los perros policía y de los chorros de agua de las mangueras de alta presión lanzados contra mujeres y ancianos negros, del trágico resultado de la explosión de una bomba en una iglesia de Birmingham en donde cuatro niñas murieron en 1963, de ataques de gas lacrimógeno, de cruces e iglesias en

llamas se contraponían a las fantasías de un Estados Unidos en donde los tranquilos vecindarios del tipo *Leave it to Beaver* eran la norma más que la excepción. En la medida en que esta fase cultural en Estados Unidos ha madurado, seguimos tratando de conciliar la fantasía con la violenta realidad, no obstante el legado de violencia de Estados Unidos permanece ineludible.

Conforme nos acercamos al segundo milenio, *Anno Domini*, todavía nos sorprendemos y a veces nos consternamos por la predisposición humana para adoptar la violencia como un método viable para resolver conflictos. Como especie, parece que hemos llegado a aceptar y suponer que la guerra es un mal necesario para el progreso y desarrollo de nuestras sociedades. Ésta, la más horrenda de las actividades humanas, rara vez se lleva a cabo sin que se descubra la presencia de por lo menos unos cuantos individuos “perturbados”, quienes, al encontrarse en pleno frenesí de la destrucción humana, han cometido actos tan atroces que van más allá de las reglas y límites aceptados del caos subsecuente al que llamamos guerra. Estamos obligados a crear tribunales especiales al final de los conflictos militares más importantes para castigar a quienes, siguiendo sus instintos primarios, han demostrado la capacidad que tiene el hombre para abusar y ser cruel con sus semejantes. Si nos rehusamos a aceptar este tipo de comportamiento durante la guerra, nos indignamos, tememos y nos civilizamos cuando estos instintos primarios se observan dentro de los límites del caos que contiene lo que llamamos “sociedad” o “comunidad”.

En la década final de este milenio en Estados Unidos, basta fijar nuestra atención en comunidades como la de Waco, Texas; la ciudad de Oklahoma; Laramie, Wyoming; Galax, Virginia; Jasper, Texas o Littleton, Colorado para encontrar evidencia contundente de lo poco que valoran la vida humana demasiados individuos en nuestras sociedades. Esta gente, Susan Smith, Jeffrey Daumer y Theodore Kazinsky, por citar algunos ejemplos, tenían distintos antecedentes y mataron por razones totalmente diferentes. Para asegurarme, aquí utilizo ejemplos dramáticos y quizás hasta melodramáticos, en los cuales las víctimas son individuos o grupos de personas. Tres hombres arrastran a otro con una camioneta pick-up hasta matarlo, un hombre mata a miles de personas con una sola bomba, dos ado-

lescentes matan a otros quince con varias armas adquiridas legalmente. Los motivos expuestos para estos crímenes cometidos al azar varían desde la protesta política hasta el odio racial, desde la base de la curiosidad por la anatomía humana hasta la intolerancia hacia las preferencias sexuales. Las razones reales e imaginarias para la violencia física que impregna a nuestras sociedades nos dicen tanto de las víctimas como de los victimarios, así como nos enseñan mucho sobre nosotros mismos en cada uno de estos incidentes. Ahora lo que me interesa es cómo y por qué las comunidades son activadas por estos actos de violencia y cómo la violencia y la amenaza de la contraviolencia han moldeado y continúan haciéndolo las relaciones políticas entre los estadounidenses negros y blancos.

LOS EFECTOS ACTIVADORES DE LA VIOLENCIA

Como ya lo mencioné, los actos de violencia producen a menudo efectos activadores dentro de las comunidades afectadas. Por desgracia, éstos se dan frecuentemente más en contra de grupos que de individuos o actos individuales. El resultado es que comunidades cultural, racial y étnicamente diversas muchas veces se fracturan y polarizan en lugar de unirse verdaderamente cuando la violencia despierta. Desde la abolición de la esclavitud en Estados Unidos, nada en la historia estadounidense ha fracturado y unificado tanto a las comunidades como el ritual del linchamiento, un concepto que es, por lo menos, tan viejo como la psicología de los grupos humanos. De hecho, para la mayoría del mundo occidental, adquirimos nuestro propio sentido del tiempo y del espacio con base en la creencia de que un acto de violencia colectiva, el linchamiento de Cristo, ocurrió hace dos mil años. Dos milenios después, no hemos sido capaces de eliminar la violencia o encontrar respuestas de por qué esta misma aparece tan prominentemente en nuestro trato diario con otros seres humanos u otros grupos de seres humanos. Sin embargo, no debemos sorprendernos al encontrar que las reacciones contra la violencia suelen darse junto con y dentro de los límites y afinidades políticas, culturales o de clase. Nada parece captar nuestra atención y dividirnos más como lo hace la violencia. Un ejemplo tremendo de

lo que me refiero es el juicio por asesinato de O.J. Simpson. A sabiendas de las posibles reacciones violentas originadas por el veredicto, CNN instaló cámaras ante dos públicos, estudiantes en las universidades de Harvard y Howard.

Ustedes conocen la situación, una mitad de la pantalla proyectaba a la población negra y la otra mitad a la población blanca. Una interpretación tecnológicamente apoyada de la “línea de color”(*color-line*)*; por un lado, los estudiantes de la universidad más prestigiada del país (léase blanca) esperaban una confirmación del sistema judicial y, por el otro, los estudiantes de la universidad negra históricamente más venerada del país esperaban lo mismo. Cuando el veredicto fue leído, los estudiantes negros se levantaron de sus asientos y aplaudieron mientras que los estudiantes blancos se quedaron viendo con incredulidad; por aquí y por allá jóvenes blancas se abrazaban y lloraban. Estos dos grupos de los estudiantes más brillantes de Estados Unidos fueron testigos de exactamente las mismas imágenes, regurgitaciones y posturas, y, sin embargo, llegaron a distintas y homogéneas respuestas de grupo ante los mismos estímulos. En el momento en que estos estudiantes se activaron intrasocialmente por sus respuestas viscerales ante el veredicto, la división filosófica invisible entre estos dos grupos se iluminó poderosamente. Aquí me apresuro a añadir que no hay nada inherentemente correcto o incorrecto respecto de la presencia de la división filosófica a lo largo de las líneas raciales; lo que nosotros hacemos de estas divisiones es lo que resulta importante. Intelectualmente es deshonesto extrapolar de esta división algunas generalidades sobre las relaciones raciales, las dinámicas psicológicas de grupo, niveles de inteligencia, etc. En donde un grupo está colocado por encima o por debajo en contra de otro seguramente fracasaremos. Para entender estas reacciones polares, necesitamos ahondar en la historia que produjo esta respuesta. No podemos hacer extrapolaciones útiles sin tomar en cuenta el condicionamiento social, cultural y político que gobierna esas reacciones. Tenemos que aceptar la complejidad del mundo que hemos heredado.

Mientras que la violencia física produce una respuesta visceral y animada, debemos reconocer que lo que impregna todo, en la vio-

* Distinción social o política basada en las diferencias del color de la piel (n. de la t.).

lencia racial cara a cara manifestada durante la era del movimiento de los derechos civiles y en la era del linchamiento colectivo que la precedió, se ha vuelto más sofisticado. La letra de una canción del grupo de hip hop, Public Enemy (Enemigo público), lo resume de la mejor manera: “Ahora el KKK [Ku Klux Klan] viste trajes de tres piezas”.¹ No podemos darnos el lujo de estar satisfechos con tótems y signos sin contenido. La esencia de lo que dichos estudiantes demostraron sobre Estados Unidos debe afrontarse de una forma proactiva.

Como lo dijo el doctor King en muchas ocasiones, la violencia física no es más que un síntoma de problemas más profundos que deben resolverse para que Estados Unidos llegue a alcanzar su credo. He pasado mucho tiempo analizando la violencia física con el fin de subrayar algunos de los puntos fundamentales de la esquizofrenia cultural que debemos entender si es que queremos tener éxito en los casos más complejos de violencia política, económica y cultural. Para lograrlo debemos ser capaces de identificar estos casos y después tener la voluntad de seguir adelante y eliminarlos. Es en este punto donde quizá tomemos al doctor King y a Malcolm X para que nos guíen. El doctor King nos ha enseñado cómo entender mejor la naturaleza y esencia mismas de la violencia, y Malcolm X nos ha enseñado mucho sobre estrategias agresivas para enfrentarla. Como era de esperarse, estos hombres han sido puestos uno contra el otro cuando se trata de sus ideologías. Para dejar de pensar que sus ideas eran *conflictivas* y, en su lugar, llegar a ver que sus posiciones eran *complementarias*, debemos procurar exorcizar nuestras construcciones mitopoyéticas de ambos.

CÓMO SE AFRONTA LA VIOLENCIA. SELECCIONES DE LOS LEGADOS DE MARTIN LUTHER KING JR. Y MALCOLM X

*Malcolm X atrae hoy en día a la gente joven
en parte debido a que atraía a la gente joven también en vida.
Quienes ahora se interesan por Malcolm son por lo tanto
especialmente propensos a tomar la construcción que de él*

¹ Public Enemy, “Now the K.K.K. Wears Three-piece Suits”, *Fear of a Black Planet* (explicit lyrics) (Polygram/Def Jam Records, 1994).

y de su significado hicieron sus mayores como fundamento de la suya propia. Lo que se les ha dado es un Malcolm X fabricado dentro de un discurso abstracto de la "grandeza" negra; un discurso que presenta figuras públicas como si fueran estampas para intercambiar. (A este respecto, el cliché de Malcolm versus Martin hace recordar los debates de finales de los sesenta, acerca de que si era Hank Aaron o Willie Mays el mejor beisbolista de todos los tiempos, o el de los cincuenta, en donde se oponía a Mays contra White Hope o a Mickey Mantle.)

ADOLPH REED JR., *The Allure of Malcolm X*

El ensayo de Reed, *The Allure of Malcolm X*, se publicó por primera vez en la impresionante antología de Joe Wood, *Malcolm X in our Own Image* (1992). Este texto apareció en el momento de mayor éxito comercial y mercantil del lanzamiento de la película biográfica *Malcolm X* de Spike Lee. En esta extraordinaria antología, Wood recopiló ensayos de eminentes intelectuales afroamericanos, desde Cornel West y Angela Davis hasta Amiri Baraka, Robin D.G. Kelley y Arnold Rampersad. Aunque estos ensayos tienen distintos enfoques y objetivos, comparten como base fundamental un punto crítico de intertextualidad, la recuperación adecuada y reentrega del legado que está detrás del nombre "Malcolm X". Como Reed menciona en la cita anterior, el "tipo" de comparación y contraste que estoy llevando a cabo aquí ya se ha hecho muchas veces antes y es un cliché. También estoy de acuerdo con Reed en cuanto a que muchas de las comparaciones y contrastes hechos hasta ahora rayan en el cliché, pero ello no significa que la relación entre Malcolm y King haya sido estudiada exhaustivamente ni que el valor de un análisis de tal naturaleza haya disminuido; por el contrario, todavía esperamos obtener una riqueza de conocimientos de estos dos individuos a pesar de que su relación haya sido estudiada ampliamente. Es importante también recordar que el análisis de este tipo es parte de un doble cliché: el específico de poner como iguales a estos dos líderes y el generalizado de oponerlos. Este último es, por supuesto, una tradición mucho más antigua en la historia afroamericana y que probablemente se expresa de una manera más dramática en las comparaciones y contrastes perennes de Booker T. Washington y W.E.B.

DuBois, las cuales comenzaron hace más de un siglo y siguen siendo elaboradas y reelaboradas. Malcolm y King diferían drásticamente en sus filosofías personales, como lo hacían Washington y DuBois antes que ellos, y mucho ha sido creado a partir de sus puntos de divergencia; sin embargo, rara vez, sus similitudes han sido discutidas más específicamente. Aquí quisiera hablar de cómo estos hombres y sus filosofías han sido de manera similar totalizados, de la naturaleza y efectos de los cambios filosóficos que hicieron durante el último año de sus vidas y de la naturaleza violenta de sus muertes.

Malcolm X se ha convertido en el icono de la oposición militante hacia las varias opresiones del gobierno de Estados Unidos y la comunidad blanca en general, mientras que King figura comúnmente como el penúltimo signo de la resistencia pasiva hasta para las formas más brutalmente violentas de opresión. Las vidas heroicas y muertes violentas de Martin Luther King Jr. y Malik El Hadj Shabazz (Malcolm X) han dado textos que al analizarlos instruyen sobre los vínculos entre violencia y política. A pesar de que en sus vidas había profundas diferencias, podemos encontrar sorprendentes similitudes; una de ellas es el hecho de que ambos hicieron cambios significativos en su discurso público y en sus tácticas concernientes al gobierno estadounidense. En los dos casos, estos complejos líderes han sido reducidos a algunas frases atractivas y fragmentos sonoros de la era del movimiento de los derechos civiles. A finales de los años ochenta y principios de los noventa, a Malcolm X se le utilizó sólo como el logotipo lucrativo de una gorra o de una playera, y cada niño de primaria al parecer sabe la famosa frase “Tengo un sueño” (*I have a dream*)*. Como argumenta Reed en su ensayo, al público afroamericano se le ha dejado con poco más que el residuo comercial de los individuos que están detrás de los tótems que hemos construido. Si queremos escapar de hacer otra lectura cliché de Malcolm y King, entonces debemos explorar más de cerca las similitudes en las historias y filosofías detrás de los dos iconos, un acercamiento que promete obtener ideas frescas extremadamente útiles en nuestro violento momento cultural e histórico.

* Aquí el autor plantea la idea de que existe un estereotipo de líder afroamericano muy definido, al mezclar en la playera a Malcolm X con la frase de Martin Luther King (n. de la coord.).

Como ya lo mencioné, la figura pública de Malcolm ha sido tomada como emblema de la militancia negra. Esta adopción representa una construcción holística puesto que la figura pública de Malcolm como radical recalcitrante se ha complicado por el hecho de que cambió muchas de sus posturas “radicales” durante el último año de su vida. Me apresuro a añadir aquí que Malcolm *cambió*, no *suavizó* su visión de cómo los negros y los blancos podrían luchar juntos algún día contra la opresión de castas. No se volvió un integracionista, como lo sugirió el reverendo Albert B. Cleage inmediatamente después de su asesinato, pero sí cambió. George Breitman rechaza enérgicamente la protesta de Cleage en su ensayo “Myths about Malcolm X” (1968). Publicado por primera vez en *The Assassination of Malcolm X* (1976), analiza otros mitos además de éste, especialmente aquéllos formados a partir de los discursos y ensayos escritos por Malcolm en su último año de vida. Lo que más intriga en el análisis de Breitman es cómo aborda el deseo de Malcolm X de acusar a Estados Unidos ante las Naciones Unidas por la violación de derechos humanos. Los resultados políticos y económicos que buscaba no pudieron obtenerse frente a la ONU, pero una denuncia de este tipo hubiera sido muy vergonzosa para Estados Unidos en el momento en que este país necesitaba mantener su imagen de bastión de la libertad, cuando incrementaba pero también intentaba justificar sus esfuerzos en la guerra de Vietnam. Aunque tal vez Malcolm X no se lo haya propuesto, sus nuevas posturas sobre la raza y el racismo le valieron el respeto del estadounidense promedio de cualquier raza. Este nuevo respeto tuvo como resultado un cambio en la forma en que se percibía públicamente a Malcolm, porque se movía desde la marginalidad hacia una posición central del discurso político más sostenible. Irónicamente, este cambio hacia una filosofía más moderada es lo que provocó que Malcolm se volviera más peligroso para el gobierno estadounidense.

Desde este sitio, Malcolm pudo muy bien haberse convertido en el mesías que J. Edgar Hoover temía que emergiera y uniera a las organizaciones nacionalistas negras, una posibilidad que éste y su organización vigilaban atentamente.² Mientras Malcolm pudiera ser

² Véase “Goal no. 2”, Airtel a SAC Albany, memorándum del FBI en relación con los “hate groups”, en George Breitman, *The Assassination of Malcom X* (Nueva York: Pathfinder, 1976), 184.

ignorado por radical o rechazado por extremista, casi no se temía que muchos estadounidenses lo tomaran con seriedad. Al primer año de que Malcolm X declaró su nueva postura fue asesinado, interrumpido justo cuando empezaba a desarrollar ideas que lo hubieran alejado de una posición de militancia separatista y acercado a una posible revuelta de las masas. Muchos especialistas se dieron cuenta de que los puntos de vista de Malcolm sobre la raza cambiaron después de su peregrinación a La Meca. El libro de Alex Haley *Autobiography of Malcolm X* es el documento en que se basan estas afirmaciones, pero el texto está incompleto. Como Joe Wood apunta en su ensayo *The New Blackness*, Malcolm cambió más a causa de sus interacciones con África que por su visita a La Meca; además, ésta no era la primera vez que visitaba este subcontinente, pues en 1959 había viajado por varios países africanos, como Egipto, Nigeria y Ghana. El cambio filosófico que tratamos de atribuir al viaje a La Meca fue de hecho un proceso más largo que comenzó cuando Malcolm estuvo en prisión. A. Peter Bailey, su secretario de prensa al momento de su asesinato, declaró que el cambio más importante en la filosofía de Malcolm se dio cuando dejó atrás el apodo de *Big Red* (Gran Rojo) y se convirtió en Malcolm X; así, ese cambio durante el último año de su vida fue metodológico más que filosófico. Se volvió peligroso no tanto por lo que pensaba, sino por cómo se fue acercando a asuntos como la guerra de Vietnam. Tres años después de que asesinaran a Malcolm a tiros, Martin Luther King Jr. sufriría el mismo destino después de haber cambiado su retórica pública respecto de la misma guerra. Al igual que Malcolm, King empezaría a hablar abiertamente con una postura más conservadora, lo que le abriría el camino hacia percepciones públicas más moderadas.

El 4 de abril de 1967, exactamente un año antes de su asesinato, King hizo pública su posición con respecto a las actividades estadounidenses en Vietnam. Cuando Estados Unidos tenía la reputación de líder en pos de los derechos humanos, él denunció cómo se pedía a los soldados de rangos más bajos y a los negros estadounidenses que aguantaran lo más duro del combate por la lucha en pro de los derechos y privilegios en el extranjero, mientras que éstos no se les garantizaban en casa. En noviembre y diciembre de 1967, sus sermones revisados, que trataban sobre la guerra, fueron transmitidos

por la Corporación de Radio y Televisión Canadiense (Canadian Broadcasting Corporation). En un pasaje particularmente directo e incisivo, resume varios puntos fundamentales de su argumento:

Si seguimos, no habrá duda alguna en mi mente y en la mente del mundo de que no tenemos intenciones honorables con Vietnam. Se pondrá de manifiesto que lo que queremos es convertirlo en una colonia estadounidense, y la humanidad no dejará de pensar que nuestra máxima esperanza es llevar a China a la guerra para así poder bombardear sus instalaciones nucleares.

De alguna manera esta locura debe terminar. Tenemos que detenernos ahora. Hablo como un hijo de Dios y como hermano de los pobres de Vietnam que sufren. Hablo en nombre de aquellos cuya tierra está siendo devastada, cuyos hogares están siendo destruidos, cuya cultura está siendo sometida. Hablo en nombre de los estadounidenses pobres que están pagando el doble precio de las esperanzas destrozadas en casa y de la muerte y corrupción en Vietnam. Hablo como ciudadano del mundo porque el mundo está horrorizado del camino que hemos tomado. Hablo como un estadounidense a los líderes de mi propia nación. La gran iniciativa en esta guerra es nuestra. La iniciativa de detenerla debe ser nuestra.³

Estas ideas, junto con su claro y convincente análisis de la participación de Estados Unidos en la guerra, en especial del apoyo al temido primer ministro Diem, movió a King del terreno de “conservador relativamente inofensivo” al de “moderado peligroso”. De abril a diciembre, King modificó su postura, pero no cambió significativamente la esencia de los principios de la misma; hay que resaltar que había hablado abiertamente en contra de la guerra de Vietnam mucho antes de abril de 1967. La diferencia en el último año es que añadió a su mensaje un plan de acción viable. King no sólo cuestionó los motivos por los que Estados Unidos estaba tan involucrado en la guerra, sino que insistió en que el gobierno le pusiera fin y regresara sus tropas a casa.

Utilizo las similitudes anteriores para subrayar el hecho de que los asesinatos de Malcolm X y Martin Luther King Jr. ocurrieron

³ James M. Washington, ed., *The Essential Writings and Speeches of Martin Luther King, Jr.* (San Francisco: Harper Collins, 1991), 634-640.

inmediatamente después de sus cambios de metodología más que de ideología. Aunque no sabemos del todo si a estos hombres los mataron por haber cambiado su metodología, sí sabemos que su entonces recién adquirida popularidad fue advertida por el FBI. La similitud principal del último año en las vidas de Malcolm y King es que ambos pudieron expresar claramente sus preocupaciones, hecho que no debe pasarse por alto. La violencia física ya no es el espectáculo público que alguna vez fue, pero prevalece en nuestra sociedad. ¿Cómo afrontar esta amenaza? Siguiendo a Malcolm y a King, el primer paso debe ser una clara exposición del problema junto con estrategias viables para enfrentar la violencia. Debemos buscar la “honestidad intelectual” y el “proactivismo”.

LA FUERZA DEL AMOR PARA DEFINIR LA VIOLENCIA

En *The Strength of Love* (1963), Martin Luther King Jr. sitúa los orígenes de la violencia física en lo que llama “mentalidad blanda”. Ésta es simplemente la forma predominante de la pereza intelectual manifiesta en el deseo de algunos de aferrarse a los estereotipos en lugar de involucrarse y hacer el difícil trabajo de pensar de una forma crítica. Las emociones se sustentan en la razón en lugar de sustentarse en la lógica. Dado que los individuos de “mente blanda” son inherentemente débiles, a menudo se vuelven víctimas de la violencia intelectual. King cita esta dinámica en algo que Adolfo Hitler escribió en su *Mein Kampf* (*Mi lucha*): “Utilizo la emoción para los muchos y me reservo la razón para los pocos”. King señala que el atractivo emocional de Hitler hacia las masas tenía que ver con el hecho de que éstas no necesitaban hacer uso de la razón. El prejuicio racial y la violencia que engendra emana de “mentes blandas” y “corazones duros”. Cuando hablamos de llegar a una violencia cultural, política y económica en este momento, tenemos que darnos cuenta de que la ecuación de King de los años sesenta debe modificarse para explicar las más perniciosas sensibilidades en el nuevo milenio.

Los perpetradores de violencia, a quienes neutralizaremos, serán de mente blanda si se engañan ellos mismos creyendo que esa vio-

lencia es justificada y justa. Las perversas medidas tomadas para concretar esta violencia no son más que producto de gente de mente blanda. De hecho, es sorprendente que tal capacidad de dañar (que raya en perversa genialidad) puede ser situada junto con la inexplicable ausencia de lógica que acompaña a la violencia cultural, política y económica. El trabajo de King nos enseña que tenemos que entender y valorar estas complejidades si queremos algún día vencerlas. Estamos frente a un sistema de mente fuerte y de corazón duro, un sistema que ha desarrollado intrincados mecanismos de seguridad y escape para protegerse (recuérdense la Propuesta 209 de California y la Decisión de Hopwood en Texas). Una vez que hayamos comprendido mejor lo que King quiso decir con mentalidad blanda y dureza de corazón podremos avanzar hacia un punto decisivo en nuestra lucha contra las formas tanto intelectuales como físicas de la violencia, la construcción de planes estratégicos a largo plazo para organizar y dirigir planes de acción a corto plazo. Así, dejaremos las formas de respuesta reaccionarias y nos volveremos más proactivos. Mientras tanto, debemos responsabilizar a nuestros líderes políticos por sus fracasos en el campo del servicio público y aplaudir sus logros. Debemos también apoyar a organizaciones que pongan en práctica políticas avanzadas diseñadas para erradicar la violencia de nuestras sociedades y castigar a quienes se sometan a las presiones predominantes o que, por otra parte, se benefician de fomentar la violencia en las comunidades urbanas y rurales.

Los legados del doctor Martin Luther King Jr. y de Malik El Hajj Shabazz se valorarán cuando hayamos entendido mejor la complejidad de la violencia que enfrentamos. Estos legados nos darán a conocer mejor su significado sólo cuando hayamos aprendido a reconocer, así como a respetar, su complejidad.

Los pueblos indígenas y los derechos humanos en América Latina

*Rodolfo Stavenhagen**

Según cálculos recientes, las poblaciones indígenas de América Latina (también llamados indios) ascienden a alrededor de 40 millones de personas, lo que significa que son aproximadamente 10 por ciento del total de la población del área. Esta población, concentrada en los países andinos, así como en México y América Central, está distribuida de forma muy desigual. En dos países, Bolivia y Guatemala, los indígenas son la mayoría de la población nacional, mientras que en otros, como Ecuador y Perú, suman más de la cuarta parte. México tiene la mayor cantidad de indios, y, aunque están fuertemente concentrados en el área central y el sudeste del país, sólo representan cerca de 12 por ciento de la población total. En otros lugares, como Brasil y Argentina, alcanzan sólo un pequeño porcentaje de sus poblaciones.

Los cálculos también varían sobre el número de pueblos indígenas, pero si tomamos principalmente un criterio lingüístico (si hablan una lengua indígena determinada) estamos hablando de aproximadamente cuatrocientos grupos distintos, los cuales están, a su vez, divididos en miles de comunidades locales. Algunos hablantes nativos, como los mayas y los quechuas, ascienden a millones, mientras que otros, como las numerosas tribus amazónicas, están al borde de la extinción.

* El Colegio de México. Correo electrónico: <staven@mail.giga.com>.

Desde que los europeos llegaron por primera vez a las costas del continente americano a conquistar y establecerse, los pueblos indígenas han sufrido discriminación, explotación y racismo. Durante trescientos años de dominio colonial (desde los viajes de Colón hasta principios del siglo XIX, cuando la mayoría de los países de América Latina obtuvieron exitosamente su independencia política de España), las sociedades indígenas estuvieron sometidas a las peores formas de opresión y explotación. Gran parte de la riqueza colonial de Europa estaba basada en el trabajo de los indios en las minas y en los campos. Las culturas indígenas fueron destruidas o subordinadas al modelo católico hispánico dominante. En algunas partes del continente, tuvo lugar una destrucción física generalizada de las sociedades indígenas, que ahora se conoce como genocidio. Sin embargo, el imperio colonial español adoptó ciertas medidas para la protección de sus vasallos nativos. La población indígena, que había sido diezmada como resultado de la conquista militar, de la destrucción ecológica, de las labores forzadas y de la introducción de enfermedades mortales traídas por los colonizadores, disminuyó drásticamente en el siglo que siguió a la invasión europea, y sólo comenzó a recuperarse de nuevo en el siglo XIX.

Dicho siglo trajo la Independencia y un nuevo sistema legal y político, en el cual las poblaciones indias de la mayoría de los países fueron reconocidas con la ciudadanía. No obstante, la expansión del capitalismo agrario y la modernización de la economía no trajeron beneficios a los indios. Por el contrario, muchas comunidades indígenas perdieron sus tierras y fueron forzadas a ejercer un trabajo servil en las grandes propiedades. A pesar de tener derechos ciudadanos legales, fueron excluidos de la participación igualitaria en el sistema económico, social y político. En efecto, estas relaciones desiguales han sido frecuentemente descritas como un “sistema de castas” en el cual los pueblos indígenas ocuparon el estrato más bajo de la pirámide social.

Las legislaciones especiales a menudo pusieron a las poblaciones indígenas en una posición de desventaja respecto al resto de la sociedad, aun cuando algunas leyes eran de naturaleza protectora y tutelar. Mientras la ciudadanía formal era otorgada a todos los nativos en la mayoría de los países después de la Independencia, en

algunos, los indios eran tratados, hasta hace muy poco, como menores de edad y legalmente incompetentes. No fue hasta aproximadamente la última década que las leyes más importantes de América Latina fueron modificadas en un torrente de reformas constitucionales que incluían normas que tenían que ver no sólo con las lenguas indígenas y las culturas, sino, en algunos casos también, con las comunidades y sus territorios como una forma específica de organización social. Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú han adoptado estas reformas constitucionales en años recientes.

Esta situación de desigualdad y de desventaja relativa duró hasta muy entrado el siglo xx, y comenzó a cambiar sólo hasta los años cincuenta, cuando el sistema tradicional de posesión de la tierra empezó a desmoronarse y cuando la modernización económica llegó incluso hasta algunas de las áreas más atrasadas. En México el proceso empezó con anterioridad, después de la Revolución mexicana de 1910. Pero el proceso de desarrollo durante las últimas cinco décadas ha sido muy desigual en América Latina, y los beneficios del crecimiento económico se concentraron (y continúan así) en la clase más alta de la escala social y económica. En tanto que la pobreza y la pobreza extrema están en todas las zonas rurales y urbanas de América Latina, los pueblos indígenas se encuentran concentrados en los niveles más bajos. Un informe del Banco Mundial publicado en 1994 dice que las condiciones de vida de dichos pueblos son pésimas, y que su pobreza es persistente y severa.

Aunque la pobreza y la desigualdad económica explican mucho del “subdesarrollo” y “atraso” de los indios de Latinoamérica en relación con el resto de la sociedad, existe una causa mucho más profunda, que es el hecho de que siempre han sido las víctimas del racismo y de la discriminación por parte de los no indios y de las instituciones sociales en general. A pesar de que hay muchos ejemplos de discriminación, basados en percepciones de superioridad e inferioridad biológica, éste no es el problema principal, ya que, cada vez más, la población latinoamericana es mestiza, es decir, biológicamente mezclada. De lo que estamos hablando básicamente es de la discriminación cultural, la cual se debe a que la idea predominante del Estado-nación está basada en los valores occidentales, europeos

o mediterráneos que ignoran, niegan o verdaderamente rechazan los elementos no occidentales, es decir, los componentes indígenas de la cultura nacional.

Así, los pueblos indígenas, es decir las culturas indígenas, con sus propias identidades, tradiciones, costumbres, organización social y visión del mundo nunca encontraron un lugar en el proceso de la “construcción de una nación”, el cual las elites de América Latina emprendieron desde principios de 1800. Además, las políticas indigenistas adoptadas por los países latinoamericanos en los años cuarenta estaban diseñadas para “integrar” o “asimilar” a los indios dentro de la corriente dominante nacional. Las ideologías nacionalistas hegemónicas del siglo xx se percibieron como naciones sin indios; como pertenecientes a la llamada “civilización occidental” o, por lo menos, como naciones “mestizas” que habían de alguna manera realizado una síntesis cultural entre los europeos originarios y las raíces indias de nacionalidad (a la que algunas veces se le añadió el elemento africano), pero cuya identidad era también, de hecho en gran parte, una identidad “occidental”.

Por otro lado, al atraso económico (como se le define en el ahora muy utilizado lenguaje de “desarrollo”) y a la discriminación social y cultural, se le debe añadir la exclusión política, dado que, a pesar de que disfrutaban de una ciudadanía formal, los pueblos indígenas, como tales, no han tenido muchas oportunidades de participar, como indios, en la vida política de sus naciones. Se esperaba que ellos se asimilaran y que, en realidad, desaparecieran como identidades culturalmente distintas. El propósito del sistema escolar, las actividades misioneras religiosas, así como las muchas políticas sociales diseñadas a dirigir lo que solía llamarse el “problema indio” se hicieron con el fin de alcanzar ese objetivo.

Ya a principios de los años cincuenta, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un informe de las condiciones de vida de las poblaciones indígenas y, en 1957, adoptó la Convención 107 para la Protección de los Pueblos Indígenas y de Tribus en países independientes. En América Latina, la OIT lanzó en varios países un ambicioso “Proyecto andino”, creado para promover el desarrollo y la asimilación de las comunidades indígenas a través de un acercamiento integrado.

En los años setenta, la Comisión de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas preparó un informe sobre la situación de los pueblos indígenas y, en los años ochenta, estableció un grupo de trabajo para este asunto. Uno de los resultados de esta actividad ha sido el proyecto de una Declaración Universal de los Derechos Indígenas, que está programada para ser adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en un futuro cercano como parte de la década de los pueblos indígenas. Un proceso similar se está preparando a nivel regional dentro del marco de la Organización de Estados Americanos.

En los años sesenta, varias organizaciones emergentes de pueblos indígenas comenzaron a movilizarse y a ejercer presión sobre los gobiernos nacionales para que cambiaran sus políticas tradicionales y para que tomaran en cuenta las preocupaciones indígenas. En algunos países, los pueblos indios se involucraron en peleas violentas y revolucionarias o en guerras civiles. En Guatemala, un conflicto que duró treinta años, en el cual las poblaciones indígenas eran tanto víctimas como participantes, terminó con un acuerdo de paz en 1996. La violencia tradicional en Colombia ha involucrado también a grupos indígenas. En México, un levantamiento tuvo lugar en 1994, y, a pesar de que iniciaron las negociaciones de paz, el conflicto no ha sido resuelto.

Estos cambios llevaron, en varios países, a reformas constitucionales y legislativas, las cuales, por primera vez en la historia legal de América Latina, reconocieron la existencia de culturas y lenguas indígenas distintas y los derechos específicos de estos pueblos. Si bien al frente de estos cambios se encuentran Bolivia, Ecuador, Colombia, Panamá, Nicaragua, Brasil y Guatemala, la reforma legal está teniendo lugar en casi todas partes. Desgraciadamente, dicha reforma por sí sola no es suficiente para cambiar la situación de los pueblos indígenas, aun cuando sea ejercida de manera estricta, lo que no es el caso en la mayoría de los países que han por lo menos reconocido formalmente los derechos indígenas.

Las tendencias económicas, que han tenido un impacto en su mayor parte negativo en las condiciones de vida y supervivencia de los pueblos indígenas, se han acelerado durante las últimas décadas bajo las políticas de la globalización neoliberal.

Muchos son los cambios que han afectado a las comunidades indígenas, y no todos han sido benéficos. La modernización agrícola es uno de ellos. La generalizada introducción de cultivos comerciales para la exportación, basada en la utilización intensiva de costosos insumos (mecanización, semillas mejoradas, fertilizantes, insecticidas) tiende a desplazar la tradicional agricultura de subsistencia de la que la mayoría de las comunidades indígenas depende para su supervivencia. Los crecientes costos de producción y la necesidad de economías escalonadas han favorecido la consolidación de unidades agrícolas más grandes y de agroindustrias, lo que pone en desventaja a la agricultura de subsistencia en un mercado muy competitivo. Las políticas agrícolas, en lugar de ayudar a los pequeños agricultores de subsistencia a vencer sus obstáculos, en realidad han desplazado a los campesinos más pobres y han favorecido la concentración de empresas agroindustriales más grandes o han forzado a los pequeños agricultores a hacerse cada vez más dependientes y, por lo tanto, vulnerables a la economía agrícola globalizada.

Muchos indios han quedado atrapados en este remolino de cambio y se han desarraigado y desplazado, lo que los ha hecho virtuales “refugiados del desarrollo”, y ha incrementado las filas de trabajadores migrantes tanto dentro como fuera de las fronteras nacionales. Así, miles de campesinos indígenas se han convertido en trabajadores agrícolas itinerantes y en migrantes hacia ciudades lejanas o, a veces, a países lejanos.

Los pueblos indígenas, que por siglos fueron las víctimas de quienes codiciaban sus tierras y sus recursos, ahora ocupan, por así decirlo, la “última frontera” en sus países; las áreas, que hasta ahora, no tenían ninguna importancia para las clases dirigentes ni para los intereses económicos transnacionales. Actualmente esto ha cambiado. Desde el sur de Chile hasta la selva amazónica, desde las montañas de los Andes hasta las selvas de Centroamérica, no hay ningún territorio en el cual no existan intereses de expandir el capitalismo mundial, ya sea por sus riquezas minerales, sus yacimientos petroleros, sus pasturas para ganado, sus selvas tropicales o de madera dura, sus plantas medicinales y plantaciones agrícolas en potencia, o por sus recursos acuíferos para riego y para la generación de electricidad para el beneficio de ciudades e industrias distantes.

Los pueblos indígenas que aún existen son las víctimas más recientes del desarrollo capitalista mundial, y, si estas tendencias continúan sin ser debatidas, sus oportunidades de sobrevivir se irán reduciendo. Por supuesto que los grupos indígenas no son las únicas poblaciones afectadas en forma negativa por la globalización económica; pero no sólo está en riesgo la supervivencia física y el bienestar de sus miembros (muchos son ejemplo de malnutrición, enfermedades, prostitución y violencia criminal asociada con el encuentro entre grupos indígenas y representantes del capitalismo global), sino también su propia existencia como sociedades y culturas bien determinadas.

Como resultado, las organizaciones indígenas, y sus defensores, se involucran ansiosamente en promover una agenda mundial para la defensa de los derechos de los pueblos indígenas *antes de que sea demasiado tarde*. Algunos de los principales puntos de esta agenda son los siguientes:

- 1) *El derecho a la tierra y el reconocimiento de sus propios territorios*. El hecho de que las comunidades indígenas de América Latina han sido tradicionalmente relacionadas con la posesión de tierra como un recurso productivo básico. La pérdida de sus tierras en beneficio de las grandes propiedades, los intereses agrocomerciales o la economía patrocinada por el Estado o proyectos de desarrollo urbano han llevado a la pérdida progresiva del sustento y las posibilidades de supervivencia. Las tierras indias han sido tierras comunales, y la tendencia actual hacia la privatización de lo que queda de esas propiedades (el proceso en realidad comenzó bajo los regímenes liberales del siglo XIX) socavan la ya debilitada base ecológica de las comunidades indias. En los años treinta y cincuenta, México y Bolivia, respectivamente, entre otros países latinoamericanos, emprendieron reformas agrarias a favor de los pequeños agricultores (la mayoría de ellos indios), pero hacia los años ochenta se crearon contrarreformas a esas reformas agrarias, por lo que la base agraria de las comunidades de campesinos indios se fue deteriorando progresivamente.

Relacionado muy de cerca con el problema agrario, está el asunto territorial. Los pueblos indígenas han estado arraigados

históricamente en lugares específicos, en sus tierras natales, que, en algunos casos, constituyen áreas geográficas bien definidas. Muchas de la organizaciones indias piden ahora el reconocimiento y la demarcación de esos territorios como un paso necesario para su supervivencia social, económica y cultural. En Panamá, los san blas kuna han obtenido la protección constitucional de su territorio como también lo hicieron los indios yanomami del norte de Brasil. Los mapuche del sur de Chile y los miskitos de Nicaragua, entre muchos otros, han encabezado estas luchas en sus países. La Constitución colombiana de 1991 reconoce las tierras natales tradicionales de varios grupos indígenas y les asegura protección legal. En México, las negociaciones entre los rebeldes zapatistas y el gobierno nacional están estancadas debido a que este último no quiere reconocer ningún territorio indígena no previsto ya en la Constitución política actual del país.

La Convención 169 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 1989, hace un llamado a los Estados a respetar las tierras y territorios indígenas, y proclama el derecho de los pueblos indígenas de controlar sus recursos naturales, los cuales se encuentran en esas tierras y territorios. Éste es un derecho muy importante, ya que muchos de los conflictos actuales sobre la tierra y el territorio se relacionan con la posesión, el control, la explotación y el uso de los recursos naturales. En varios países es el Estado el que se reserva el derecho de controlar dichos recursos, y, en varios casos, las corporaciones multinacionales imponen sobre éstos sus propios intereses económicos, causando complicados conflictos con las comunidades indígenas acerca de la propiedad y los derechos de uso, en los cuales hasta organismos multilaterales, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial, se han involucrado.

- 2) *El derecho a su propia cultura.* La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y los dos pactos internacionales de derechos humanos establecieron el derecho de cada persona a participar en la vida cultural de la comunidad. Sin embargo, como

hemos visto, en los países latinoamericanos la tendencia dominante desde hace muchos años ha sido la de imponer una cultura “nacional” artificial a las culturas y sociedades originales indígenas. Esto sólo ha empezado a cambiar durante los últimos años. Para que las culturas indígenas puedan sobrevivir los efectos de la globalización y de la modernización económica, es necesario llevar a cabo políticas diseñadas para proteger y estimular a esas culturas en toda su variedad y riqueza. Así, las organizaciones indígenas luchan por la libertad de hablar y recibir la educación en sus propias lenguas, de practicar sus religiones, sus instituciones sociales locales y sus leyes consuetudinarias, de crear sus artes y artesanías, y de expresar sus visiones del mundo y su vida ceremonial.

Éstos deben forzosamente ser reconocidos como derechos colectivos dentro del marco de los Estados multiculturales y plurilingüísticos. En algunos países, como ya lo había mencionado, la legislación para este efecto ya ha sido promulgada; en otros, los asuntos se debaten acaloradamente en varios niveles.

- 3) *El derecho a la autonomía, autodeterminación y representación política.* Los derechos colectivos territoriales y culturales referidos anteriormente sólo pueden ser puestos en marcha por completo si a los pueblos indígenas se les permite el libre ejercicio de su derecho a la autodeterminación, como está establecido en el aparato internacional de los derechos humanos. Es por esto que las entidades indígenas piden el derecho a ser identificados como “pueblos” bien determinados y no simplemente como “poblaciones” amorfas. De hecho, la Convención 169 de la OIT habla sobre los pueblos indígenas, pero no les concede el reconocimiento que la ley internacional debe implicar. Normalmente, los gobiernos latinoamericanos desconfían del término “pueblos” respecto a los indígenas, precisamente debido al derecho a la autodeterminación, establecido internacionalmente, el cual no desean otorgar a las poblaciones indígenas. En realidad, las organizaciones indígenas entienden el derecho de los pueblos a la autodeterminación principalmente como el derecho a la autonomía local y regional; y nunca ha sido interpretado

como algo que implique la separación de un Estado existente. Algunos países latinoamericanos están más abiertos hacia esas peticiones, aunque otros, como México, desconfían profundamente de todo esto.

Mientras los efectos de la globalización económica han sido, en general, desastrosos para los pueblos indígenas, la crisis actual también ha abierto nuevas perspectivas para ellos. En tanto que los Estados-nación se vuelven cada vez más incapaces de preocuparse por las necesidades básicas de sus poblaciones, particularmente por los estratos más pobres que están en proceso de convertirse en mayorías nacionales, y, aun, en tanto que la tendencia hacia la privatización de la tierra y los recursos socava las comunidades indígenas, el deseo de resistir y prevalecer genera un efecto de movilización que puede llevar a que las organizaciones indígenas adquieran mayor poder. Esto a la vez conduce a nuevas relaciones políticas en las que los pueblos indígenas podrían encontrar finalmente el respeto y reconocimiento que desde hace mucho tiempo les han sido negados, y en donde la larga lucha por sus derechos humanos pueda ser por fin recompensada.

Educación pública

Afroamericanos en la educación pública: tendencias y problemas

*La Verne Young-Hawkins**

INTRODUCCIÓN

La educación pública representa una gran parte de la estructura educativa total de Estados Unidos. Considerar su estado es enfocarse en las escuelas públicas de las ciudades y en otras escuelas que están fuera del área metropolitana, en las zonas que la rodean. Aunque cada vez es mayor el número de niños afroamericanos que se inscriben en escuelas privadas y parroquiales, la principal fuente de su educación sigue siendo la escuela pública.

La mayor parte de los niños de Estados Unidos se ha beneficiado en gran medida de una educación libre, obligatoria y pública. Sin embargo, como cualquier institución social grande y altamente organizada, ha tenido sus logros y sus problemas. Una de las más persistentes áreas problemáticas ha sido la educación de los niños de las minorías. Aunque a algunos de ciertas minorías les va bien en la escuela, no es lo que les pasa a muchos de otros grupos. Estas discrepancias representan un gran reto en tanto que las escuelas intentan alcanzar el objetivo de suministrarle a todos los estudiantes iguales oportunidades educativas.

La discusión que se entabla aquí analizará el actual “estado de cosas” en la educación pública en lo relacionado con el desempeño

* Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos para la Educación, Texas A&M University.

y el aprovechamiento de los afroamericanos (estudiantes negros). Es importante saber cuál es la ventaja, si es que existe, de hacer de estas escuelas instituciones de calidad que efectivamente impartan información, capacidades y valores a estos niños. Además, es importante que los afroamericanos sepan cuáles son los problemas relacionados con la instrucción pública y qué políticas afectarán su programa de estudios, enseñanza, aprendizaje, evaluación y financiamiento, con respecto de las escuelas públicas.

LA CONDICIÓN DE LA EDUCACIÓN AFROAMERICANA

La mayoría de los estadounidenses estará de acuerdo con que esta nación ha logrado grandes avances en la tecnología y la prosperidad a través de los años. Aun durante periodos de crisis económica, muchos estadounidenses admitirían, apreciarían y compartirían el orgullo de formar parte de una nación reconocida como una superpotencia dominante. Por medio de un estudio de la historia y con la preocupación que nos dan los sucesos actuales del mundo, hemos aprendido y se nos ha recordado nuestra capacidad como nación para vencer los obstáculos y complacernos en la satisfacción de victorias duramente ganadas.¹ Sin embargo, aun cuando estamos tan orgullosos de la nación que construimos y de que poseemos una rica historia de lucha, y pese a que nuestros logros son importantes y numerosos, somos, de hecho, una nación en grave peligro. Algunos podrían incluso sugerir que estamos en peligro de perder nuestra capacidad para cuidar y para proporcionar las oportunidades más fundamentales a todos nuestros niños. Es la diversidad gradual de la población lo que quizá, irónicamente, ha obstaculizado nuestra capacidad para crecer humanamente.

El estudio de la Oficina del Censo informa que para el año 2020, un 30 por ciento de la población de Estados Unidos estará constituida por negros e hispanos.² Y algunos estados tendrán poblaciones

¹ C. Kuykendall, *From Rage to Hope: Strategies for Reclaiming Black and Hispanic Students* (Bloomington, In.: National Education Service, 1992).

² Citado en *ibid.*

“minoritarias” que formarán, de hecho, la mayoría. Jóvenes negros e hispanos son de hecho ya la mayoría de la población en docenas de sistemas escolares urbanos. Se preveía que hacia el año 2000, 42 por ciento de todos los estudiantes de escuelas públicas provendrían de estas “minorías” raciales, y muchos de ellos vivirían en condiciones de pobreza.

La cambiante demografía de nuestras ciudades, suburbios, pueblos pequeños y áreas rurales nos afectará a todos en los próximos años. La creciente diversidad de nuestra población escolar tendrá serias implicaciones para nuestra supervivencia individual y colectiva.

Las escuelas no les sirven bien a nuestros jóvenes negros e hispanos. Los resultados de pruebas estandarizadas reflejan estas disparidades. Los datos sobre suspensiones, expulsiones, retenciones y tasas de deserción indican que demasiados jóvenes negros e hispanos se “distancian” de la corriente dominante de Estados Unidos. El continuo aislamiento y bajo nivel académico de una población tan grande y que sigue creciendo es nada menos que una tragedia nacional. A menos que se destinen más recursos para resolver este problema, Estados Unidos seguirá siendo una “nación en riesgo”. Los jóvenes negros están siendo golpeados por una serie de fuerzas que, de no ser frenadas, podrían crear una “generación perdida”.³ Sin embargo, si se pierde esa generación, muchas de nuestras esperanzas en una supervivencia económica, social y tecnológica también se perderán. El problema de educación de estos estudiantes se debe enfrentar o cada uno de nosotros pagará con los demás las consecuencias. Kuykendall en *From Rage to Hope: Strategies for Reclaiming Black and Hispanic Students* informó sobre estos inquietantes hallazgos en lo que respecta a jóvenes negros:⁴

- Durante la última década, la proporción de estudiantes negros que asiste a la universidad fue la que sufrió el mayor descenso de todos los grupos raciales y de género.
- La tasa de deserción nacional de todos los estudiantes continúa siendo un porcentaje de entre 17 y 19 por ciento, pero en la

³ National Urban League, *State of Black America* (Nueva York: National Urban League, 1983).

⁴ Kuykendall, *From Rage to Hope...*

última década ha llegado, entre los jóvenes negros, a 49.6 por ciento.

- Uno de cada cuatro hombres negros entre las edades de 20 y 29 años y uno de cada ocho hispanos de las mismas edades está en la cárcel o en juicio o con libertad condicional.
- La principal causa de muerte entre hombres negros de entre 18 y 24 años es el asesinato por parte de otros hombres negros.⁵
- La población homicida que crece más rápidamente es la de varones negros entre las edades de 11 y 22 años.⁶
- Los incrementos más grandes de pobreza se dan entre negros que no tienen educación universitaria.
- Más de dos tercios de todos los niños negros que viven en casas encabezadas por mujeres son pobres. Y entre los niños que viven en hogares donde la madre es negra y menor de 25 años, la tasa de pobreza es de 90 por ciento.⁷
- Se suspende a los jóvenes negros e hispanos de las escuelas en una tasa que es tres veces mayor que la de sus contrapartes blancos.

Aunque estos datos son alarmantes, existen otras inquietantes tendencias que no se documentan tan fácilmente. Muchos administradores de las escuelas se enorgullecen de tener tasas de deserción relativamente bajas entre los estudiantes negros e hispanos. Sin embargo, el hecho de que más de estos jóvenes completen su preparatoria (*high school*) no resuelve el problema. La triste realidad es que demasiados estudiantes reciben sus diplomas sin la necesaria motivación para llevar vidas enriquecedoras y productivas. Muchos de ellos terminan esta educación sin creer que alguna vez podrán hacer una vida “legítima” en una sociedad que sienten que está en contra de ellos.

Al respecto, la comunidad afroamericana debe estar enterada de los estudios acerca de la educación, de las recomendaciones que se hacen para reestructurar este ámbito y de las percepciones y actitudes públicas que existen sobre las escuelas públicas. Estos estudios, recomendaciones y creencias le dan forma al cambio educativo y

⁵ National Urban League, *State of Black America* (Nueva York: National Urban League, 1992).

⁶ *Ibid.*, 1989.

⁷ *Ibid.*, 1991.

condicionan la disposición pública a apoyar la instrucción universal a expensas del contribuyente.⁸

EL PROGRESO EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES NEGROS

En las dos últimas décadas, los estudiantes han tenido adelantos importantes en cuanto a logros y realizaciones educativos. Por ejemplo, más estudiantes de preparatoria toman cursos básicos y toman también más cursos de alto nivel en esas materias. Y más hacen exámenes para ingresar a cursos más avanzados a través de un sistema de revalidación (*advanced placement*) y menos desertan, a la vez que más jóvenes llegan al *college* después de terminar la preparatoria.

Si bien estos adelantos son positivos, reflejan sólo promedios. Cuando los datos se quiebran por antecedentes raciales o étnicos surgen diferencias significativas entre estudiantes blancos y negros. Los jóvenes negros tienden a estar en desventaja económica y social en comparación con sus congéneres blancos por varias razones, entre las que se incluyen tener padres con niveles en promedio más bajos de educación, y mayores probabilidades de vivir en la pobreza. Como los vacíos relacionados con la educación entre grupos raciales o étnicos pueden tener implicaciones para los individuos mucho después de que éstos han completado su educación formal, resulta importante examinar en qué parte del proceso educativo sucede esta diferenciación, y cuáles son los factores que pueden contribuir a ella. Las reducciones o incrementos que han ocurrido en el tamaño de dichas diferencias nos proporcionan medidas del progreso educativo que han logrado los estudiantes negros en las décadas recientes al prepararse para enfrentar sus futuros y el futuro de la sociedad estadounidense. J. Sable resumió los siguientes indicadores en un informe intitulado "The Educational Progress of Black Students, the Condition of Education".⁹

⁸ Jones-Wilson, "The State of African-American Education", en K. Lomotey, ed., *Going to School: The African American Experience* (Nueva York: State University of New York Press, 1990), 31-33.

⁹ J. Sable, "The Educational Progress of Black Students, the Condition of Education", Internet: <http://nces.ed.gov/pubs98/condition98/c98003.html>.

Características familiares

El ambiente familiar en que vive un niño tiene efectos sobre muchos aspectos de su vida, entre los que se cuenta el desempeño escolar.

- “Los niños negros tienen más probabilidades que los niños blancos de vivir en la pobreza, de vivir en familias encabezadas por un solo padre y de vivir en áreas urbanas”.

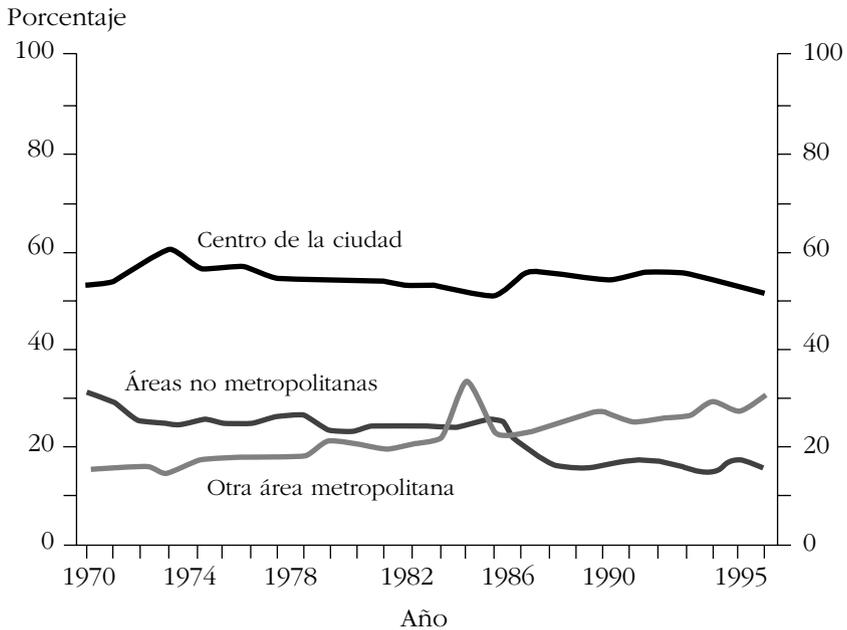
Algunas características familiares, como la estructura familiar y el nivel de pobreza, se asocian con un incremento en el riesgo de deserción de la secundaria o la preparatoria, o con la posibilidad de no ir al *college* después de graduarse de la última. Y, además, los niños de familias pobres tienen menor capacidad de aprovechamiento que el promedio, así como mayores tasas de deserción. En 1995, el Centro Nacional de Estadística Educativa (NCES por sus siglas en inglés) informó que uno de cada cinco niños vivía en la pobreza, aunque el promedio varía mucho entre los grupos raciales o étnicos. Entre los niños negros y blancos, la proporción de los que viven en la pobreza (cerca de 42 a 11 por ciento respectivamente) ha permanecido estable o ha disminuido desde 1980 (véase gráfica 1).

Vivir en una familia encabezada por un solo padre es también, como la pobreza, un factor de riesgo relacionado con las dificultades académicas. El porcentaje de niños que viven con padre y madre disminuyó entre los grupos raciales y étnicos entre 1970 y 1996. Sin embargo, durante el mismo periodo, los niños negros mostraban mayor tendencia a vivir en hogares uniparentales. El lugar donde los niños viven y van a la escuela también se vincula con los factores que aumentan los problemas en lo correspondiente al aprovechamiento educativo.

La mayoría de todos los negros que asistían a los grados 1 a 12 en Estados Unidos vivía en el centro de las ciudades. En 1955, 53 por ciento vivía en esa parte de la ciudad y 31 por ciento en los suburbios. Sin embargo, lo que sucede con los blancos es casi exactamente lo opuesto. Y en tanto que la mayoría de los negros vive en el centro de las ciudades, la proporción de ellos que vive en los suburbios está aumentando.¹⁰

¹⁰ U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Populations Reports*, Series P-20, 1997.

GRÁFICA 1
 PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE LOS GRADOS 1 A 12 QUE ERAN NEGROS,
 SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA, 1970-1995



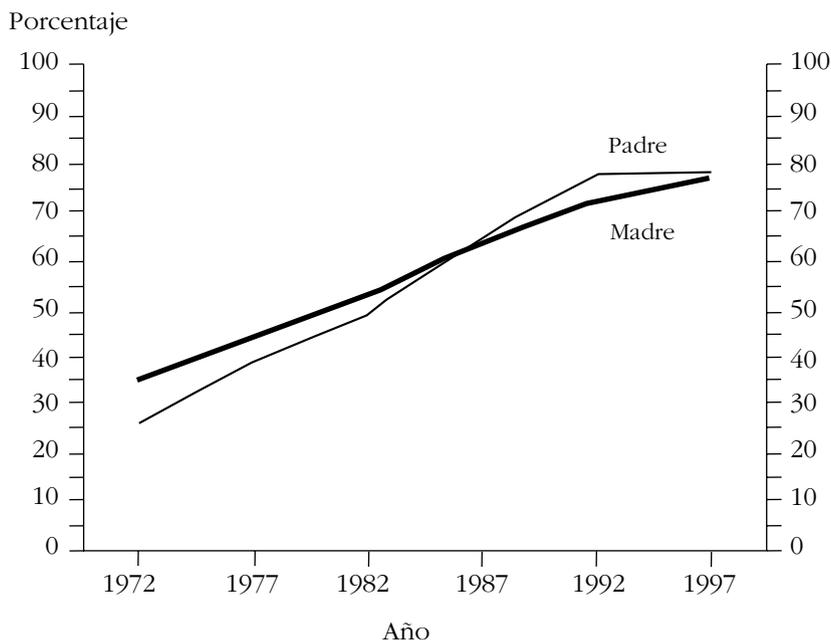
FUENTE: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Populations Reports*, Series P-20.

- “El nivel educativo de los padres de niños negros se ha incrementado sustancialmente desde los años 70”.

Generalmente, los mayores niveles de educación de los padres se asocian con resultados educativos positivos, como la inscripción en la educación preescolar, la participación en actividades de lectura tempranas, la participación de los padres en actividades relacionadas con la escuela de los niños y la inscripción en la universidad inmediatamente después de terminar la preparatoria. La investigación ha mostrado que entre 1972 y 1997, se incrementaron los logros de padres

y madres que tenían hijos negros entre los 15 y los 18 años. Durante este periodo, aumentaron los porcentajes tanto de madres como de padres de niños negros que tenían diplomas de secundaria, así como algunos grados de preparatoria y *college* e incluso más altos (véase gráfica 2). La brecha en cuanto a las tasas de nivel educativo en secundaria y preparatoria entre las madres y padres de jóvenes blancos y negros entre los 15 y los 18 años disminuyó entre 1972 y 1997. Es posible que estas tendencias en cuanto al nivel educativo de los padres hayan contribuido a aumentar los niveles de obtención

GRÁFICA 2
PORCENTAJE DE NEGROS DE 15 A 18 AÑOS,
CUYAS MADRES Y PADRES OBTUVIERON POR LO MENOS EL CERTIFICADO
DE NIVEL BACHILLERATO: 1972-1997



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Center for Educational Statistics, *Current Populations Reports*, Series P-20.

de grados educativos de los estudiantes negros durante los últimos veinte años.¹¹

- “Muchos padres de estudiantes negros se involucran en la educación de sus hijos(as)”.

Los padres pueden ayudar a sus niños a aprender en la escuela si asisten a los actos escolares y ayudan a sus hijos con las tareas. Muchos padres y/o madres de niños negros asisten a las juntas de la escuela de sus hijos. En 1996, por ejemplo, 86 por ciento de los estudiantes negros eran hijos de padres que informaron haber asistido a reuniones generales de las escuelas de sus niños(as), y 87 por ciento tenían padres que aseguraron haber asistido a una reunión programada con el profesor(a) de sus hijos(as). Sin embargo, aunque ciertos aspectos de los ambientes familiares de los niños negros son buenos o han mejorado en los años recientes, en lo correspondiente al éxito educativo, los niños negros están generalmente todavía en desventaja en cuanto a escolaridad en comparación con los niños blancos, si nos basamos en el estatus socioeconómico.

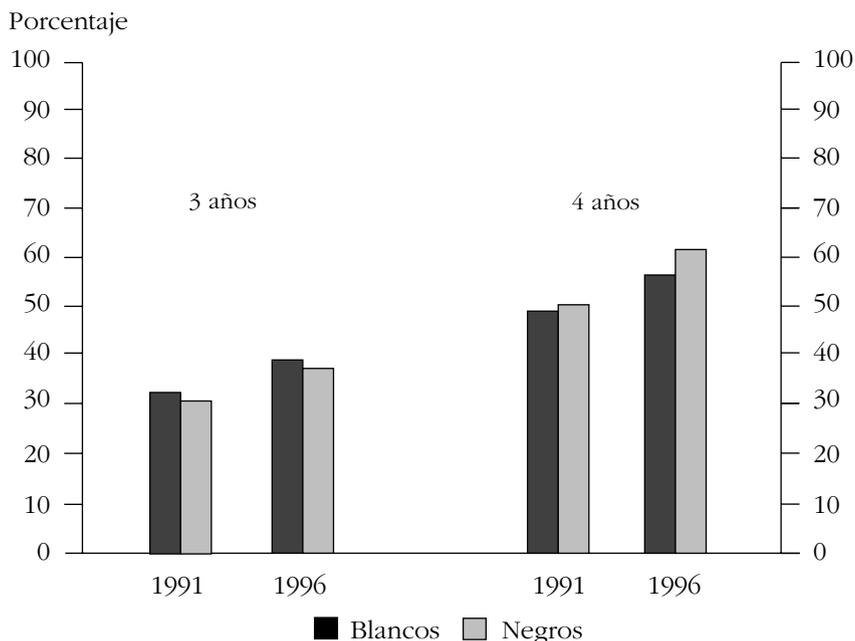
Educación preescolar

- “Los niños blancos y negros tienen tasas similares de participación en la educación preescolar. Sin embargo, a la edad de cuatro años (antes de entrar al jardín de niños) existen diferencias en cuanto a saber leer, escribir y los números, y en cuanto a participación en actividades de lectura en el hogar”.

La participación en programas de educación temprana como Headstart, guarderías y previos al jardín de niños, pueden preparar mejor al niño que va a entrar al primer grado. A principios de los años noventa, se incrementó la participación tanto de niños negros como de blancos en programas de preescolar, de modo que hacia 1996 los porcentajes de niños blancos y negros de entre 3 y 4 años de edad eran similares (véase gráfica 3).

¹¹ *Ibid.*

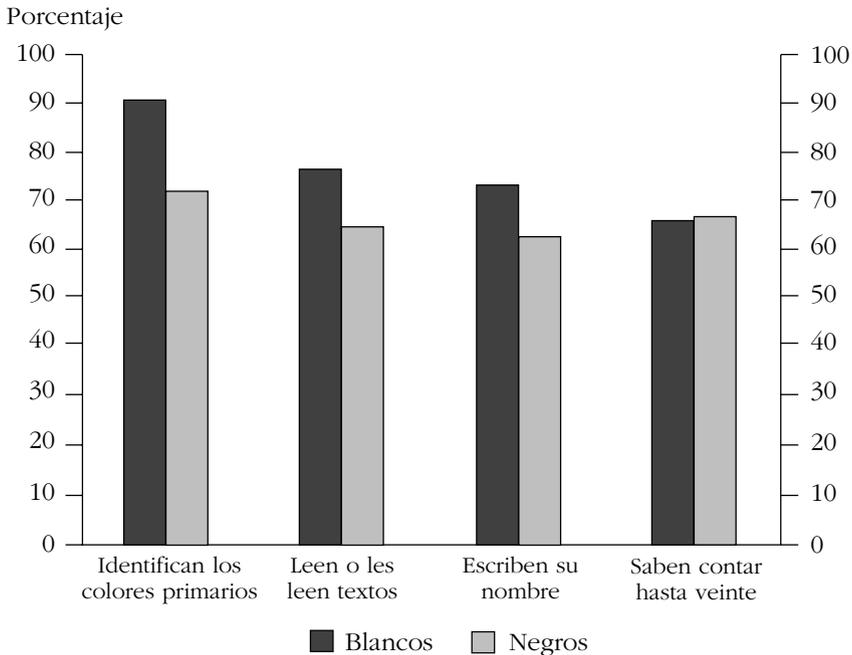
GRÁFICA 3
 PORCENTAJE DE NIÑOS DE 3 Y 4 AÑOS INSCRITOS
 EN PROGRAMAS BÁSICOS, 1991 Y 1996



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Populations Reports*, Series P-20.

Mientras que los niños negros y blancos tienen iguales tasas de participación en la educación preescolar, los negros están por lo general atrás en lo que toca a capacidades relacionadas con la lectura y la escritura. El desarrollo de las habilidades vinculadas con la lectura, la escritura y los números —reconocer letras del alfabeto, contar hasta veinte o más, escribir sus nombres e identificar los colores primarios por su nombre— varía entre los grupos raciales o étnicos (véase gráfica 4). En 1993, era probable que los niños negros de cuatro años pudieran contar hasta veinte o más como los niños blancos, pero había menos probabilidades de que pudieran hacer las otras cosas de la lista. Distintas actividades relacionadas con leer y escribir,

GRÁFICA 4
 PORCENTAJE DE NIÑOS DE 4 AÑOS QUE ESTÁN INSCRITOS EN EDUCACIÓN
 PREESCOLAR, CUYAS HABILIDADES DE APRENDIZAJE DEL ALFABETO
 Y LOS NÚMEROS SE INFORMAN, 1993



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Populations Reports*, Series P-20.

que les dan a los niños valiosas experiencias de desarrollo, son que se les lea en el hogar y que visiten la biblioteca con algún miembro de la familia. La participación familiar en esto puede promover el aprendizaje y desarrollo de las habilidades del niño de leer y escribir. En 1996, a más de 80 por ciento de los niños entre las edades de 3 y 5 años le había relatado o leído un cuento algún padre o familiar la semana anterior, y 38 por ciento había visitado la biblioteca el mes previo. Aunque muchos niños negros participaban en estas actividades tempranas de alfabetización, los niños blancos de edades entre 3 y 5 años tenían más probabilidades de participar en

todo esto que los niños negros. Las diferencias en las tasas de participación en actividades de lectura y escritura tienen relación con la brecha observada en la manifestación de las capacidades tempranas de alfabetización.

Aprovechamiento

- “Las diferencias en cuanto al desempeño académico de los estudiantes negros en comparación con los blancos de 9 años persisten hasta la edad de 17 años. Sin embargo, las diferencias en cuanto a lectura, matemáticas y ciencias se han reducido con el tiempo”.

Aunque los niveles de desempeño en lectura, matemáticas y ciencias por parte de los alumnos negros seguían siendo menores que los de los blancos en 1996, mejoraron con el tiempo —según lo muestran las pruebas de logros académicos en estos temas realizados en la Evaluación Nacional de Desempeño Educativo (National Assessment of Educational Performance (NAEP)— tanto en términos de niveles absolutos de aprovechamiento como en cuanto a comparación con los blancos. En 1971, los negros de 9, 13 y 17 años mostraron en las pruebas una diferencia con sus contrapartes blancos, en cuanto a calificaciones de habilidad para la lectura, de 44, 39 y 53 puntos respectivamente. Estas diferencias en calificación significaban que los jóvenes negros de 17 años tenían un promedio de calificación en lectura que era más bajo que el de los niños blancos de 13 años. Hacia 1996, estas diferencias se habían reducido a 30, 31 y 29 puntos, lo que indica que los negros de 17 años tenían un promedio de calificación en lectura que era igual al de los blancos de 13 años.

En habilidad matemática, existía una brecha de 35 puntos entre niños blancos y negros de 9 años en 1973, en tanto que entre blancos y negros de 13 y 17, la diferencia era de 46 y 40 puntos respectivamente. Por lo que toca al promedio de destreza en la lectura, estas diferencias en calificación significan que el nivel de desempeño de los negros de 17 años era menor que el de los blancos de

13 años, mientras que los adolescentes negros de 13 años tenían un promedio en matemáticas que era similar al de los blancos de 9 años. En 1996, estas distancias se habían reducido a 25 puntos para los de 9 años, a 29 para los de 13, y a 27 para los de 17; las reducciones en cuanto a las diferencias de las calificaciones del desempeño han sido similares en ciencias y también se mantuvieron en las mismas direcciones positivas entre 1973 y 1996. Pese a estos logros, los niveles de aprovechamiento académico de los jóvenes negros, según la evaluación de la NAEP, permanecen abajo de los de los blancos en todas las materias (véase gráfica 1).

La mayoría de las cantidades que muestran el retraso de los estudiantes negros respecto de los blancos a los 17 años, se dan también a los 9 años, como lo indica la similaridad de estas diferencias en las calificaciones sobre el desempeño en todos los sujetos de acuerdo con su edad (véase gráfica 2). En lectura y matemáticas, los puntos por los que los estudiantes negros están detrás de los blancos a la edad de 17 años son esencialmente los mismos que existen a la edad de 9. En ciencia, los negros tienen 9 puntos más de retraso a la edad de 17 años, en comparación con los 37 que tenían a la edad de 9. En redacción, los estudiantes negros incrementaron su desempeño en 13 puntos a los 17 años en relación con los blancos, en comparación con los 35 puntos que tenían de retraso en el cuarto grado. Estos datos sugieren que es importante la educación preescolar y la iniciación temprana para los estudiantes negros.

- “Los niños negros tienen mayores probabilidades de mostrar problemas académicos y de conducta tempranos que sus contrapartes blancos”.

Los niños que experimentan problemas académicos o de comportamiento tempranos en la escuela tal vez podrían necesitar tiempo individual con el maestro; asimismo, son propensos a interrumpir el ambiente de la clase que es propio para otros estudiantes y a experimentar problemas escolares similares después. La investigación ha confirmado que los estudiantes que no aprueban los cursos incrementan el riesgo de obtener otros resultados adversos, incluyendo la deserción escolar. En 1995, los alumnos negros de primero y segun-

do grado tenían mayor propensión que sus compañeros blancos a que sus padres fueran llamados para informarles que sus hijos tenían problemas académicos o de comportamiento. Para el octavo grado era más probable que los estudiantes negros, en comparación con los blancos, hubieran sido expulsados de la escuela. Estas diferencias siguieron existiendo aun después de controlar las diferencias existentes en cuanto al estatus socioeconómico en cada distrito; las tasas de estudiantes negros suspendidos eran mayores que las de los blancos.

- “Los estudiantes negros difieren de los blancos no sólo en cuanto a las calificaciones de su desempeño que resultaron de las pruebas, sino en cómo pasan el tiempo fuera de la escuela en lo relacionado con el aprendizaje, el servicio comunitario y otras actividades de desarrollo”.

Además del desempeño académico, tal como se mide por medio de las calificaciones obtenidas de las pruebas, el modo en que los estudiantes pasan el tiempo fuera de la escuela provee indicadores sobre el grado y la calidad de su desarrollo personal y educativo. La manera en que los estudiantes pasan las vacaciones de verano es una indicación de la cantidad de tiempo libre que le dedican a actividades de aprendizaje. En el verano de 1996, era más probable que los estudiantes negros de los grados 1 a 12 asistieran a cursos de verano que los estudiantes blancos. Algunos estudiantes van a los cursos de verano para retomar clases que no han aprobado durante el año académico regular, para mejorar capacidades básicas o, si son más viejos, para acreditar cursos de nivel preparatoria o universitario. La relativamente grande proporción de estudiantes negros que van a la escuela de verano puede indicar que están tomando clases que no aprobaron o mejorando sus conocimientos básicos, pero también esta tendencia podría mostrar su interés por asistir a cursos más avanzados y por fortalecer sus capacidades académicas durante el verano.

Los estudiantes también pueden dedicarse a algún servicio comunitario en su tiempo libre. Además de los beneficios personales y a la comunidad, la colaboración en estos servicios puede ayudarlos cuando hacen su solicitud para entrar a la universidad. Muchas escuelas toman en cuenta la participación de los estudiantes en actividades ex-

tracurriculares y otras, además de su nivel académico. En 1996, 49 por ciento de estudiantes en los grados 6 a 12 tomaron parte en actividades de servicios comunitarios; 26 por ciento lo hacía regularmente y 23 por ciento sólo lo hizo una o dos veces. En estos mismos grados, los estudiantes blancos tenían mayor probabilidad (53 por ciento) que los negros (43 por ciento) de informar participación en los servicios comunitarios.

Progreso escolar

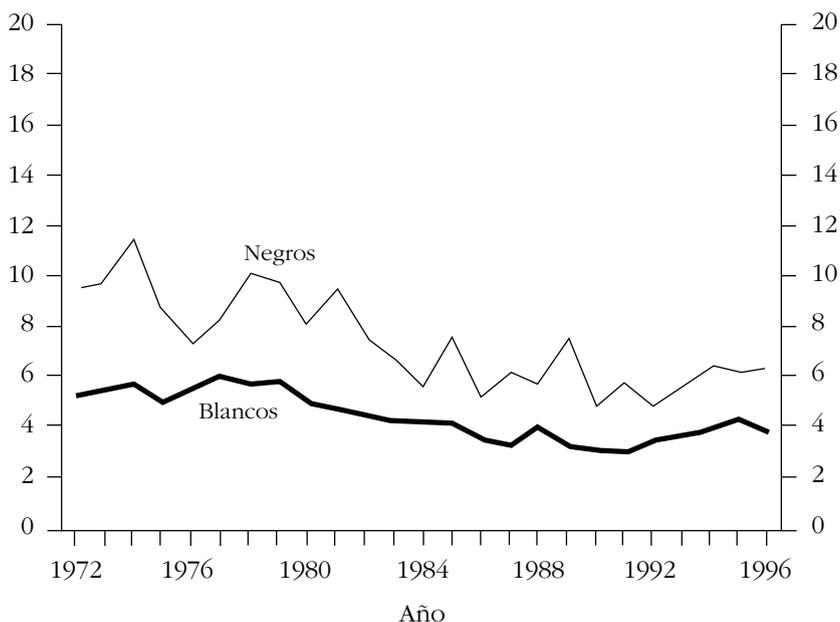
- “Los estudiantes negros tienden más que los blancos a repetir grados. Sin embargo, tanto los estudiantes negros como los blancos que fueron suspendidos uno o más años tenían las mismas probabilidades de dejar la escuela”.

Los estudiantes que repiten grados están en mayor riesgo de caer en la deserción escolar. En 1995, los jóvenes adultos negros de 16 a 24 años tenían más probabilidades que los adultos blancos de la misma edad de haber repetido uno o más grados (en comparación con 12 por ciento para negros y blancos respectivamente). Sin embargo, los jóvenes adultos blancos o negros que habían repetido el grado tenían las mismas probabilidades de dejar la escuela.¹²

Los estudiantes que han abandonado la escuela tienen menos oportunidades de salir adelante como mano de obra, y de asumir un lugar plenamente funcional que los que completaron la preparatoria. El porcentaje de estudiantes que estaba en los grados 10 a 12 en octubre y que no se inscribió de nuevo al año siguiente y no se graduó, mantuvo una tasa constante de deserción. Entre 1972 y 1996, los estudiantes negros en dichos grados y entre las edades de 15 a 24 años tendían más que los estudiantes blancos de la misma edad y grado a dejar la escuela, tal como lo mostraba la constante tasa de deserción (véase gráfica 5). Sin embargo, durante este periodo las tasas de deserción para ambos grupos decrecieron y la diferencia

¹² U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, *Dropout Rates in the United States: 1995* (Washington, D.C.: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 1997).

GRÁFICA 5
TASAS DE DESERCIÓN ESCOLAR EN LOS GRADOS DÉCIMO
Y DÉCIMO SEGUNDO. EDADES DE 15 A 24 AÑOS



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Center for Educational Statistics, *Current Populations Reports*, Series P-20.

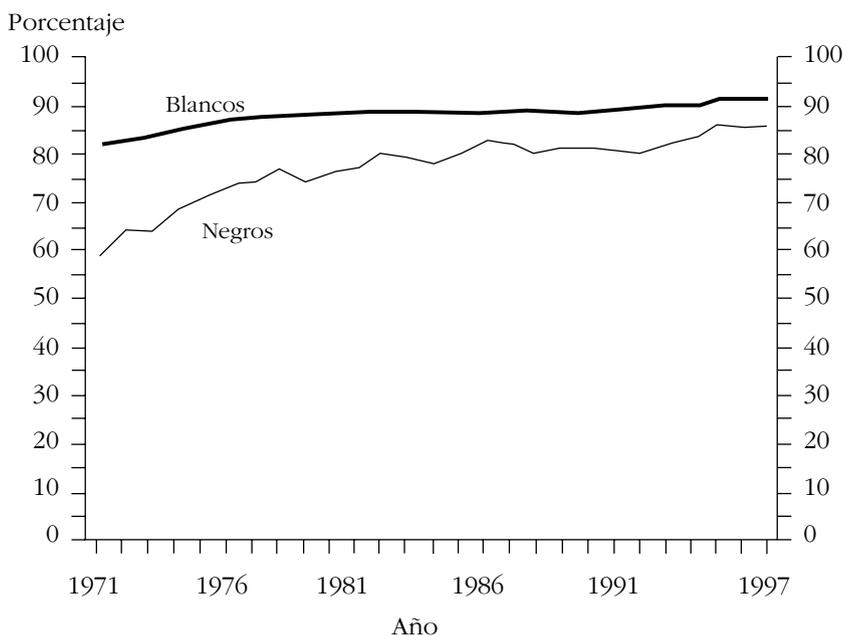
entre tasas de deserción para estudiantes negros y blancos se redujo. En 1996, 7 por ciento de los estudiantes negros entre las edades de 15 a 24 años había abandonado la escuela el año anterior durante los grados 10 a 12; en tanto que el porcentaje de deserción entre los blancos de esa misma edad fue de 4 por ciento durante ese periodo.

Al observar el porcentaje de jóvenes adultos entre las edades de 25 a 29 años que se han graduado de la preparatoria o completado un grado general (*General Education Degree*)* o alcanzado un certificado equivalente de preparatoria, se obtiene una perspectiva más amplia sobre el problema de la deserción en este nivel. El porcen-

* Para graduarse de preparatoria (*high school*) hay dos opciones: obtener el diploma o un *General Education Degree*, que es un certificado equivalente cuando el estudiante no intenta cursar el *college*.

taje de la población negra de entre 25 a 29 años que ha completado estos grados se ha elevado marcadamente en los últimos 25 años; de 59 por ciento en 1971 pasó a 87 en 1997 (véase gráfica 6). Durante este mismo periodo, la tasa de terminación de la preparatoria entre los blancos de entre 25 a 29 años se incrementó de 82 a 93 por ciento. Por tanto, la diferencia en cuanto a terminación entre negros y blancos se redujo en los pasados 25 años, de un 23 a un 6 por ciento en las edades de 25 a 29. En tanto que esta diferencia de 6 por ciento sigue siendo importante, desde el punto de vista educativo, esta menor distancia significa que las tasas totales de participación y terminación del nivel de bachillerato entre blancos y negros fueron casi equivalentes en 1997.

GRÁFICA 6
PORCENTAJE DE PERSONAS ENTRE 25 Y 29 AÑOS QUE TERMINARON EL BACHILLERATO, POR RAZA, MARZO DE 1971 A 1997



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Populations*, Series P-20.

- “Los estudiantes negros están tomando más cursos avanzados en la década de los noventa, que en la de los ochenta”.

En general, los estudiantes negros y todos los demás cubren hoy programas de estudios más rigurosos y toman más cursos avanzados que lo que lo hicieron hace una década. Los estudiantes que toman cargas académicas más rigurosas durante la preparatoria adquieren mayor nivel académico independientemente de sus antecedentes sociales.

En 1983, *A Nation at Risk* recomendaba a todos los estudiantes que buscaban un diploma de preparatoria, que se inscribieran en el nuevo plan de estudios de cursos básicos (*New Basics*)*, compuesto por cuatro años de inglés, tres de estudios sociales, tres de ciencias y tres de matemáticas. Los porcentajes de graduados blancos y negros que han obtenido el mínimo de 13 créditos en estos cursos se han incrementado en iguales cifras entre 1983 y 1994, pero los blancos siguen teniendo más probabilidades que los negros de cumplir con los requisitos de dichos cursos. En 1994, las proporciones de negros y blancos que cumplieron con el este sistema fueron 45 y 54 por ciento respectivamente, mientras que en 1982 fueron de 12 y 16 por ciento respectivamente.

- “Más estudiantes negros hacen, más que nunca, exámenes para ingresar a programas para estudiantes más avanzados (*Advanced Placement*)”.

En general, una mayor proporción de estudiantes está haciendo este tipo de exámenes. Esta prueba se asocia con un plan de estudios académico exigente. Al participar en este programa, los estudiantes de preparatoria pueden obtener créditos universitarios por su conocimiento de materias de ese nivel. Entre 1984 y 1996, el número de estudiantes que hizo este tipo de exámenes se incrementó sustancialmente de 50 a 131 por cada 1 000 que estaban en el grado 12. El número de examinados aumentó para ambos sexos y todos los grupos étnicos o raciales durante el periodo señalado. La tasa de estu-

* Existe actualmente una corriente en la educación superior que propone volver a los conocimientos básicos y de ahí partir la educación.

diantes negros creció de 8 a 32 por cada 1 000, y la de blancos pasó de 48 a 133 por cada 1 000 en el mismo periodo (véase gráfica 3).

Educación posterior a la secundaria

- “Los estudiantes negros que completan la preparatoria tienen menos probabilidades que los estudiantes blancos de inscribirse en la universidad y de obtener un grado de licenciatura (*baccalaureate*)”.

Aunque las tasas totales de inscripción y terminación de la preparatoria se han hecho más similares para blancos y negros, las diferencias en las tasas de participación educativa siguen presentes en los años posteriores a la educación secundaria. Entre 1971 y 1997, las tasas de negros y blancos que terminaron la preparatoria y van a la universidad se han elevado; pero, para los negros, la tasa ha sido menor que la de los blancos por un monto casi constante. En 1997, 68 por ciento de los blancos que completaron ese nivel y tenían entre 25 y 29 años había terminado alguna carrera universitaria o más, en comparación con un 54 por ciento de estudiantes negros, es decir cerca de 69 por ciento de la tasa de los blancos. Ésta es una diferencia absoluta de 14 puntos porcentuales. En 1971, 45 por ciento de los blancos que terminaron la preparatoria y 31 por ciento de negros que también la terminaron habían cursado uno o más años en la universidad. La tasa de jóvenes negros que cursaron la preparatoria y estaban en la universidad representaba aproximadamente 79 por ciento de la tasa de los blancos en 1997; una proporción que ha ido creciendo lentamente desde un 69 por ciento en 1971. En contraste, la tasa de negros que la cursaron representó 94 por ciento de la tasa de los blancos en 1997.

- “Los jóvenes negros tienden menos que los blancos a inscribirse inmediatamente en la universidad después de terminar la preparatoria”.

Una de las razones por las que los negros tienden menos a ir a la universidad y a no obtener una licenciatura (*bachelor's degree*) es

que tienen menos probabilidades que los blancos de inscribirse en el *college* inmediatamente después de graduarse del nivel anterior.¹³ En 1996, 56 por ciento de estudiantes negros que terminaron la preparatoria se inscribieron en la universidad en octubre, en comparación con 67 por ciento de los estudiantes blancos que también la terminaron (véase gráfica 7).

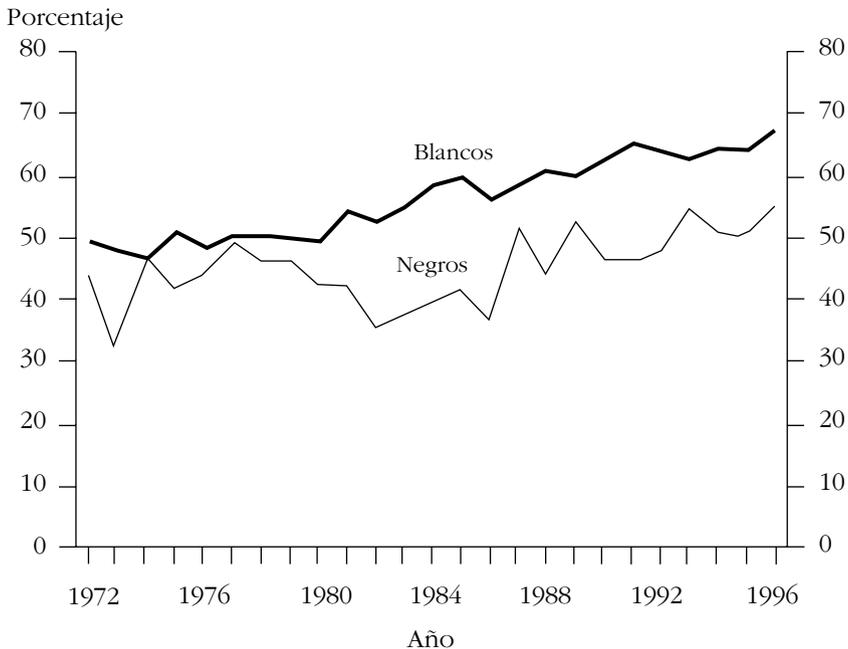
Además, a los alumnos negros les toma más tiempo terminar la licenciatura que a los blancos. Entre 1992 y 1993, 60 por ciento de quienes recibieron el grado de licenciatura, lo habían obtenido dentro de los cinco años siguientes después de concluir la preparatoria; el porcentaje de estudiantes negros era de 49 por ciento.

- “Es menos probable que los negros que se gradúan de preparatoria estén tan calificados como los blancos para asistir al *college* de cuatro años. Sin embargo, cuando se comparan según niveles de calificación universitaria, las tasas de los negros que se inscriben en carreras de cuatro años de duración son similares a las de los blancos”.

Otras posibles explicaciones para entender por qué se inscriben menos estudiantes negros en la universidad en comparación con los blancos podrían ser que los negros tienen mayores dificultades para pagar la universidad, o están menos bien preparados para entrar en la educación superior. Para incrementar sus oportunidades de admisión e inscripción en la educación superior, los estudiantes deben seguir un sendero prescrito, el cual incluye que elijan un plan de estudios riguroso en la preparatoria y que realicen exámenes, tales como SAT (*Scholastic Aptitude Test*) o ACT (*American College Test*), y se inscriban en la universidad. Además estos estudiantes deben demostrar niveles académicos acordes con las calificaciones de GPA (*Great Point Average*) y ACT o SAT. Como se informó, los graduados blancos de preparatoria tienden a estar mejor calificados (según el índice de calificaciones del *college* de cuatro años, con el GPA, el lugar que ocuparon de la clase y otras mediciones) que los graduados de preparatoria negros.

¹³ Ídem, *Access to Postsecondary Education for the 1992 High School Graduates* (Washington, D.C.: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, 1997).

GRÁFICA 7
 PORCENTAJE DE GRADUADOS DE BACHILLERATO DE 16 A 24 AÑOS
 QUE SE INSCRIBIERON EN EL COLLEGE EL PRIMER OCTUBRE DESPUÉS
 DE OBTENER SU GRADO, 1972 A 1996



FUENTE: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, October, *Current Population Surveys*.

RESUMEN

En una sociedad global, altamente técnica y competitiva que requiere una población informada y una fuerza laboral altamente calificada, el nivel académico y los logros educativos son cada vez más importantes para los que desean participar y tener éxito. Los estudiantes negros han tenido logros en cuanto a acceso educativo, nivel académico y realización durante los últimos veinte años. Aunque ma-

yores proporciones de niños negros, en comparación con niños blancos, están en riesgo de no tener éxito escolar debido a factores socioeconómicos, los resultados en cuanto a nivel académico se han incrementado entre los estudiantes negros durante las últimas dos décadas. Más que nunca antes, estudiantes negros de preparatoria se inscriben a cursos más rigurosos, se gradúan de dicho nivel e ingresan a la universidad.

Además de los logros obtenidos por los estudiantes negros en años recientes, se han reducido muchas de las diferencias que existían entre negros y blancos. Por ejemplo, las diferencias en cuanto a niveles de educación de los padres entre blancos y negros han decrecido desde los años setenta. Los jóvenes negros están alcanzando a los blancos en muchas evaluaciones hechas por NAEP, y la tasa de deserción de estudiantes negros ha disminuido más rápidamente que la tasa de estudiantes blancos, con lo cual se reduce la diferencia que existía entre las tasas de casos de deserción entre esos grupos.

A pesar de estos avances, siguen existiendo considerables diferencias entre los estudiantes blancos y negros desde el punto de vista del nivel académico y la realización educativa. Los jóvenes blancos continúan teniendo mayores niveles de logros que los jóvenes negros y cosechan mayores recompensas de sus experiencias educativas una vez que completan su educación formal. Estas diferencias sugieren que otros factores, además del aprovechamiento educativo, pueden incidir de manera importante en las diferencias observadas en los resultados obtenidos entre blancos y negros.

COMENTARIOS

La mayor parte de la gente estaría de acuerdo con que el programa de estudios de la escuela pública debería responder a las necesidades de los estudiantes de manejar adecuadamente el inglés, de llevar a cabo sus asignaturas hasta la exitosa terminación de los requisitos de graduación, y de desarrollar y mantener un concepto positivo de sí mismos que aliente su desempeño académico. Sin embargo, continúa el debate acerca de cuáles son los modos más efectivos de satisfacer el amplio espectro de las necesidades de la educación

especializada, la cual abarca desde las minorías y jóvenes que están en situación de riesgo, hasta las también minorías de los dotados y talentosos, o las que incluyen a los mental y físicamente discapacitados, y aquellos otros que son muy jóvenes o muy viejos. Diseñar un plan de estudios que resuelva los problemas educativos y sociales que surgen de los esfuerzos por reformar los estándares de un acceso académico equitativo es algo que además se complica dada la limitación de recursos y de personal calificado. Puesto que las escuelas no pueden satisfacer solas estas necesidades educativas, lo que aparentemente se requiere es una cooperativa en donde el hogar, la escuela y la comunidad trabajen juntos como compañeros activos y compartan recursos para enfrentar muchos de los problemas que prevalecen en la comunidad de hoy.

Evaluación de la incorporación de iniciativas de diversidad en universidades y en la biblioteca académica como lugar de trabajo

*Johnnieque B. Love**

INTRODUCCIÓN

Este artículo es un estudio cualitativo que examina la necesidad de realizar un trabajo de diagnóstico antes de poner en práctica iniciativas de diversidad. Es también una discusión sobre la importancia del desarrollo de un instrumento de evaluación como herramienta para recolectar información. El objetivo de establecer e implementar iniciativas de diversidad es proponer estrategias a largo plazo que conduzcan a un cambio positivo en la interacción humana. Para hacer esto, es importante valorar dónde estamos e identificar las áreas de crecimiento y desarrollo.

Mi presentación incluirá una revisión de la bibliografía sobre valoración de la diversidad y sobre los elementos que constituyen instrumentos de valoración. La bibliografía en las áreas de valoración, diversidad, clima y lugar de trabajo es vasta. Pero, se ha hecho poca investigación para evaluar la diversidad en la biblioteca académica

* Ayudante de profesor y especialista en recolección de curriculum, Sterling C. Evans Library, Texas A&M University, College Station. Correo electrónico: <love@tamu.edu>.

como lugar de trabajo. Con el fin de retener a un personal diverso y tener un ambiente en el lugar de trabajo que sea efectivo y responsable hay muchas preguntas que se deben contestar. ¿Proveen las bibliotecas académicas un ambiente acogedor para los empleados y para los usuarios? ¿Existen políticas y procedimientos en el lugar para asegurar una efectividad a largo plazo de las iniciativas de diversidad? ¿Cómo utilizamos los beneficios de la diversidad de nuestra organización, y cómo desarrollamos las colecciones que satisfagan las necesidades del investigador del siglo XXI? Y, finalmente, ¿cómo creamos un clima en el lugar de trabajo que promueva la productividad y que también propicie un ambiente de aprendizaje para todos los trabajadores? El instrumento de valoración que estoy desarrollando ayudará a la administración de las bibliotecas a contestar estas preguntas. Sin embargo, no es lo único que hay que hacer, sino que también hay otras cuestiones intangibles que deben citarse. Las soluciones pueden sonar y considerarse simples, pero la tarea de llevarlas a cabo es bastante difícil.

La diversidad se puede definir como todas las maneras en que diferimos, más desde el punto de vista individual que del de grupo. Cualquier característica usada para diferenciar a una persona de otra está abarcada en esta definición.¹ El concepto de diversidad incluye diferencias en lo relacionado con el género, la raza, la edad, la habilidad física, la orientación sexual, la religión, las destrezas y, para algunos, tiene que ver con cuestiones de capacidades. La diversidad es afín al concepto de que toda la gente debe tener igual oportunidad para aprender y trabajar sin importar sus características culturales. También implica inclusividad y demuestra cómo las organizaciones deben cambiar sus políticas, sistemas y prácticas para concordar con las necesidades, preferencias, estilos de vida y valores de la fuerza de trabajo contemporánea. Jameison y O'Mara, Kossek y Lobel definieron la diversidad como ir más allá de la etnicidad y el género, lo cual incluye: estatus socioeconómico, religión, discapacidades, así como otros grupos de identidad cultural.² Kossek y Lobel afirman además

¹ J.R.W. Joplin y C.S. Daus, "Challenges of Leading A Diverse Workforce", *Academic Management Executive*, 3 (1997): 880-892.

² D. Jameison y J. O'Mara, *Managing Workforce 2000: Gaining the Diversity Advantage* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1991); E.E. Kossek, S.A. Lobel y Nkomo, eds., "Managing Diversity", *Human Resources Management Series* 36, no. 2 (1996).

que cada una de las membresías de estos grupos a identidades, que potencialmente se traslapan, puede afectar la actitud y comportamiento en el lugar de trabajo de un empleado, de un patrón o de un administrador.

Adquirir conocimiento sobre la diversidad es algo que no ocurre en un vacío, tampoco tiene lugar durante la noche. El proceso involucra la interacción en numerosos sistemas sociales tales como la familia, la comunidad, el lugar de trabajo y la sociedad en general. Asimismo, sacar ventaja de la diversidad significa reconocer, entender y apreciar estas diferencias, y desarrollar un lugar de trabajo que asegure su valor. Jameison y O'Mara argumentan que satisfacer las necesidades de la fuerza de trabajo cambiante es benéfico no sólo desde el punto de vista de propiciar relaciones de trabajo armoniosas; sino que también tiene sentido para los buenos negocios.³

Desde hace años, los empleados que ingresan a la fuerza de trabajo que no pertenecen a la cultura dominante han luchado a través de sutiles demandas para adaptarse y encajar, enfrentándose frecuentemente con prejuicios no tan sutiles, discriminación y una falta general de aprecio por sus puntos de vista⁴ así que, cuando sienten que no son bienvenidos ni respetados, se crea un clima adverso entre directivos y empleados. Como resultado, la satisfacción del trabajo y la productividad se vuelven mínimos en el mejor de los casos. En el documento "Texas A&M, University Vision 2020", Rice cita a Steve Murdock, director del Centro de Información de Texas: "el futuro de Texas está ligado con el de su población minoritaria. Tan bien como lo haga esta población, así de bien lo hará Texas".⁵

La investigación de Wentling y Palma-Rivas identifica seis factores que influyen para que exista la diversidad en el lugar de trabajo. Éstos son: 1) cambios demográficos; 2) mercado global; 3) economía; 4) conformidad con ser diferente; 5) clientela de base diversa, y 6) que haya igual oportunidad de trabajo y para programas de Acción Afirmativa.⁶ La diversidad en el lugar de trabajo es un pro-

³ Jameison y J. O'Mara, *Managing Workforce 2000...*

⁴ *Ibid.*, 8.

⁵ M. Rice, *Diversity, Texas A&M University and Vision 2020 Plan* (Texas A&M University: 1998).

⁶ R.M. Wentling y N. Palma-Rivas, *Diversity in the Workforce: A Literature Review*. Diversity in the Workforce Series (Berkeley: National Center for Research in Vocational Education, 1997).

ceso transformador a largo plazo que incluye cada aspecto de la interacción humana. Su mayor objetivo es aumentar la efectividad de la organización y del individuo y, al mismo tiempo, determinar áreas de crecimiento y desarrollo para todos los involucrados. Las iniciativas identificadas a través de medidas de evaluación no pueden ser integradas a una organización con base en un programa. Para tener un efecto a largo plazo y un profundo impacto en cuanto a diversidad, deben ser parte integral de la infraestructura de la organización.

Sabemos que los asuntos de diversidad son tan variados como múltiples las bibliotecas académicas. Sin embargo, hay elementos básicos o dinámicas subyacentes del lugar de trabajo que son esenciales. Los elementos de los que hablo sirven como variables para la investigación y los discutiré más adelante. Las áreas que voy a abordar en este artículo son: cambios demográficos y su impacto en la fuerza de trabajo de la biblioteca académica; el significado histórico de la investigación sobre la satisfacción en el trabajo y cómo se relaciona con la diversidad en la biblioteca académica; la necesidad de valoración de la diversidad en la educación superior y en la biblioteca académica; el desarrollo de los componentes de un instrumento para valorar la diversidad; el programa piloto de prueba del instrumento de valoración; información obtenida y los planes para una investigación futura.

CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y SU IMPACTO EN LA FUERZA DE TRABAJO DE LA BIBLIOTECA ACADÉMICA

La fuerza de trabajo ha cambiado y continuará haciéndolo de manera importante en seis perspectivas: edad, género, cultura, educación, discapacidades y valores. Hubo un tiempo en el que el interés se centraba en el trabajador blanco promedio, quien vivía con una esposa ama de casa y 2.5 niños en promedio. Hacia el año 2000, según estimaciones de Morris, cinco mil millones de personas de la población mundial, de más de seis mil millones no serán blancos.⁷ Los estados

⁷ J. Morris, citado en E. Cross, J.H. Katz, F.A. Miller y E.W. Seashore, eds., *The Promise of Diversity: Over 40 Voices Discuss Strategies for Eliminating Discrimination in Organization* (Burr Ridge, Ill.: Irwin Professional Publishing, 1994).

en los que ocurrirán cambios demográficos drásticos son California, Texas y Florida. Se ha estimado que en cuestión de años, Texas tendrá una población blanca de edad avanzada dependiente de una juventud conformada de las denominadas minorías en lo que a sus cuidados de salud, servicios sociales y base de la recaudación de impuestos se refiere. En un artículo reciente que apareció en la prensa se afirmó que California es ahora el primer estado que se ha vuelto racialmente equilibrado. Ya no existe una cultura y/o grupo étnico dominante.

Varios informes demográficos declaran que hacia el año 2030, el porcentaje hispano (*Hispanic*) de la población de Estados Unidos se habrá casi duplicado de 10.7 a 18.9 por ciento. La población afroamericana tendrá un aumento relativamente menor, de 12 a 13.1 por ciento. Se estima que hacia el año 2030, la población de Texas tendrá 45.9 por ciento de hispanos y 9.5 por ciento de afroamericanos.⁸ En el mismo año, las proyecciones estiman que la población total de educación elemental y primaria estará compuesta aproximadamente por 70 por ciento de minorías, mientras que la población total de estudiantes de preparatoria tendrá 57 por ciento de minorías.

De acuerdo con Robles, histórica, racial y étnicamente, diversos pueblos tienen baja representación en el campo bibliotecario. A pesar del llamado para actuar y de los grandes adelantos que se han dado, el número de bibliotecarios pertenecientes a minorías permanece bajo. La recomendación de Robles es que los esfuerzos para reclutamiento y capacitación deben empezar tan temprano como la escuela elemental.⁹

Aunque la preocupación expresada acerca de que exista diversidad en la fuerza de trabajo es mucha, no se ha traducido en una acción agresiva. A nivel estatal, no tengo la certeza de si la Asociación de Bibliotecas de Texas (Texas Library Association, TLA) tiene o movilizará y entrenará a un número importante de personas pertenecientes a minorías para la profesión de bibliotecario académico. Lo que sí sé

⁸ Rice, *Diversity, Texas A&M University...*; S. Murdoch, *Diversity, Texas A&M University, and Vision 2020 Plan* (Texas State Data Center, 1998).

⁹ P. Robles, "Recruiting the Minority Librarian: The Secret to Increasing Numbers", *College and Research Library News* 59, no. 10 (noviembre de 1998): 779-780.

es que la TLA apoya a tres de los académicos en Iniciativas de Espectro de la Asociación de Bibliotecas Estadunidense (American Library Association, ALA) para escuelas de bibliotecología en el estado de Texas.

De acuerdo con estadísticas de la Asociación de Bibliotecas de Investigación (Association of Research Libraries, ARL), el número de profesionales pertenecientes a una minoría en bibliotecas académicas es menor de lo que deseáramos que fuera durante la transición hacia el próximo siglo. Este grupo de bibliotecas académicas de investigación sólo proveerá cifras para aproximadamente 110 bibliotecas académicas de investigación. La ARL no mantiene información desglosada de bibliotecarios profesionales por grupo étnico. La investigación de Squire señala que en 1980 y 1985 se hicieron comparaciones entre directores, bibliotecarios y personal de acuerdo con su grupo étnico.¹⁰

La información más reciente acerca del número de bibliotecarios académicos que pertenecen a una minoría muestra una vez más que las cifras son significativamente bajas. Aunque la muestra se hizo con una mezcla de bibliotecas públicas y académicas, sus resultados indican la profesión. La información se sacó de la encuesta sobre salarios de 1998 de la ALA. A los encuestados se les pidió que informaran sobre el personal de tiempo completo que contara con grados de maestría en programas en Bibliotecología y estudios de información acreditados por la ALA. El cuestionario se aplicó a una muestra nacional de 1 267 bibliotecas académicas y públicas. Las estadísticas se hicieron a partir de bibliotecas académicas con más de dos profesionales.

Otra dimensión del cambio demográfico es el envejecimiento dentro de la profesión de bibliotecario académico. De acuerdo con Wilder, los bibliotecarios, particularmente los académicos, son mayores en edad que los profesionales en todas las otras ocupaciones comparables, excepto por unos cuantos. El estudio de Wilder analiza la forma y movimiento del perfil de edad de los bibliotecarios de la ARL, e intenta identificar los factores asociados con cada uno. Su información se usa para reflejar cambios en la población hacia el año 2020. Las cuestiones del envejecimiento mueven a reemplazar a los biblio-

¹⁰ J.S. Squire, "Job Satisfaction and the Ethnic Minority Librarian", *Library Administration and Management* 5 (1991): 194-203.

tecarios que se retiran, al entrenamiento y al desarrollo de la habilidad de la profesión de bibliotecario para competir por gente más joven en la fuerza de trabajo. Esto también tiene un impacto directo en la población y en quién será preparado para trabajar en la biblioteca académica.¹¹

SIGNIFICADO HISTÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CÓMO SE RELACIONA CON LA DIVERSIDAD

Las tendencias en la profesión de bibliotecario no representan los cambios que suceden en el estado de Texas, la nación o en la economía de la nación. Tal vez esto se deba a la historia, cultura y tendencias de la biblioteca académica. Muchos de los problemas y cuestiones de la profesión se pueden atribuir a la percepción general que se tiene de la profesión de bibliotecario.

Desde 1964, se estableció la Ley de Acción Afirmativa (Affirmative Action Law) para corregir los desequilibrios raciales previos en la contratación, en todas las instituciones de educación superior. La primera década tuvo poco efecto en cuanto a mejorar el éxito de reclutar minorías para las bibliotecas académicas. El caso de *Bakke*, el fallo mejor conocido para revertir la discriminación, permitió que los patrones, incluyendo los bibliotecarios académicos, dieran únicamente oportunidad igualitaria. Los patrones empezaron a basar las expectativas de reclutamiento en la fuerza de trabajo disponible perteneciente a minorías, más que en reclutar y entrenar para incrementar la representación de minorías en el grupo de empleados. Glaviano y Lam añaden que para transformar la profesión de bibliotecario académico con el fin de satisfacer las necesidades de una fuerza de trabajo multicultural: 1) se deben cambiar las actitudes 2) adaptar los servicios; 3) el ambiente debe tender hacia la apertura y aceptación. Glaviano y Lam argumentan que la biblioteca académica misma se debe modificar.¹²

¹¹ S.J. Wilder, *The Age Demographics of Academic Libraries: A Profession Apart* (Washington, D.C.: Association of Research Libraries, 1995).

¹² C. Glaviano y R.E. Lam, "Academic Libraries and Affirmative Action: Approaching Cultural Diversity in the 1990's", *College & Research Libraries* 11, no. 3 (1990): 513-522.

Butler y DeSole afirman que muchos ven la diversidad como algo problemático, más que como una oportunidad para el cambio en la organización y la renovación.¹³ Aunque los bibliotecarios académicos y los educadores de bibliotecarios tienen una filosofía comprometida con la diversidad, este compromiso aún se queda corto. Involucrarse y comprometerse no significan liderazgo, acción sustentada, financiamiento, programas innovadores o nuevas oportunidades publicitadas que sean importantes para el cambio.

Las iniciativas de diversidad sirven como uno de los principales mecanismos para producir el cambio. Éstas pueden describirse mejor como estrategias y/o planes de acción que se establecen para crear un ambiente de trabajo más eficiente, productivo y armónico. En el pasado, algunas organizaciones han tratado de desarrollar estrategias y/o planes de acción sin determinar qué áreas necesitaban cambiar. En consecuencia, los programas obligatorios de entrenamiento para la diversidad con frecuencia se han establecido y considerado como iniciativas de diversidad. Regularmente esto se hace sin ningún proceso de evaluación formal. Establecer una línea de base o identificar áreas de crecimiento y desarrollo es esencial para administrar la diversidad.

Tarin argumenta que las personas no pueden trabajar productivamente y buscar conocimiento en donde la dignidad se les niega por exigencias que tratan de adecuarse a un estándar que por definición los excluye. La investigación de Wentling y Palma-Rivas identifica las barreras principales que inhiben la inclusión en el lugar de trabajo y, por otra parte, informa acerca de por qué es necesaria la implantación de iniciativas de diversidad. Los resultados de la investigación de Wentling y Palma-Rivas encontraron que las principales barreras para los grupos diversos en el lugar de trabajo se pueden categorizar en dos tipos: 1) barreras organizacionales/institucionales; y 2) barreras individuales. Cada una de estas áreas puede ser devastadora para un empleado y como resultado retenerlo en la organización puede ser difícil.¹⁴

Las barreras organizacionales que inhiben el avance de grupos diversos en el lugar de trabajo son: 1) actitudes negativas e inco-

¹³ M. Butler y G.R. DeSole, "Creating the Multicultural Organization: A Call to Action", *Journal of Library Administration* 19, nos. 3-4 (1993): 155-174.

¹⁴ Wentling y Palma-Rivas, *Diversity in the Workforce...*

modidad hacia quien es diferente; 2) discriminación; 3) prejuicio; 4) estereotipos; 5) racismo; y 6) predisposición. Las barreras individuales que muy probablemente minen el avance de grupos diversos en el lugar de trabajo son: 1) una pobre planeación de carrera; 2) una preparación inadecuada; 3) falta de una política organizacional comprensiva; 4) falta de educación apropiada; 5) baja autoestima; y 6) una pobre imagen de sí mismo. Por estas razones, los esfuerzos en la valoración de la diversidad son muy importantes.

La diversidad tiene que ser parte de la esencia de la universidad, y es necesario para este proceso que el profesorado se involucre. Nettles y Banks argumentan que debemos estar preparados con una buena investigación y un buen plan de evaluación para respaldar el argumento de la diversidad.¹⁵ Esto significa valorar el ambiente del lugar de trabajo, haciendo ajustes e integrando iniciativas para mejorar siempre que sea necesario.

LA NECESIDAD DE VALORACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EN LA BIBLIOTECA ACADÉMICA

A pesar de los cambios demográficos y el aumento en la bibliografía sobre el tema, Smith encontró que la evaluación presenta un cuadro pesimista tanto del presente como del futuro.¹⁶ La educación superior no está preparada para enfrentar el reto de la diversidad de la población estudiantil. Históricamente, el movimiento de evaluación en la educación superior creció a partir de una insatisfacción muy extendida. Pero, en la actualidad, la evaluación se ha vuelto la principal fuerza que impulsa a mejorar la calidad de la educación superior. Hubo un tiempo en el que para mucha gente el proceso de evaluación y sus resultados eran más punitivos que de ayuda. Las instituciones tradicionalmente encontraban maneras de ser selectivas acerca de quién ingresaba como estudiante y quién trabajaba en ellas como profesor o personal en general.

¹⁵ J. Banks, *Conceptualizing Effective Assessment* (Kansas: Institute of Diversity and Planning, University of Kansas, 1997).

¹⁶ D.G. Smith, L.E. Wolf y L.E. Levitan, "Studying Diversity in Higher Education", *New Directions for Institutional Research*, no. 81 (primavera de 1994).

Ewell describe la evaluación como un proceso que busca analizar qué es lo que buscamos tener como expectativas y cómo sintetizar y aplicar el conocimiento que se requiere. El concepto de evaluación supone que existen estándares con los cuales comparamos actividades y comportamientos actuales. Añade que la transparencia en la rendición de cuentas es el ímpetu que conduce a la reforma, en tanto la evaluación es el medio para lograr el cambio. Ewell encontró en su investigación que el número de instituciones de educación superior que habían implantado y poseían un programa de evaluación anterior a 1984, era tristemente bajo. Debido a que se pone mayor énfasis en la rendición de cuentas ha habido un crecimiento de 70 por ciento en el establecimiento de programas de evaluación a lo largo de Estados Unidos en las instituciones de educación superior.¹⁷

Smith, Wolf y Levitan revelan que

no importa dónde comienza un estudio de diversidad, ya que si analizamos las tasas de graduación, el clima de los campus o la contratación de profesores, el proceso de discusión y análisis inevitablemente incluyen casi todas las demás dimensiones: planes de estudio, reacción de los campus ante el acoso, incorporación de personal, enseñanza, comunidad.¹⁸

En un instituto de planeación y evaluación de la diversidad, James A. Banks declaró que una conceptualización razonable y una evaluación efectiva son críticas para una comprensión del modelo de la diversidad del campus. Banks identifica seis áreas de diversidad que promueven una sensación de comunidad y que deben ser evaluadas. Éstas son: 1) frecuencia y enfoque de la interacción entre el estudiante y el profesor fuera del salón de clases; 2) naturaleza de la interacción de un grupo de pares y actividades extracurriculares; 3) calidad de la enseñanza; 4) grado en el cual las estructuras institucionales facilitan que el estudiante se involucre académica y socialmente; 5) experiencias curriculares y educación general efectiva; y 6) patrones de trabajo por asignatura.¹⁹

¹⁷ P.T. Ewell, ed., "Assessing Educational Outcomes", *New Directions for Institutional Research* 47 (1997).

¹⁸ Smith, Wolf y Levitan, "Studying Diversity...".

¹⁹ J. Banks, *Conceptualizing Effective Assessment*.

Aunque desde hace tiempo se establecieron formas de evaluar los logros del estudiante, la evaluación de la diversidad es todavía un fenómeno relativamente nuevo. Kosseck y Lobel piensan que la razón de que la valoración de la diversidad esté aún en la infancia se debe a que la definición no es todavía muy clara en cuanto a quién está incluido en una fuerza de trabajo diversa.²⁰ Hay numerosos procesos de evaluación que se han desarrollado para valorar el clima de las instituciones, pero pocos se han hecho para evaluar o examinar la diversidad en el lugar de trabajo por miedo a abrir la inevitable “lata de gusanos”. Y pocos, si es que hay alguno, han evaluado la diversidad desde la perspectiva de la biblioteca académica como lugar de trabajo. Lo que se ha hecho es que los líderes de la profesión de bibliotecario académico han expresado una posición teórica sobre la importancia de la biblioteca académica para que sea una organización multicultural, y han hecho esfuerzos por reclutar minorías para la profesión.

Stark, Thomas, Richardson, Matthews y Finney afirman que para evaluar la calidad de un ambiente de trabajo inclusivo necesitamos tener una visión en lo que quisiéramos que nuestra biblioteca, como lugar de trabajo, se convierta, así como un conjunto de parámetros con los cuales medir el desempeño y la interacción humana.²¹ Peterson y Spencer definen la evaluación de la diversidad como un cambio de paradigma que se refleja en un debate a largo plazo en muchas disciplinas, y que emerge como investigación institucional a través de métodos cualitativos, con enfoques en el mejoramiento de la calidad y la importancia del contexto.²² La evaluación de la diversidad nos permite analizar el impacto del clima en la biblioteca académica como lugar de trabajo. También necesitamos analizar cómo las actitudes, comportamientos y políticas (reales y percibidas) imponen barreras a algunos empleados.

²⁰ Kosseck, Lobel y Nkomo, eds., “Managing Diversity”.

²¹ J. Stark *et al.*, eds., “Improving State and Campus Environments for Quality and Diversity: A Self Assessment”, en *ASHE-READER: Assessment and Program Evaluation* (Maryland: American Association of Higher Education, 1994).

²² M.W. Peterson y M.G. Spencer, “Understanding Academic Culture and Climate”, en *New Directions for Institutional Research: Assessing Academic Climates and Cultures* (San Francisco: Jossey-Bass Publications, 1990).

Debido a su misión de respaldar los planes de estudio y a sus vastos recursos, la biblioteca es esencial para las funciones académicas de la universidad. Su objetivo es proveer recursos y tecnología para los estudiantes, los profesores y los investigadores, con el fin de que obtengan la información que necesitan. Es necesario para proveer los servicios, que haya profesionales capacitados. Como la tecnología ha hecho que la vida de la biblioteca profesional sea de constante cambio, es básico que el lugar de trabajo tenga un ambiente que acoja e invite a todos. La investigación muestra que las bibliotecas académicas han evaluado colecciones, circulación, tendencias del usuario y procedimientos de trabajo, y hasta cierto grado la satisfacción en el trabajo. Las bibliotecas quieren ver qué funciona y qué no funciona para los usuarios en su esfuerzo por volverse eficientes.

Antes de la investigación de la diversidad, la bibliografía sobre satisfacción en el trabajo abordaba cuestiones del lugar de trabajo. Pero, la satisfacción en el trabajo abarca no sólo el ambiente que hay en éste sino también las relaciones positivas y de apoyo entre los compañeros de trabajo, así como una relación de reciprocidad con la administración. El estudio más amplio que se ha hecho acerca de la satisfacción en el trabajo de bibliotecarios pertenecientes a minorías fue realizado por Squire.²³ Ahí se revela que la escasez de bibliotecarios pertenecientes a minorías en la fuerza de trabajo de la biblioteca académica se debe a muchas razones distintas: 1) falta de bibliotecarios graduados pertenecientes a etnias; 2) falta de contratación; 3) o falta de políticas de Acción Afirmativa en bibliotecas; y 4) falta de habilidad para retener minorías étnicas en el personal. Se identificó el elemento de la retención como el asunto más frustrante que padecen los bibliotecarios que pertenecen a minorías. Pero muchos administradores de bibliotecas fallan al no ver las cuestiones subyacentes por las cuales las minorías no permanecen en el trabajo. La satisfacción en el trabajo y los elementos que causan mayor incomodidad son la cuestión principal. Squire argumenta que debería hacerse una revisión de los factores en torno al ambiente de trabajo y a las condiciones prevalecientes con respecto a cómo afectan el com-

²³ Squire, "Job Satisfaction...".

portamiento del trabajador. Squire y Jennings concuerdan que es un sentimiento de autovaloración y de ser respetado por un trabajo bien hecho lo que hace que un bibliotecario profesional permanezca en una biblioteca académica en particular.²⁴

La satisfacción en el trabajo, en lo que se refiere a bibliotecarios, tiene una historia relativamente nueva. El equipo de investigación ha examinado las razones por las que los bibliotecarios ya no se sienten satisfechos al desempeñar su trabajo. La investigación recae en las siguientes categorías: 1) influencias del ambiente de trabajo y actitudes administrativas de los bibliotecarios; 2) tipo de biblioteca y estilo de administración; 3) naturaleza de la tarea que se lleva a cabo; 4) necesidades y factores de motivación que influyen en el nivel de satisfacción de los bibliotecarios; 5) diferencia entre hombres y mujeres bibliotecarios; y 6) síndrome de agotamiento. Aunque estos estudios han cubierto las cuestiones más generales de la satisfacción del trabajo, Squire mantiene que no hay literatura que esté enfocada específicamente en los niveles de satisfacción de los bibliotecarios pertenecientes a una minoría étnica.²⁵

El estudio de Preston sobre la percepción de las prácticas y actitudes de discriminación se dedica a la evaluación de bibliotecarios afroamericanos y a su percepción de discriminación y satisfacción en el trabajo. Su estudio se enfocó en las relaciones de supervisores, patrones, compañeros de trabajo y administración. Los descubrimientos de Preston mostraron que no hay una correlación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la percepción de racismo y discriminación. Sin embargo, dos aspectos específicos del estudio mostraron la necesidad de realizar un examen más minucioso. Primero, quienes respondieron a la encuesta enlistaron el racismo y la discriminación como los segundos conflictos más importantes a los que se enfrentan los bibliotecarios afroamericanos actualmente. El primero fue el de los salarios bajos en la profesión de bibliotecario. El grupo que respondió también percibió una falta de sensibilidad por parte de la administración hacia los retos que ellos enfrentan, todo junto con el sen-

²⁴ *Ibid.*; K. Jennings, "ARL in Support of a Diverse Research Library Workforce", *Association of Research Libraries Bimonthly Newsletter* (septiembre de 1994): 1-2.

²⁵ Squire, "Job Satisfaction...".

timiento de que ser afroamericano es un obstáculo para su crecimiento profesional. Preston encontró que hay una relación moderadamente significativa entre el intento de buscar un nuevo trabajo y la consideración de abandonar del todo la profesión.²⁶

Muy recientemente la ARL y la ALA han dado pasos para incrementar activamente el número de representación de minorías en la profesión. La ARL desarrolló un programa de carrera de un año de liderazgo y desarrollo para líderes minoritarios. Yo estuve en la primera clase de 21 líderes pertenecientes a minorías que serían entrenados para ejercer papeles de liderazgo. Adicionalmente, la ALA también desarrolló un programa de tres años que proporciona cincuenta becas por tres años a estudiantes pertenecientes a minorías para completar sus grados de maestría en Bibliotecología (Master of Library Science, MLS) con lo que se hará un aumento de ciento cincuenta bibliotecarios profesionales. Esto aún no es suficiente. El ambiente de trabajo tiene que cambiar para que se pueda retener a la gente.

La evaluación de la diversidad se puede usar como un instrumento viable para establecer qué áreas trabajan bien en el ambiente del lugar de trabajo y qué áreas necesitan crecimiento y desarrollo. Levitan y Wolf señalan que los acercamientos a la valoración de la diversidad son tan variados como las instituciones mismas.²⁷ Algunas podrían optar por entrevistar a porciones de la comunidad universitaria a través de encuestas, entrevistas, discusiones de enfoque y foros de todo el campus. Yo argumento que el punto que debemos considerar es que debe haber una manera de determinar lo que se ha hecho para aliviar problemas y situaciones de trabajo estresantes. ¿Qué ha tenido éxito? ¿Cuáles son los asuntos intangibles y subyacentes que crean un ambiente positivo de trabajo? Y, ¿cuál es el nivel de cooperación de la gente que trabaja junta en la biblioteca?

Las investigaciones de Squire, Banks, Wentling y Palma-Rivas, Joplin y Days, y Preston, señalaron de manera concluyente que las condiciones del ambiente de trabajo y cómo afectan éstas el com-

²⁶ C.J. Preston, "Perceptions of Discriminatory Practices and Attitudes: A Survey of African American Librarians", *College and Research Libraries* 59, no. 5 (septiembre de 1998): 434-445.

²⁷ Smith, Wolf y Levitan, "Studying Diversity in Higher Education".

portamiento de los trabajadores es cuestión importante.²⁸ Existe consenso en la investigación en cuanto a que si planeamos un lugar de trabajo inclusivo estaremos promoviendo relaciones de trabajo positivas que pueden nutrirse. Primero, debemos diagnosticar y/o evaluar las necesidades antes de integrar iniciativas de diversidad. Éstas se deben confeccionar especialmente para una organización y sus trabajadores. Randall señala que la diversidad en su sentido más profundo va más allá del “aparador”. Se trata de hacer la vida en el trabajo saludable, democrática y conectada con el resto de la vida de la gente. Ya no es aceptable para algunos encajar; todos deben cambiar. La planeación de la diversidad por sí sola es demasiado breve, de corto alcance y superficial.²⁹

DESARROLLO DE LOS COMPONENTES DE UN INSTRUMENTO PARA VALORAR LA DIVERSIDAD

El trabajo de crear un instrumento para evaluar la diversidad es una tarea imponente. Hay pocas bibliotecas académicas que se han comprometido a realizar un plan de valoración y el proceso que involucra. Las cifras están creciendo porque la gente ha empezado a darse cuenta de la necesidad de confeccionar planes de diversidad específicos para sus organizaciones. Debido a la falta de modelos para evaluar la diversidad en la biblioteca académica, tenemos que investigar y explorar los recursos desarrollados en la comunidad corporativa.

Construir un instrumento de este tipo es difícil porque las preguntas que se utilizan a muchos les parecen subjetivas. Nadie quiere ser acusado de incitar y hacer afirmaciones y/o provocar situaciones inflamatorias. Debemos encontrar maneras de ver estos asuntos como formas de crecimiento y desarrollo. Arredondo afirma que la evaluación de la diversidad sirve y debe preceder a cualquier tipo de acción

²⁸ Squire, “Job Satisfaction...”; Banks, *Conceptualizing Effective Assessment*; Wentling y Palma-Rivas, *Diversity in the Workforce...*; Joplin y Daus, “Challenges of Leading a Diverse Workforce”; Preston, “Perceptions of Discriminatory Practices...”.

²⁹ I. Randall, “Refocusing Diversity: From Workforce 2000 to Bottom Line Results”, *Managing Diversity*, no. 2 (1995): 1.

o intervención. Adicionalmente hay múltiples beneficios y resultados positivos que se pueden acrecentar a través de la implantación de la evaluación de la diversidad. Entre los que son fácilmente observables están: 1) un canal abierto e inclusivo para la comunicación; 2) obtención de información sobre los asuntos relacionados con la diversidad; 3) validación de suposiciones hechas sobre la diversidad en la fuerza de trabajo; y 4) desarrollo de iniciativas basadas en el hecho, y no en intereses políticos.³⁰

Variables para evaluar la diversidad

Se identificaron ocho variables para establecer el marco de trabajo para el instrumento de evaluación. Están diseñadas para evaluar el ambiente y el conocimiento de factores subyacentes que tienen efecto sobre los esfuerzos de diversidad. Seis de las variables se han adaptado del trabajo de Joplin y Daus publicado como “Challenges of Leading A Diverse Workforce”. Su investigación se enfocó en atributos de liderazgo y capacitación para la diversidad en la comunidad corporativa y dio ímpetu al diseño de un modelo de evaluación.³¹ Tras un examen cuidadoso se decidió que estas variables podían utilizarse en cualquier ambiente de trabajo multicultural debido a que tienen la habilidad de consignar las principales dinámicas subyacentes que revelarán una miríada de cuestiones de actitud y comportamiento. Además, se añadieron dos variables adicionales porque éstas señalan la misión y las oportunidades de aprendizaje y educativas continuas esenciales para un ambiente de trabajo de cambios constantes. Las dos variables también valoran información sobre avances tecnológicos y capacitación requerida por el personal de la biblioteca para proporcionar servicios al público. Las variables se definen a continuación:

1. *Conciencia de las cuestiones de diversidad.* Evalúa el conocimiento de las definiciones de diversidad, actitudes y el entendimiento de los diversos pueblos y culturas. Esta variable es esencial para

³⁰ P. Arredondo, *Successful Diversity Management Initiatives: A Blueprint for Planning and Implementation* (Thousand Oaks, Calif.: Sage, 1996).

³¹ Joplin y Daus, “Challenges of Leading a Diverse Workforce”.

identificar necesidades educativas y de planeación del personal de la biblioteca en relación con las cuestiones de diversidad.

2. *Cambios de poder*. Identifica qué sucede cuando se pierde el poder y los retos que presenta esto. La idea de Joplin y Daus es que el grupo tradicional puede sentir una erosión de poder cuando se incorporan individuos que vienen de diversos grupos al lugar de trabajo. Esta variable evaluará la delicada y volátil cuestión del poder percibido en el lugar de trabajo.
3. *Diversidad de opinión*. Cómo el liderazgo es capaz de sintetizar opiniones, encontrar un terreno compartido y alcanzar un acuerdo. Esta variable identifica una de las actividades más desgastantes y emocionalmente agotadoras en el lugar de trabajo.
4. *Falta de empatía*. Identifica los asuntos relacionados con el desafío que implica integrar diferentes puntos de vista y opiniones. El liderazgo debe entender los sentimientos que se perciben, las posturas y las formas en que se abordan cuestiones y debe ser capaz de anticipar las diversas reacciones que se pueden presentar ante conflictos. La empatía y la compasión son cualidades verdaderamente importantes y necesarias en un lugar de trabajo.
5. *Cubrir cuotas (tokenism)* (acción real y percibida). Esta variable identifica el hecho de que una persona haya sido contratada, por encima de otras, específicamente para cubrir una cuota. En esta situación, el personal de la biblioteca de grupos diversos no es visto como calificado o diestro en un área particular y, como resultado, tiene problemas para ser escuchado. El personal diverso experimentará más esta situación cuando se percibe un ambiente intolerante.
6. *Aprendizaje*. Identifica las necesidades y deseos de capacitación del personal, así como sus oportunidades educativas. Cuando el personal ve que las oportunidades son accesibles, siente que el ambiente de trabajo es de los que brindan apoyo. Las oportunidades de aprendizaje deben incorporarse en todas las ope-

raciones, programas y servicios para el personal de la biblioteca, así como para sus usuarios.

7. *Participación*. Esta variable identifica si el personal siente que el ambiente de trabajo promueve terminar con los mitos que existen acerca de cubrir cuotas, y si la falta de empatía puede disiparse.
8. *Venciendo la inercia*. Esto es lo más difícil de diagnosticar en una organización. La comunicación consistente de objetivos y la visión sobre la diversidad deben ser continuas. El líder debe tener habilidades analíticas e interpersonales excepcionales.

Después de identificar las variables, se formularon preguntas para determinar los resultados de la investigación a partir de la información que había de recabarse con la encuesta. Se desarrollaron 52 preguntas como contenido del primer instrumento de indagación.

Evaluación de las etapas del ambiente en el continuo de tolerancia

Bennett dice que las actitudes individuales hacia la diversidad no son fijas, sino que cambian a lo largo de un continuo. A partir de esto, Baldwin y Hecht ahondaron en este concepto y definieron en el continuo etapas de intolerancia, tolerancia y aprecio. Joplin y Daus también utilizaron esta escala para determinar las habilidades y actitudes de liderazgo hacia la diversidad. El continuo de intolerancia sirve como mecanismo para identificar las etapas de aceptación para cada variable, y permite medir a cada una de éstas independientemente de las otras. Cada etapa del continuo se describe de la siguiente manera:³²

Etapas 1: intolerancia. En esta etapa, la biblioteca cumple, al menos, con los requerimientos legales respecto de la composición del personal de la biblioteca. Las cuestiones de diversidad se abordan en un nivel superficial. La biblioteca es vista como no comprometida con las ideas o los beneficios que se derivan de la diversidad.

³² *Ibid.*

Etapa 2: tolerancia/aceptación. Miembros de diversos grupos son buscados activamente para que se conviertan en miembros del personal con el fin de que participen en las rutinas diarias de la biblioteca. Sin embargo, las habilidades y talentos pueden no ser completamente utilizados. Típicamente, en una organización tolerante, el liderazgo promueve iniciativas de diversidad.

Etapa 3: aprecio. En la etapa de aprecio la biblioteca sobrepasa la aceptación y abarca activamente la diversidad. La diversidad es vista como un valor y un beneficio. La biblioteca está completamente comprometida y está muy consciente de la importancia de inclusión de todos los miembros de grupos diversos en todas las operaciones de la biblioteca.

PROGRAMA PILOTO DE PRUEBA DEL INSTRUMENTO DE VALORACIÓN

El instrumento de encuesta ha sido diseñado con el propósito de recolectar información sobre el ambiente respecto de la diversidad en la biblioteca académica como lugar de trabajo. Su objetivo es ayudar a la biblioteca en su planeación cuando se prepara para el cambio ocasionado por fuerzas externas e internas. El instrumento de evaluación está hecho para utilizarse por individuos de buena voluntad quienes están comprometidos no sólo con principios de diversidad o con crear un ambiente de aprendizaje, sino también con actuar y hacer de la biblioteca académica un lugar de trabajo de calidad.

Probar el instrumento de evaluación tiene dos objetivos. Primero, determinar si es válida la habilidad del instrumento para captar y reportar información de manera precisa en las variables identificadas. Segundo, determinar si todas las preguntas se pueden contestar y si los resultados se pueden identificar en el continuo. Todos los elementos del instrumento han sido evaluados para ver si son capaces de trabajar de manera uniforme como un instrumento. Cuestiones de claridad en el contenido, vocabulario, análisis de la escala de Likert, formato y determinación del equilibrio con las variables, así como todas las preguntas identificadas para cada variable pudieron ser respondidas.

La primera fase de la prueba piloto se completó con un grupo de veintiún bibliotecarios profesionales. Los participantes fueron biblio-

tecarios académicos y administradores, con un amplio rango de habilidades, experiencias y ejercicio en el cargo, pertenecientes a instituciones de educación superior de todos tamaños. El grupo se conformó con 5 hombres y 16 mujeres de edades que iban entre los 25 y los 55 años de edad. Tres bibliotecarios con grados de doctorado y un estudiante de doctorado fueron el elemento fuerte del nivel educativo de este grupo. 80 por ciento de los que respondieron tenían puestos en departamentos de servicio público, mientras que 10 por ciento estaba en recursos humanos, 5 en servicios técnicos y el otro 5 por ciento en administración. 65 por ciento de los bibliotecarios profesionales eran de bibliotecas académicas, las cuales tenían un personal mayor a 100. Muchos de los participantes expresaron que ellos eran los únicos bibliotecarios pertenecientes a una minoría étnica en su personal. Este grupo resultó más diverso étnicamente y dio una mayor representación de más bibliotecas académicas.

El grupo de la segunda fase del programa piloto se conformó con 10 mujeres y 4 hombres de una biblioteca e institución que tenía más de 200 miembros como personal que trabajaba en diferentes lugares de la biblioteca. Se enviaron veinte encuestas y 14 fueron devueltas contestadas. El segundo grupo no era tan diverso étnicamente pero dio una muestra de todos los niveles de personal de biblioteca dentro de una institución. El grupo piloto ha estado involucrado en la creación de conciencia y planeación de diversidad por tres años. Como resultado del proceso de planeación estratégica se estableció un comité consejero sobre diversidad. La planeación ha tenido éxito. Sin embargo, cuando el comité de biblioteca estaba listo para hacer de las disciplinas de diversidad una parte integral de la estructura de la biblioteca, surgieron dificultades debido a cambios en el liderazgo administrativo.

Una preocupación común para ambos grupos fue que como sus bibliotecas estaban en múltiples lugares era difícil dar una percepción o evaluación de la integración general de diversidad. Un participante señaló muy claramente y así es: si los que responden las encuestas no se involucran en las actividades de la biblioteca, se sienten aislados y no se sienten aparte de la vida y actividad de la biblioteca. Este comentario señaló las cuestiones de la variable sobre participación de una manera indirecta.

VARIABLES Y PREGUNTAS PARA EVALUARLAS

<i>Variable</i>	<i>Preguntas</i>
Conciencia de diversidad	8, 26, 27, 31, 43, 46, 47, 48, 49
Cambio de poder	9, 35, 40, 42, 43, 48
Diversidad de opinión	2, 3, 11, 20, 21, 22, 23, 29, 50
Falta de empatía	4, 12, 13, 14, 16, 19, 34, 44
Cubrir cuotas	5, 14, 18, 24, 41, 52
Aprendizaje	10, 30, 33, 36, 37, 39, 45
Participación	1, 32, 38
Vencer la inercia	7, 15, 17, 25, 28

PREGUNTAS QUE FUERON RESPONDIDAS
CON UN PORCENTAJE PROMEDIO CONSISTENTE

<i>Grupo</i>	<i>Pregunta</i>
Piloto I	1, 4, 9, 11, 12, 13, 21, 22, 25, 27, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 47, 48, 52
Piloto II	1, 3, 4, 8, 10, 11, 20, 22, 23, 29, 39, 38, 39, 49, 50, 51

RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA
Y PLANES PARA UNA INVESTIGACIÓN FUTURA

La fase piloto tres del instrumento de evaluación se puso en práctica en la biblioteca de una universidad de Texas en 1999. Las recomendaciones recibidas del primer grupo se incorporaron en la edición revisada de dicho instrumento. Hay 39 preguntas en el que fue revisado recientemente. Veinticinco personas del personal de biblioteca confirmaron que participarán en este estudio. Se solicitó que regresaran las encuestas para el 25 de mayo. La administración de las bibliotecas es quien solicita la información para ver si pueden tener

datos compartidos con el Comité de Planeación Estratégica, ya que el proceso de planeación se está aún llevando a cabo.

Los planes para una investigación futura serán revisar el instrumento de evaluación y extender el estudio a un selecto grupo de otras bibliotecas académicas (públicas y privadas) dentro del estado de Texas, quienes dan servicio a una población diversa significativa. El problema de la investigación será determinar si estas instituciones tienen iniciativas de diversidad establecidas y si proporcionan un ambiente acogedor tanto a sus empleados como a sus usuarios. Los que respondan la encuesta serán instituciones de Texas que son: 1) Carnegie Research o instituciones que dan becas de doctorado, 2) población estudiantil de instituciones selectas la cual sobrepasará los 4 000; 3) bibliotecas que pueden o no tener estatus de miembros de la ARL; y 4) que deben tener estatus universitario.

Nuevamente, y reitero, la evaluación de la diversidad es esencial para promover y desarrollar un ambiente de trabajo inclusivo. Es importante que se establezcan sistemas en la biblioteca académica para crear un ambiente más acogedor. Asimismo, implantar estrategias a largo plazo a través de la puesta en marcha de iniciativas de diversidad debe ser el objetivo de todas las bibliotecas académicas en tanto avanzan en mejorar la interacción humana entre los empleados, así como con los usuarios. Para hacer esto, es importante evaluar en dónde nos encontramos e identificar las áreas de crecimiento y desarrollo. Esta investigación ayudará a valorar, no sólo si el medio ambiente de la biblioteca es acogedor, sino también si el clima, los esfuerzos de planeación, las oportunidades de aprendizaje, la retención de profesores, personal y estudiantes, así como la planeación organizacional enfatizan la inclusión. La información obtenida de la evaluación sobre la diversidad tiene un verdadero valor, ya que se puede usar como instrumento para el proceso de planeación estratégica.

Jameison y O'mara, afirman que los retos de la nueva fuerza de trabajo son grandes: los administradores tienen que desaprender viejas fijaciones mentales; cambiar la manera en que operan las organizaciones; transformar la cultura organizacional; reformar las políticas; crear nuevas estructuras; y rediseñar sistemas de recursos humanos.³³

³³ Jameison y O'Mara, *Managing Workforce 2000...*

Los beneficios han probado ser aún mayores. Al evaluar la diversidad podemos ganar gran potencial y creatividad de la sinergia de la fuerza de trabajo; rehacer el compromiso; y liberar los talentos reprimidos de los empleados. El personal de la biblioteca se ve crecientemente aislado por las organizaciones cuando siente que no están siendo valorado, sus necesidades no están siendo comprendidas o no se está cuidando la aceptación y la calidad de su ambiente de trabajo. A partir de esta investigación espero que los académicos, el personal y la administración de las instituciones seleccionadas vean que se tiene que pagar un alto precio por la intolerancia en el lugar de trabajo. El costo tiene impacto en la productividad, las relaciones de trabajo y la satisfacción del usuario.

ANEXO

RESUMEN DE DATOS DEL INSTRUMENTO DE ENCUESTA Y LAS ETAPAS DE INTOLERANCIA EN EL CONTINUO

Hay ocho variables que requieren ser evaluadas. Se colocó a cada una en el continuo de intolerancia. Las variables son:

1. Conciencia de diversidad.
2. Dinámicas del cambio de poder.
3. Diversidad de opinión.
4. Falta de empatía.
5. Cubrir cuotas.
6. Aprendizaje.
7. Participación.
8. Vencer la inercia.

Las variables no se equilibraron de igual forma en el número de preguntas que se utilizaron para evaluar cada una. Las características de algunas variables probaron ser más fáciles de reconocer y de medir que otras.

Las variables de seis preguntas fueron:

Conciencia de cuestiones de diversidad.

Dinámica de cambio de poder.

Cubrir cuotas.

Las variables de ocho preguntas fueron:

Falta de empatía.

Diversidad de opinión.

Las variables de siete preguntas fueron:

Aprendizaje.

Vencer la inercia.

La variable con tres preguntas fue:

Participación.

Nueve de las preguntas tuvieron que ser recodificadas para poder obtener la información correcta tanto para las preguntas como para las variables. La información que ha sido subrayada es de la fase I, del grupo de veinte participantes de diferentes bibliotecas académicas a lo largo del país. Para este grupo la información mostró una distribución de moderada a baja en el porcentaje en cada una de las etapas del continuo para las variables. La etapa de aprecio probó ser la más pequeña, lo cual verifica la suposición de que las bibliotecas académicas necesitan implementar estrategias para la integración de iniciativas de diversidad.

La variable que preocupó más es la número 8: vencer la inercia. Los factores que aquí se presentan muestran que si estos asuntos no se corrigen conducen a una gran cantidad de apatía en el lugar de trabajo y pérdida de la productividad. 12.58 por ciento de los participantes identificaron a sus instituciones en la etapa de aprecio, mientras que 34.20 por ciento cayeron en la etapa de intolerancia.

ETAPAS DE INTEGRACIÓN DE DIVERSIDAD (PORCENTAJES)

<i>Etapa</i>	<i>Intolerancia</i>	<i>Tolerancia</i>	<i>Aceptación</i>	<i>Aprecio</i>
1. Conciencia de la diversidad	30.99	19.42	18.57	31.07
2. Dinámica de cambio de poder	31.62	25.49	17.52	24.50
3. Diversidad de opinión	25.17	27.64	21.43	25.81
4. Falta de empatía	30.83	27.37	21.05	20.77
5. Cubrir cuotas	31.15	28.25	25.37	15.27
6. Aprendizaje	25.79	31.78	26.58	15.86
7. Participación	19.27	24.57	35.07	21.07
8. Vencer la inercia	34.10	29.55	23.82	12.50

Etapa 1

La pregunta en la encuesta con el mayor porcentaje y colocada en la etapa de aprecio fue la número 49: 84.2 por ciento.

“Me doy cuenta de que otras gentes de otras culturas tienen ideas frescas y perspectivas diferentes que aportar a mi vida y a la biblioteca”.

Etapa 2

- 47.4 por ciento de los participantes sintió que su liderazgo no tenía una visión identificable con respecto a la diversidad en sus bibliotecas.

Etapa 3

- 65 por ciento sintió que no había signos abiertos de falta de respeto explícita hacia gente de grupos diversos.

- 42 por ciento de los participantes expresó que ellos sentían que la gente de grupos diversos no logró expresar sus opiniones por miedo a represalias (cuestiones de ejercicio).

- 45 por ciento sintió que había signos de estancamiento y conflicto debido a opiniones diversas.

- 47.4 por ciento afirmó que no había un personal diverso en todos los niveles de sus bibliotecas.

- 36.8 por ciento sintió que las discusiones vigorosas no tenían lugar en sus bibliotecas sin que hubiera conflicto.

Después de recodificar dos de las preguntas había casi un balance de resultados en las etapas de intolerancia a tolerancia y aceptación.

Etapas 4

- 72 por ciento sintió que nunca había habido ningún signo de ruptura entre culturas que indicara cuestiones de aceptación.
- 60 por ciento sintió que todo el personal de la biblioteca era bienvenido y respetado sin importar su orientación sexual. Ésta fue la pregunta número 34 de la encuesta.
- La pregunta número 12 discute la cuestión de los líderes que son modelos de expresiones empáticas. Sólo 5.3 por ciento expresó que ellos sentían que los líderes de sus bibliotecas mostraban esta práctica. Los otros porcentajes cayeron en intolerancia y aceptación.

Etapas 5

- 47 por ciento sintió que no se les pidió fungir como la “voz minoritaria” del personal.
- 26.3 por ciento sintió que no había esfuerzos por parte de la administración para cambiar la percepción de que las minorías no eran cuotas (*tokens*). Ellos estaban en el personal porque eran individuos con habilidades.
- Sólo 15 por ciento de los participantes sintió que sus bibliotecas estaban en la etapa de aprecio al reconocer a la gente por lo que hacían. 20 por ciento no mostraron apreciación activamente.

Etapas 6

- 70 por ciento de los participantes sintió que sus bibliotecas estaban en la etapa de aceptación y aprecio por un clima de aprendizaje productivo para el personal.
- 45 por ciento sintió que sus supervisores asumían el papel de entrenadores, mentores y facilitadores del aprendizaje. Hubo 20 por ciento en la etapa de aprecio por el aprendizaje organizado.

Etapas 7

Ésta fue la variable más equilibrada en las etapas.

- 35.07 por ciento de los participantes sintió que sus instituciones eran tolerantes y tendían a aceptar sus bibliotecas.
- 21.07 por ciento del grupo sintió que sus bibliotecas estaban en la etapa de aprecio por la participación. Esta variable es fácilmente reconocible y no se utilizaron muchas preguntas para evaluarla.

Etapas 8

Esta variable también se distribuyó igualmente en todas las etapas. Proporciona mayores implicaciones para problemas morales y de mediocridad.

CONCLUSIÓN

Mi preocupación general es que los porcentajes son mucho más altos en las etapas de intolerancia y tolerancia debido a que éstas son las áreas en las que las cuestiones intangibles crean situaciones y problemas por las cuales las minorías no permanecen en la profesión de bibliotecario. Los porcentajes son suficientemente altos como para crear sentimientos de tensión e inquietud. 42 por ciento de los bibliotecarios sintieron que había un miedo a represalias si las minorías expresaban su opinión.

El consenso general es que los bibliotecarios académicos pertenecientes a una minoría no obtienen el apoyo que necesitan para trabajar en sus bibliotecas/lugares de trabajo. Evaluar y hacer un diagnóstico antes de la integración de las iniciativas de diversidad son tareas de monumental importancia. Este instrumento establece una línea de base para el crecimiento y desarrollo en la biblioteca académica, y es esencial para el proceso de planeación estratégica.

Los participantes en la encuesta sugirieron acortar el tamaño del instrumento de preguntas por cuestiones de tiempo. Los participantes recomendaron que la escala de Likert debe ser más flexible en vez de tener sólo un rango de 4 a 1 en la escala.

Los resultados fueron fáciles de diagnosticar con una representación diversa de bibliotecarios académicos. La preocupación ahora es ver si el instrumento de encuesta será capaz de evaluar y determinar etapas para cada variable dentro de una institución académica.

La satisfacción en el trabajo docente de los contadores negros

*Joyce A. Strawser**

*James C. Flagg***

*Sarah A. Holmes***

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CAMBIO DE EMPLEO

Maslow¹ afirma que los motivos humanos surgen para satisfacer secuencialmente una jerarquía de cinco necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de logro y autoestima y de autorrealización. Los individuos desarrollan sus opiniones en relación tanto con la importancia de estas variadas necesidades como con el grado en el que perciben que los diferentes aspectos de sus vidas deberían y de hecho satisfacen estas necesidades adecuadamente. Por ejemplo, en un ambiente de trabajo, los individuos desarrollan actitudes relacionadas con sus tareas, y que se basan en sus percepciones de la presencia o ausencia de características laborales evaluadas positivamente que tienen que ver con necesidades específicas. Así, la satisfacción laboral de una persona puede estar basada en las expectativas de ese individuo, relacionadas con una necesidad real de obtener satisfacción en su puesto de trabajo.

* Seton Hill University.

** Texas A&M University. Correo electrónico: <j.flagg@tamu.edu>. Los autores desean agradecer a Robert Strawser el uso que hicieron de sus datos de 1971.

¹ A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, no. 50 (1943): 370-396; ídem, *Motivation and Personality* (Nueva York: Harper and Row, 1954).

Salancik y Pfeffer² sugieren que mientras algunas necesidades son instintivas y permanecen invariables, otras son aprendidas y pueden ser diferentes como respuesta a un ambiente cambiante. Estas necesidades pueden considerarse como formas empleadas por los individuos para organizar su pensamiento en lo que se refiere a su ambiente de trabajo. Si bien numerosas variables del ambiente académico, algunas o quizá todas, no existían hace una generación, producen hoy un impacto en quien enseña contabilidad. Por ejemplo, presiones en público para incrementar las cargas docentes, presiones estudiantiles para inflar calificaciones, fuerzas externas para incorporar y expandir exponencialmente la información de las bases de datos en la matrícula de contaduría, exigencias institucionales para producir investigaciones publicables, requerimientos legales para aceptar una mayor diversidad de razas dentro del profesorado y la profesión, y presiones fiscales que implican cada vez mayores restricciones presupuestales, todo lo cual se combina para crear una atmósfera en la que los académicos pueden sentirse cada vez más frustrados, resentidos e incluso más temerosos que en el pasado. Las reacciones a tales estímulos del ambiente pueden afectar las actitudes de un individuo por lo que toca a su posición dentro de la comunidad académica.

Este artículo se basa y emplea datos de un estudio sobre profesores de contabilidad, dirigido por Carpenter y Strawser,³ y se refiere a percepciones relacionadas con características laborales específicas. Empleando la metodología de Carpenter y Strawser, examinamos datos de 1994 para determinar si las características personales, tales como raza (negro en oposición a no negro) y género, están asociadas con las diferencias mostradas en cuanto a necesidades de satisfacción. También analizamos si menores niveles de satisfacción laboral prevén un comportamiento hacia un cambio de empleo entre los académicos encuestados (negro en oposición a no negro) para el periodo 1994-1997.

El análisis cruzado de las percepciones actuales de los contadores académicos indica que mientras no existen diferencias importantes

² G.R. Salancik y P. Pfeffer, "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes", *Administrative Science Quarterly*, no. 22 (septiembre de 1977): 427-456.

³ C.G. Carpenter y Robert H. Strawser, "A Study of the Job Satisfaction of Academic Accountants", *The Accounting Review*, no. 46 (julio de 1971): 509-518. Los datos netos del estudio de 1971 nos los proporcionó Robert H. Strawser de la Texas A&M University.

en cuanto a la falta de armonía laboral (insatisfacción resultante de expectativas no cumplidas) entre género y raciales, los negros y los varones esperan recibir, y de hecho obtienen, mayor satisfacción de sus necesidades en su trabajo que sus contrapartes no negros o mujeres. Independientemente del género o la raza, la falta de armonía laboral reportada se asocia con un comportamiento consecuente con un cambio de empleo.

El resto del estudio está organizado de la siguiente forma: la sección inicial revisa la bibliografía relevante y discute los problemas de investigación que aborda el artículo; la segunda proporciona detalles de nuestro diseño de investigación y describe el cuestionario de satisfacción de necesidades de Carpenter y Strawser, que duplica este estudio; la sección que sigue presenta un análisis de los resultados, y la sección final reconoce las limitaciones del estudio, ofrece conclusiones y considera las implicaciones de los hallazgos para los profesores de contabilidad.

ANTECEDENTES

¿Difieren los académicos de hoy, que tienen características personales diferentes (género, raza/antecedentes étnicos) en cuanto a su nivel de satisfacción en relación con el trabajo? ¿Los niveles de menor satisfacción en el trabajo son indicio de un comportamiento que anuncia un cambio de empleo? Éstas son las principales interrogantes que examina esta investigación.

Análisis cruzado sobre actitudes

Observaremos si existen diferencias entre los subconjuntos de la muestra, y nos concentraremos específicamente en raza y género.

Raza. En 1969, citando la falta de diversidad en la profesión como uno de los problemas más graves que enfrentan los contadores, el consejo del Instituto Estadunidense de Contadores Públicos Certificados (American Institute of Certified Public Accountants, AICPA)

promulgó una resolución que instituía la meta de “integrar la profesión de la contaduría de hecho y también como ideal”.⁴ Desde ese entonces, varios estudiosos han evaluado el éxito de la meta con base en la medida en que los negros se han integrado a la práctica contable.⁵

En 1988, la Sociedad de Contadores Públicos Certificados del Estado de Nueva York (New York State Society of Certified Public Accountants, NYSSCPA) estableció una agrupación nacional para estudiar la condición actual de los negros en la profesión de la contaduría. Esta agrupación comparó los datos obtenidos en 1989 con datos similares reunidos en 1975 y concluyó que el número de contadores negros que trabajaban como docentes había disminuido, tanto en números absolutos como, aún más importante, en proporción. En 1975, 13 por ciento (27 de 214) de quienes respondieron eran académicos; pero hacia 1989 ese porcentaje había bajado a sólo 4 por ciento (24 de 601). Durante el mismo periodo, el porcentaje de negros entre los contadores públicos certificados que tenían el grado de doctor había disminuido de 3 a 2 por ciento.⁶ Aparentemente no hubo cambios inmediatos durante el año académico 1993-1994: los negros con doctorado tenían sólo 3 por ciento de los grados doctorales conferidos en el área mercantil.⁷ En 1994 había 77 (2 por ciento) negros que tenían cargos de definitividad en los cuerpos docentes de contabilidad,

⁴ NYSSCPA-Special Advisory Task Force, *Report on the Status of Blacks in the CPA Profession* (Nueva York: NYSSCPA, 1990), 52.

⁵ B.N. Mitchell, “The Black Minority in the CPA Profession”, *Journal of Accountancy*, no. 128 (octubre de 1969): 41-48; ídem, “The Status of the Black CPA. An Update”, *Journal of Accountancy*, no. 141 (mayo de 1976): 52-58; B.N. Mitchell y V.L. Flintall, “The Status of the Black CPA: Twenty Year Update”, *Journal of Accountancy*, no. 170 (agosto de 1990): 59-69; J. Cramer y Robert H. Strawser, “Recruiting Professional Accountants from Minority Groups”, *The New York Certified Public Accountant*, no. 40 (octubre de 1970): 797-802; J.W. Slocum, Jr. y Robert H. Strawser, “Racial Differences in Job Attitudes”, *Journal of Applied Psychology*, no. 56 (1972): 28-32; S.H. Collins, “Blacks in the Profession”, *Journal of Accountancy*, no. 165 (febrero de 1988), 38-44; K.L. Paige, “Integration of Blacks in the Accounting Profession: A Framework for the ‘90s”, *CPA Journal*, no. 61 (septiembre de 1991): 14-26; T.D. Hammond, “Some Considerations in Attracting and Retaining African-American Doctoral Candidates in Accounting”, *Issues in Accounting Education*, no. 10 (primavera de 1995): 143-158; T.D. Hammond y D.W. Streeter, “Overcoming Barriers: Early African-American Certified Public Accountants”, *Accounting, Organizations and Society* 19, no. 3 (1995): 271-288.

⁶ NYSSCPA-Special Advisory Task Force, *Report on the Status...*

⁷ U.S. Department of Education, *National Center for Education Statistics, Digest of Education Statistics* (Washington, D.C.: National Center for Education Statistics, Office of Educational Research and Improvement, 1996).

de un total de 4 414 profesores. En 1998, la filas crecieron hasta 92 y representaron un incremento de 20 por ciento en número, pero siguieron siendo un 2 por ciento del total de los profesores de contabilidad.

Históricamente, el fracaso para atraer cifras importantes de negros hacia las profesiones y las áreas de negocios se atribuía a causas económicas y sociales, problemas educativos y de entorno, falta de modelos de desempeño y la insuficiencia de oportunidades.⁸ Los teóricos liberales y quienes hablan de estructura de clase afirman que debido a una discriminación histórica, las minorías, en general, tienen baja representación en casi todas las facetas de nuestra sociedad, incluyendo las instituciones académicas (tanto en cuerpos docentes como en puestos administrativos).⁹ Los conservadores y teóricos del capital humano (como Farley) se apresurarían a contradecir esto y sostendrían que se requiere una inversión significativa en tiempo, dinero y capacitación antes de avanzar en la escalera corporativa (por ejemplo, como socio o presidente), así como recibir un grado doctoral, publicar en revistas especializadas y lograr ser promovido a definitivo.¹⁰ En esencia, las minorías no se han movido en la escala porque no han estado en el juego el suficiente tiempo ni en números suficientes como para alcanzar masivamente las etapas determinantes.

Varios estudios han concluido que las minorías, los negros en particular, están sometidos a un racismo estructural más que a actitudes negativas pasajeras, y que tal situación disminuye sus oportunidades de empleo y avance.¹¹ El que se vean hasta cierto punto liberados de estas fuerzas estructurales requiere con frecuencia del paso del tiempo, por una parte, e intervención gubernamental, por

⁸ Mitchell, "The Black Minority...".

⁹ J. Jacobs, "Woman's Entry into Management: Trends in Earnings, Authority, and Values among Salaried Managers", *Administrative Science Quarterly* (junio de 1992): 282-301; D. Tomaskovic-Devey, *Gender and Racial Inequality at Work: The Sources and Consequences of Job Segregation*, Cornell Studies in Industrial Labor Relations no. 27 (ILR Press, 1993); B. Reskin y C. Ross, "Jobs, Authority and Earning among Managers: The Continuing Significance of Sex", *Work and Occupations* 19, no. 4 (1992): 342-365; G. McGuire y B. Reskin, "Authority Hierarchies at Work: The Impact of Race and Sex", *Gender and Society* (1993): 487-506.

¹⁰ J.E. Farley, "Disproportionate Black and Hispanic Unemployment in U.S. Metropolitan Areas: The Roles of Racial Inequality, Segregation and Discrimination in Male Joblessness", *American Journal of Economics & Sociology* 46, no. 2 (1987): 129-150.

¹¹ Hammond y Streeter, "Overcoming Barriers..."; Hammond, "Some Considerations..."; J. H. Greenhous, S. Parasuraman y W.M. Wormley, "Effects on Race on Organizational Experiences,

la otra. Se han realizado esfuerzos considerables para apuntalar la teoría del capital humano (por ejemplo, Acción Afirmativa; el gobierno reservó programas y becas para las minorías, incluyendo el programa de KPMG, LLP* de becas de doctorado) con lo cual se acerca cada vez más a las minorías a la línea del éxito corporativo y académico. Este estudio no intentará determinar si la discriminación estructural o la falta de tiempo para situarse en esas categorías es la raíz que explica la baja representación de las minorías en los negocios y la academia. En lugar de eso nos enfocaremos en los niveles de satisfacción del pequeño número de profesores de contabilidad negros que ya han traspasado las barreras de entrada para convertirse en parte del cuerpo docente. Creemos que una de las formas para incrementar el número de docentes de contaduría negros es intensificar los niveles de satisfacción y éxito de los que ya forman parte de la academia: los modelos a seguir.

Aunque los profesionistas de la contabilidad tienen interés en atraer y retener a las minorías,¹² sabemos poco acerca del éxito de ese esfuerzo en relación con los docentes de la contaduría. Al examinar la satisfacción en el trabajo del cuerpo docente definitivo y compararla con la que informan sus colegas no negros, nuestro estudio suministra una valiosa perspectiva sobre el progreso que se ha hecho al integrar negros en la academia, y proporciona algunos indicadores sobre las áreas en las que se requiere atención adicional.

Género. También investigamos aquí si la satisfacción en el trabajo de los académicos de la contaduría difiere en función del género. Mientras que los investigadores sobre contabilidad han examinado las diferencias de género en cuanto a la satisfacción en el trabajo, la mayoría de estas investigaciones se han confinado al ambiente de la con-

Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”, *Academy of Management Journal* no. 33 (marzo de 1990): 64-86; T.H. Cox y S.M. Nkomo, “A Race and Gender-Group Analysis of the Early Career Experience of the MBAs”, *Work and Occupations* 18, no. 4 (1991): 431-446; R.A. Smith, “Race, Income and Authority at Work: A Cross-Temporal Analysis of Black and White Men 1972-1994”, *Social Problems* 44, no. 1 (1997): 19-37.

* KPMG, LLP es la firma de contadores estadounidense filial de KPMG International (n. de la ed.).

¹² KPMG 1993; AICPA, *Minority Recruitment and Equal Opportunity Committee: The First Decade* (Nueva York: AICPA, 1980).

taduría pública.¹³ Además, los estudios que han abordado específicamente el impacto causado según el género en la satisfacción en el trabajo de miembros del cuerpo docente en general (no académicos de contabilidad) han proporcionado resultados poco claros.¹⁴ Varios estudios sobre profesores universitarios apoyan la conclusión de que las docentes mujeres experimentan menos satisfacción en el trabajo en general que sus colegas varones.¹⁵ Sin embargo, otros investigadores no han encontrado diferencias importantes relacionadas con el género en cuanto a satisfacción en general.¹⁶

Una posible explicación de las inconsistencias de estos hallazgos podría ser que fueron efectuados en departamentos o universidades que tenían proporciones discrepantes de mujeres y hombres entre los miembros del cuerpo docente. Los estudios sobre diferencias de género en cuanto a satisfacción han indicado que las profesoras tienden a sentirse menos satisfechas en ambientes dominados por varones.¹⁷ Puesto que la mayoría de los miembros del cuerpo docente son varones, re-

¹³ W. Wescott y R. Seiler, *Women in the Accounting Profession* (Nueva York: Marcus Weiner, 1986); C.M. Pillsbury, L. Capozzoli y A. Ciampa, "A Synthesis of Research Studies Regarding the Upward Mobility of Women in Public Accounting", *Accounting Horizons*, no. 3 (marzo de 1989): 63-70; C. Lehman, "«Herstory» in Accounting: The First Eighty Years", *Accounting, Organizations and Society* 17, nos. 3-4 (1992): 261-285; K.M. Collins, "Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A Study of Gender Differences", *Accounting Horizons*, no. 7 (marzo de 1993): 29-38; S.A Reed, S.H. Kratchman y Robert H. Strawser, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of U.S. Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, no. 7 (1994): 31-58.

¹⁴ M.W. Tack y C.L. Patitu, *Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril*, *ASHE-ERIC Higher Education Report no. 4* (Washington, D.C.: The George Washington University, School of Education and Human Development, 1992), 35.

¹⁵ C. Hollon y G. Gemmill, "A Comparison of Female and Male Professors on Participation in Decision Making, Job-Related Tension, Job Involvement, and Job Satisfaction", *Educational Administration Quarterly*, no. 12 (1976): 80-93; L. Winkler, "Job Satisfaction of University Faculty in the U.S.", disertación doctoral, University of Kansas; J.R. Wissman, "Job Satisfaction in a Divided Academy", *Journal of the National Association of Women Deans, Administrators, and Counselors* 51, no. 4 (1988): 39-43; C.A. Ethington, J.C. Smart y M.L. Zeltmann, "Institutional and Departmental Satisfaction of Women Faculty", *Research in Higher Education* 30, no. 3 (1989): 261-271.

¹⁶ D.B. Smith y W.T. Plant, "Sex Differences in the Job Satisfaction of University Professors", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (abril de 1982): 249-251; R. Wolfson, "Job Satisfaction of Industrial Arts/Technology Teacher Education Faculty in the U.S.", disertación doctoral, Ohio State University.

¹⁷ M.D. Hill, "Faculty Sex Composition and Job Satisfaction of Academic Women", *International Journal of Women's Studies*, no. 1 (1984): 179; Wissman, "Job Satisfaction...", 41.

sulta de particular interés examinar aquí a las docentes de contabilidad mujeres.

Las mujeres son relativamente nuevas en el mundo académico de la contaduría. En 1988, los académicos contadores varones estaban distribuidos equitativamente entre los rangos de profesores definitivos titulares, asociados y auxiliares. En contraste, las académicas pertenecían al rango de auxiliar o inferior (es decir, como instructoras o lectoras), con menos de 25 por ciento en los rangos de asociada o definitiva. Además, las mujeres sólo estaban representadas nominalmente tanto en posiciones académicas y administrativas como en cargos de liderazgo nacional en las organizaciones profesionales relacionadas con la contabilidad.¹⁸ Carolfi, Pillsbury y Hasselback informaron que, en 1993, más de 69 por ciento de las escuelas encuestadas no tenían más que un solo miembro femenino en el cuerpo docente de contabilidad, y 37 por ciento no contaba con ninguna mujer en el cuerpo docente.¹⁹ Algunos investigadores han demostrado que las académicas contadoras tienen significativamente menos posibilidades de ser promovidas que sus colegas varones.²⁰ Y un estudio más reciente a cargo de A.B. Collins, Parrish y D.L. Collins indica que en tanto que el género ya no puede asociarse con resultados de definitividad entre los docentes de la contabilidad, es mucho menos probable que las instituciones que otorgan doctorados empleen a contadoras que trabajan por primera vez.²¹ En este estudio evaluamos con mayor profundidad la satisfacción relativa de las mujeres académicas, y contrastamos su necesidad de satisfacción con la que reportan sus colegas varones.

¹⁸ C.T. Norgaard, "A Status Report on Academic Women Accountants", *Issues in Accounting Education*, no. 4 (primavera de 1989): 11-28.

¹⁹ I. Carolfi, C.M. Pillsbury y J.R. Hasselback, "Gender Hiring Patterns in Accounting Academia", *Journal of Education for Business* (enero-febrero de 1996): 151-156.

²⁰ D.V. Saftner, "The Promotion of Academic Accountants", *Journal of Accounting Education*, no. 6 (primavera de 1988): 55-66; P.D. Dwyer, "Gender Differences in the Scholarly Activities of Accounting Academics: An Empirical Investigation", *Issues in Accounting Education* no. 9 (otoño de 1994): 231-246.

²¹ A.B. Collins, B.K. Parrish y D.L. Collins, "Gender and the Tenure Track: Some Survey Evidence", *Issues in Accounting Education* no. 13 (mayo de 1998): 277-299.

Cambio de empleo: una consecuencia del descontento laboral

Investigaciones previas sobre la satisfacción de los empleados en el trabajo han confirmado consistentemente que el descontento en el trabajo produce menor satisfacción laboral, disminuye el compromiso organizacional y provoca, en última instancia, mayores intenciones de cambiar de empleo, tanto en organizaciones²² como en la contabilidad profesional.²³ Ameen y otros autores hicieron estudios similares sobre docentes de contabilidad que no tenían la definitividad y concluyeron que tanto la satisfacción como la inseguridad en el trabajo estaban directamente relacionadas con la intención de cambiar de empleo; sin embargo, hay que relacionar una limitación importante con toda conclusión obtenida a partir de esta línea de trabajo: los mismos investigadores notaron que las intenciones de cambiar de empleo pueden no reflejar los resultados reales. El presente estudio llena este vacío al explorar la relación entre el hecho de aceptar un esta-

²² J.L. Koch y R.M. Steers, "Job Attachment, Satisfaction, and Turnover among Public Sector Employees", *Journal of Vocational Behavior*, no. 24 (febrero de 1978): 119-128; W.H. Mobley, S.O. Horner y A.T. Hollingsworth, "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, no. 63 (agosto de 1978): 408-414; H.J. Arnold y D.C. Feldman, "A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (junio de 1982): 350-360; C.E. Michaels y P.E. Spector, "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model", *Journal of Applied Psychology*, no. 67 (febrero de 1982): 53-59; T.W. Lee y R.T. Mowday, "Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover", *Academy of Management Journal* (diciembre de 1987): 721-743.

²³ A. Harrell y M.J. Stahl, "McClelland's Trichotomy of Needs Theory and the Job Satisfaction and Work Performance of CPA Firm Professionals", *Accounting, Organizations and Society* 9, nos. 3-4 (1984): 241-252; A. Harrell, "A Longitudinal Examination of Large CPA Firm Auditor's Personnel Turnover", *Advances in Accounting* no. 8 (1990): 233-246; R.H. Rasch y A. Harrell, "The Impact of Personal Characteristics on the Turnover Behavior of Accounting Professionals", *Auditing: A Journal of Practice and Theory* no. 9 (primavera de 1990): 90-102; K. Snead y A. Harrell, "Impacts of Psychological Factors on the Job Satisfaction of Seniors Auditors", *Behavioral Research in Accounting* no. 3 (1991): 85-96. La mayoría de los estudios relacionados con las carreras de los académicos de la contabilidad están dirigidos a medir la productividad de las publicaciones (como R.W. Rouse y R.A. Shockley, "Setting Realistic Expectations for Publishing in Leading Accounting Research Journals", *Journal of Accounting Education* no. 2 [otoño de 1984]: 43-52; L.D. Brown y J.C. Gardner, "Applying Citation Analysis to Evaluate the Research Contributions of Accounting Faculty and Doctoral Programs", *The Accounting Review* no. 60 [abril de 1985]: 262-277; F.A. Jacobs, A.L. Hartgraves y L.H. Beard, "Publication Productivity of Doctoral alumni: A Time Adjusted Model", *The Accounting Review*, no. 61 [abril de 1986]: 179-187; Dwyer, "Gender Differences..."; C.A. Streuly y C.L. Maranto,

do de insatisfacción en el trabajo y las acciones reales que se lleven a cabo para cambiar de empleo.²⁴

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Sujetos

Se encuestó a tres grupos de académicos para preparar las preguntas de la investigación identificadas antes. En primer lugar, para repetir el estudio de Carpenter y Strawser con docentes actuales se tomó una muestra sistemática de 414 académicos de contabilidad con base en la lista de departamentos de contabilidad de las instituciones nacionales incluidas en el Directorio de Contadores Académicos (*Accounting Faculty Directory*, AFD). Cada décimo miembro definitivo del cuerpo docente que tuviera un posgrado académico, quedaba incluido en la muestra.²⁵

Se recibieron 222 respuestas utilizables de los docentes encuestados, lo que representa una tasa de respuesta de 53.6 por ciento. La sección A del cuadro 1 proporciona una comparación de nuestra muestra de quienes respondieron y la población de docentes con

“Accounting Faculty Research Productivity and Citations: Are There Gender Differences?”, *Issues in Accounting Education*, no. 9 [otoño de 1994]: 247-258), las tasas de promoción (Safner, “The Promotion...”; J.J. Schultz, J.A. Meade e I. Khurana, “The Changing Roles of Teaching, Research, and Service in the Promotion and Tenure Decisions for Accounting Faculty”, *Issues in Accounting Education*, no. 4 [primavera de 1989]: 109-119), sus actividades profesionales (C.T. Cox, K.M. Boze y L. Schwendig, “Academic Accountants: A Study of Faculty Characteristics and Career Activities”, *Journal of Accounting Education*, no. 5 [primavera de 1987]: 59-76) y la condición de las docentes de la contabilidad (Norgaard, “A Status Report...”).

²⁴ E.C. Ameen, C. Jackson, W.R. Pasework y J.R. Strawser, “An Empirical Investigation of the Antecedents and Consequences of Job Insecurity on the Turnover Intentions of Academic Accountants”, *Issues in Accounting Education*, no. 10 (primavera de 1995): 65-82.

²⁵ Tanto docentes como contadores que ejercen funcionaron como sujetos para el estudio de Carpenter y Strawser (“A Study of the Job...”, 1971). Las muestras al azar de doscientos académicos y profesionales que ejercen se extrajeron de los directorios de membresía de la Asociación de Contadores de Estados Unidos (American Accounting Association, AAA) y el AICPA, respectivamente. Las tasas de respuesta fueron relativamente altas, con respuestas útiles por parte de 82 por ciento de los docentes y de 65.5 por ciento de quienes ejercen. En tanto que el análisis se enfocó primordialmente en la satisfacción en el trabajo por parte de los académicos, las respuestas de quienes ejercen proporcionaron una base para comparar a los dos grupos.

definitividad y posgrado paralelamente con las dimensiones de género, raza, rango y afiliación universitaria.²⁶

CUADRO 1
COMPARACIÓN ENTRE QUIENES RESPONDIERON Y LA POBLACIÓN

<i>Sección A: Académicos de contabilidad</i>	<i>Población</i>		<i>Muestra</i>		<i>Respondieron</i>	
	<i>1994</i>		<i>1994</i>		<i>1994</i>	
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>
<i>Total</i>	4 144	100.0	414	100.0	222	100.0
<i>Género</i>						
Hombres	3 373	81.4	348	84.1	187	84.2
Mujeres	771	18.6	66	15.9	35	15.8
<i>Raza</i>						
No negros*	4 070	98.2	408	98.6	218	98.2
Negros	74	1.8	6	1.4	4	1.8
<i>Rango</i>						
Jefatura	474	11.4	47	11.4	32	14.4
Profesor	1 276	30.8	134	32.4	76	34.3
Asociado	1 197	28.9	126	30.4	54	24.3
Auxiliar	1 197	28.9	107	25.8	60	27.0
<i>Institución</i>						
Investigación	1 124	27.2	125	30.2	62	27.9
Otorga doctorados	1 180	28.4	111	26.8	60	27.1
Otra	1 840	44.4	178	43.0	100	45.0

²⁶ Para propósitos de comparar a quienes respondieron con la población, empleamos la clasificación Carnegie del empleador en el grupo de quienes respondieron (The Carnegie Council on Policy Studies in Higher Education —CCPSHE—, *A Classification of Institutions of Higher Education: A Report of the CCPSHE* [Berkeley, Calif.: Carnegie Council, 1976]). Este sistema de clasificación divide todas las instituciones educativas en nueve categorías precisas dependiendo de si la institución era considerada como universidad de investigación (dos niveles distintos), que otorga doctorados (dos niveles distintos), universidad o *college* integral (dos niveles distintos), *college* de artes liberales (dos niveles distintos) o una institución especial. Las instituciones se agruparon en tres categorías: el grupo 1 incluía a las clasificadas como “universidades de investigación I” y “universidades de investigación II”; el grupo 2, “universidades que otorgan doctorados I” y “universidades que otorgan doctorados II”, e “instituciones especiales”; el grupo 3, instituciones que incluían las cuatro categorías restantes identificadas por la Fundación.

CUADRO 1
(continuación)

<i>Sección B:</i> <i>Género</i>	<i>Población</i> <i>1994</i>				<i>Mujeres que res-</i> <i>pondieron en 1994</i>	
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Núm.</i>	<i>%</i>
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>		
<i>Total</i>	3 373	100.0	771	100.0	398	100.0
<i>Raza</i>						
No negros*	3 331	98.7	739	95.8	379	95.2
Negros	42	1.3	32	4.2	19	4.8
<i>Rango</i>						
Jefatura	409	12.1	65	8.4	35	8.8
Profesor	1 172	34.7	104	13.5	53	13.3
Asociado	963	28.6	234	30.4	134	33.7
Auxiliar	829	24.6	368	47.7	176	44.2
<i>Institución</i>						
Investigación	942	27.9	182	23.6	87	21.9
Otorga doctorados	973	28.9	207	26.9	120	30.1
Otra	1 458	43.2	382	49.5	191	48.0
<i>Sección C:</i> <i>Raza</i>	<i>Población</i> <i>1994</i>				<i>Negros que respon-</i> <i>dieron en 1994</i>	
	<i>No negros</i>		<i>Negros</i>		<i>Núm.</i>	<i>%</i>
	<i>Núm.</i>	<i>%</i>	<i>Núm.</i>	<i>%</i>		
<i>Total</i>	4 070	100.0	74	100.0	46	100.0
<i>Género</i>						
Hombres	3 331	81.8	42	56.8	27	58.7
Mujeres	739	18.2	32	43.2	19	41.3
<i>Rango</i>						
Jefatura	459	11.3	15	20.3	8	17.4
Profesor	1 263	31.0	13	17.6	7	15.2
Asociado	1 168	28.7	29	39.2	20	43.5
Auxiliar	1 180	29.0	17	22.9	11	23.9

CUADRO 1
(*continuación*)

<i>Institución</i>						
Investigación	1 103	27.1	21	28.4	15	32.6
Otorga doctorados	1 168	28.7	12	16.2	10	21.8
Otra	1 799	44.2	41	55.4	21	45.6

* La categoría de no negros incluye todos los antecedentes raciales/étnicos que no son negros. Como nuestro cuestionario no pedía que se identificaran específicamente los antecedentes raciales o étnicos, no podemos proporcionar información confiable detallada acerca de las diversas razas incluidas en la categoría de no negro.

NOTA: Las pruebas de idoneidad de la χ^2 se usaron para probar la hipótesis nula de que quienes respondieron el estudio fueron elegidos al azar con base en las poblaciones de interés. Estas hipótesis no fueron rechazadas por ninguna de las dimensiones comparadas.

En la fase cruzada de nuestra investigación, complementamos nuestra muestra sistemática de docentes encuestando la totalidad de las poblaciones de académicos negros y mujeres. Las académicas de la contabilidad fueron identificadas mediante el uso del AFD. Incluimos a todas las docentes titulares que tenían grado de doctorado y que eran mujeres según el primer nombre que aparecía en el directorio. Como el cuestionario que empleamos pide a cada sujeto que indique su género, pudimos eliminar todo error fincado en nombres que son neutros en cuanto a género. Los académicos negros fueron identificados por medio de listas proporcionadas por la Asociación Nacional de Contadores Negros (National Association of Black Accountants, NABA) y el AICPA.²⁷ Revisamos después ambas listas y eliminamos a todos los profesores que habían sido previamente elegidos en nuestra muestra sistemática.

Nuestra tabulación indicó que 771 mujeres tenían actualmente la titularidad en el cuerpo docente de contabilidad. En total, se recibieron 398 respuestas utilizables de las académicas mujeres, una tasa de respuesta de 51.6 por ciento. Para determinar el éxito obtenido al conseguir a quienes respondieron a la encuesta que reflejaran

²⁷ Quisiéramos manifestar nuestro agradecimiento especial a Bert Mitchell, de Mitchell, Titus & Co. CPA, por habernos proporcionado una lista de los contadores públicos certificados negros.

esta población, comparamos a éstos con la población de mujeres del cuerpo docente que tenían la definitividad, con la raza, el rango y la clasificación universitaria. La sección B del cuadro 1 proporciona estos resultados.

Determinamos que en 1994, 77 negros con doctorado tenían definitividad en las universidades estadounidenses. Se envió la encuesta a 74 de esos individuos (no pudimos determinar la adscripción actual de tres profesores negros). Se recibieron 46 cuestionarios utilizables de este grupo, lo que da una tasa de respuesta del 62.2 por ciento. Para probar la representatividad de este grupo, los comparamos con la población de doctores negros con base en los siguientes aspectos: género, rango y clasificación universitaria que les otorgó el empleador actual. La sección C del cuadro 1 muestra los resultados de esta comparación.

Las pruebas de χ^2 sobre idoneidad se usaron para probar la hipótesis nula de que los tres grupos de quienes respondieron incluidos en el estudio fueron elegidos al azar a partir de las poblaciones de interés. Ninguna de las hipótesis con las cuales se compararon los grupos fue rechazada. Así, parece que quienes respondieron son representativos de las poblaciones de interés, de acuerdo con las dimensiones mencionadas arriba.

Medidas

Satisfacción de necesidades. La satisfacción de necesidades en el lugar de trabajo se midió usando el instrumento empleado por Carpenter y Strawser, una versión modificada del Cuestionario de Porter sobre satisfacción de necesidades. Dicho cuestionario está basado en el ordenamiento sobre necesidades humanas teorizado por Maslow, para quien las necesidades humanas forman la siguiente jerarquía en orden ascendente a partir de la más baja hasta la de mayor predominio:

- fisiológicas (comida, vestido, refugio, sexo);
- de seguridad (protección física);
- sociales (oportunidad de desarrollar asociaciones cercanas con otras personas);

- de autoestima (prestigio recibido dentro y fuera de la organización);
- de autorrealización (oportunidad para la autosatisfacción y la realización a través del crecimiento personal y el desarrollo).²⁸

Las especificaciones de necesidad incluidas en el cuestionario de Porter se desvían de la clasificación de Maslow de dos maneras. La primera es que las necesidades fisiológicas no fueron incluidas en el cuestionario porque se suponía que esas necesidades estaban adecuadamente satisfechas, de modo que cualquier pregunta al respecto sería irrelevante. La segunda es que Porter insertaba una categoría adicional (necesidades de autonomía) entre las de autoestima y autorrealización reconocidas por Maslow, e incorporaba una especificación final, la compensación, la cual relacionaba dos categorías de necesidad de Maslow: necesidades de seguridad y de autoestima.

El instrumento específico de Porter empleado por Carpenter y Strawser constaba de trece especificaciones individuales no relacionadas, que fueron diseñadas para medir seis categorías básicas de necesidad: seguridad, sociales, de autoestima, de autonomía, de autorrealización y de compensación. Las especificaciones relacionadas con las necesidades y las categorías de necesidades básicas que las abarcan están representadas en el cuadro 2.

Los sujetos dieron tres respuestas para cada una de las trece especificaciones de necesidad. Se les pidió que respondieran las siguientes preguntas usando una escala de siete puntos desde un mínimo (1 = ninguno) hasta un máximo (7 = cantidad máxima):

- 1) ¿Qué tanto de esta característica tiene actualmente relación con su puesto?
- 2) ¿Qué tanto de esta característica cree usted que debería tener relación con su puesto?
- 3) ¿Qué tan importante es esta característica para usted?

Una medida de la deficiencia de necesidad percibida para cada especificación de necesidad se obtuvo sustrayendo la respuesta numérica

²⁸ Maslow, "A Theory of Human Motivation"; *Motivation...*

CUADRO 2

CUESTIONARIO DE CATEGORÍAS DE NECESIDAD Y ESPECIFICACIONES
INDIVIDUALES RELACIONADAS CON LAS NECESIDADES

Necesidad de seguridad

La sensación de seguridad en mi puesto:

Necesidades sociales

La oportunidad de ayudar a otras personas en mi posición:

La oportunidad para desarrollar asociaciones cercanas y amistades en mi posición:

Necesidades de autoestima

La sensación de autoestima que obtengo de mi puesto:

El prestigio de mi puesto dentro de la institución (esto es, la consideración que recibo de otros en la institución):

El prestigio de mi puesto fuera de la institución (esto es, la consideración que recibo de otros que no pertenecen a la institución):

Necesidades de autonomía

La oportunidad de tener ideas y acciones independientes en mi puesto:

La autoridad relacionada con mi puesto:

La oportunidad, en mi puesto, de participar en la conformación de objetivos:

Necesidades de autorrealización

La oportunidad para la superación personal y el desarrollo en mi puesto:

La sensación de autorrealización que se obtiene de mi puesto (esto es, la sensación de ser capaz de emplear las capacidades particulares y de realizar las potencialidades propias):

La sensación de logros valiosos en mi puesto:

Categorías no específicas

La compensación para mi puesto:

a la pregunta 1) de la respuesta numérica a la respuesta 2). Los valores “agrupados” para cada una de las categorías de necesidades básicas se calcularon como la media de las respuestas a las especificaciones individuales relacionadas con las necesidades que conforman esa cate-

goría particular. De este modo construimos medidas de satisfacción real, satisfacción ideal y deficiencia de satisfacción para cada categoría de necesidad.

Estatus de definitividad. Clasificamos a quienes respondieron como definitivos o no con base en el rango suministrado en el instrumento de encuesta. Específicamente, se supuso que todos los profesores auxiliares no entraban en esa categoría; y a todos los asociados, profesores de tiempo completo y catedráticos (*chair*) se les consideró como definitivos.²⁹

Cambio de empleo. Rastreamos a todos los que nos respondieron en cuanto a asegurarnos si habían sido incluidos en el AFD de 1997 para corroborar su adscripción actual. Supusimos que los individuos que ya no pertenecían a la institución anotada en nuestra encuesta la habían dejado y habían cambiado de trabajo.

ANÁLISIS

Análisis cruzado sobre actitudes

Para obtener una mayor comprensión sobre los niveles de satisfacción que encontramos actualmente entre los académicos, desarrollamos una serie de cuatro Análisis Multivariados de Varianza (MANOVA por sus siglas en inglés) para determinar si las necesidades de satisfacción de los académicos de contabilidad diferían en función de la raza o el género. También se usaron Análisis de Varianza (ANOVA por sus siglas en inglés) monovariantes para probar las diferencias entre los niveles reales e ideales de satisfacción de las necesidades, insatis-

²⁹ Reconocemos que nuestra clasificación de definitividad sobre la base de rango podría no ser completamente exacta. Existe la posibilidad de que algunos de quienes respondieron fueran profesores adjuntos con definitividad o profesores adjuntos de tiempo completo sin definitividad. En un intento de afinar nuestra medida usamos la información que habíamos obtenido sobre los años de servicio que quienes respondieron llevaban con su empleador para crear una clasificación alterna. Definimos cuerpo docente no definitivo como aquellos profesores auxiliares con menos de siete años de servicio con su actual empleador. Definimos cuerpo docente con definitividad como aquellos profesores adjuntos y de tiempo completo con más

facción encontrada e importancia percibida de las seis categorías de necesidades específicas. Como no se detectaron interacciones significativas entre las variables de raza y género, las comparaciones entre los niveles cruzados de estas variables pueden interpretarse de modo independiente.³⁰ Las comparaciones de la satisfacción de necesidades percibidas actualmente por raza y género se proporcionan en el cuadro 3.

CUADRO 3
PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDADES POR RAZA Y GÉNERO

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Raza</i>		<i>Género</i>	
	<i>Negros</i>	<i>No negros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
	46	564	398	212
<i>Seguridad</i>				
Real	5.11	4.86	4.72	5.18**
Ideal	5.72	5.27**	5.23	5.45*
Deficiencia ^a	(.61)	(.41)	(.51)	(.26)
Importancia	5.63	5.50	5.49	5.56
<i>Sociales</i>				
Real	5.32	5.04	5.05	5.10
Ideal	5.78	5.44**	5.45	5.47
Deficiencia	(.43)	(.39)	(.40)	(.38)
Importancia	5.55	5.34	5.38	5.30

de siete años de servicio en sus instituciones actuales. Todos los adjuntos y profesores de tiempo completo con menos de siete años de servicio (un total de 96 que respondieron) y todos los profesores auxiliares con siete o más años de servicio fueron eliminados de la muestra. Empleamos esta clasificación alternativa en nuestro análisis y encontramos sólo pequeñas diferencias en los resultados (detectamos una diferencia adicional significativa, y dos diferencias relacionadas con la importancia de necesidades específicas perdieron su significado). Las medias y diferencias sobre las que se informa en este estudio se basan en nuestra clasificación original.

³⁰ Originalmente analizamos nuestros datos cruzados (las percepciones de los maestros de contabilidad) usando un modelo que incluía el estatus de definitividad como un tercer tratamiento de la variable. No encontramos ninguna interacción significativa (incluso a un generoso 0.10 nivel de significación) entre estatus de definitividad y la raza o el género. En consecuencia, nuestros hallazgos en relación con las diferencias entre género o raza se mantienen a pesar del estatus de definitividad.

CUADRO 3
(continuación)

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Raza</i>		<i>Género</i>	
	<i>Negros</i>	<i>No negros</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Autoestima</i>				
Real	5.21	4.71**	4.68	4.87*
Ideal	5.62	5.24**	5.23	5.36
Deficiencia	(.39)	(.53)	(.55)	(.48)
Importancia	5.32	4.99*	4.99	5.08
<i>Autonomía</i>				
Real	4.75	4.40*	4.37	4.54
Ideal	5.48	5.25	5.23	5.35
Deficiencia	(.73)	(.85)	(.86)	(.81)
Importancia	5.45	5.07**	5.06	5.17
<i>Autorrealización</i>				
Real	5.23	4.99	5.00	5.04
Ideal	6.11	5.92*	5.93	5.92
Deficiencia	(.88)	(.92)	(.94)	(.88)
Importancia	6.16	5.89**	5.94	5.83*
<i>Compensación</i>				
Real	4.87	4.53*	4.53	4.60
Ideal	5.91	5.28**	5.26	5.46**
Deficiencia	(1.04)	(.75)	(.72)	(.86)
Importancia	5.72	5.19**	5.14	5.38**

^a El promedio de deficiencia de necesidad es la diferencia media entre los niveles real e ideal de esa categoría de necesidad, con ligeras desviaciones debidas al redondeo.

* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en $p=.05$

** El principal efecto de las diferencias medias es significativo en $p=.01$

CUADRO 3
(continuación)

<i>Resultados</i> <i>Sección B:</i> <i>MANOVA</i>	<i>Prueba</i> <i>de Hotelling</i>	<i>Raza</i>		<i>Prueba</i> <i>de Hotelling</i>	<i>Género</i>	
		<i>S.*</i>	<i>S.S.**</i>		<i>S.</i>	<i>S.S.</i>
Real	.037	3.68	.00	.022	2.12	.05
Ideal	.047	4.56	.00	.022	2.13	.05
Deficiencia	.015	1.43	.20	.010	.97	.45
Importancia	.024	2.36	.03	.029	2.84	.01

* Satisfacción (S).

** Satisfacción significativa (S.S.).

Raza. No hubo ninguna diferencia estadística significativa en cuanto a insatisfacción en el trabajo en relación con asuntos raciales para las categorías examinadas de necesidad específica. Los académicos negros no estaban más o menos satisfechos que sus colegas no negros. Nuestros resultados indican, sin embargo, que sí existieron diferencias significativas entre los académicos negros y no negros desde el punto de vista de las necesidades específicas tanto reales como ideales. Más aún, los académicos negros dieron un diferente nivel de importancia a la satisfacción de ciertas necesidades que sus colegas no negros.

En relación con las otras razas representadas en nuestras muestras (es decir, el grupo de no negros que respondieron), los académicos negros desplegaron mayores expectativas en lo que se refería a la satisfacción de necesidades en relación con el nivel de seguridad (5.72 contra 5.27), y las necesidades sociales (5.78 contra 5.44), de autoestima (5.62 contra 5.24) y de compensación (5.91 contra 5.28), que deberían estar asociadas con sus puestos. Es decir, generalmente esperaban más satisfacción de sus trabajos. Además, en relación con las categorías de necesidades de autonomía, autorrealización y compensación, los profesores de contabilidad negros y con definitividad daban más importancia a obtener esta satisfacción, que sus colegas no negros.

Los académicos negros también tendían a experimentar mayores niveles de satisfacción de necesidades reales en las categorías especí-

ficas consideradas en nuestro estudio; sin embargo, este mayor nivel de realización era sólo significativamente diferente por lo que se refiere a la categoría de autoestima (5.21 contra 4.71). Y como a sus mayores expectativas se sumaban mayores niveles de realización real, los académicos negros tenían el mismo nivel de insatisfacción en cuanto a necesidades que sus colegas no negros para todas las categorías de necesidad investigadas.

Nuestros resultados sugieren que los docentes de contabilidad negros se benefician psicológicamente de la oferta severamente limitada de doctorados. Los negros que superan las barreras financieras y entran en la profesión académica están muy conscientes de que son instituciones académicas blancas quienes predominantemente demandan sus servicios pues intentan, aunque no sea más que eso, reparar años de negligencia sin mala intención al contratar y retener a profesores calificados procedentes de las minorías. Los negros esperan más de su profesión y están obteniendo más pese al endurecimiento global de la demanda del mercado que busca candidatos tradicionales con doctorado.

Género. Al igual que respecto a la raza, no se encontraron diferencias en cuanto a insatisfacción en el trabajo relacionadas con el género. Sin embargo, en las mujeres se encontraron diferentes actitudes que las de sus contrapartes masculinos en lo que se refiere tanto a niveles ideales como reales de satisfacción de las necesidades, y a la importancia adjudicada a algunos de estos atributos relacionados con el trabajo. Específicamente, los varones esperaban un nivel superior de compensación en cuanto a satisfacción de necesidades (5.46 contra 5.26) y consideraban, más que las mujeres, a la satisfacción de la necesidad de compensación como algo importante (5.38 contra 5.14). Estas percepciones parecen estar de acuerdo con la realidad del mercado por lo que toca a académicos definitivos. Nuestro instrumento de encuesta solicitaba a los entrevistados que indicaran su salario anual para el año académico siguiente seleccionando con base en un variado rango de salarios. Una prueba t que compara los niveles de salarios entre hombres y mujeres que respondieron indicó que el salario medio de las mujeres académicas era significativamente más bajo que el de los docentes hombres.

Además, en relación con las académicas mujeres, en los varones se encontró un nivel significativamente superior de satisfacción real de

la necesidad de seguridad en sus trabajos (5.18 contra 4.72). Ambos géneros desplegaron reacciones similares frente a la realización de todas las demás necesidades.

El no haber encontrado diferencias significativas en cuanto a satisfacción en el trabajo por lo que se refiere al género nos sorprende un poco, dada la baja representación de mujeres entre los académicos de la contabilidad. Nuestros resultados son también inconsistentes con los hallazgos de un reciente estudio que examinaba las actitudes relacionadas con el trabajo entre los contadores practicantes: Dodd-McCue y Wright hallaron que entre los contadores varones había niveles significativamente mayores tanto de satisfacción en el trabajo como de compromiso en su actitud, y concluyeron que estas diferencias se debían a experiencias distintas en el lugar de trabajo.³¹ Una posible explicación para no haber encontrado diferencias podría ser la expresada por Hodson, quien sostiene que entre las mujeres existe igual o mayor satisfacción en el trabajo que entre los hombres pese a tener trabajos objetivamente inferiores, porque llegan a esas percepciones tras compararse con diferentes grupos (es decir, evalúan su situación en relación con la de otras mujeres y no con sus colegas varones).³² Neil y Snizek ofrecen una explicación similar y concluyen que “como consecuencia de la adaptación femenina al poder organizacional restrictivo y a la estructura de oportunidades, no se encontraron diferencias significativas en la satisfacción en el trabajo entre los empleados y las empleadas”.³³

Análisis del cambio de empleo. Una consecuencia de la insatisfacción laboral

Se usó una serie de cuatro MANOVAS que incluía estatus de definitividad y comportamiento hacia un cambio de empleo como factores

³¹ D. Dodd-McCue y G.B. Wright, “Men, Women, and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socialization”, *Human Relations* 49, no. 8 (1996): 1065-1091.

³² R. Hodson, “Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren’t Women More Dissatisfied?”, *Sociological Quarterly* 30, no. 3 (1989): 385-399.

³³ C.C. Neil y W.E. Snizek, “Gender as a Moderator of Job Satisfaction: A Multivariate Assessment”, *Work and Occupations* 15, no. 2 (1988): 201-219.

que permitirían examinar si la insatisfacción en el trabajo presagiaba un cambio de empleo. Y se usaron ANOVAS separados para comprobar diferencias en cuanto a satisfacción real e ideal, insatisfacción en el trabajo y la importancia percibida en relación con las diversas categorías de necesidad. El cuadro 4 muestra los resultados de este análisis.

CUADRO 4
PROMEDIO DE SATISFACCIÓN DE NECESIDAD POR ESTATUS
DE DEFINITIVIDAD Y CAMBIO DE TRABAJO

<i>Resultados</i> <i>Sección A: ANOVA</i> <i>Respondieron</i> <i>categoría de necesidad</i>	<i>Estatus de</i> <i>definitividad</i>		<i>Cambio de</i> <i>institución</i>	
	<i>No definitivos</i>	<i>Definitivos</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
	226	384	114	496
<i>Seguridad</i>				
Real	3.81	5.51**	3.90	5.10**
Ideal	5.00	5.48**	5.11	5.35
Deficiencia ^a	(1.18)	.02**	(1.20)	(.24)**
Importancia	5.46	5.54	5.33	5.55
<i>Sociales</i>				
Real	4.96	5.13	4.76	5.14**
Ideal	5.41	5.49	5.43	5.47
Deficiencia	(.45)	(.36)(.67)	(.33)	**
Importancia	5.35	5.35	5.42	5.34
<i>Autoestima</i>				
Real	4.55	4.86**	4.42	4.82**
Ideal	5.14	5.35**	5.29	5.27
Deficiencia	(.58)	(.49)(.86)	(.44)	**
Importancia	4.91	5.08*	5.06	5.01
<i>Autonomía</i>				
Real	4.27	4.52*	4.03	4.52**
Ideal	5.14	5.35**	5.31	5.26
Deficiencia	(.87)	(.83)(1.28)	(.74)	**
Importancia	4.99	5.17**	5.22	5.07**
<i>Autorrealización</i>				
Real	4.92	5.07	4.58	5.11**
Ideal	5.88	5.96	5.97	5.92

CUADRO 4
(continuación)

Deficiencia	(.96)	(.90)	(1.40)	(.81)	**	
Importancia	5.90	5.91		6.02	5.88	
<i>Compensación</i>						
Real	4.66	4.50**		4.30	4.62**	
Ideal	5.19	5.41**		5.14	5.37*	
Deficiencia	(.53)	(.91)**		(.84)	(.75)	
Importancia	5.19	5.25		5.11	5.25	
<hr/>						
<i>Resultados</i>	<i>Estatus de definitividad</i>			<i>Cambio de institución</i>		
<i>Sección B:</i>	<i>Prueba</i>	<i>S.</i>	<i>S.S.</i>	<i>Prueba</i>	<i>S.</i>	<i>S.S.</i>
<i>MANOVA</i>	<i>de Hotelling</i>			<i>de Hotelling</i>		
<hr/>						
Real	.356	34.72	.00	.068	6.67	.00
Ideal	.068	6.58	.00	.026	2.49	.02
Deficiencia	.194	18.92	.00	.078	7.60	.00
Importancia	.023	2.32	.03	.025	2.42	.03

^a El promedio de deficiencia de necesidad es la diferencia media entre los niveles real e ideal de esa categoría de necesidad, con ligeras desviaciones debidas al redondeo.

* El principal efecto de las diferencias medias es significativo en $p=.05$

** El principal efecto de las diferencias medias es significativo en $p=.01$

Los resultados de las pruebas indican que la insatisfacción en el trabajo efectivamente es un precursor de un cambio de empleo, en particular entre miembros del cuerpo docente que no tienen definitividad. Se encontraron interacciones significativas en varias de las respuestas a las variables examinadas. El cuadro 5 incluye las medias de las variables para las que se detectaron interacciones significativas entre estatus de definitividad y comportamiento hacia un cambio de empleo.

La tendencia observada se reafirmó plenamente. Los interinos que en 1994 dejaron la universidad que los empleaba expresaron, significativamente, mayor descontento con los aspectos de autoestima

CUADRO 5
 INTERACCIONES ENTRE ESTATUS DE DEFINITIVIDAD Y CAMBIO DE EMPLEO
 NECESIDADES DE AUTOESTIMA, AUTONOMÍA Y AUTORREALIZACIÓN

<i>Sección A: Satisfacción de la necesidad de autoestima</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>	<i>No definitivo</i>	<i>Definitivo</i>
Satisfacción real	4.73	4.86
Descontento (etc.)	(.37)	(.48)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.11	4.86
Descontento	(1.10)	(.53)
<i>Sección B: Satisfacción de la necesidad de autonomía</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.51	4.53
Descontento	(.59)	(.82)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	3.71	4.86
Descontento	(1.54)	(.53)
<i>Sección C: Satisfacción de necesidades de autorrealización</i>		
<i>Aún con el empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	4.53	4.53
Descontento	(.64)	(.89)
<i>Dejó al empleador de 1994</i>		
Satisfacción real	3.71	4.49
Descontento	(1.71)	(.94)

(-1.10), autonomía (-1.54) y autorrealización (-1.71) en relación con sus puestos de 1994, que sus contrapartes que no tenían definitividad y quienes permanecían en sus instituciones originales para 1997

(autoestima = $-.37$; autonomía = $-.59$; autorrealización = $-.64$), o que cualquiera de los grupos de profesores definitivos que respondieron. Quienes no tenían titularidad y dejaron sus instituciones en 1994 mostraron medias de descontento de $-.53$, $-.90$ y $-.94$ respectivamente. Los profesores titulares que en 1994 seguían en su institución mostraron medias comparables ($-.48$, $-.82$, $-.89$). Las diferencias no se produjeron por percepciones infladas sobre el nivel de satisfacción de necesidades que idealmente debería proporcionar una posición académica, sino que fueron resultado de las percepciones sobre la satisfacción real de necesidades. Los miembros del cuerpo docente que no tenían definitividad y dejaron su institución empleadora mostraron niveles significativamente más bajos de realización en cada una de las siguientes necesidades: autoestima: sin definitividad/emigrados = 4.11 contra 4.73 , 4.86 y 4.53 ; autorrealización: sin definitividad/emigrados = 4.30 contra 5.19 , 4.98 y 5.08 .

Se observan otras indicaciones de discordancia en relación con el grado en que se satisfacían las necesidades sociales y de seguridad en el trabajo actual. El comportamiento hacia el cambio de empleo se asoció positivamente con la insatisfacción en el trabajo en relación con cada uno de estos elementos de necesidad. Previsiblemente, los miembros del cuerpo docente no definitivos expresaron mayor insatisfacción en cuanto a necesidades de seguridad que sus contrapartes que sí tenían definitividad. Sin embargo, tanto definitivos como interinos que posteriormente terminaron su relación con la institución empleadora indicaron más descontento con este aspecto de su empleo que quienes seguían en la misma institución tres años después. El estatus de definitividad no ofrecía ninguna explicación con respecto a la satisfacción de las necesidades sociales.

La compensación resultó ser la única categoría de necesidad que no se diferenció, sobre una base global, entre los individuos que dejaron su empleo y los que permanecieron en él. En otras palabras, nuestros resultados no proporcionan evidencia de que el comportamiento hacia un cambio de empleo entre los docentes de la contabilidad que tienen definitividad esté relacionado con los niveles de compensación.

RESUMEN, LIMITACIONES Y CONCLUSIONES

Entre quienes respondieron no se halló ninguna diferencia en cuanto a insatisfacción en el trabajo basado en raza o género. Sin embargo, entre los académicos negros se hallaron tanto mayores expectativas como mayores niveles de realización real de satisfacción de necesidades. De la misma manera, entre los varones se dieron ideales más altos y mayor realización de necesidades reales que entre las mujeres. Estas actitudes fueron prevalecientes particularmente entre varones negros.

Independientemente de la raza o el género, sin embargo, la insatisfacción en el trabajo expresada engendra un comportamiento real hacia un cambio de empleo. Así, las expresiones de insatisfacción por parte de algún académico pueden tomarse como una clara advertencia de un potencial movimiento subsecuente.

Los docentes de la contabilidad encuestados en esta investigación se extrajeron de la población académica de contadores(as) que tenían definitividad y doctorado; por tanto, las percepciones (y diferencias en las percepciones) que surgieron en este estudio sólo pueden ser generalizables para ese grupo. En la medida en que miembros del cuerpo docente con la categoría de asociado u otros académicos de la contabilidad que no cuentan con estudios de doctorado sostienen visiones diferentes, nuestros resultados no pueden reflejar las percepciones de toda la población de individuos que enseñan contabilidad a nivel universitario.

Una limitación adicional de nuestro estudio tiene que ver con la variable clasificatoria de definitividad empleada en nuestro análisis. Debido a que clasificamos a quienes respondieron como definitivos o sin definitividad con base en su rango académico, es posible que nuestra clasificación no sea totalmente exacta. En la medida en que hayamos clasificado incorrectamente a quienes respondieron, las diferencias atribuibles al estatus de definitividad podrían estar deformadas.

La población de académicos de contabilidad negros que tenían definitividad fue identificada mediante el uso de listas obtenidas de contactos con la NABA y el AICPA. No disponíamos de ningún método práctico para verificar que todos los académicos de contabilidad negros que tenían definitividad estuvieran incluidos en estos registros. Nues-

tros resultados, por lo que toca a la variable raza, están sujetos a ser sesgados si estas listas excluyen a los académicos de contabilidad negros que tienen definitividad cuyas percepciones o experiencias difieren de las de quienes nos respondieron.

Finalmente, en tanto que nuestro instrumento nos permitió obtener las percepciones de quienes contestaron en cuanto a satisfacción de necesidades y opiniones en lo que se refiere a la importancia relativa de categorías de necesidad, no les pidió que proporcionaran explicaciones acerca de sus percepciones. Así, mientras nuestros resultados indican que sí existen diferencias en cuanto a realización, expectativas, satisfacción e importancia percibida de varias necesidades para los diferentes grupos que respondieron, no podemos identificar específicamente las causas subyacentes de esas diferencias. Por esa razón nuestras interpretaciones de dichas diferencias deben considerarse como un tanto especulativas. Se requiere mayor investigación para aislar e identificar las causas específicas de estos cambios en relación con la satisfacción en el trabajo. Aunque creemos que las limitaciones identificadas en este estudio no representan problemas significativos, no podemos demostrar este hecho de manera concluyente.

Recomendaciones e implicaciones

Es posible que el sentimiento de un profesor de contabilidad en cuanto a seguridad en el trabajo (independientemente del color de la piel) sea afectado por cuando menos dos factores: la percepción que tienen de ellos(as) sus colegas y los administradores en relación con el valor de sus contribuciones a la institución, y la futura viabilidad de los programas o grados en contabilidad que ofrece la institución. En consecuencia, dedicar mayores recursos al desarrollo del cuerpo docente y a los esfuerzos por reclutar y retener estudiantes puede dar como resultado un incremento en los niveles de seguridad en el trabajo. Por ejemplo, el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño que proporcionen a los miembros del cuerpo docente una retroalimentación constructiva debería ayudarlos a reducir la incertidumbre asociada con la evaluación del desempeño, particularmente para los docentes que no tienen definitividad. El diseño o

rediseño de tales sistemas de evaluación del desempeño debería incluir el mejoramiento de instrumentos para producir evaluaciones estudiantiles acerca del desempeño de los maestros,³⁴ así como la exigencia de emplear vehículos adicionales para evaluar el desempeño de la enseñanza. Naturalmente, el desarrollo del cuerpo docente debe incluir mucho más cosas que una simple evaluación del desempeño. Se debe dar a los docentes de contabilidad las oportunidades y recursos necesarios para que desarrollen e incrementen las capacidades que requieren la investigación y la enseñanza, especialmente en cuanto a los métodos para capitalizar los cambios creados por la tecnología mediante la adquisición y distribución de la información creada por Internet.

También deben encararse las necesidades de mejorar los niveles relacionados con el trabajo. Nuestros hallazgos indican que la insatisfacción asociada con las necesidades de autoestima, autonomía y autorrealización está relacionada positivamente con el cambio de empleo. Así, los interesados en reducir la deserción entre los académicos de contabilidad que tienen definitividad, deben encontrar modos e implantar medios que logren incrementar las percepciones del cuerpo docente en lo que se refiere a su prestigio, autoridad y realizaciones asociadas con su trabajo. Aunque puede argumentarse que la excelencia en la enseñanza proporciona sus propias recompensas intrínsecas, las instituciones educativas deben poner al alcance de sus académicos, tanto negros como no negros, una flexibilidad creativa y los fondos necesarios para realizar sus metas en la enseñanza. La excelencia en cuanto al desempeño de cualquier aspecto de la tarea (enseñanza, investigación y servicio) debe ser públicamente reconocida y recompensada. Debido a que los docentes de la contabilidad negros que tienen definitividad dan una mayor prioridad a alcanzar satisfacción de sus necesidades en las áreas de autonomía y autorrealización, incrementar los niveles de satisfacción de estas necesidades es particularmente importante para cumplir con el objetivo de crear y mantener un cuerpo docente racialmente diverso.

³⁴ B.P. Green, T.G. Calderon y B.P. Reider, "A Content Analysis of Teaching Evaluation Instruments Used in Accounting Departments", *Issues in Accounting Education*, no. 13 (febrero de 1998): 15-30.

Temas de salud

Valoración del impacto cultural de materiales impresos acerca del cáncer dirigidos a afroamericanos

Jeffrey J. Guidry*

INTRODUCCIÓN

Estadísticas recientes sugieren que los rangos de incidencia de cáncer en general y de mortalidad en los afroamericanos han disminuido, y los rangos de sobrevivencia han aumentado respecto a algunos tipos de cáncer.¹ Sin embargo, este grupo continúa experimentando rangos mayores de incidencia en esta enfermedad y mortalidad, y menores rangos de sobrevivencia al cáncer que otras poblaciones étnicas importantes (por ejemplo, asiáticos del Pacífico, latinos, indígenas estadounidenses y blancos) en Estados Unidos.² Una explicación para esta disparidad es que los afroamericanos utilizan en menor medida la información preventiva del cáncer.³

* Departamento de Salud y Quinesiología, Texas A&M University. Este estudio fue financiado por el Texas Cancer Council, agencia estatal, y fue presentado en la XXIX Reunión Anual de la American Association of Cancer Education en Chicago, Ill., en octubre de 1996.

¹ American Cancer Society, *Cancer Facts & Figures 1998-99* (Atlanta: American Cancer Society, 1998); P.A. Wingo, L.A.G. Ries, H.M. Rosenberg *et al.*, "Cancer Incidence and Mortality, 1973-95", *A Report Card for the U.S. Cancer*, no. 82 (1998): 1197-1207.

² National Cancer Institute, *Surveillance, Epidemiology, & End Results Cancer Statistics Review 1973-91* (Bethesda, Md.: National Institute of Health, 1994).

³ H.P. Freeman, B.J. Muth y J.F.Kerner, "Expanding Access to Cancer Screening and Clinical Follow-up among the Medically Underserved", *Cancer Screening in Underserved Populations* (Atlanta: American Cancer Society, 1995), 9-20.

Los materiales impresos se han convertido, cada vez en mayor medida, en el método más común para educar a los individuos acerca de la prevención del cáncer.⁴ Existen estudios que han indicado que los materiales educativos impresos sobre este padecimiento pueden afectar positivamente el conocimiento, las actitudes y prácticas de los individuos y, por lo tanto, aumentar su posibilidad de adoptar prácticas preventivas.⁵ Sin embargo, muchos de estos materiales no son instrumentos efectivos para la mayoría de los afroamericanos debido a que contienen información que no causa impacto en su cultura.⁶

El impacto cultural de los materiales impresos generalmente está relacionado con la información representativa y apropiada para un grupo en particular.⁷ La cultura de un grupo influye en el conocimiento, actitudes y prácticas de sus miembros, los cuales a su vez afectan la manera en que éstos responden a la información referente a cuidados de la salud. Debido a que los individuos reaccionan a este tipo de información en términos de creencias y valores que dan forma a la identidad y las reglas de comportamiento asociadas con la supervivencia y bienestar del grupo, la información sobre cuidados de la salud que no coincide con las ideas o prácticas de un individuo puede ser interpretada como sin impacto y no adaptable.⁸

⁴ A. Foltz y V. Sullivan, "Reading Level, Learning Presentation Preference, and Desire for Information among Cancer Patients", *Journal of Cancer Education*, no. 11 (1996): 32-38; C. Jackson, M. Winkleby, V. Flora *et al.*, "Use of Educational Resources for Cardiovascular Risk Reduction in Stanford Five-City Project", *American Journal of Preventive Medicine* 7, no. 2 (1991): 82-88; J. Albright, C. de Guzman, P. Acebo *et al.*, "Readability of Patient Education Materials: Implications for Clinical Practice", *Applied Nursing Research*, no. 9 (1996): 139-143.

⁵ J.L. MacDonald, P.R. Thompson y H. Souya, "Multicultural Health Education: An Emerging Reality in Canada", *Hygiene* 7, no. 2 (1988): 12-16; M.L. Panchos, "The Continuing Challenge of Multicultural Health Education", *Journal of Search Health* 62, no. 1 (1992): 24-26.

⁶ B. Black, "The Community Cancer Detection, Education, and Prevention Demonstration Projects for Socioeconomically Disadvantaged Populations: Lessons Learned", *Cancer Screenings in Underserved Populations* (Atlanta: American Cancer Society, 1995); J. J. Guidry, P. Fagan y V. Walker, "Cultural Sensitivity and Readability of Breast and Prostate Printed Cancer Education Materials Targeting African Americans", *National Journal of Medical Associations* 90 (1998): 165-169.

⁷ J. Freidenberg, M. Mulvihill y L. Carabolla, "From Ethnography to Survey: Some Methodological Issues in Research on Health Seeking in East Harlem", *Human Organization* 52, no. 2 (1993): 151-161.

⁸ M. Kagawa-Singer, "Today's Reality: Research Issues in Underserved Populations", *Nursing Research and Underserved Populations* (Atlanta: American Cancer Society, 1994), 1-17.

Muchos factores culturales que afectan las necesidades del cuidado de la salud de los afroamericanos difieren de los de otras poblaciones étnicas. Por esta razón, la información impresa de los materiales educativos sobre cáncer dirigida al público en general puede ser interpretada de diferente manera por los afroamericanos.⁹ Si estos materiales se revisan y se diseñan para tener impacto cultural sobre el público al que van dirigidos (por ejemplo, que proporcionen información que cite las creencias culturales, valores y reglas de comportamiento relacionados con el cuidado de la salud de ese grupo), es más probable que promuevan efectivamente un cambio de comportamiento.¹⁰ Para aumentar la posibilidad de este cambio, los materiales deben transmitir el mensaje de prevención del cáncer de manera que provoquen un impacto sobre esa cultura en particular.¹¹

Este artículo informa sobre los descubrimientos del Proyecto para Diseño de Material Impreso sobre Prevención de Cáncer dirigido a Afroamericanos (Cancer Prevention Materials for African Americans Project), fundado por el Texas Cancer Council para identificar los vacíos existentes en la información preventiva del cáncer dirigida a este grupo. Una etapa del proyecto consistió en revisar los materiales existentes dirigidos a afroamericanos. El examen buscó: 1) determinar el impacto cultural de los materiales impresos que se estaban usando para llegar a la población afroamericana; 2) identificar los componentes de los materiales que limitaban el impacto cultural; 3) determinar si había una relación entre los años en que el material se publicó y el impacto cultural; 4) determinar si había una relación entre los tipos de material impreso y el impacto cultural. El objetivo de la revisión era identificar aciertos y deficiencias específicas en los materiales impresos existentes, en un esfuerzo por desarrollar líneas que extendieran y mejoraran los métodos de los materiales que en ese momento se estaban desarrollando y utilizando.

⁹ B. M. Fishman, L. Boho, K. Kosub *et al.*, "Cultural Issues in Serving Minority Populations: Emphasis on Mexican Americans and African Americans", *American Journal of Medical Science* 306, no. 3 (1993): 160-166.

¹⁰ M. Renneker, N. Lim y B. Wheatley, "An Inner-City Cancer Prevention Clinic in West Oakland, California", *Cancer Screenings...*, 27-37.

¹¹ Black, "The Community Cancer Detection...".

MATERIALES Y MÉTODOS

El proyecto consistió en evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los materiales impresos en ocho tipos/sujeto de cáncer. Estos tipos/sujeto eran: cáncer de pecho, cervical, colorrectal, de pulmón, de próstata, cánceres de la piel, cáncer en general y de aparato digestivo. Los materiales se adquirieron a través del correo nacional y solicitudes telefónicas, y fueron revisados por 1) un comité consultivo, 2) grupos de enfoque, y 3) personal del proyecto, utilizando el Instrumento de Evaluación del Impacto Cultural en los Afroamericanos del Material Educativo Impreso sobre el cáncer (Printed Cancer Education Materials for African Americans Cultural Sensitivity Assesment Tool). La revisión hecha por el comité consultivo y los grupos de enfoque proveyó información preliminar que fue comparada con la información de la revisión hecha por el personal del proyecto que utilizó el instrumento de evaluación.

Solicitud de materiales

Se hizo una solicitud, por teléfono y por correo, a nivel nacional, de materiales educativos impresos sobre el cáncer entre octubre de 1994 y junio de 1995. Las organizaciones contactadas recibieron una hoja de datos y una carta que solicitaba los materiales y referencias sobre este tipo de información que en esas fechas se utilizaban para llegar a la población afroamericana. También se solicitaron contactos secundarios. Se enviaron más de 450 hojas de datos y cartas de solicitud a departamentos de diversas organizaciones incluyendo la Asociación Estadunidense de Cáncer (American Cancer Society), la Asociación Estadunidense del Pulmón (American Lung Association), el Instituto Nacional de Cáncer (National Cancer Institute), la Iniciativa Nacional de Liderazgo Negro para combatir el Cáncer (National Black Leadership Initiative on Cancer); organizaciones de salud pública, de minorías, populares, y otras organizaciones profesionales.

Todos los materiales fueron reunidos en un registro de material de respuesta según la organización que lo envió, el editor, el tipo de material, el tipo de cáncer, costo y referencias. Un registro adicional

incluyó el título, el público al que iba dirigido y una breve descripción del contenido. Se recibió un total de doscientos materiales. Debido a que muchos materiales se duplicaron, sólo se utilizaron para el estudio 106, y se recibieron de todas las organizaciones mencionadas anteriormente; entre ellas, el Instituto Nacional del Cáncer y la Asociación Estadunidense de Cáncer desarrollaron más del 50 por ciento de los materiales. Entre lo que se recibió como respuesta a la solicitud, se incluyeron libros de cocina, panfletos, folletos, hojas de datos, boletines de noticias, calendarios y separadores para libros. Los materiales impresos fueron clasificados para los propósitos del estudio como a continuación se indica:

- libros (21 páginas o más),
- folletos (6-20 páginas),
- separadores para libros,
- volantes, trípticos y similares (2-5 páginas),
- libros para colorear,
- hojas de datos (1 página),
- carteles.

Revisión del comité consultivo

Un comité consultivo de quince miembros, integrado por profesionales de la salud, académicos y no especialistas, se reunió para evaluar el impacto cultural de los materiales educativos impresos sobre el cáncer dirigidos a afroamericanos. El proceso de evaluación consistió en los siguientes pasos:

1. Una definición de valores culturales, así como de conjuntos de ideas y prácticas comunes de los afroamericanos, por parte del comité consultivo experto.

2. Desarrollo de un criterio para evaluar los materiales educativos impresos sobre el cáncer dirigidos a afroamericanos (para el instrumento de evaluación).

3. Evaluaciones (individuales y de grupo) de los materiales impresos, por parte de los miembros del comité.

Se evaluó el impacto cultural de cada formato, mensaje escrito y mensaje visual del material impreso. Estas evaluaciones fueron registradas en un archivo general.

Revisiones de los grupos de enfoque

Las reuniones de los grupos de enfoque se llevaron a cabo para evaluar el material impreso desde las perspectivas de los usuarios primarios (por ejemplo, los no especialistas). Un total de 16 individuos de dos grupos, uno rural y uno urbano, revisaron los materiales impresos obtenidos a través de la solicitud nacional. Se contó con el consentimiento de los participantes. Los grupos de enfoque evaluaron el impacto cultural del formato, el mensaje escrito y el mensaje visual de cada uno de los materiales impresos. Las deficiencias en impacto cultural, identificadas por las entrevistas del grupo de enfoque, fueron comparadas con las identificadas por el comité consultivo, y fueron registradas en un archivo general.

Revisión del instrumento de evaluación

El Instrumento de Evaluación del Impacto Cultural sobre los Afroamericanos del Material Educativo Impreso sobre el cáncer fue desarrollado por el Proyecto para Diseño de Material Impreso sobre Prevención de Cáncer Dirigido a Afroamericanos para medir el impacto cultural de los materiales.

El instrumento evalúa materiales en tres categorías: formato, mensaje escrito y mensaje visual. El *formato* se refiere a la organización general o disposición de la información en los materiales impresos. Algo de lo que interesa principalmente en el formato es si el tipo de material es apropiado para el público al que va dirigido. Por ejemplo, los separadores de libros pueden no ser herramientas efectivas para llegar a individuos que no leen libros con frecuencia.

El *mensaje escrito* se refiere al tema o idea principal en los materiales impresos y qué tanto la redacción comunica esa idea. Lo que más interesa en el análisis de los mensajes escritos es el tono y la

legibilidad. La redacción de los materiales impresos puede influir en que el lector acepte la información que contienen. Además, el nivel de legibilidad es determinante para que el lector sea capaz de entender y, por lo tanto, utilice la información que contienen.¹²

El *mensaje visual* se refiere al tema o idea principal que se transmite a través de los componentes visuales o gráficos en los materiales impresos. Se denomina visual a cualquier representación que no sea texto (como fotografías, ilustraciones y caricaturas) utilizada para comunicar una idea o presentar información. Entre los gráficos también se incluyen las representaciones visuales no pictóricas tales como cuadros, diagramas y gráficas. Una de las principales preocupaciones respecto a los mensajes visuales en los materiales impresos es el uso de imágenes negativas y estereotípicas; por ejemplo, los materiales impresos pueden incluir caracteres físicos estándar con la intención de representar individuos afroamericanos, lo cual no toma en cuenta el hecho de que los afroamericanos son diferentes en apariencia y cultura.

Cada categoría del instrumento de evaluación consiste en preguntas a las que los investigadores responden en una escala tipo Likert (4 = están profundamente de acuerdo, 3 = de acuerdo, 2 = en desacuerdo, 1 = están profundamente en desacuerdo, 0 = no aplicable). Los promedios de las puntuaciones para cada categoría son comparados con un índice de puntuación de un mínimo impacto cultural (2.5) para determinar si el material impreso posee este impacto. La segunda escala consta de cuatro puntos (4 = muy aceptable, 3 = aceptable, 2 = inaceptable, 1 = muy inaceptable). Todas las categorías del material impreso deben tener la puntuación mínima aceptable para ser considerados de impacto cultural. Los materiales impresos fueron evaluados en términos de puntuaciones en general y puntuaciones por categoría.

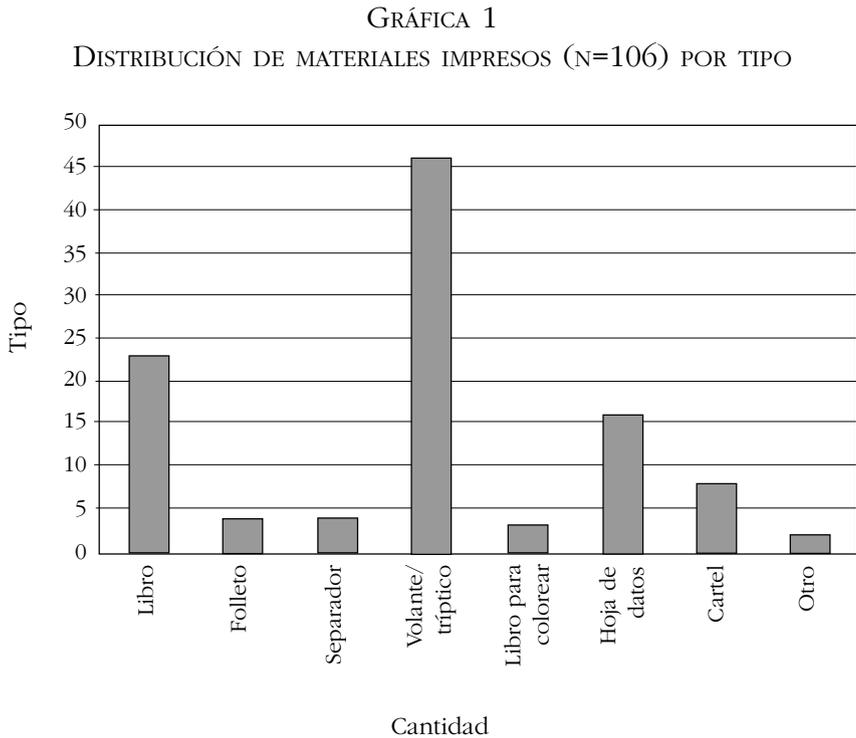
Dos revisiones fueron efectuadas por ocho individuos del personal del proyecto (cuatro personas para cada revisión) utilizando el instrumento de evaluación. El proceso de revisión consistió en los siguientes pasos:

¹² J. H. Price y S.A. Everett, "Developing Cancer Pamphlets for Economically Disadvantaged African Americans", *Patient Education Counselor* 28 (1996): 159-167.

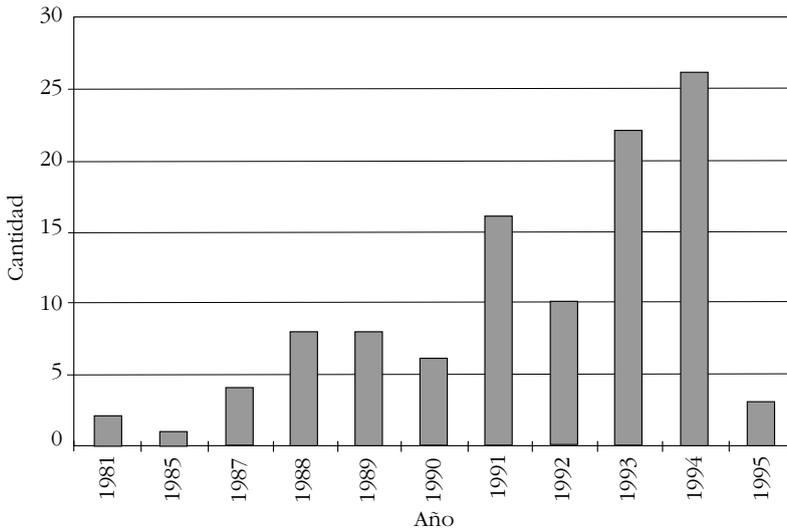
1. examinar el material impreso sin leerlo (evaluación superficial);
2. analizar los materiales impresos leyendo su contenido (evaluación de la información), y
3. examinar los materiales impresos utilizando el instrumento de evaluación (evaluación crítica). Los grupos individuales de puntuación fueron promediados para generar un grupo final de puntuaciones, el cual se presenta aquí.

Resultados

Las gráficas 1 y 2 resumen la distribución de los materiales impresos revisados por el proyecto.



GRÁFICA 2
DISTRIBUCIÓN DE MATERIALES IMPRESOS (N=106) POR AÑO



La mayoría de los materiales fueron trípticos (43.4 por ciento) y libros (21.7 por ciento), y fueron publicados en 1991 (20.8 por ciento) y 1994 (24.5 por ciento). Además, la mayoría se enfocaba a dos tipos de cáncer: de pecho y de pulmón. La concentración de los materiales en estos dos temas y los conteos relativamente bajos de materiales sobre algunos de los otros temas limitó el potencial de las pruebas estadísticas para examinar íntegramente la información.

Impacto cultural (general). El cuadro 1 muestra las puntuaciones medias de los materiales impresos por tipo de cáncer. Las columnas 6 y 7 proveen puntuaciones medias generales y porcentajes de materiales con impacto cultural, respectivamente, por cada tema de material impreso. Las puntuaciones generales de menos de 2.01 denotan materiales impresos que no tienen impacto cultural. La columna 7 muestra que el 56.2 por ciento de todo el material impreso tuvo puntuaciones menores a 2, indicando que la mayoría de los materiales revisados por el proyecto no tienen impacto cultural. Sólo dos tipos

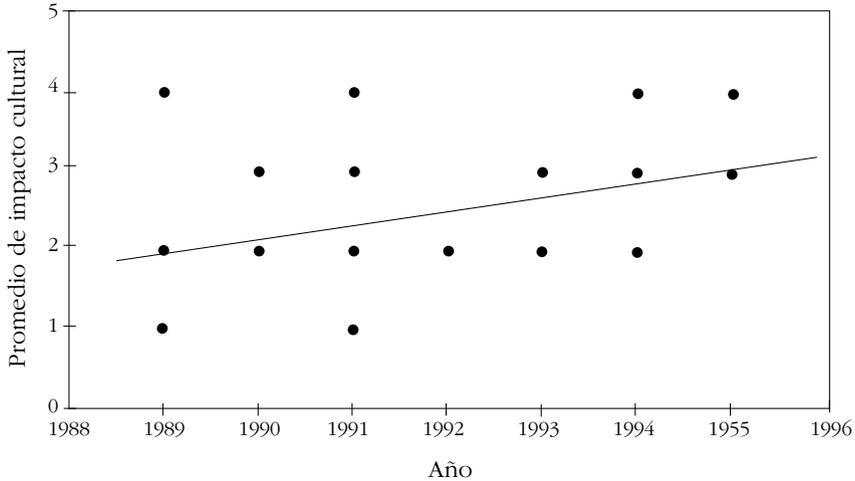
CUADRO 1
 PROMEDIO DE IMPACTO CULTURAL DE MATERIALES IMPRESOS

<i>Tipo</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Promedio</i>				<i>% impacto</i>
		<i>Formato</i>	<i>Escrito</i>	<i>Visual</i>	<i>General</i>	
Pecho	22	3.04	2.72	2.57	2.41	54.5
Cérvice-uterino	13	3.15	2.62	2.35	2.15	30.8
Colorrectal	5	3.18	2.76	2.12	2	20
A. digestivo	16	3.34	3.09	2.96	2.5	75
En general	13	2.86	2.64	2.43	2.15	38.5
Pulmón	24	3.03	2.52	2.52	2.13	29.2
Próstata	11	2.88	2.51	2.17	1.91	40
Piel	1	2.3	2.6	0	1	0
Total	106	3.06	2.69	2.5	2.276	43.8

de cáncer tuvieron una media general y porcentajes de materiales con impacto cultural más altos que la media total y los porcentajes para todos los tipos de cáncer, indicando que la mayoría de materiales con impacto cultural se concentraba en dos temas: cáncer de pecho y de aparato digestivo. Puntuaciones medias más altas y porcentajes de materiales con impacto cultural sobre los temas sugieren que estos materiales generalmente tenían categorías más altas.

Impacto cultural (categoría). Las columnas 3 a 5 enlistan la puntuación media del formato, mensaje escrito y mensaje visual. Puntuaciones mayores a 2.5 denotaron categorías con impacto cultural. En general, las puntuaciones sobre el formato fueron más altas, y las puntuaciones sobre el mensaje visual fueron las más bajas de todos los materiales y por tipo. Por cada tema se llevó a cabo una prueba de Análisis de Varianza (ANOVA por sus siglas en inglés) para determinar si había diferencias entre la media total de las puntuaciones por categoría. La prueba encontró diferencias significativas ($p < 0.00$) entre las medias, indicando que la media total de la puntuación del mensaje visual era significativamente más baja que la media total de puntuación del mensaje escrito y el formato. Además, la puntuación

GRÁFICA 3
TRAZO PROGRESIVO DE LA RELACIÓN ENTRE AÑO
DE PUBLICACIÓN DE MATERIALES IMPRESOS



media del mensaje visual fue más baja que las puntuaciones del formato y el mensaje escrito en seis de los siete tipos de cáncer. Estas observaciones indican que el mensaje visual fue el componente con menos impacto de los materiales revisados por el proyecto.

Impacto cultural (fecha de publicación). La correlación de Pearson fue calculada y se adaptó a la información un modelo de regresión con el fin de identificar la naturaleza de la relación entre el año de publicación y el impacto cultural de los materiales impresos. La gráfica 3 muestra el trazo de regresión de los materiales publicados de 1989 a 1995. El modelo indica que había una ligera relación positiva entre el año de publicación y las puntuaciones generales. El coeficiente de correlación fue 0.35, y se indica también una relación moderada y positiva. Esta información sugiere que, en promedio, materiales impresos más recientes tuvieron puntuaciones ligeramente más altas que los materiales más viejos.

Impacto cultural (tipo). La prueba de independencia se utilizó para determinar si las puntuaciones generales estaban relacionadas con

los materiales impresos. La prueba indicó que no había una correlación estadísticamente significativa ($p > 10$) entre el tipo de material impreso y la puntuación general; sin embargo, la prueba estuvo limitada por el número de celdas de conteo bajo o en cero de algunos tipos de materiales. Por lo tanto, no se puede llegar a conclusiones contundentes acerca de la relación entre los dos basándose en la prueba.

CONCLUSIÓN

Los cánceres de pecho y pulmón están entre las primeras cinco causas de muerte por cáncer entre los afroamericanos.¹³ La concentración de materiales impresos hacia estos dos temas es consistente con los esfuerzos actuales para educar a los individuos acerca de estos tipos de cáncer. Por otro lado, el número relativamente bajo de materiales que se refieren a cáncer de próstata, colorrectal y cérvico-uterino, los cuales completan la lista de los cinco principales, sugiere que puede haber deficiencias en las iniciativas que se están realizando para educar a los afroamericanos acerca de estos tipos de cáncer utilizando materiales impresos.

La disparidad aparente entre el número de materiales dedicados a cada uno de estos padecimientos puede servir de guía para usar otros recursos que lleguen a las audiencias afroamericanas. Muchos estudios han examinado el uso de videos para educar a la población afroamericana acerca de la salud y el cáncer, y se ha encontrado que generalmente son efectivos.¹⁴ Sin embargo, esos estudios también indican que los sujetos estaban mejor informados si se habían utilizado materiales impresos para reforzar la información adquirida con los videos. Al parecer, los materiales impresos siguen siendo una parte integral de la educación. Si los materiales recibidos por el proyecto son verdaderamente representativos de los materiales que utilizan

¹³ American Cancer Society, *Cancer Facts...*

¹⁴ S. Sussman, V. Parker, C. Lopes *et al.*, "Empirical development of Brief Smoking Prevention Videotapes which Target African-American Adolescents", *International Journal of the Addictions* 30, no. 9 (1995): 1141-1164; A. Yancey, S. Tanjasiri, M. Klein *et al.*, "Increased Cancer Screening Behavior in Women of Color by Cultural Sensitivity Video Exposure", *Preventive Medicine* 24, no. 2 (1995): 142-148.

actualmente quienes imparten información preventiva sobre el cáncer, las observaciones anteriores son evidencia de la necesidad de aumentar el número de materiales impresos con impacto cultural sobre cáncer de próstata, colorrectal y cérvico-uterino.

Tipo de material impreso

La inmensa mayoría de materiales impresos recibidos y revisados por el estudio fueron trípticos y libros. El hecho de que estos materiales impresos fueran también distribuidos de manera regular entre los tipos sujetos de cáncer, sugiere que los trípticos y los libros se usan más comúnmente que otros tipos de material impreso por parte de organizaciones que brindan información acerca del cáncer y que desean llegar a los afroamericanos. Si esto se debe a la relativa facilidad de su diseño o a la efectividad demostrada de los materiales, es algo que no se vio reflejado en la información. Intuitivamente, uno esperaría encontrar que un tipo de material es mejor, o más efectivo, que otro. Sin embargo, el estudio no encontró una correlación significativa, estadísticamente hablando, entre los tipos de material impreso y las puntuaciones de impacto cultural. Esto puede deberse, en parte, al hecho de que el Instrumento de Evaluación del Impacto Cultural sobre los Afroamericanos del Material Educativo Impreso sobre el Cáncer no incluye medidas directamente relacionadas con las preferencias de material impreso y los patrones de utilización por parte de los afroamericanos. Como no existen actualmente estudios con los cuales comparar estos resultados, no se pueden sacar conclusiones contundentes acerca del tipo de material impreso y el impacto cultural. Estudios futuros que se refieran a este tema identificarán las percepciones de las preferencias de los usuarios por los tipos de materiales impresos en términos de impacto cultural y efectividad.

Año de publicación y mensaje visual

La positiva relación moderada entre el año de publicación y el impacto cultural de materiales impresos publicados entre 1989 y 1995 es pa-

ralela a otros estudios¹⁵ que sugieren que los materiales educativos acerca del cáncer han mejorado durante la última década. Este descubrimiento es alentador, ya que valida los esfuerzos actuales por continuar incrementando el impacto cultural de los materiales. Este estudio no indaga en qué rubro han ocurrido estas mejoras (en el formato, el mensaje escrito o el mensaje visual); sin embargo, hay evidencia que indica en donde *no* se han dado mejoras.

De las tres categorías de materiales impresos, el mensaje visual fue en promedio el componente más deficiente. Este descubrimiento concuerda con la investigación que sugiere que la información visual en muchos medios impresos dirigidos a afroamericanos no se dirige a ellos,¹⁶ así como con otra que ha examinado formas de mejorar los materiales impresos para públicos con bajo nivel como para leer y escribir.¹⁷ Un examen del contenido de los mensajes visuales de los materiales impresos pudo haber identificado componentes que limitan la efectividad visual de los materiales, pero este enfoque rebasaba los límites de este estudio. El instrumento de evaluación incluye medidas para identificar si los elementos visuales son representativos y apropiados. Una comparación de los materiales con y sin impacto cultural podría revelar las diferencias en la información visual que contribuyeron a los diferentes niveles de impacto. Las diferencias identificadas podrían entonces ser útiles para el desarrollo de futuros materiales.

IMPLICACIONES CLÍNICAS

La conciencia sobre los signos y síntomas del cáncer puede aumentar la posibilidad de que un individuo lo detecte en una etapa más

¹⁵ C. Meade, J. Diekman y D. Thornholl, "Readability of American Cancer Society Patient Education Literature", *Oncology Nursing Forum* 19, no. 1 (1992): 51-5.

¹⁶ M. Kern-Foxworth, *Aunt Jemima, Uncle Ben, and Rastus: Blacks in Advertising Yesterday, Today and Tomorrow* (Westport, Conn.: Praeger).

¹⁷ R. Michelutte, J. Bahnson, M. Dignan *et al.*, "The Use of Illustrations and Narrative Text Styles to Improve Readability of a Health Education Brochure", *Journal of Cancer Education* 7, no. 3 (1992): 251-260; S. Plimpton y J. Root, "Materials and Strategies that Work in Low Literacy Health Communication", *Public Health Report* 109, no. 1 (1994): 86-92.

temprana y más tratable. Sin embargo, muchos de los materiales educativos impresos sobre cáncer dirigidos a afroamericanos no son efectivos, debido a que no tienen impacto sobre su cultura propia. Los descubrimientos del estudio son evidencia de este problema y sugieren que se debe dar una atención particular al diseño de información visual en los materiales impresos. Los diseñadores pueden utilizar el Instrumento de Evaluación del Impacto Cultural sobre los Afroamericanos del Material Educativo Impreso sobre el Cáncer¹⁸ para valorar la efectividad de los materiales en términos de formato, mensaje escrito y mensaje visual. Esta información puede ayudar a los especialistas en impartir información sobre el cáncer, trabajadores sociales que tengan contacto con pacientes, compañías de mercadotecnia de cuidados de la salud, asociaciones relacionadas con el cáncer y agencias de salud públicas y privadas, entre otras instancias, a diseñar materiales eficaces y que tengan impacto cultural para los afroamericanos. Más aún, quienes prestan servicios de salud, como las enfermeras y los médicos, pueden utilizar los resultados de este estudio para asegurarse de que están utilizando materiales con impacto cultural sobre su grupo clínico. Además, para informar a los pacientes sobre la prevención es determinante suministrarles materiales con impacto cultural que cada vez se utilicen más. Estos nuevos materiales serán potencialmente más efectivos en llegar a los miembros de las comunidades afroamericanas, y por lo tanto aumentarán la posibilidad de que adopten prácticas preventivas contra el cáncer.

¹⁸ Una copia del manual para la aplicación del Instrumento de Evaluación del Impacto Cultural sobre los Afroamericanos del Material Educativo Impreso sobre el Cáncer se encuentra disponible en la biblioteca del CISAN. Se pueden obtener copias del Instrumento de Evaluación en el Texas Cancer Data Center: <www.txcancer.org>.

La atención a la salud de la población no asegurada en México

*David Moctezuma N.**

ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE SALUD MEXICANO

El sistema de salud en México nació de manera segmentada, de acuerdo con las necesidades de la evolución del país en sus fases de desarrollo. El actual sistema de salud surgió en la década de los cuarenta, cuando se iniciaba la industrialización acelerada y la urbanización. Como se sabe, la estrategia de industrialización mexicana se basó en una estrecha alianza entre los trabajadores, los industriales y el gobierno federal, bajo la conducción de este último. En esos años, se decidió sustentar el crecimiento económico en la industria manufacturera.

En 1943, con el propósito de establecer condiciones de seguridad social para los trabajadores de la industria, se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Éste se fundó para que respondiera a las exigencias del desarrollo industrial y para que otorgara servicios de salud integrales a los trabajadores de la naciente industria. En ese mismo año, se creó la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) para llevar los servicios de salud a la población que no estaba incorporada a los sectores modernos de la economía, especialmente para la población rural y los sectores urbanos marginados. Desde su inicio, el sistema de salud

* Investigador del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM), y coordinador de asesores de la Coordinación General de Reforma Universitaria, UNAM. Correo electrónico: <davidmn@servidor.unam.mx>.

mexicano, que todavía se mantiene vigente, separó la atención de los derechohabientes de la seguridad social de la atención a la población que se acoge a la acción asistencial del Estado. La separación de los servicios de salud para la población asegurada, por un lado, y para la población abierta, por el otro, confirió a cada institución funciones independientes, lo cual dificultó la coordinación y propició inequidades sociales.

Años después, se crearon otros organismos de seguridad social para ciertos sectores: en 1959 el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que se encargó de prestar servicios de salud para la burocracia estatal y, en 1976, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas. El resultado de privilegiar a sectores sociales específicos conformó un sistema de salud segmentado, sin coordinación, fuertemente centralizado y con cobertura insuficiente.

Como muchos otros aspectos de la vida nacional, a fines de la década de los sesenta, el sistema de salud enfrentó serios problemas, básicamente debido a que millones de personas no tenían acceso a ningún servicio de salud, mientras que existían miles de médicos desempleados. Entonces, se hicieron esfuerzos gubernamentales para ampliar los servicios de salud hacia los sectores marginados. En las zonas rurales, se instauraron programas del IMSS, como el IMSS-Coplamar, que después se transformó en IMSS-Solidaridad; y en las zonas de miseria urbana se crearon programas a cargo de la SSA. Ambos resultaron exitosos en su misión de llevar servicios de salud a la población socialmente más desprotegida, aunque siguió siendo evidente la ineficiencia e inequidad del sistema de salud debido a su fragmentación. Aun así, estos servicios ampliaron su cobertura.

LAS TRANSICIONES DEMOGRÁFICA Y EPIDEMIOLÓGICA: CONDICIONANTES DE LA POLÍTICA DE SALUD

Los procesos sociales que el desarrollo tiene aparejados, así como diversas políticas sociales del Estado, han repercutido en la estructura de la población de México. En efecto, en el presente siglo, el país ha registrado cambios importantes en ésta. La población atraviesa por

una plena y acelerada transición, que se manifiesta en una notable desaceleración en su ritmo de crecimiento. De 1994 a 2000, la tasa de crecimiento natural de la población (diferencia entre natalidad y mortalidad) disminuyó de 2.1 a 1.74 por ciento.

La disminución de la fecundidad ha sido el principal determinante de la reducción del crecimiento de la población. Se calcula que la fecundidad, de siete hijos por mujer en 1960, disminuyó a 2.4 hijos en 2000. Este descenso se debe a una política explícita de planificación familiar llevada a cabo por las instituciones dedicadas a la salud de la población. En 2000, se calculaba que cerca de 70.8 por ciento de las parejas mexicanas empleaba métodos anticonceptivos. Paralelamente a la disminución de la fecundidad, ha bajado también la mortalidad. Mientras que en 1950 la esperanza de vida de la población mexicana era de 49.6 años, en 2000 alcanzó los 75.3 años.

ESPERANZA DE VIDA EN MÉXICO

1950	1970	2000
49.6	62.0	75.3

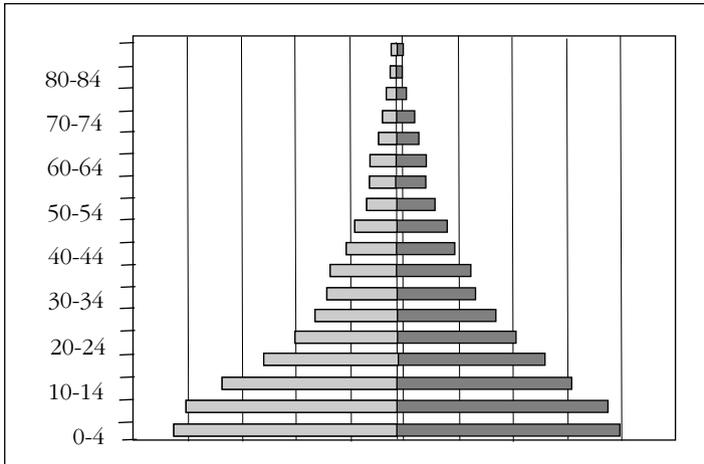
FUENTE: Consejo Nacional de Población (Conapo), *La situación demográfica en México 2000*.

La reducción de la mortalidad, sobre todo la infantil, y la baja fecundidad transforman nuestra pirámide poblacional; la base se hace más angosta y empiezan a predominar los grupos de mayores edades. La perspectiva para el futuro es un proceso de envejecimiento de la población, al grado de que, en unos treinta años, por cada tres niños o jóvenes menores de quince años habrá dos personas mayores de sesenta.

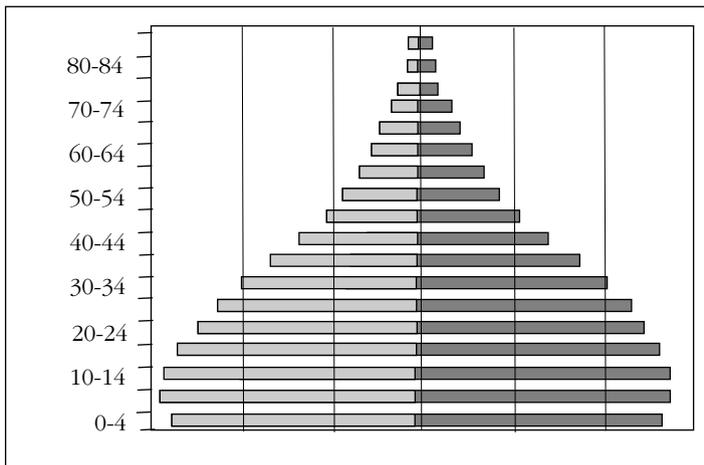
De manera paralela a esta transición demográfica, ocurre una transición epidemiológica caracterizada por la sustitución de las enfermedades gastrointestinales como principales causas de muerte, por las enfermedades crónico-degenerativas. Las enfermedades de la pobreza han sido sustituidas por las enfermedades del desarrollo (cardíacas, tumores malignos, diabetes, accidentes) como principales causas de muerte.

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN POR EDAD Y POR SEXO

1970

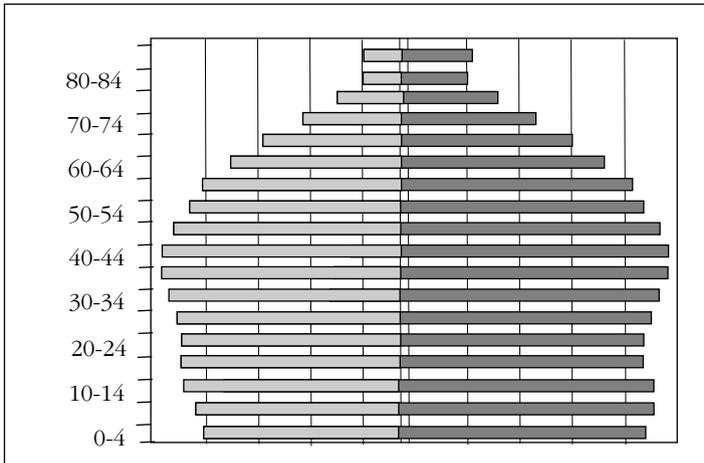


2000



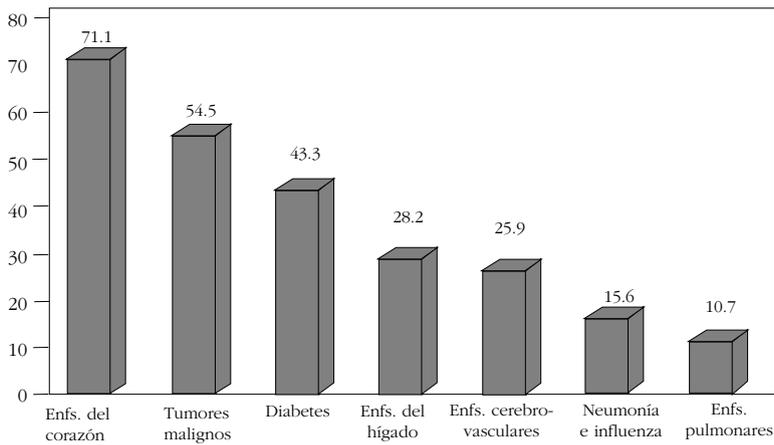
FUENTE: Conapo, *La situación demográfica de México, 2000* (México: Conapo, 2000).

2030



FUENTE: Conapo, *La situación demográfica de México, 2000* (México: Conapo, 2000).

PRINCIPALES CAUSAS DE MUERTE POR ENFERMEDADES
CRÓNICO-DEGENERATIVAS. MÉXICO 1997



* Tasa por 100 000 habitantes.

Fuente: SSA, *Mortalidad 1998* (México: SSA, 2000).

Las transiciones demográfica y epidemiológica, además de los problemas estructurales del sistema nacional de salud, han condicionado la actual política de salud. Los servicios tienen que adaptarse para contender con las nuevas patologías y con los requerimientos de una población en proceso de envejecimiento; los nuevos dilemas se suman a los tradicionales problemas de nuestro país. Los servicios de salud tienen que contender con las profundas desigualdades sociales que prevalecen en México, entre las que se encuentra la desigual distribución de la población en el territorio nacional. Para ilustrar este hecho baste decir que en las cuatro zonas metropolitanas de las ciudades de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla habitan uno de cada cuatro mexicanos (91 200 000 en 1995); en contraste, 24 000 000 de mexicanos habitan en 198 000 comunidades. La dispersión de la población rural complica en exceso la provisión de los servicios públicos.

México, en materia de salud, vive situaciones paradójicas, ya que debe resolver nuevos problemas, característicos de las sociedades desarrolladas, sin que haya logrado resolver por completo los viejos problemas, típicos de las sociedades más pobres.

LA REFORMA DE LA ATENCIÓN A LA SALUD DE LA POBLACIÓN NO ASEGURADA

México, como casi todo el mundo, ha experimentado grandes cambios en los últimos años. El Estado mexicano ha cambiado, se ha reformado para responder a las condiciones de la nueva realidad y sus circunstancias. Ante las condiciones imperantes en el orbe y ante las profundas transformaciones de la sociedad mexicana, se han realizado ajustes en todos los órdenes de la acción gubernamental; ajustes que no han mermado el compromiso social del Estado ni lo han apartado de su obligación constitucional de llevar a cabo una política de bienestar para toda la población, especialmente para los más desprotegidos.

En materia de salud, los cambios del actual gobierno se han basado en el Programa de Reforma del Sector Salud 1995-2000, cuyos ejes centrales han sido:

- La efectiva descentralización de los servicios de salud a la población abierta en todas las entidades de la república.
- La búsqueda de la cobertura universal de los servicios mediante los programas de extensión de cobertura sustentados en un paquete básico de servicios de salud.
- El impulso a la participación de las comunidades y las autoridades municipales en la solución de los problemas de salud más urgentes e inmediatos al orden de gobierno que está más cerca de la población.
- El replanteamiento del modelo de atención a la salud de la población que no es derechohabiente, dando prioridad a las acciones preventivas e integrales, pero sin descuidar su equilibrio con las curativas o las de rehabilitación.

La reforma del sector salud fue concebida, fundamentalmente, para responder de la manera más adecuada a los retos demográficos y epidemiológicos del país; para hacer más eficiente el proceso de la toma de decisiones; para mejorar la calidad de los servicios, pero también para contrarrestar la profunda desigualdad social que persiste entre los individuos y entre las regiones del país.

CAMBIOS EN EL MODELO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN ABIERTA

La reorganización del sistema nacional de salud ha buscado hacer efectivo —real— el derecho a la protección de la salud de todos los mexicanos que consagra nuestra Constitución política. Este propósito ha implicado que el modelo de salud adoptado, sin desatender problemas de salud específicos o a determinados grupos sociales —especialmente a los que tienen mayores rezagos—, busque, sobre todo, convertir en realidad el anhelo de que los servicios de salud tengan una cobertura universal; es decir, que ningún mexicano, sin importar sus posibilidades económicas, carezca de la posibilidad de acceder a algún tipo de servicio de salud.

La protección de la salud es un mandato constitucional que obliga a mejorar los servicios, tanto en cobertura como en calidad. En el gobierno de Zedillo, los servicios de salud fueron reorganizados con

base en la redefinición y puesta en marcha, en 1995, del Modelo de Atención a la Salud de la Población Abierta, mediante el cual se ha intentado resolver los problemas de la heterogeneidad y carencia de uniformidad que dificultaba la organización y el control de los servicios.

El perfeccionamiento de este modelo, con una clara delimitación de las responsabilidades de cada nivel de gobierno, cada unidad responsable o cada unidad médica, fue fundamental para llevar a cabo la descentralización completa de los servicios. Sin este instrumento rector, donde cada parte del sistema de salud sabe exactamente cuáles son sus responsabilidades y competencias, la descentralización no hubiera tenido el éxito obtenido. El modelo, sin embargo, no es una herramienta rígida; ha tenido la flexibilidad suficiente para que cada entidad federativa lo adapte a sus características particulares y formule o actualice sus propios modelos estatales de salud.

LOGROS DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE SERVICIOS DE SALUD A LA POBLACIÓN ABIERTA

Entre los logros obtenidos con estas políticas en materia de servicios de salud pueden destacarse:

- Extensión de la cobertura: cuando inició el gobierno de Zedillo, alrededor de 47 000 000 de mexicanos recibían servicios de salud a través de las instituciones de seguridad social, especialmente IMSS e ISSSTE, 26 000 000 eran atendidos por la ss, 9 000 000 mediante el IMSS-Solidaridad y 10 000 000 de personas no tenían acceso a ningún servicio regular de salud. De no haberse hecho nada para atacar este problema, por el crecimiento poblacional, los 10 000 000 hubieran llegado a 10 700 000 en 1998 y a 10 900 000 en 2000.

Con las acciones desarrolladas en los últimos años mediante los programas de Ampliación de Cobertura y de Apoyo a Zonas Indígenas, de la SSA, el Programa de Educación, Salud y Alimentación, coordinado por la Sedesol y algunos programas estatales, hasta 1988 se había logrado reducir a 2 700 000 las per-

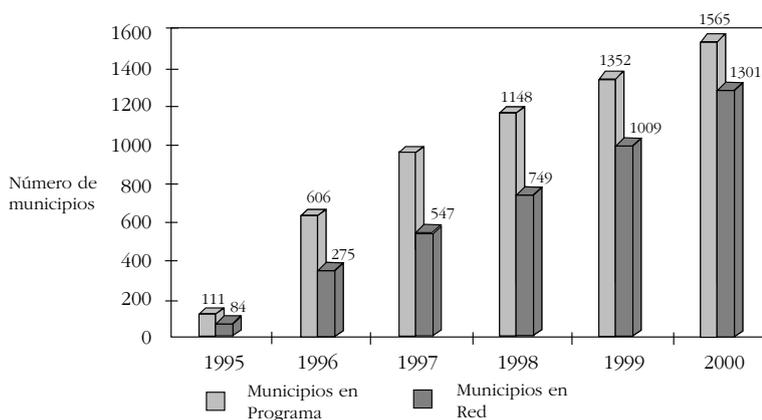
sonas que aún no reciben servicios regulares de salud; cifra que actualmente se calcula en 2 300 000 y se esperaba disminuir a 700 000 al finalizar 2000.

Estos programas de ampliación de cobertura se basan en la provisión de un paquete básico de servicios de salud que consta de trece servicios esenciales de primer nivel, de bajo costo pero de alto impacto. Para ampliar la cobertura a la población no asegurada, se han seguido dos estrategias: una de ampliación geográfica que se aplica a poblaciones sin acceso a servicios de salud y se sustenta en equipos de salud itinerantes o con instalaciones pequeñas a escala de la población que atienden; la otra estrategia es la de ampliación funcional, mediante la cual se utiliza al máximo la capacidad instalada.

Las coberturas de las campañas de vacunación a los niños y niñas también han aumentado. Actualmente casi 90 por ciento de los menores de un año y casi 98 por ciento de los que tienen de uno a cuatro años de edad tienen esquemas completos de vacunación.

- **Descentralización:** se ha realizado en los recursos y la operación completa de los servicios de salud a todas las entidades de la república, para lo cual se creó en cada entidad organismos públicos descentralizados, mismos que permiten la autonomía de gestión en la operación de los servicios de salud en el ámbito estatal. Respecto de los recursos financieros, en 1999, los estados de la república ejercieron, directamente, 70.1 por ciento del presupuesto total del sector salud destinado a la atención de la población que no es derechohabiente. El resto del presupuesto lo ejercen los programas centrales y los institutos nacionales de salud.
- **Participación:** casi la mitad de los municipios del país se involucran en programas para el mejoramiento de la salud de sus comunidades. Con el Programa Municipios Saludables se han establecido compromisos entre el gobierno y la sociedad para mejorar las condiciones locales de salud, para establecer redes de apoyo entre las comunidades y las instancias de gobierno, y para expandir los recursos de las comunidades. En la gráfica siguiente puede verse cómo se han ido incorporando a este programa los municipios y cómo se han incrementado los comités de salud municipal.

CRECIMIENTO DEL PROGRAMA MUNICIPIOS SALUDABLES.
INGRESO AL PROGRAMA Y A LA RED MEXICANA DE MUNICIPIOS
POR LA SALUD 1995-2000



Fuente: Registro de la Dirección de Salud Municipal, al 26 de octubre de 2000. Tomado de la página web del Programa Municipios Saludables, <<http://www.municipio-saludable.gob.mx>>.

BRECHAS, REZAGOS Y PENDIENTES EN MATERIA DE SALUD

Varios son los indicadores con los que podríamos mostrar los avances que el país ha tenido en materia de salud entre 1995 y 2000, pero uno que en buena medida representa las condiciones de salud general de la población es la *esperanza de vida al nacimiento*. En estos años los hombres de nuestro país han ganado 1.84 años en su esperanza de vida y las mujeres 1.67. La esperanza de vida al nacer de la población mexicana alcanzó en 2000 los 75.3 años (77.6 años para las mujeres y 73.1 para los hombres), y la expectativa era que para el año 2005 llegue a 76.8 años en promedio. No obstante los avances logrados, todavía existen problemas que se deben resolver, entre ellos los relacionados con la desigualdad en salud.

A pesar de que las brechas sociales en salud se han ido cerrando, aún queda mucho por avanzar en este sentido. Para mostrar cómo se han ido subsanando estas brechas, y lo que nos falta, podemos seguir

con el indicador de la *esperanza de vida al nacimiento*. Según datos del Conapo,¹ en la primera parte de la década de los cincuenta la vida media de un hombre del Distrito Federal (que entre todas las entidades de la República tenía y sigue teniendo las cifras más altas en lo que a esperanza de vida se refiere) era de 57.3 años, mientras que la de uno de Oaxaca (que era la entidad con menores cifras de esperanza de vida, ahora es Chiapas) era de 43.7 años.

Estos datos extremos muestran que al inicio de los años cincuenta los hombres del Distrito Federal vivían, en promedio, 13.6 años más que los de Oaxaca; entre las mujeres la diferencia era incluso más marcada: 14.3 años. Cuarenta años más tarde (1990-1995), esa distancia se redujo, en el caso de los hombres a 6 años y, en el de las mujeres, a 5.6.

Si aceptamos la validez de este indicador, resulta claro que en las entidades donde anteriormente había mayores niveles de mortalidad es donde se han logrado mayores ganancias en la esperanza de vida, especialmente entre la población infantil y las mujeres.

Las brechas sociales en salud, sin duda, han ido disminuyendo, aunque todavía existen desigualdades por abatir, lo cual resulta cada vez más difícil porque, una vez que se bajan los niveles de mortalidad, alcanzar niveles adicionales constituye un mayor reto para los servicios de salud.

El proceso de envejecimiento de la población y los nuevos perfiles epidemiológicos ciertamente obligan a poner más atención a problemas emergentes, pero los nuevos no sustituyen a los anteriores, simplemente los vuelven de más compleja solución. A estos retos se enfrentan los servicios de salud que en los años venideros debe seguir brindando el Estado mexicano.

Cabe destacar que con la actual reforma del sector salud se han fortalecido las capacidades y la autonomía de las entidades federativas para que otorguen, sin intermediarios, mejores servicios a su población.

El nuevo esquema federalista que la descentralización ha favorecido obliga a repensar las prioridades que los servicios de salud tienen como retos futuros. Sobre todo si se consideran que el nuevo papel

¹ Conapo, *La situación demográfica de México, 1998* (México: 1998).

de la ss es el de actuar como autoridad en la materia, al generar las políticas nacionales y controlando en forma general los servicios que se prestan en las instituciones públicas y en las entidades federativas.

En este contexto, el gran reto consiste en garantizar que toda la población mexicana cuente con un piso básico de servicios de salud, lo cual implica la existencia de servicios mínimos homogéneos para todos. A partir de dicho piso, cada entidad debe construir su modelo de atención acorde con sus particularidades y características sociales, demográficas o epidemiológicas. Mas no debemos obviar que somos un país con grandes carencias y agudas desigualdades, de ahí que requiramos mecanismos para optimizar los recursos, que siempre son escasos ante nuestras necesidades, y para compensar a quienes menos tienen.

Los servicios públicos para la salud de la población abierta deberán organizarse en una política que consolide plenamente un sistema nacional de salud descentralizado y que siga respondiendo:

- al imperativo de adecuarse al marco de una república federal donde cada orden de gobierno tiene sus propias facultades, atribuciones y responsabilidades;
- a la necesidad de promover y facilitar el acceso igualitario a los servicios;
- a la obligación republicana de que la federación continúe teniendo la posibilidad de propiciar, entre los individuos y entre las regiones, la compensación social y la equidad en salud de quienes menos tienen;
- y al compromiso de anticipar los requerimientos que implican los cambios demográficos y los nuevos perfiles epidemiológicos que se han ido configurando en el país.

Mucho es lo que en los últimos años el país ha avanzado en materia de salud, pero también es cierto que persisten grandes rezagos. Aún quedan algunas asignaturas pendientes para modernizar el sistema de salud de México. La gran tarea de los próximos años será avanzar en el viejo esquema que ha segregado la atención a la salud por segmentos sociales para sustituirlo por un sistema organizado por funciones. Un sistema donde la ss afiance el papel regulador y los

estados de la república se responsabilicen de atender integralmente a sus poblaciones. Un sistema de salud competitivo que permita a los usuarios de los servicios poder elegir al prestador de éstos y en el que la toma de decisiones ocurra, bajo un marco regulatorio general, en los niveles en que cotidianamente se resuelven los problemas de salud de los mexicanos.

Justicia ecológica
y la comunidad
negra en Estados
Unidos

Justicia ambiental y comunidades negras

*Mitchell F. Rice**

*Dhananjaya M. Arekere***

INTRODUCCIÓN

Las comunidades integradas por minorías raciales y poblaciones de bajos ingresos sufren el peso desproporcionado que implican las descargas ambientales, a la vez que tienen pocas comodidades y el entorno ambiental no resulta óptimo¹. A principios de los años ochenta, varias comunidades de bajos ingresos y de color*** pudieron desafiar exitosamente tales desigualdades. Como resultado, algunas organizaciones ambientales de otras comunidades, sobre todo de poblaciones en riesgo, surgieron por todo Estados Unidos y crearon lo que ahora se denomina comúnmente movimiento de justicia ambiental.

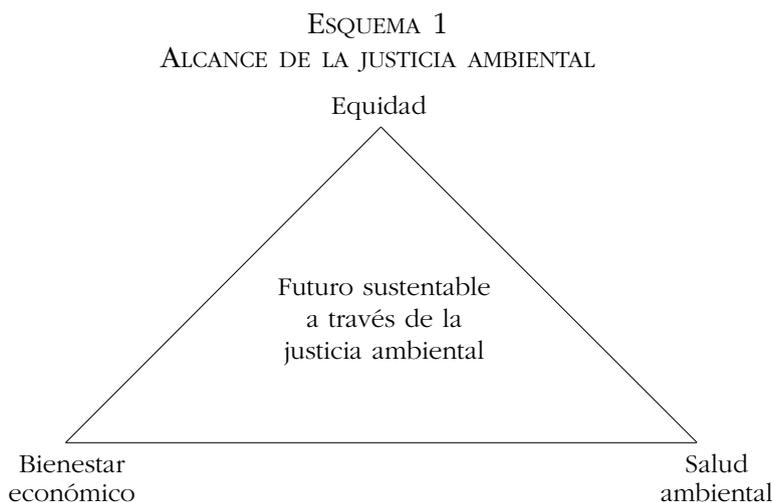
* Director del Race & Ethnic Studies Institute, y profesor en la Bush School of Government and Public Service. Correo electrónico: <mrice@resi.tamu.edu>.

** Race & Ethnic Studies Institute. Correo electrónico: <arekere@tamu.edu>.

¹ Bunyan Bryant y Paul Mohai, *Race and the Incidence of Environmental Hazards* (Boulder, Colo.: Westview Press, 1992); Robert Bullard, *Dumping in Dixie: Race, Class, and Environmental Quality* (Boulder, Colo.: Westview Press, 1990); ídem, ed., *Unequal Protection: Environmental Justice and Communities of Color* (San Francisco, Calif.: Sierra Club, 1994); General Accounting Office (GAO), *Siting of Hazardous Waste Landfills and their Correlation with Racial and Economic Status of Surrounding Communities* (Washington, D.C.: WPA, 1983); Paul Mohai, "Varying the Methods, Varying the Outcomes: Coming to an Understanding of the Impact of Methodological Choices in Environmental Justice Research", trabajo presentado en el 5º Encuentro Bienal de la International Society for Ecological Economics, Santiago de Chile, 15-19 de noviembre de 1998; United Church of Christ Commission for Racial Justice (UCC-CRJ), *Toxic Wastes and Race in the United States: A National Report on the Racial and Socio-Economic Characteristics with Hazardous Waste Sites* (Nueva York: UCC-CRJ, 1987).

*** Los autores de este artículo emplean la expresión *of color* en el original en inglés, refiriéndose a todas las minorías visibles (n. de la ed.).

Este movimiento ha proporcionado nuevo significado y dirección a la dialéctica que existe entre la calidad ambiental y el desarrollo económico, además de que simultáneamente intenta mantener la justicia en la distribución de los costos y los beneficios.² Robert O. Washington sostiene que la justicia ambiental está asociada con los derechos humanos básicos: aquellos relacionados con el bienestar económico en un ambiente sano y productivo.³ Más recientemente, diversos temas, como el transporte masivo o un nuevo desarrollo económico de las instalaciones industriales o comerciales abandonadas, desocupadas o subempleadas (*brownfields*), la educación y los programas para alcanzar, capacitar y alentar a los pobres y las minorías raciales a usar los recursos públicos, han quedado bajo el estatuto legal de la justicia ambiental, que ha llegado a adquirir un mayor significado e importancia. En otras palabras, esta justicia ha diversificado



² Dhananjaya Arekere y Mitchell F. Rice, "Strategies to Recognize and Remedy Environmental Justice in Small Cities/Towns", trabajo presentado en el Center for the Small City, 13th Conference on the Small City and Regional Community: Work, Welfare, and Poverty, University of Wisconsin, Stevens Point, 15 y 16 de octubre de 1998.

³ Robert O. Washington, "Overview: Definitional Context", en ídem y J.N. Levine, eds., *Living with Industry, Coping with Chemicals: Environmental Movements and Expert Knowledge* (Nueva Orleans, LA.: University of New Orleans, septiembre de 1997).

su alcance para abarcar numerosos temas relacionados con las actividades humanas y el bienestar económico, las consecuencias positivas y negativas que de esto resultan y su impacto sobre la salud humana y del ecosistema: el desarrollo sustentable. En el esquema 1 vemos una representación diagramática del alcance ampliado del movimiento de justicia ambiental.

El más reciente impulso del activismo ambiental (en los años noventa) se vio marcado por cuatro factores: factor racial, niveles de ingreso, género (mayor número de mujeres) y el origen popular de las organizaciones de justicia ambiental comunitarias. Además, las más recientes organizaciones de este tipo se encuentran basadas más en sus respectivas comunidades y abordan los temas locales, en contraste con lo que sucede con prominentes organizaciones ambientales, como Sierra Club, Nature Conservancy o Audubon Society, que se ocupan de problemas de alcance nacional.⁴ Paralelamente a este desarrollo se ha dado un incremento de grupos de interés tan diversos como los especialistas, los activistas sociales, los ecologistas y los defensores de los derechos civiles, que se han reunido para desarrollar estrategias que aseguren el acatamiento de las leyes ambientales, monitoreen la limpieza y promuevan mecanismos para ayudar a quienes están expuestos a riesgos ambientales excesivos.

La evolución y rasgos únicos del movimiento de justicia ambiental han generado un gran interés de los especialistas,⁵ y el presente trabajo se añade a esta bibliografía que va en aumento. Primero se desarrolla una definición contemporánea y completa sobre la expresión "justicia ambiental". En segundo lugar viene una discusión sobre los aspectos sobresalientes de la emergencia de este movimiento como una fuerza influyente que se mueve dentro de un movimiento ambiental más amplio y al que le interesa la elaboración de políticas. En último lugar, se desarrolla un enfoque proactivo y participativo que minimiza la exposición de las comunidades minoritarias y de bajos ingresos a los riesgos y maximiza los beneficios ambientales.

⁴ Andrew Szasz, *EcoPopulism: Toxic Waste and the Movement for Environmental Justice* (Minneapolis, Minn.: University of Minnesota, 1994).

⁵ Dhananjaya Arekere, "Bibliography on Environmental Justice", manuscrito preparado para el Race & Ethnic Studies Institute, Texas A&M University, College Station, 1998. En red: <http://resi.tamu.edu/staff.htm/arekere/academics/ej/>

DEFINICIÓN DE LA JUSTICIA AMBIENTAL

La evidencia que indica que las comunidades de color soportan una parte desproporcionada de los riesgos ambientales es abrumadora. En el cuadro 1 se resumen los estudios empíricos que se han emprendido para examinar los aspectos de equidad relacionados con la elaboración de políticas ambientales. Algunos de los riesgos que se examinan son: las instalaciones perjudiciales y las emisiones tóxicas, la contaminación, las exposiciones y los efectos peligrosos sobre la salud y los impactos económicos. Se han efectuado cerca de 66 estudios que examinan varios aspectos de los riesgos ambientales sobre las poblaciones minoritarias y de bajos ingresos.

CUADRO 1
EVIDENCIA Y DESIGUALDAD AMBIENTAL

<i>Estudios</i>	<i>Importancia</i>	<i>Ingreso</i>	<i>Raza</i>
Ingreso	13	13 ^a	47 ^b
Raza	53	38 ^b	20 ^c
Total	66 ^d	51 ^e	67 ^g

^a Importancia por ingreso.

^b Importancia por raza e ingreso.

^c Significación por la raza.

^d Número total de estudios.

^e Significación tanto por raza como por ingreso.

^f Total por prueba (raza o ingreso).

^g Significación tanto por raza como por ingreso.

En 47 estudios se encontró que la raza era un factor significativo, en tanto que 9 no pudieron encontrar ninguna significación. De los 66 estudios, 46 examinan efectos relacionados tanto con la raza como con el ingreso, y 39 de éstos encontraron que ambos factores eran relevantes.

Se han expresado varios argumentos que explican por qué los pobres y las minorías enfrentan un peso desproporcionado de los riesgos ambientales. En un continuo de varios argumentos filosóficos, la teoría marxista de la alienación y marginación se encuentra en un extremo del espectro, y la tesis de las fuerzas del mercado en el otro.⁶ Los marxistas sostienen que los pobres, que no tienen ningún poder, han estado dominados por los ricos y poderosos, lo cual ha llevado a las comunidades minoritarias a que se conviertan en zonas de sacrificio (*sacrifice zones*).⁷ Bullard sostiene que no hay mucha resistencia a establecer asentamientos aun en donde el uso de suelo no es deseado (*locally unwanted land uses*, LULU por sus siglas en inglés), en tanto que la tendencia más influyente y manifiesta es el afán de lucro. A las comunidades minoritarias se les ha dado o han recibido menos de la información necesaria para disminuir (*regrading*)* el impacto de los riesgos ambientales y la elaboración de políticas. Además, estas comunidades carecen de los recursos para influir en la elaboración de políticas preventivas debido a una deficiencia en cuanto a su poder político. Más aun, las comunidades de color habitan viviendas segregadas, con lo que se convierten en objetos fáciles para la localización de asentamientos en usos de suelo no deseados (LULU). El argumento que menciona la dinámica del mercado propone que las comunidades pobres y minoritarias son asentadas en LULU debido al bajo valor de esas propiedades.

La oposición a los LULU se manifiesta en un lenguaje expresado de diversos modos dentro del contexto de racismo ambiental, desigualdad ambiental y justicia ambiental. Las tres expresiones han sido empleadas indistintamente para denotar el desproporcionado impacto que causan los azares ambientales sobre las comunidades minoritarias y de bajos ingresos. El uso actual de la frase justicia ambiental para implicar y representar una calidad de vida aceptable en general, y una calidad ambiental en particular, ha sido resultado de las amplias discusiones y controversias de los especialistas. El cuadro 2 ilustra la evolución temporal de dichas categorías, esto es, el arribo a la mayoría de edad de la justicia ambiental.

⁶ *Ibid.*

⁷ Bullard, *Dumping in Dixie...*; Washington, "Overview: Definitional Context".

* *Regrading*: significa también volver a, arreglar o hacer retroceder (n. del t.).

CUADRO 2
ARRIBO A LA MAYORÍA DE EDAD DE LA JUSTICIA AMBIENTAL

Racismo ambiental

Comunidades minoritarias como zonas de sacrificio
para depósito de desechos

1982: protestas en Alston,
Carolina del Norte; Benjamin Chavis
acuña el término.

Principalmente por la elección
de las comunidades minoritarias
como sitios de depósito de desechos.



Equidad ambiental

Comunidades minoritarias y de bajos ingresos
cercanas a los usos de suelo no deseados (LULU)

1990: Grupo de Trabajo
de Equidad Ambiental en la Agencia de
Protección Ambiental (Environmental
Protection Agency, EPA) de Estados Unidos.
Origen no identificado. Se trabajan
aspectos económicos desde 1967.

Se expandió hasta incluir LULU
y todos los riesgos ambientales,
los costos y los beneficios.
Se exigió equidad en la participación
de costos y beneficios.



Justicia ambiental

Justicia en el monitoreo, ejecución y acatamiento
de las políticas ambientales

1990: categoría empleada por Bullard
en el movimiento de justicia ambiental.
Hasta donde se sabe, la usó por
primera vez Peter Wenz en 1988.

Instalaciones para descarga de
desechos, suministro de vivienda,
transporte, bienes públicos, uso y
distribución de recursos. Difusión
del uso de la categoría para
implicar desarrollo sustentable.

Vinculación con el título VI de la Ley de Derechos Civiles
de 1964 y Desigualdades Ambientales. El movimiento llega a su apogeo
con la aprobación de la Orden Ejecutiva del presidente Bill Clinton, 1994.
Las dependencias y proyectos federales deben acatar los decretos
relativos a la justicia ambiental.

Racismo ambiental fue una expresión acuñada por Benjamin F. Chavis, ex presidente de la Asociación Nacional para el Progreso de la Gente de Color (CAACP, por sus siglas en inglés):

El racismo ambiental se refiere a la discriminación racial en la elaboración de políticas ambientales, la desigual ejecución de las leyes y regulaciones ambientales, la deliberada selección de comunidades de gente de color para ubicar instalaciones de desechos tóxicos y la aprobación oficial de la presencia amenazadora para la vida de venenos y contaminantes en las comunidades minoritarias. Es también la historia de la exclusión de la gente de color del liderazgo del movimiento ambiental.⁸

El racismo ambiental era, retóricamente, más emocional y evocaba fuertes resentimientos tanto en los grupos minoritarios como en los mayoritarios. La expresión era apropiada en el contexto de los informes de la Oficina de la Contaduría General (General Accounting Office, GAO) estadounidense y de la UCC-CRJ, que hablaban solamente de raza y de la incidencia de instalaciones de desperdicios, pero encontraron evidencias de que existía un efecto desigual sobre las minorías. Algunos otros estudios realizados en los últimos años de la década de los ochenta y los primeros de los noventa encontraron que tanto la raza como el ingreso eran variables específicas importantes, ya sea por separado o conjuntamente, que explicaban las desigualdades ambientales. Además, los estudios realizados por los economistas en los años setenta encontraron que los pobres también sufrían una alta proporción de los costos ambientales (costos estructurales regulatorios distribuidos decrecientemente) y recibían menos proporción de los beneficios ambientales. Sin embargo, los organismos federales y estatales, especialmente la EPA, buscaban un término alternativo y menos emocional. La EPA tituló su primer informe sobre raza y ambiente *Environmental Equity, Reducing Risk for All Communities* (1992). La Oficina de Equidad Ambiental fue creada en 1993 y la categoría se definió así:

⁸ UCC-CRJ, *Toxic Wastes...*

La equidad ambiental hace referencia a la distribución y los efectos de los problemas ambientales, y a las políticas y procesos para reducir las diferencias entre quienes sufren los riesgos ambientales. En contraste con el racismo ambiental, la equidad incluye considerar el desproporcionado riesgo de opresión que recaiga en cualquier grupo de población cuando es definido por medio del género, la edad, el ingreso o la raza.⁹

Pese a que la frase equidad ambiental es abarcadora, se suscitaron preguntas respecto de lo que realmente implicaba. Algunos oponentes al movimiento y al concepto de racismo ambiental parecían confusos entre los términos “equidad” (*equity*) e “igualdad” (*equality*). En tanto que equidad significa justicia en la distribución de los costos y beneficios ambientales entre diferentes grupos raciales, la igualdad implica que la distribución debe hacerse por montos iguales. Algunos grupos de interés no recibían bien el concepto de equidad, ya que lo malentendían y pensaban que implicaba igualdad. Chavis sostenía que el movimiento no tenía que ver con la distribución de las cargas ambientales de una manera igualitaria entre las razas, sino con la reducción de la suma total de riesgos ambientales aunada a la minimización de la exposición a los riesgos. Una mayor clarificación del término la proporciona el *Black's Law Dictionary* que suministra una más amplia definición de la equidad ambiental:

La justicia administrada de acuerdo con la imparcialidad (*fairness*) en comparación con las reglas estrictamente formuladas por el derecho consuetudinario (*common law*). Un sistema de jurisprudencia colateral y en algunos aspectos independiente de la “ley”, cuyo objeto es hacer la administración de la justicia más completa al ofrecer una solución ahí donde las cortes judiciales son incompetentes para proporcionarla, o para proporcionarla con efecto o ejercitando ciertas ramas de la jurisdicción independientemente de tales cortes.

En épocas recientes la expresión justicia ambiental se usa ampliamente en la literatura especializada debido a su naturaleza abarcadora y al amplio radio que alcanza, lo cual permite el análisis de una gran

⁹ U.S. Environmental Protection Agency (EPA), *Environmental Equity: Reducing Risk for All Communities* (Washington, D.C.: EPA, 1992).

variedad de temas. Por la confusión y la controversia que rodea a la palabra equidad, el término justicia (*justice*) parece más atractivo y aceptable; su uso tiene varias ventajas y rasgos únicos. En primer lugar, la palabra justicia abarca el concepto de equidad no sólo en sus sentidos horizontal/vertical sino también procesal, geográfico y social. En segundo, el término ofrece una mayor claridad en los complejos nexos y las interacciones que existen entre los parámetros ambientales y los humanos. Por ejemplo, incrustada en el término justicia está la necesidad de ejercer alguna acción legal o política: ayuda, procedimientos legales, sentencias, retribución o castigo y/o legislación.

La justicia ambiental se origina de la noción de que un ambiente limpio y saludable es un derecho humano básico independientemente del género, la raza o la clase. Washington hace notar que la justicia ambiental tiene que ver en primer lugar con los derechos: a una buena salud, a una comunidad viable libre de riesgos y a un bienestar social y psicológico.¹⁰ *The National Law Journal* evaluó los esfuerzos de imposición de la ley efectuados por la EPA y emitió un informe en el que define la justicia ambiental como “la obtención de derechos ambientales para todos y el fin del racismo ambiental. El objetivo es que ninguna comunidad reciba el impacto de contaminaciones peligrosas”.

Así, tomando estos argumentos en consideración, la justicia ambiental puede definirse como una confluencia de los conceptos sociales, económicos y de justicia con los intereses ambientales. La justicia ambiental tiene que ver con los arreglos institucionales que favorecen el acceso humano a la asignación y el uso de recursos mediante la facilitación de actividades económicas, políticas y sociales que están dentro de la escala y el alcance del ecosistema y que son compatibles entre sí, así como con los valores y las diversas culturas de la sociedad, y con la posibilidad de que ese ecosistema siga siendo habitable a largo plazo.

Wenz hace notar que “la justicia ambiental se refiere en primer lugar a las teorías de justicia distributiva, que se relacionan con la manera en que las cargas y beneficios deben asignarse cuando hay

¹⁰ Washington, “Overview: Definitional Context”.

una escasez de beneficios (relativos a personas, deseos o necesidades) y un exceso de cargas”.¹¹

La justicia ambiental puede comprenderse mejor por medio de un marco que construya estrategias para asegurar un proceso justo y equitativo de elaboración de políticas ambientales. Tal marco (véase el cuadro 3) es sostén para los insumos y la participación ciudadana a varios niveles del proceso de elaboración de dichas políticas.¹² Además, la Primera Reunión Cumbre de la Gente de Color sobre el Liderazgo Ambiental Nacional (First National People of Color Environmental Leadership Summit), que tuvo lugar en 1991, fue un foro donde especialistas, promotores y activistas se reunieron para compartir sus ideas y hallazgos. La Declaración 17 intitulada “Principios de justicia ambiental” se adoptó durante esta reunión (véase anexo). Aunados al marco de justicia ambiental, estos principios la hacen operativa. La citada reunión cumbre fue un parteaguas para el movimiento de justicia ambiental y reunió por primera vez a varios de sus promotores y a grupos raciales; no sólo sirvió para reunir a varias fuerzas dentro del movimiento, sino que suministró también la muy necesitada exposición y, de manera más importante incluso, impulsó las iniciativas legislativas e institucionales.

CUADRO 3 MARCO DE JUSTICIA AMBIENTAL

-
1. Protección ambiental como derecho humano básico y civil.
 2. Modelo de salud pública que toma en cuenta los riesgos y adopta un cuidado preventivo.
 3. Seguridad de un análisis de equidad procesal, geográfica y social.
 4. Política pública basada en conceptos de justicia distributiva y en los principios que sostienen el derecho de las comunidades a la información y la participación.
 5. Impulso a la participación pública para comunicar datos exactos sobre riesgos, aprobación y aplicación de las leyes, así como instituir remedios.

¹¹ Peter Wenz, *Environmental Justice* (Albany, N.Y.: State University of New York Press, 1988.)

¹² Dhananjaya Arekere y M.F. Rice, “Economics and Environmental Justice”, *Journal of Public Management and Social Policy* 4, no. 2 (invierno de 1998): 85-112.

6. Protección de los derechos de las víctimas de injusticia ambiental en lo referente a compensaciones completas y reparación de daños, así como en lo relativo a un servicio de cuidado de la salud de buena calidad.
 7. Reconocimiento de una relación especial, legal y natural de las personas nacidas en el país con el gobierno de Estados Unidos con base en los tratados, acuerdos, contratos y convenios que afirman la soberanía y la autodeterminación.
 8. Empleo ético, equilibrado y responsable de los recursos naturales.
 9. Reconocimiento de la necesidad de desarrollo de instalaciones abandonadas (*brownfields*) dentro de la integridad ecológica y cultural de las comunidades.
 10. Educación que adopta un enfoque holístico que integra los problemas económicos, sociales y ambientales.
 11. Cambios en los modelos de producción y consumo para minimizar el desperdicio.
-

La reunión, además de establecer una conexión entre varios temas ambientales, económicos y legales, propició un desarrollo notable en la ampliación del alcance del discurso ambiental y del análisis académico, gracias a los cuales ha sido posible conectar racionalmente los objetivos de la justicia ambiental y los de un desarrollo sustentable, pues los dos modelos se habían desarrollado simultáneamente, pero eran casi independientes el uno del otro. Los temas que constituyen el núcleo del desarrollo sustentable, como transporte masivo, crecimiento urbano irregular y minimización de desechos, han sido directa o indirectamente incorporados al movimiento y análisis de la justicia ambiental.

Arekere hace notar que el desarrollo sustentable y la justicia ambiental son esencialmente sinónimos dentro del amplio proyecto de alcanzar una justicia espacio-temporal a largo plazo; identifica la naturaleza intercambiable de los términos, en teoría y operación, que surgen de sus apuntalamientos teóricos y de sus principios y marcos comunes de análisis, y atribuye los sorprendentemente distintos senderos que han recorrido la justicia ambiental y el desarrollo sustentable a la heterogeneidad de los factores raciales, sociales y económicos. Por una parte, la justicia ambiental implica a clases trabajadoras y grupos de bajos ingresos, principalmente de la clase obrera y, sobre todo, de las partes afectadas y de quienes primero la impulsaron. Por la otra, el

movimiento de desarrollo sustentable era dirigido por los académicos y los intelectuales de buena posición.¹³ Antes, Goldman reconoció la relación existente entre estos dos términos al afirmar que “los amplios intereses del movimiento de justicia ambiental incluyen los derechos humanos y civiles, las tierras y la soberanía de los indígenas, la salud y el cuidado del trabajador, la sobrevivencia cultural, la revitalización urbana y el desarrollo sustentable internacional y de la comunidad”.¹⁴

El curso que tomó el movimiento de justicia ambiental y que llevó a la reunión cumbre fue muy gradual, sistemático y se fue incrementando.¹⁵ A diferencia de los grupos ecologistas tradicionales, que con frecuencia son acogidos favorablemente por parte de los medios de comunicación masiva y de los políticos, las exigencias sobre las desigualdades ambientales eran consideradas alegatos sin fundamento expresados por grupos minoritarios descontentos que reclamaban, una vez más, el estatus de víctimas. Ciertamente, la resistencia institucional —política y social— ante las exigencias sobre desigualdad ambiental era la principal dificultad que había que vencer,¹⁶ en la que lo importante contra lo que tenían que luchar los activistas y promotores era la oposición de la industria —dinero y acceso al poder.¹⁷

A los organismos ejecutivos, legislativos y reguladores, especialmente la EPA, les llevó casi una década emprender alguna iniciativa política para enfrentar las desigualdades. La amplia movilización de quienes no tienen poder político y los que están desamparados económicamente para constituir una fuerza formidable está reñida con la tesis posmaterialista que sostiene que el ingreso y la calidad del ambiente están correlacionados positivamente. Tomando en cuenta estos puntos de vista —los obstáculos que tuvo que enfrentar, las estrategias emprendidas para vencerlos y su influencia subsecuente sobre las políticas públicas—, el proceso evolutivo del movimiento

¹³ Dhananjaya Arekere, “Sustainable Development and Environmental Justice”, Working Paper, Race & Ethnic Studies Institute, Texas A&M University, College Station, 1999. Acetato en red: <<http://resi.tamu.edu/staff.htm/arekere/academics/ej/>>.

¹⁴ B. Goldman, “Not Just Prosperity: Achieving Sustainability with Environmental Justice”, National Wildlife Federation, Synergy 1994 Conference, febrero.

¹⁵ Washington, “Overview: Definitional Context”.

¹⁶ Bullard, *Dumping in Dixie...*; ídem, *Unequal Protection...*

¹⁷ Szasz, *EcoPopulism...*

de justicia ambiental es notable. La siguiente sección aborda la progresión de los movimientos durante las dos décadas pasadas.

Movimiento de justicia ambiental

El movimiento de justicia ambiental es único en tanto que reunió un nuevo grupo de personas y poblaciones minoritarias y de bajos ingresos. Szasz se refiere a este desarrollo sin precedente y a este movimiento ecologista como un “populismo ambiental radical”,¹⁸ un nuevo enfoque que implicaba que razas distintas lucharan contra el racismo y el sexismo vinculando la economía y la salud ambiental y humana para formar un movimiento que pedía cambios institucionales sustanciales con la intención de revertir las tendencias de alienación, dominación y opresión sociales.

A continuación se revisan los sucesos y estudios o informes que constituyen los hitos del movimiento de justicia ambiental.

1982: Afton, Carolina del Norte. En 1978, una empresa de descarga de desechos arrojó ilegalmente aceite que contenía bifenilos policlorados (PCB, por sus siglas en inglés) a lo largo de un tramo de 210 millas de una carretera de Carolina del Norte. Se eligió un relleno sanitario cerca de Afton (condado de Warren), cuya población estaba constituida por 84 por ciento de afroamericanos, como el sitio para depositar cerca de 30 000 yardas cúbicas de tierra contaminada. Varios prominentes líderes de los derechos civiles, interesados en el problema por PCB, se unieron a los ciudadanos del condado de Warren para protestar por el uso de Afton como tiradero, el cual llegó a conocerse como “el basurero de Hunt”, nombre del entonces gobernador del estado. Aunque esto no impidió que se tiraran los desechos, la protesta provocó la reflexión sobre el desproporcionado emplazamiento de comunidades minoritarias y de bajos ingresos en LULU e impulsó un movimiento de alcance nacional que desafió tales desigualdades.¹⁹ De esto, lo más importante fue que se produjo el primer estudio acerca de LULU y qué razas son las que se ven más afectadas por esto.²⁰

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Bullard, *Dumping in Dixie...*

²⁰ GAO, *Siting of Hazardous Waste Landfills...*

El estudio de la GAO. El congresista Walter Fauntroy, uno de los líderes que tomaron parte en las protestas del condado de Warren, pidió a la GAO que iniciara un estudio para “determinar la correlación existente entre la localización de rellenos sanitarios peligrosos y el estatus económico y racial de las comunidades de los alrededores”.²¹ El estudio se confinó a la región sureste de Estados Unidos, clasificada como región IV por la EPA, y concluyó que tres de los cuatro tiraderos peligrosos se localizaban en comunidades habitadas predominantemente por negros (más de 26 por ciento).

El estudio de la UCC-CRJ. El primer estudio a nivel nacional de LULU y su proximidad a las comunidades minoritarias y de bajos ingresos fue realizado por la UCC-CRJ. Los resultados indicaron que las áreas con el mayor número de instalaciones comerciales de desechos peligrosos tenían también el porcentaje más alto de minorías raciales o étnicas. Más aún, se encontró que tres de cada cinco estadounidenses negros o hispanos vivían en comunidades que tenían instalaciones que arrojan este tipo de desechos.

Examen de la EPA sobre la equidad de los riesgos ambientales. Con los alarmantes resultados y la crítica por parte del informe de la UCC-CRJ a la EPA, ésta empezó a incrementar su atención a los temas de desigualdad ambiental durante los últimos años de la década de los ochenta. Publicó dos documentos que hacían alusión a temas de equidad ambiental, pero que no enfrentaban las cosas de modo directo. Primero se publicó *Unfinished Business: A Comparative Assessment of Environmental Problems*,²² que abordaba la situación de que no se había hecho todo lo necesario frente a los problemas de contaminación. Se enfatizaba aquí la necesidad de recopilar, manejar y comunicar datos confiables sobre los diferentes riesgos ambientales y de la salud. Después, se publicó un documento que tenía que ver con los temas de riesgo y equidad, intitulado *Reducing Risk: Setting Priorities and Strategies for Environmental Protection*, que en líneas generales trataba sobre la protección de la salud, el bienestar y el ecosistema humanos.

²¹ *Ibid.*

²² U.S. EPA, *Unfinished Business: a Comparative Assessment of Environmental Problems* (Washington, D.C.: EPA, 1987).

Legitimidad a través de conferencias y activismo. El intercambio de opiniones entre los defensores de la justicia ambiental, los grupos ecologistas, la EPA y la Agencia para el Tratamiento de Sustancias Tóxicas y Registro de Enfermedades (Agency for Toxic Substances and Disease Registry) se inició en 1990. Se efectuaron dos importantes conferencias el mismo año en la Universidad de Michigan y en la Universidad Howard.²³ Además, se pidió a los “diez grandes” grupos ecologistas que pusieran mayor atención a los temas de desigualdad ambiental y terminaran con los enfoques racistas y elitistas. Los signatarios de la carta incluían, sin que la lista sea exhaustiva, a la Organización de Arrendatarios de la Costa del Golfo (Gulf Coast Tenants Organization), al Proyecto de Organización del Sureste (Southwest Organizing Project), a la Comisión para la Justicia Racial (Commission for Racial Justice) y al Comité Organizador del Sureste en Pro de la Justicia Económica y Social (Southern Organizing Committee for Economic and Social Justices).²⁴

La EPA y la equidad. Después de las conferencias y reuniones de varios delegados con el director administrativo de la EPA William Reilly se creó, en 1991, un Grupo de Trabajo por la Equidad Ambiental; posteriormente, se estableció una Oficina de Equidad Ambiental y un Conglomerado por la Equidad Ambiental. En 1992, un informe intitulado *Environmental Equity: Reducing Risks for All Communities* enfatizaba la necesidad de dedicar más recursos y dinero a examinar las instancias de equidad ambiental y dar solución a los problemas; se identificaba la falta de datos sobre la exposición y los efectos subsecuentes sobre la salud.²⁵ Se conformó un comité para reunirse con los defensores de la justicia ambiental y los ecologistas.

La Primera Reunión Cumbre de la Gente de Color sobre el Liderazgo Ambiental Nacional. Ésta se realizó el 2 de octubre de 1991 en Washington, D.C. y asistieron 650 delegados, quienes adoptaron los Principios de justicia ambiental (véase anexo).²⁶

²³ Washington, “Overview: Definitional Context”.

²⁴ Bullard, *Dumping in Dixie...*

²⁵ EPA, *Environmental Equity...*

²⁶ Karl Grossman, “The People of Color Environment Summit”, en Robert Bullard, ed., *Unequal Protection...*

Iniciativas legislativas y de regulación. El senador del Congreso Albert Gore (demócrata por Tennessee) y John Lewis (demócrata por Georgia) presentaron la Ley de Justicia Ambiental en 1992, y el senador Max Baucus (demócrata por Montana) y el mismo John Lewis presentaron nuevamente una versión revisada en 1993. El congresista Ed Towns (demócrata por Nueva York) presentó un proyecto de ley para prevenir el envío de desechos peligrosos a las naciones en desarrollo y ha copatrocinado un proyecto de ley que instituiría una moratoria de cuatro años a los permisos de los incineradores municipales de desperdicios, así como una evaluación sobre el impacto que tendría en las comunidades el asentamiento de incineradores en años posteriores a la prohibición. Ninguna de estas iniciativas obtuvo mayoría. Los esfuerzos del senador Paul Wellstone por llevar este proyecto hasta el gabinete y solicitar la creación de una nueva instancia para estudiar y enfrentar la expansión discriminatoria de los costos y beneficios ambientales, fueron también de corta duración. El senador John Glenn (demócrata por Ohio) ofreció una versión senatorial modificada del proyecto de ley de Ed Towns en la Cámara de Representantes, que hubiera requerido la preparación de una exposición informativa para la comunidad en cuanto a nuevos tratamientos para los desechos peligrosos e instalaciones de eliminación.

El presidente Bill Clinton emitió la Orden Ejecutiva 12898 en 1993, exigiendo la aplicabilidad del título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 para cubrir instancias de injusticias ambientales. La orden ejecutiva prohíbe la discriminación contra las comunidades de color y los pobres en los programas ambientales que tienen fondos federales, incluyendo los programas estatales y las entidades sujetas a vigilancia federal.

SITUACIÓN ACTUAL

La Oficina de Equidad Ambiental de la EPA cambió su nombre a Oficina de Justicia Ambiental en 1994. Actualmente proporciona ayuda financiera y técnica para emprender programas de investigación, educativos y de capacitación. Además, se creó un comité directivo que incluía administradores asistentes delegados y administradores regio-

nales delegados para dirigir una planeación estratégica que asegurara que la justicia ambiental fuera parte de las operaciones. También se formó un grupo de trabajo para asegurar el desarrollo y la coordinación de proyectos de justicia ambiental en todas las oficinas del programa, desde las principales hasta las regionales, para las que se nombraron coordinadores de justicia ambiental que suministrarían capacitación e información. El Programa Brownfields, iniciado en 1994, es una de las últimas iniciativas de justicia ambiental que aborda el nuevo desarrollo económico de las instalaciones industriales o comerciales abandonadas. El programa ofrece ayuda financiera y técnica para volver a desarrollar las áreas improductivas.

El Consejo Consultivo Nacional de Justicia Ambiental, establecido en 1994, continúa reuniéndose regularmente y enfrentando problemas de justicia ambiental. Proporciona al administrador de la EPA asesoría y consultoría independientes, así como recomendaciones sobre temas de justicia ambiental. El consejo está integrado por 25 miembros y un funcionario designado por el gobierno federal, quien es parte de un consejo superior que tiene siete subcomités. Junto con los miembros del consejo que tienen puestos en los diversos subcomités trabajaban otras 39 personas.

JUSTICIA AMBIENTAL EN UNA DEMOCRACIA AMBIENTAL

La elaboración de políticas ambientales significa una reflexión sobre los gustos y preferencias de una sociedad. El sistema de valores que se toma en cuenta en el proceso político es con frecuencia el de quienes tienen una buena posición.²⁷ La jerarquía del gobierno de Estados Unidos —en orden ascendente de supremacía local, estatal y federal— hace que los individuos o grupos de individuos que tienen recursos o contactos limitados, sobre todo de dinero, queden sin representación. Además, los bienes ambientales en general y los de calidad son bienes públicos que con frecuencia se sobreponen en jurisdicciones geopolíticas diferentes.²⁸ Esto hace complejo el estable-

²⁷ Bullard, *Dumping in Dixie...*

²⁸ Arekere y Rice, "Economics and Environmental Justice".

cimiento de una jurisdicción administrativa y contribuye a crear confusión entre los diferentes gobiernos locales, y entre las autoridades gubernamentales estatales y federales. Más aún, generalmente los gobiernos locales, perciben los problemas y las desigualdades ambientales resultantes como responsabilidad estatal o federal.²⁹ En consecuencia, las comunidades afectadas se han basado en el activismo de los ciudadanos más que en tomar medidas a nivel legislativo que respalden esas acciones para garantizar la equidad y calidad ambientales.³⁰

Las políticas públicas pueden emprenderse para prevenir riesgos ambientales (medidas *ex ante*) o para remediar sus efectos dañinos (medidas *ex post*). El primer conjunto de medidas, las preventivas, son de naturaleza futurista y se enfocan hacia la manera en que serán las cosas. Las políticas que intentan poner remedios son de naturaleza más contextual. El costo de un enfoque pasivo o de enmienda de errores puede ser mayor que el que hay que pagar cuando los gobiernos locales toman medidas preventivas o de acción inmediata para reducir los riesgos ambientales o asegurar la calidad ambiental. Si no se hacen intentos por minimizar los riesgos ambientales durante la planificación se puede contribuir a incrementar los costos regulatorios en todas las etapas. He aquí cuatro modos en que la elaboración de políticas ambientales resultará mucho más cara para los gobiernos locales bajo un régimen pasivo o de enmienda posterior: primero, enfrentar el riesgo ambiental después del daño; segundo, tan sólo disminuir el riesgo o el perjuicio ambiental produce gastos adicionales; tercero, pagar gastos de salud para tratar a los afectados por la exposición al perjuicio ambiental; y cuarto, compensar a quienes resultaron afectados de otra manera.

Las estrategias políticas pueden clasificarse en objetivos primarios y secundarios. Los objetivos políticos primarios están orientados hacia el mejoramiento de la creación de reglamentos, las relaciones públicas y la participación. En otras palabras, las medidas para asegurar las transacciones apropiadas con organismos industriales, miembros de la comunidad y otro tipo de propietarios, y para diseñar marcos para la creación de normatividad y sus interpretaciones, pueden denominarse como objetivos primarios de políticas públicas. Los objeti-

²⁹ Burby y Strong, 1997.

³⁰ Arekere y Rice, "Strategies to Recognize...".

vos secundarios se refieren a las medidas emprendidas para enfrentar los cambios estructurales y funcionales que tienen lugar dentro del órgano. El esquema 2 presenta una ilustración diagramática de la naturaleza política y de las estrategias que hemos discutido.

ESQUEMA 2
ESTRATEGIAS DE POLÍTICA AMBIENTAL



Algunos objetivos políticos primarios para garantizar la justicia ambiental son: factores demográficos, como identificar la distribución de la población por raza e ingreso; factores ambientales, como la necesidad de identificar áreas donde el ecosistema sea más vulnerable y de distinguir entre riesgos ecológicos y humanos; factores de inclusión (pues implican a todos los individuos y grupos de interés afectados, es decir, los propietarios), por medio de la organización de reuniones y de programas de extensión, educación y capacitación; factores de divulgación, en la línea del principio del derecho a la información, de informar a los propietarios acerca del nivel de tóxicos, los riesgos y sus efectos; y factores de educación, en cuanto a que los propietarios conozcan los riesgos reales, es decir, los riesgos y alternativas que se perciben *versus* los reales.

Los objetivos secundarios son cambios dentro del órgano institucional en ámbitos operacionales o de procedimientos para mejorar las relaciones y el funcionamiento del órgano y la cooperación con otros.

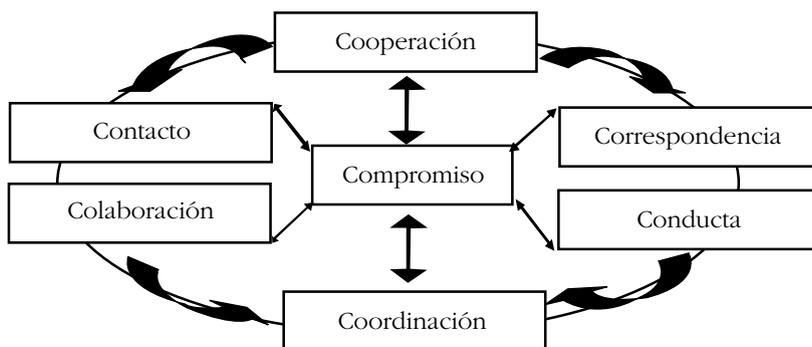
Los cambios deberían apuntar a vencer la inercia y tomar una actitud que fomente acciones concretas. Además, los objetivos secundarios deberían tratar de involucrar a los propietarios, en principio, sobre la comprensión de la diversidad étnica y cultural. Los funcionarios que trabajan en el órgano deben conocer los factores históricos y la apatía política que han contribuido a la existencia del escepticismo y el miedo. Los planificadores locales deberán fusionar su planeación económica con conceptos de desarrollo sustentable por medio de la incorporación de cuestiones ambientales (ecológicas), económicas y de justicia social. Se deben enfatizar las medidas preventivas, como creación de leyes, su acatamiento y monitoreo, en lugar de medidas de enmienda.

Dichos planificadores pueden tomar medidas simples para minimizar simultáneamente los riesgos y los gastos ambientales. Con este fin se ha desarrollado un enfoque llamado “de las siete ces” que adopta un acercamiento democrático y participativo de acción colectiva (véase esquema 3). Este enfoque se basa en la idea de inclusividad y ofrece a los propietarios oportunidades para tomar parte en el proceso de toma de decisiones ambientales sin que esto represente para ellos un gran esfuerzo. El proceso no sólo alcanzará un amplio apoyo, sino que se beneficiará de diversos enfoques e ideas.

El enfoque participativo tiene tres ingredientes principales: la habilidad de los propietarios para cooperar, comprometerse y coordinar las ideas y las actividades. El respeto mutuo por las ideas y la capacidad para cooperar unos con otros —organismos, industria y ciudadanos— son importantes cuando existen ideas y visiones que compiten entre sí. Al mismo tiempo, los propietarios tendrán que aceptar que el intercambio es parte esencial de la negociación. Llegar a un compromiso en los temas más controversiales es crucial para resolver los estancamientos y tomar una decisión. Para asegurar que todas las ideas sean escuchadas y se dé una rápida resolución a los problemas, es imperativo que los propietarios coordinen las actividades.

Además, los propietarios tendrán que iniciar contactos y establecer una correspondencia dentro y entre cada grupo. Tienen que desarrollarse esfuerzos de colaboración entre los promotores, activistas y especialistas para investigar objetivamente las alternativas posibles. Los propietarios también tendrán que dirigir las reuniones necesarias y hacer una “cosecha de datos” para obtener información relevante.

ESQUEMA 3
LAS 7 "C" PARA EL ÉXITO DE LA ACCIÓN COLECTIVA



Una conducta apropiada es también vital para minimizar las reacciones viscerales y asegurar la armonía entre los propietarios.

Las áreas generales a las que se debe poner particular atención para alcanzar acciones coordinadas y garantizar justicia ambiental son: leyes de zonificación, para asegurar la equidad en la difusión de los costos y las cargas ambientales; de educación, para informar a las comunidades sobre los riesgos potenciales ambientales y económicos; leyes para la investigación y el desarrollo; limpieza de los sectores contaminados; cuidado de la salud y asesoría para los afectados por los riesgos ambientales; capacitación y conservación del empleo de los trabajadores desplazados por las políticas ambientales; y estrategias de capacitación y adquisición de poder de la comunidad.

CONCLUSIÓN

Se ha demostrado que las comunidades de bajos ingresos y de color sufren un peso injusto de los costos ambientales. Además, a estos grupos en desventaja se les ha proporcionado una menor parte, han tenido acceso limitado o no han podido disfrutar de los beneficios ambientales. El hecho de que no pueden participar en la elaboración de políticas ambientales y su imposibilidad de influir en ellas los ha

convertido en espectadores silenciosos y sufridos. En periodos recientes, sin embargo, el movimiento de justicia ambiental ha tenido éxito en sus incursiones para revertir algunos de estos prejuicios históricos en contra de las estructuras institucionales, de integración y funcionales de las comunidades minoritarias y de bajos ingresos.

El movimiento de justicia ambiental ha demostrado que, colectivamente, grupos tales como las minorías y los pobres pueden reunirse para lograr cambios en una sociedad democrática. Varios cientos de organizaciones de justicia ambiental con base en las comunidades están favoreciendo la reducción de desperdicios, el transporte público y la vivienda, al mismo tiempo que se oponen al consumismo masivo, la expansión urbana y la hegemonía económica. Una calidad de vida sustentable, un subsistema económico que funcione óptimamente dentro de un sistema ecológico más amplio con planeación a largo plazo es lo que se pide a estas organizaciones. Se ha ganado una conciencia general de la necesidad de fusionar los objetivos económicos y ecológicos por medio de una elaboración de políticas ambientales preventivas. La justicia ambiental ha empezado apenas a influir sobre la elaboración de políticas en Estados Unidos. Durante la próxima década la justicia ambiental va a saturar las leyes y regulaciones ambientales nacionales e internacionales. Al final, la justicia ambiental será equiparada con el bienestar económico, la calidad ambiental y la equidad social: principios de desarrollo de una comunidad sustentable.

ANEXOS

Principios de justicia ambiental

Preámbulo. Nosotros, la gente de color, congregados en esta Reunión Cumbre sobre el Liderazgo Ambiental Multinacional para comenzar a construir un movimiento nacional e internacional de todos los pueblos de color para luchar contra la destrucción y ocupación de nuestras tierras y comunidades, por medio de la presente reestablecemos nuestra interdependencia espiritual con la sacralidad de nuestra Madre Tierra; para respetar y celebrar cada una de nuestras culturas, lenguajes y creencias acerca del mundo natural y el papel que desempeñamos en favor de nuestra propia salud;

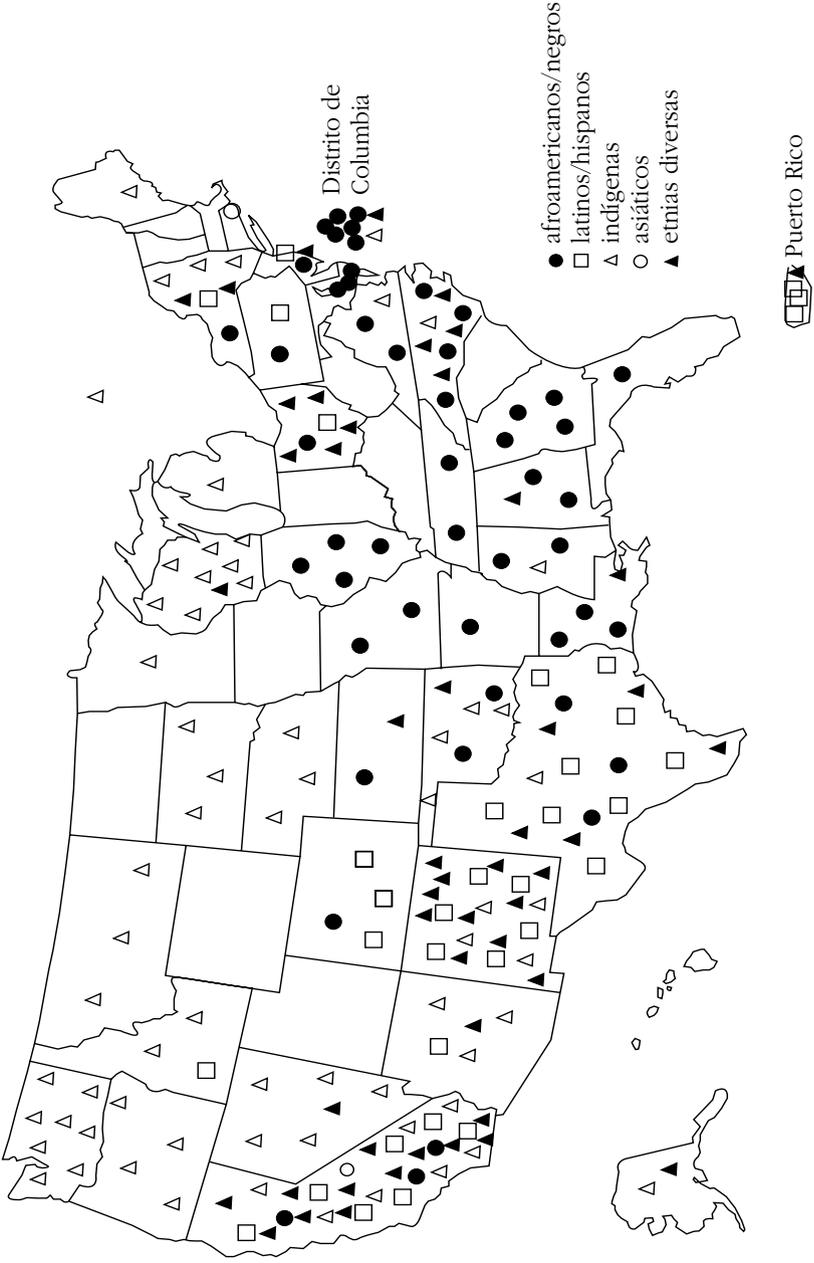
para asegurar la justicia ambiental; para promover alternativas económicas que contribuyan al desarrollo de modos de vida en un ambiente sano; y para asegurar nuestra liberación política, económica y cultural, lo cual nos ha sido negado durante más de 500 años de colonización y opresión, y resultado en el envenenamiento de nuestras comunidades y nuestras tierras y en el genocidio de nuestros pueblos, afirmamos enfáticamente y adoptamos estos Principios de Justicia Ambiental:

1. La justicia ambiental afirma la sacralidad de la Madre Tierra, la unidad ecológica y la interdependencia de todas las especies, y el derecho a quedar liberadas de la destrucción ecológica.
2. La justicia ambiental exige que las políticas públicas se basen en el respeto mutuo y la justicia para todos los pueblos, y que estén libres de toda discriminación o prejuicio.
3. La justicia ambiental decreta el derecho a usar la tierra y los recursos naturales no renovables de un modo ético, equilibrado y responsable en beneficio de un planeta sustentable para los seres humanos y otras criaturas vivientes.
4. La justicia ambiental pide protección universal contra las pruebas nucleares y la extracción, producción y eliminación de desechos y venenos tóxicos o peligrosos, y de pruebas nucleares que amenacen el derecho fundamental a tener aire, tierra, agua y comida limpios.
5. La justicia ambiental afirma el derecho fundamental a la autodeterminación política, económica, cultural y ambiental de todos los pueblos.
6. La justicia ambiental exige el cese de la producción de toxinas, desechos peligrosos y materiales radiactivos, y pide que se haga estrictamente responsables a todos los productores, tanto del pasado como en la actualidad, por la desintoxicación de las personas, así como que se contengan estos contaminantes en el punto de producción.
7. La justicia ambiental demanda el derecho a participar en pie de igualdad en todo nivel de la toma de decisiones, incluyendo la necesidad de valorar, planear, implantar e imponer y evaluar la ley.
8. La justicia ambiental afirma el derecho de todos los trabajadores a tener un ambiente laboral seguro y saludable, y a no verse forzados a elegir entre una vida insalubre y el desempleo. Afirma también el derecho de aquellos que trabajan en su hogar para liberarse de peligros ambientales.
9. La justicia ambiental protege el derecho de las víctimas de la injusticia ambiental a recibir compensaciones plenas y reparación por los daños, así como a contar con un servicio de cuidado de la salud de buena calidad.

10. La justicia ambiental considera los actos gubernamentales de injusticia ambiental como una violación del derecho internacional, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Genocidio.
11. La justicia ambiental debe reconocer la relación especial, legal y natural de los pueblos indígenas con el gobierno de Estados Unidos, basada en tratados, acuerdos, convenciones y alianzas que afirman la soberanía y la autodeterminación.
12. La justicia ambiental afirma la necesidad de contar con políticas ecológicas que limpien y reconstruyan nuestras ciudades y áreas rurales en equilibrio con la naturaleza, de defender la integridad cultural de todas las comunidades y de proporcionar un acceso justo de todos a la totalidad de los recursos.
13. La justicia ambiental exige una estricta aplicación de los principios de consentimiento informado, y pide un alto a las pruebas experimentales relacionadas con vacunaciones y procedimientos médicos y reproductivos sobre la gente de color.
14. La justicia ambiental se opone a las operaciones destructivas de las corporaciones multinacionales.
15. La justicia ambiental se opone a la ocupación militar, y a la represión y explotación de tierras, pueblos y culturas y otras formas de vida.
16. La justicia ambiental requiere que nosotros, como individuos, hagamos elecciones personales y de consumo para consumir lo menos posible los recursos de nuestra Madre Tierra y a producir los menos desperdicios que podamos; así como a tomar la consciente decisión de desafiar y volver a dar prioridad a nuestros estilos de vida originales y así asegurar la salud del mundo natural para las generaciones presentes y futuras.

Adoptado hoy, 27 de octubre de 1991, en Washington D. C., durante la Primera Reunión Cumbre de la Gente de Color sobre el Liderazgo Ambiental Multinacional.

GRUPOS ECOLOGISTAS DE POBLACIÓN DE COLOR



DEFINICIONES

El racismo ambiental alude a la discriminación racial en la elaboración de políticas ambientales, a la aplicación desigual de reglamentos y leyes ambientales, a la designación deliberada de comunidades de personas de color para el desalojo de desechos tóxicos y a la autorización oficial para la presencia de venenos y agentes contaminantes que amenazan la vida de las comunidades minoritarias. También es la historia de la exclusión de personas de color del liderazgo del movimiento ecologista.

Benjamin F. Chavis, NAACP, 1987.

La equidad ambiental se refiere a la distribución y efectos de los problemas ambientales, y a las políticas y procesos para reducir las diferencias entre quienes sufren los riesgos ecológicos.

EPA, 1995.

Concepto actual:

Un ambiente limpio y saludable es un derecho humano básico, sin importar la raza, la clase social o el sexo.

JUSTICIA AMBIENTAL:

Confluencia de conceptos sociales (raciales) y de justicia económica (ingresos), e intereses ambientales.

- Los recursos distribuidos por la mayoría implican menos de lo que es asequible para los grupos minoritarios.
- Los recursos de reserva —de menor productividad y de escasa calidad— serán asignados a los grupos minoritarios.
- Más gasto en la producción implica mayor demanda de recursos de calidad superior que serán usados por grupos mayoritarios.
- Una mayor distribución y uso de recursos conduce a precios más elevados —debido a la relativa escasez—, los cuales agravan la pobreza de los grupos minoritarios.
- Mayores niveles de deterioro provocan una salud deficiente y baja productividad.
- Los problemas de salud debidos al deterioro ambiental requieren de atención médica y conducen a la desviación de recursos valiosos que el gobierno y los pobres pudieron haber usado productivamente.

La justicia ambiental, interesada primordialmente en las teorías de justicia distributiva, examina la manera en que los bienes y las cargas se distribuyen en un mundo de bienes escasos y cargas excesivas.

El marco de trabajo de la justicia ambiental

Facilita el análisis de las estrategias para eliminar las condiciones y toma de decisiones injustas, deshonestas e inequitativas.

- La calidad ambiental es un derecho humano básico.
- Creación de políticas preventivas y programas para mitigar la injusticia ambiental.
- Sustitución de la desigualdad por la evidencia del impacto.
- Corrección del impacto mediante el empleo sensato de los recursos y la acción planificada, la educación y la compensación a las víctimas.
- Análisis de los procedimientos, geográfico y con visión de equidad social.
- Cambio de la obligación de prueba del agente contaminante al contaminador, en lugar de al actualmente contaminado.
- Enfoque democrático y participativo en la planeación sobre la ciudad/pueblo.
- Igualdad ambiental de los espacios para las generaciones futuras.

La historia del inicio: Afton, Carolina del Norte (1982)

- Descarga ilegal de petróleo rociado con PCB sobre un tramo de 210 millas.
- Descarga de poco más de 30 000 yardas cúbicas de tierra contaminada en un relleno sanitario.
- Se eligió a Afton, distrito de Warren, Carolina del Norte.
- Poblado con 84 por ciento de población afroamericana y uno de los más pobres.

Los habitantes organizaron a los ciudadanos del distrito de Warren, que se unieron a grupos de derechos civiles del país, ecologistas y de tareas de rescate.

Se organizaron mítines y protestas.

Se tuvo que aceptar en el relleno sanitario un área en que se vaciaran PCB, pero se logró detener la asignación de otra.

LAS COMUNIDADES DE COLOR PADECEN DESPROPORCIONADAMENTE
ENFERMEDADES POR CONTAMINACIÓN AMBIENTAL

*Factores que contribuyen a la disparidad en los beneficios
y daños ambientales:*

- Pobreza: insuficiencia tanto en los ingresos como en la regularización de la tenencia de la tierra.
- Escasez de recursos: no se contrata personal con experiencia ni se cuenta con fondos de las agencias privadas o públicas.
- Falta de información: desconocimiento y/o nula educación relativos a daños ambientales, políticas o procesos adecuados para remediar las injusticias.
- Falta de influencia política: los representantes de grupos minoritarios raramente poseen aptitudes para el cabildeo.
- Segregación: la presencia de barrios integrados por distintas etnias se presta a asentamientos asignados por las mayorías.
- Zonas de sacrificio: los asentamientos de los grupos minoritarios se encuentran primordialmente en áreas de riesgo y/o en predios ilegítimos.

EJEMPLOS DE INSTALACIONES PELIGROSAS:

Georgia Pacific es una trituradora de papel que se localiza en Zachary, cinco millas al norte de Alsen. Descarga muchos químicos en el ambiente, pero el que constituye el mayor problema es la dioxina, porque se trata de un químico muy tóxico. Aun cuando *Georgia Pacific* está en Zachary, Alsen recibe un fuerte daño, especialmente cuando los vientos soplan del norte.

Ferro Corp. Grant Chemical Division es una planta que fabrica productos químicos.

Reynold's Calcined Coke Plant es una planta que produce coque a partir de la combustión de petróleo.

Grow Chemical Company es una fábrica que produce pintura y solventes. Al parecer, a la fecha no ha presentado su informe al Inventario de Liberación de Tóxicos (creado en 1991).

Schuylkill Metals Corp. es una fundidora de plomo secundaria. También recibe desechos peligrosos.

Paxon es una subsidiaria de Allied Chemical, una planta manufacturera de plásticos.

Le Chem. Inc. es una planta manufacturera de productos químicos.

Deltech Corp. es una planta para la fabricación de estireno.

Union Tank Car Company supuestamente no opera en la actualidad. Se usaba para desmanchar el interior de los carros tanque.

Rollins Environmental Services Inc. es una instalación comercial en funcionamiento para la descarga de desechos peligrosos. Cuenta con terrenos de relleno y con un incinerador.

Petro Processors Scenic Site es un foso para desechos peligrosos que forma parte de Superfund Site.

Petro Processors Brooklawn Site son fosos y terrenos para relleno que forman parte de Superfund Site.

FUENTE: Florence T. Robinson, Audiencia Pública DEQ sobre Justicia Ambiental, 19 de marzo de 1994.

TESTIMONIOS SOBRE DESIGUALDAD ECOLÓGICA

- Un total de 66 estudios, a partir de 1967, examina la proximidad y la exposición de las comunidades de grupos minoritarios y de bajos ingresos a múltiples usos de suelo localmente no deseados (LULU).

Los LULU son los emplazamientos para materiales de desecho, contaminantes del aire, contaminantes del agua, basureros para materiales peligrosos, emisiones y afluentes con residuos químicos.

- 57 de 66 estudios muestran que el factor racial es significativo.
- 45 de 57 estudios examinan variables raciales y por ingresos.
- 38 muestran que la raza y el ingreso son significativos.

Hay dos estudios que no muestran testimonios de las variables raciales:

1. Anderton *et al.* (1995)
2. Yandle y Burton (1996)
 - Ambos incurren en errores metodológicos.
 - Ambos fueron auspiciados por la industria.

Para correcciones, véase Mohai, "Varying the Methods...".

LO QUE FUNCIONA EN UNA DEMOCRACIA AMBIENTAL

Enfoque democrático-participativo para resolver los problemas ambientales

El enfoque participativo es inclusivo y ofrece oportunidades a los receptores de la inversión para participar en el proceso, sin correr el riesgo de ser desatendidos.

No sólo se fortalece el proceso, sino que reporta los beneficios de diferentes ideas y propuestas.

ESTRATEGIAS POLÍTICAS: METAS PRIMARIAS

Papel proactivo

Es crucial planear una educación extensiva a la comunidad, así como un proceso orientado a la acción para garantizar la equidad ambiental.

- Factores demográficos: identificar si hay una concentración desproporcionada de grupos de población (por raza o ingreso).
- Factores ambientales: necesidad de identificar áreas más sensibles que otras (tiraderos a campo abierto, rellenos peligrosos o presencia de vegetación).

Distinguir entre riesgos humanos y ecológicos

- Inclusión: abarca a todos los individuos afectados y grupos de interés.

- Reunión de los beneficiarios de la inversión, programas de mejoramiento y capacitación.
- Divulgación: informar a los ciudadanos acerca de elementos tóxicos y sus efectos (principio del derecho a la información).
- Educación: riesgo advertido y riesgo presente.
 - La información a menudo elimina el temor.

ESTRATEGIAS POLÍTICAS: METAS SECUNDARIAS

- Enfoques para las dependencias:
 - Cambios en los procedimientos.
 - Cambios operacionales.
 - Cooperación entre las distintas dependencias.
- Vencer la inercia.
- Evaluación comparativa de los riesgos.
- Fusionar la toma de decisiones ambientales con decretos de justicia ambiental, económica y social.
- Conceptos de desarrollo sustentable.
- Conceptos de ecología humana.
- Énfasis en la ejecución, capacidad para establecer acuerdos y monitoreo.
- Políticas y programas consistentes y efectivos.
- Incluir a expertos desde el inicio del proceso.
- Factores históricos y apatía política: escepticismo y miedo.

ÁREAS QUE NECESITAN ATENCIÓN Y ACCIÓN COORDINADAS

- Programas de educación.
- Investigación y desarrollo.
- Programas de saneamiento.
- Asesoría.
- Capacitación continua para el trabajo.
- Leyes locales/reformas legales.
- Atención médica.
- Rectificación de la distribución de los recursos.
- Mejorías para la comunidad.
- Facultades para la comunidad.

¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO EN EL INSTITUTO DE ESTUDIOS RACIALES
Y ÉTNICOS?

- Vincular los temas económicos con los de justicia ambiental (véanse Arekere y Rice, “Strategies of Recognize...”; ídem, “Economics and Environmental Justice”).
- Negociar para analizar la autorización de emisiones, con el fin de reducir la contaminación del agua en Texas, incorporando decretos de equidad ambiental.
- Estudiar las dimensiones internacionales de la justicia ambiental.
- Otorgar a los universitarios, a nivel internacional, la oportunidad de colaborar en publicaciones acerca de la justicia ambiental.

Estudios
sobre mujeres

Divas revolucionarias: feminismo negro de los sesenta hasta nuestros días

*Kimberly N. Brown**

*¿Recuerdan el día cuando todos éramos negros y conscientes, y estábamos listos para la lucha? El amor nos unió: sentados juntos y hablando, cultivando una vibra positiva... ¡La libertad estaba a la mano y podías simplemente probarla! Todo era cool y los hermanos cantaban: “no hay mujer como la que tengo”.** Me’shell NdegéOcello, “I’m Diggin’ You Like an Old Soul Record”.*

En el epígrafe anterior, la vocalista negra Me’shell NdegéOcello pregunta, “¿Recuerdan el día, cuando todos éramos negros y conscientes [...]?”. Aquí evoca el mito romántico de la década de los sesenta —el mito de la unidad de los negros, que comprende la noción de lucha colectiva, diálogos sensibles y receptivos acerca de la dirección del movimiento negro de liberación, así como la veneración y reverencia a la mujer negra—. Aunque NdegéOcello expone esta versión mítica de los sesenta con el propósito de hacer un llamado a una más evidente conciencia política colectiva para las personas negras de la sociedad estadounidense contemporánea, es impor-

* Departamento de Inglés, Texas A&M University. Correo electrónico: <brown@english.tamu.edu>.

** *Remember back in the day, when everyone was black and conscious, and down for the struggle? Love brought us all together; just sittin’ back and talkin’, cultivatin’ a positive vibe ... Freedom was at hand and you could just taste it! Everything was cool... and brothers were singin’ “ain’t no woman like the one I got”.*

tante recordar que no todo era *cool*, particularmente para las mujeres negras. “Los hermanos” muy bien pudieron haber cantado “no hay mujer como la que tengo”, sin embargo, las imágenes de las mujeres negras eran a menudo nada favorables, y los papeles establecidos para ellas en los movimientos de liberación mostraron frecuentemente ser asfixiantes.

En su ensayo, “Mama’s Baby, Papa’s Maybe: An American Grammar Book”, Hortense Spillers afirma:

Enfrentémoslo. Soy una mujer marcada, pero no todos conocen mi nombre... “Sapphire”.... o “La mujer negra en el podio”: describo un núcleo de identidades deplorables, una tierra de encuentro de investiduras y privaciones en el tesoro nacional de la riqueza retórica. Mi país me necesita y si yo no estuviera aquí me habrían inventado.¹

En muchos aspectos la mujer negra fue inventada; explotada en cuanto al trabajo con la etiqueta de “mami”; explotada sexualmente bajo el estereotipo de Jezebel; difamada como receptora de prosperidad, puta castrante y matriarca dominante. Los estereotipos negativos de las mujeres negras alcanzaron no obstante su punto culminante con la publicación en noviembre de 1965 del informe de Moynihan, titulado “The Negro Family”, realizado por encargo del presidente Lyndon Johnson como parte de su programa Combate contra la Pobreza.²

Aunque, como afirma Paula Giddings, el informe “había sido «aprobado» por el *establishment* de los derechos civiles, incluyendo a King, Roy Wilkins y Whitney Young, líder de la Liga Urbana Nacional, [... y] Moynihan lo había escrito en gran medida a partir del trabajo de reconocidos sociólogos negros [como] E. Franklin Frazier”, el autor fue duramente atacado por todos.³ Ocurrió así porque sugirió que la estructura de la familia negra era patológica puesto que la encabezaban mujeres solas, quienes habían derivado históricamente

¹ Hortense Spillers, “Mama’s Baby, Papa’s Maybe: An American Grammar Book”, *Diacritics* (verano de 1987): 65.

² Paula Giddings, *When and Where I Enter: The Impact of Black Women on Race and Sex in America* (Nueva York: Bantam, 1984), 325.

³ *Ibid.*, 327-328.

su poder de la posición jerárquica que se le había otorgado a las mujeres durante la esclavitud. Moynihan propuso también que como remedio, “Dadas las características de la vida familiar, desorganizada y matrifocal, en la cual muchísimos jóvenes negros llegan a la mayoría de edad, las fuerzas armadas representaban un cambio drástico, desesperado y necesario: un mundo aparte de las mujeres, un mundo dirigido por hombres fuertes de autoridad incuestionable”.⁴ Aunque muchos hombres, así como mujeres, descartaron totalmente las conclusiones de Moynihan, hubo también muchos que empezaron a ver a las mujeres negras como colaboradoras de la opresión negra masculina.

La crítica más célebre del informe de Moynihan provino del ensayo de Angela Davis “Reflections on the Black Woman’s Role in the Community of Slaves”, publicado en 1972. En éste Davis no sólo explicó cómo las mujeres negras fueron víctimas sexuales durante la esclavitud, sino cómo fueron explotadas en el trabajo, y recordó también a muchos que las mujeres negras no sólo funcionaron como la columna vertebral de la comunidad, sino que participaron en las luchas de liberación. Por lo tanto, el ensayo de Davis hizo algo más que sólo criticar a Moynihan; también puso de relieve la tradición de participación de las mujeres negras en las luchas de liberación, lo cual sugirió a sus contemporáneas que las mujeres negras tienen de hecho un lugar en las luchas actuales por la liberación negra. El ensayo de Davis mostró lo que muchas mujeres empezaban ya a comprender —que, como Toni Cade Bambara afirmó, “te encuentras a ti misma en ilusiones que se destruyen, en mitos aplastantes [...] siendo responsable de cierta verdad, hacia la lucha. Eso implica [...] romper la apariencia de la definición, originada en una sociedad enferma, de lo «masculino» y lo «femenino», así como los papeles que connotan tales términos.”⁵ El feminismo negro, por lo tanto, fue desarrollado en parte para corregir inexactitudes históricas y oponerse a los estereotipos negativos de las mujeres negras. Muchas pudieron haberse sentido como la poeta Audre Lorde cuando escribió, “Si no me definía

⁴ Citado en bell hooks, *Ain’t I a Woman: Black Women and Feminism* (Boston: South End Press, 1981), 105.

⁵ Toni Cade Bambara, “On the Issue of Roles”, en Bambara, *The Black Woman: An Anthology* (Nueva York: Mentor), 108.

a mí misma por mí misma, hubiera sido aplastada por las fantasías que de mí se hacían otras personas y me hubieran comido viva”.

En lo que resta de este artículo abordaré las maneras en que surgió el feminismo negro como una respuesta a la misoginia dentro de la comunidad negra y a la retórica de la liberación negra, así como en respuesta al racismo en el movimiento feminista y su retórica del empoderamiento (*empowerment*) para todas las mujeres. Este artículo examina asimismo temas específicos y cuestiones que se relacionan con el feminismo negro, e intenta diferenciar los términos “feminismo negro” y “mujerismo (*womanism*)”. Finalmente, abordaré las tendencias actuales del feminismo/mujerismo negros en el arribo del próximo milenio.

En *Ain't a Woman: Black Women and Feminism*, bell hooks (sic) afirma:

Mientras en los años sesenta el movimiento del poder negro fue una reacción en contra del racismo, fue también un movimiento que permitió a los hombres negros anunciar explícitamente su apoyo al patriarcado. Los hombres militantes atacaron públicamente a los patriarcas blancos por su racismo, pero establecieron también un vínculo de solidaridad con ellos, basado en su aceptación compartida y su compromiso con el patriarcado. El elemento más fuerte que representó el vínculo entre los hombres negros militantes y los hombres blancos fue el sexismo compartido, ya que ambos grupos creían en la inferioridad inherente de las mujeres y, por ende, apoyaron el dominio masculino.⁶

Esta adhesión a la ideología patriarcal fue evidente de muchas maneras. Por ejemplo, en movimientos como la organización estadounidense Maulana Karenga, que estipulaba la subordinación de las mujeres, destacan el comentario de Stokely Carmichael de que la única posición de las mujeres en el movimiento era horizontal,* y la queja de muchas mujeres negras activistas de que ellas realizaban frecuentemente gran parte del trabajo sin que se les diera crédito y a menudo sin oportunidad de actuar en una posición de liderazgo

⁶ hooks, *Ain't I a Woman...*, 98-99.

*“[...] the only place for women in the movement was prone [...]”. Para la traducción de esta frase de connotaciones sexuales elegimos la que hizo Sara Zulema Poggio en su artículo “Raza, etnia y poder: la mujer estadounidense en el siglo xx”, en Mónica Vereá y Graciela Hierro, coords., *Las mujeres en América del Norte al fin del milenio* (México: CISAN-PUEG, UNAM, 1998), 138 (n. de las e.).

(esto se describe en autobiografías de mujeres como Angela Davis, Elaine Brown, Assata Shakur y Anne Moody). Quizá los ejemplos más extremos estén en la recreación del abuso contra las mujeres, que hace Amiri Baraka en su obra teatral *Madheart*, así como en la concepción de la violación como instrumento revolucionario, tal como la teoría de “la violación como principio,” de Elidridge Cleaver, esbozada en *Souls on Ice* (1968), donde habla de cómo practicaba la violación de mujeres negras para poder así ser capaz de violar a mujeres blancas, o como Baraka exhorta en parte de su poesía, con el propósito de asestar un golpe revolucionario contra sus progenitores blancos.

Muchas mujeres negras se sintieron vistas como objetos por sus contrapartes masculinos y, por lo tanto, excluidas de los movimientos de liberación, ya que no las trataban como iguales. La siguiente cita de Amiri Baraka sirve como un apropiado ejemplo de este tipo de pensamiento. Él afirma:

[...] Pero debemos borrar la distancia [entre la mujer y el hombre negros] al proveernos de identidades africanas saludables, así como al adoptar un sistema de valores que no conoce de separación, sino sólo de que el complemento divino para el hombre es su mujer negra. Por ejemplo, no creemos en la “igualdad” de los hombres y las mujeres [...]. No podríamos ser iguales nunca [...] la naturaleza no lo dispuso así. El hermano dice, “Deja a una mujer ser una mujer [...] y deja a un hombre ser un hombre [...]”.⁷

Así, para Baraka el feminismo está clasificado como blanco y, en consecuencia, contrarrevolucionario. Entonces, para que un hombre sea un “hombre” debe desempeñarse en una posición jerárquica superior a las mujeres negras. Su hombría está condicionada a hacer que ellas asuman su feminidad, más que en el derecho de ser adulto y optar en su lugar por construir papeles de género que etiqueten a la “mujer” como un objeto complementario y no como un sujeto activo.

Nacidas sin poderse liberar de la misoginia de estos movimientos y del racismo, muchas mujeres negras encontraron en el movimiento feminista de las blancas los marcadores históricos del movimiento feminista negro, que incluyen la publicación en 1970 de la antología

⁷ hooks, *Ain't I a Woman...*, 95.

The Black Woman, la fundación en 1973 tanto de la Organización Feminista Negra Nacional en Nueva York, como de Mujeres Negras Organizadas para la Acción en San Francisco, y la fundación en 1974 del Colectivo Río Combahee en Boston. La publicación en 1970 de la antología fue un hito de gran importancia para el feminismo negro porque fue la primera antología escrita por y para las mujeres negras y sus intereses, lo cual las hizo verse como sujetos activos. La estructura de la antología era muy original porque incluía una gran variedad de ensayos, desde los dedicados al cuidado de la salud, el control de la natalidad, los papeles que las mujeres deberían desempeñar en los movimientos de liberación negra, así como los que significaban un abierto desafío al chovinismo de los hombres negros con el fin de modificar su conducta. No obstante, lo que hizo a esta antología algo todavía más único fue que incluyó poesía y relatos breves que tocaban cuestiones cruciales para las mujeres negras, y esto hacía borrosa la frontera entre la teoría y la ficción, haciendo de ambas algo necesario para cualquier movimiento. La antología *The Black Woman* fue útil, entonces, como precursora de los ensayos de muchas otras mujeres de color que vendrían después.

Aunque la antología *The Black Woman* y los colectivos antes mencionados se conformaron para crear espacios donde las mujeres negras y sus intereses se aglutinaran, la lucha contra ser vistas como objetos continúa. De acuerdo con Patricia Hill Collins, “Un tema que merece un análisis continuo en el pensamiento feminista negro —especialmente por las sociólogas, historiadoras y psicólogas feministas negras— sería documentar y explicar las diversas reacciones de las mujeres cuando son cosificadas como el Otro”.⁸

En *The Souls of Black Folk* (1903), W.E.B. Du Bois emplea el concepto de “doble conciencia” para explicar lo que sienten los estadounidenses negros cuando son racializados como el “Otro”. Du Bois define la doble conciencia como una “sensación peculiar [...] de mirarse siempre a uno mismo a través de la mirada de los otros, de medirse el alma con la vara de un mundo que contempla con desdén y piedad divertidos. Uno siente siempre ser dos —estadunidense, negro; dos

⁸ Patricia Hill Collins, *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (Nueva York: Routledge, 1990), 83.

almas, dos pensamientos, dos luchas irreconciliables; dos ideales de lucha en un cuerpo oscuro, cuya sola fuerza obstinada lo protege de ser despedazado”.⁹ Sin embargo, Frances Beale, en su ensayo “Double Jeopardy: To Be Black and Female”, propone que la mujer negra no solamente posee doble conciencia, sino que además está en una posición precaria porque debe negociar simultáneamente con las presiones tanto del racismo como del sexismo. En su ensayo, “Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of Black Feminist Ideology”, Deborah K. King amplía lo dicho por Beale y Du Bois al aseverar que “El calificativo «multiple» se refiere no únicamente a varias, simultáneas opresiones, sino también a las relaciones multiplicativas entre ellas. En otras palabras, la formulación equivalente es racismo multiplicado por sexismo por clasismo.”¹⁰

Patricia Hill Collins sugiere que la razón por la que las mujeres enfrentan múltiples opresiones tiene mucho que ver con cómo los otros interpretan su diferencia. Explica que la diferencia es a menudo concebida en términos de oposición y, en consecuencia pensada “como los «otros» de la sociedad, quienes jamás pueden pertenecer en verdad, extranjeros que amenazan la moral y el orden social. Pero, al mismo tiempo, son esenciales para su sobrevivencia porque quienes están marginados de la sociedad esclarecen sus fronteras. Las mujeres afroamericanas, al no pertenecer, hacen énfasis en la importancia de pertenecer”.¹¹ Lo que esto significa es que no puede haber amo sin esclavo, opresor sin oprimido. Valerie Smith, en su ensayo “Black Feminist Theory and the Representation of the «Other»”, coincide con Collins en los peligros de dicho pensamiento dicotómico. Parafraseando a Andrea Lee, Smith nos recuerda que para los blancos “la mera actividad de conceptualizar el yo como lo que está dentro puede ocasionar la fetichización del «otro»”.¹²

⁹ W.E.B. Du Bois, *The Souls of Black Folk*, ed. de Henry Louis Gates, Jr. (Nueva York: Bantam, 1989 [1903]), 11.

¹⁰ Deborah K. King, “Multiple Jeopardy, Multiple Consciousness: The Context of Black Feminist Ideology”, en Beverly Guy-Sheftall, ed., *Words of Fire: An Anthology of African-American Feminist Thought* (Nueva York: The New York Press, 1995), 297.

¹¹ Hill Collins, *Black Feminist Thought...*, 68.

¹² Valerie Smith, “Black Feminist Theory and the Representation of the «Other»”, en Cheryl A. Wall, ed., *Changing Our Own Words: Essays on Criticism, Theory, and Writings by Black Women* (New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1989), 39.

Para las mujeres negras, sin embargo, que se les considere como las “otras” tiene algunas ventajas y crea un espacio para un empoderamiento radical. En su ensayo “Black Women: Shaping Feminist Theory”, bell hooks afirma que “esta experiencia vivida [como la otra] puede moldear nuestra conciencia de tal manera que nuestra visión del mundo difiera de quienes poseen cierto grado de privilegio (no obstante relativo, dentro del sistema existente). Es esencial para la lucha feminista continua que las mujeres negras reconozcan el punto de especial ventaja que nuestra marginalidad nos otorga, y que nos hace, desde esta perspectiva, criticar la hegemonía dominante racista, clasista, sexista, así como imaginar y crear una contra hegemonía,¹³ aunque ahí Smith prosiga afirmando que es precisamente por la cosificación de las mujeres negras que “los teóricos de la literatura feminista buscan metodologías particulares que puedan revelar las maneras en las cuales esa opresión se representa en textos literarios”.¹⁴

En su ensayo “Speaking in Tongues: Dialogics, Dialectics, and the Black Woman Writer’s Literary Tradition”, Mae Gwendolyn Henderson desarrolla una metodología que no sólo revela la opresión que padecen las mujeres negras, sino sugiere que los teóricos de la literatura negra “hablan en lenguas,” lo cual significa hablar desde más de un punto discursivo. Henderson afirma que el objetivo de la escritora o crítica negra no debería de ser, “como algunos críticos proponen, trasladarse del margen al centro, sino permanecer en las orillas del discurso, hablando desde el punto de vista de ventaja que otorga la posición de pertenecer-ser ajeno, de manera que la doble conciencia permita realizar la crítica en tanto africano y estadounidense, académico y alguien del “pueblo”. Hablar desde la posición pertenecer-ser ajeno, como propone Henderson, permite al oprimido tener una voz, al tiempo que le deja apropiarse las teorías del que domina.¹⁵

¹³ bell hooks, *Feminist Theory from Margin to Center* (Boston: South End Press, 1984), 15.

¹⁴ *Ibid.*, 47.

¹⁵ Mae Gwendolyn Henderson, “Speaking in Tongues: Dialogics, Dialectics, and the Black Woman Writer’s Literary Tradition”, en Henry Louis Gates, Jr., ed., *Reading Black, Reading Feminist: A Critical Anthology* (Nueva York: Meridian, 1990).

La declaración de Henderson de que uno no debería trasladarse de la marginalidad al centro, muestra que ha establecido en un diálogo intertextual con bell hooks, quien titula uno de sus muchos libros, *Feminist Theory from Margin to Center*. No obstante, para bell hooks ir de los márgenes al centro significa solamente “cambiar de paradigmas”, de manera tal que las mujeres negras sean consideradas sujetos —debemos escuchar a las mujeres negras contar sus propias historias y experiencias, en vez de que otros las definan por ellas—. En su ensayo “Choosing the Margin as a Space of Radical Openness”, vemos que hooks mira en efecto el margen como un espacio para la potenciación, al igual que de opresión, porque así lo permite su posición de pertenecer-ser ajeno. Por consiguiente, hooks coincide notablemente con Henderson porque propone que el margen sea considerado un “sitio de posibilidades radicales”.

Hooks afirma que considerar los márgenes como un sitio de posibilidades radicales

proviene de la experiencia vivida [...] Cuando Bob Marley canta, “nos rehusamos a ser lo que tú quieres que seamos, somos lo que somos, y así seguirá siendo”, ese espacio para rehusar, en el que uno puede decir no al colonizador, no al opresor, se localiza en los márgenes. Y uno puede decir no, hablar con la voz de la resistencia, porque ahí existe un contralenguaje. Mientras que podría recordar la lengua del colonizador, ha ocurrido una transformación, ha sido transformada irrevocablemente.¹⁶

Así, aunque el ensayo de Henderson sirve como una intrincada mirada a lo que significa “hablar en lenguas” o “hablar en múltiples lenguajes”, como diría hooks y las teóricas del feminismo negro, es útil también como ejemplo del “contralenguaje”, del cual habla hooks. El ensayo de Henderson ilustra cómo manipular y entretrejer diversas teorías. Y si bien estoy de acuerdo con que Henderson entrelace las teorías, a menudo parece que una teoría sirve como marco de otra. Con esto quiero decir que la voz percibida como perteneciente a la cultura dominante sirve como un dispositivo estructural o modo de contextualizar el lenguaje del presunto otro. No obstante, lo que

¹⁶ hooks, *Feminist Theory...*, 150.

importa notar es que la posición de Henderson como académica negra no sólo le da acceso a ambas voces, sino que problematiza lo que podemos considerar una auténtica voz negra en primer lugar.

Henderson concluye su ensayo con lo siguiente, “Podría proponer que si las escritoras negras hablan en lenguas, entonces somos nosotras, las críticas feministas negras, quienes tenemos la tarea hermenéutica de interpretar dichas lenguas”. Aquí lo que propone es que la crítica de los textos de mujeres afroamericanas debería estar a cargo de afroamericanas. De este modo plantea otra cuestión vigente, ¿quién debería hablar por las mujeres negras? Valerie Smith articula claramente la necesidad de las mujeres negras de criticar los trabajos de otras mujeres negras, y a menudo se dirige directamente a las críticas negras, en tanto Barbara Christian sostiene que mientras cualquiera puede criticar los trabajos de las mujeres negras, la crítica feminista que es también negra debería encabezar a las demás.

El tema que ha sido casi igualmente debatido es si se debe emplear el término “feminismo negro” o “mujerismo” (se puede encontrar la definición de mujerismo, acuñada por Alice Walker, en la última página de este artículo.) Muchas eligen emplear el término feminismo porque las vincula con un movimiento político y agenda, los cuales reclaman necesariamente para las mujeres negras. Valerie Smith dice que prefiere emplear el término “feminismo negro” en el título de su libro porque arraiga su trabajo en una tradición histórica que a menudo muchas mujeres negras han sido renuentes a reclamar. Afirma que se debe parcialmente a que el feminismo se asocia con frecuencia con lo que es ser blanca y porque muchas se resisten a la asociación con el lesbianismo, en la creencia de que el feminismo y el lesbianismo son sinónimos. Smith afirma:

En 1984 me parecía, y todavía me parece, que pocas críticas negras deseaban adoptar el término *feminista* para sus títulos. *Mujeres* era un término aceptable, pero dadas las implicaciones políticas del término *feminista*, el término *género*, más neutral, ganaba rápidamente terreno. Creía que era importante colocar el término en el mapa de la literatura negra, por así decirlo, incluso si era sólo un recordatorio de una orientación no más en boga.¹⁷

¹⁷ Smith, “Black Feminist Theory...”, 49.

Sin embargo, durante una entrevista de 1984 en el *New York Times Magazine*, Alice Walker afirma: “No prefiero el término mujerismo porque sea «mejor» que feminismo [...] Puesto que mujerismo significa feminismo negro, ésta sería una distinción absurda. Lo elijo porque prefiero el sonido, el sentimiento, la precisión; porque estimo el espíritu de las mujeres (como Sojourner) que la palabra evoca, y porque comparto el viejo hábito étnico-estadunidense de ofrecer a la sociedad una nueva palabra cuando la vieja fracasa para describir el comportamiento y el cambio que sólo una nueva palabra puede ayudar a ver más cabalmente”. La definición de Alice Walker de mujerismo puede leerse por lo tanto como la quintaesencia del ejemplo de la autoredefinición de las mujeres negras. Es importante ver también “mujerismo” como un término que proviene de la expresión coloquial, “te comportas mujerilmente”. Por lo tanto, mujerismo tiene una conexión directa con la comunidad negra. Adoptar el derecho a “actuar mujerilmente” redefine también una serie de papeles de género para las mujeres negras, así como lo contextualiza como el comportamiento común de muchas mujeres.

Alice Walker afirma que acuñó la frase por su conexión con la comunidad. Muchas académicas negras adoptan el término “mujerismo” porque no excluye a los hombres negros o los considera en términos de oposición. Walker afirma: “Mujerismo incluye literalmente a los hombres, tal y como está contenido un embrión en el cuerpo de la mujer; es cuestión de si un hombre puede o no lidiar con eso. Más aún, me desagrada tener que añadir un color con el propósito de hacerse visible —una feminista blanca no tiene que decir feminista blanca”.¹⁸

Aunque es difícil determinar cuál es el término más generalizado, hay tres tendencias que tipifican la dirección de la teoría feminista/mujerista en el despertar del nuevo milenio: 1) la apropiación del término “mujerismo” por muchas académicas negras, 2) el desarrollo del Feminismo de Crítica de Raza y 3) el surgimiento del feminismo de Blues y Hip Hop. Desde la publicación en 1983 del libro de Alice Walker, *In Search of Our Mother's Garden*, el término “mujerismo”

¹⁸ Alice Walker, *In Search of Our Mothers' Gardens: Womanist Prose* (San Diego/Nueva York: A Harvest Book, 1983).

ha adquirido una inmensa popularidad entre quienes estudian a las mujeres negras y su producción cultural. Esto es más evidente en el surgimiento del mujerismo teológico y el mujerismo africano, dentro del área de la academia feminista. El mujerismo teológico emplea los aspectos espirituales de la definición de Walker; está interesado en la ética de la raza y la literatura, define a las mujeres negras como agentes morales y concibe el “mujerismo como un concepto confesional”, lo que significa que el mujerismo es “filosóficamente medicinal” en tanto que “catalizador para superar las situaciones opresivas por medio de actos revolucionarios de rebelión”.¹⁹ Ejemplos textuales de mujerismo teológico son: *Katie's Canon: Womanism and the Soul of the Black Community* (1995) egresada de la Divinity School de Harvard, Katie Geneva Cannon; y *Living the Intersection: Womanism and Afrocentrism in Theology* (1995) editado por Cheryl Sanders. El surgimiento del mujerismo africano significa la proliferación del término de Walker en otras mujeres negras de la diáspora africana; *Womanism and African Consciousness* (1997) se dirige hacia esta tendencia. Sin embargo, Cleonora Weems-Hudson, autora de *Africana Womanism: Reclaiming Ourselves* (1995), elige otra fuente que la de Walker para su mujerismo. P. Jane Splawn escribe: “El mujerismo africano considera a la activista negra del siglo XIX, Sojourner Truth como su modelo ancestral y espiritual”.²⁰

La segunda tendencia en la teoría del feminismo negro es el surgimiento del Feminismo Crítico de Raza. En la introducción a la antología titulada *Critical Race Feminism* (1997) se encuentran colaboraciones de Kathleen Cleaver, Lani Guinier, Anita Hill, Patricia Williams y Adrien Katherine Wing; esta última escribe que:

El Feminismo Crítico de Raza no es todavía un movimiento organizado o específico, sino parte de una tradición en evolución, cuyo origen data de los Estudios Legales Críticos (Critical Legal Studies, CLS), un movimiento radical, conformado predominantemente por académicos (hombres) de raza blanca especializados en leyes, que surgió en la

¹⁹ Katie Cannon, *Katie's Canon: Womanism and the Soul of the Black Community* (Nueva York: Continuum, 1995), 23.

²⁰ P. Jane Splawn, “Recent Developments in Black Feminist Literary Scholarship: A Selective Annotated Bibliography”, *Modern Fiction Studies* 39, nos. 3 y 4 (1990): 821.

década de los setenta. Las premisas adoptadas por el CLS incluyen críticas posmodernas al individualismo y a la jerarquía de la sociedad occidental moderna. El método principal de análisis que emplean los académicos dedicados a la crítica es la deconstrucción, que consiste en analizar conceptos supuestamente neutrales con el fin de develar la naturaleza real de las relaciones contingentes de poder que enmascaran y ocultan.²¹

De acuerdo con Wing, el CLS atrajo a gente de color y a mujeres blancas porque “desafiaba ideas ortodoxas acerca de la inviolabilidad y objetividad de las leyes que oprimieron durante siglos a minorías y mujeres blancas”; sin embargo, el género de la Teoría Crítica de Raza surgió porque las minorías y las mujeres blancas se sintieron en cierto modo excluidas de la “visión del mundo de las elites progresivas de hombres blancos” que dominaban el género CLS.²²

Como una rama de la Teoría Crítica de Raza, los temas que abarca el Feminismo Crítico de Raza incluyen “la ley indígena federal [...] el discurso del odio, [...] la Acción Afirmativa, y [...] cómo la pertenencia a la raza blanca funciona como principio de organización social”.²³ Wing afirma también que es “Fundamental para el Feminismo Crítico de Raza la idea de que las mujeres de color no son simplemente mujeres blancas más alguna característica inefable y secundaria, como el tono de piel añadido”.²⁴ Esta declaración exhibe el grado en el cual los objetivos históricos del feminismo negro, como movimiento, han influido a los partidarios del Feminismo Crítico de Raza. Además de esta antología son ejemplos textuales del Feminismo Crítico de Raza: Kimberlé Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics* (1989) y Mari Matsuda, *When the First Quail Calls: Multiple Consciousness as Jurisprudential Method* (1989).

La última categoría del feminismo es el de Blues y Hip Hop, el cual es un género que está surgiendo, y que pienso que tiene raíces

²¹ Adrien Katherine Wing, ed., *Critical Race Feminism: A Reader* (Nueva York: New York University Press, 1997), 2.

²² *Ibid.*, 2.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, 3

en dos cuerpos de crítica vinculados, la crítica de Blues y la crítica contemporánea de Rap y Hip Hop. En el género de crítica de Blues incluiría libros como el de Amiri Baraka, *Blues People* (1963), el ensayo de Larry Neal "The Ethos of the Blues" (publicado en *The Black Scholar*, en 1972), y el de Houston Baker, *Blues, Ideology and Afro-American Literature* (1987). Estos críticos se percataron del potencial revolucionario del Blues y su vinculación con las tradiciones literarias afroamericanas. La crítica de Rap y Hip Hop incluiría libros como *Spectacular Vernacular: Hip Hop and the Politics of Postmodernism* (1995) de Russell A. Potter; *Droppin' Science: Critical Essays on Rap Music and Hip Hop Culture* (1995), editado por William Eric Perkins; y *Hip Hop America* (1998) de Nelson George. Históricamente, ambos géneros han excluido a las mujeres o, si acaso, les han prestado una atención marginal.

Su descuido de las escritoras, músicas y cantantes creó un espacio para antologías como *Wild Women Don't Wear No Blues: Black Women Writer's on Love, Men, and Sex* (1993) y *Black Women's Blues: A Literary Anthology, 1934-1988* (1992), así como estudios históricos y biografías de mujeres negras del Blues, como *Black Pearls: Blues Queens of the 1920s* (1988) y el libro de Angela Davis, *Blues Legacies and Black Feminism: Gertrude 'Ma' Rainey, Bessie Smith, and Billie Holiday* (1998).

Si me propusiera pronosticar la dirección del feminismo negro en el nuevo milenio, mi elección sería el Feminismo Hip Hop. Provenientes de la conciencia política del Hip Hop, escritoras como Tricia Rose (*Black Noise: Rap Music and Black Culture in Contemporary America*, 1994) hacen una contribución importante a la escasez de estudios académicos concernientes a las mujeres del Rap y del Hip Hop. Libros como el de Lisa Jones, *Bulletproof Diva* (1994), y el nuevo libro de Joan Morgan titulado *When Chickenheads Come Home to Roost: My Life as a Hip Hop Feminist* (1999), así como las autobiografías de Sista Souljah (*No Disrespect*, 1996) y el de Queen Latifah (*Ladies First: Revelations from a Strong Woman*, 1999) hablan directamente del surgimiento del Feminismo Hip Hop como un género crítico. Estas mujeres simbolizan la tradición continua del feminismo negro, porque, como diría Angela Davis, siguen "avanzando en la dirección guerrera".

* * *

*Mujerista**

1. De *mujerilmente* (op. de “infantilmente,” i.e., frívola, irresponsable, no seria.) Una feminista negra o feminista de color. De la expresión popular negra de las madres a las hijas: “te está comportando mujerilmente”, i.e., como una mujer. Comúnmente hace referencia a la conducta atrevida, valerosa, *obstinada*. Querer conocer más y en mayor profundidad lo que se considera “bueno” para una. Interesada en actividades propias de los adultos. Actuar adultamente. Ser adulta. Intercambiable por otra expresión popular negra: “Estás intentando ser adulta”. Responsable. Estar a cargo. *Seria*.
2. *También*: Una mujer que ama a otras mujeres, sexualmente y/o no sexualmente. Quien aprecia y prefiere la cultura de las mujeres, la flexibilidad emocional de las mujeres (quien valora las lágrimas como contraparte natural de la risa) y la fortaleza de las mujeres. En ocasiones ama a hombres individualmente, sexualmente y/o no sexualmente. Comprometida con la sobrevivencia e integridad de todas las personas, hombres y mujeres. No es separatista, excepto periódicamente, por salud propia. Tradicionalmente universalista, como en: “¿mamá, por qué somos cafés, rosados y amarillos, y nuestros primos son blancos, beige y negros?”. Respuesta: “Bueno, sabes que la raza de color es simplemente como una flor del jardín, que representa a todos los demás colores de las flores”. Tradicionalmente capaz, como en: “mamá, me voy a Canadá, y tú y otro montón de esclavos se van conmigo”. Respuesta: “No sería la primera vez”.
3. Ama la música. Ama el baile. Ama la luna. Ama el Espíritu. Ama el amor y la comida y la redondez. Ama la lucha. Ama lo popular. Se ama a sí misma. *A pesar de todo*.
4. Mujerista es a feminista como la púrpura al espliego.

* Definición de “mujerista” extraída de Alice Walker, *In Search of Our Mother's Garden: Womanist Prose*, reimpresión autorizada por Harcourt Brace & Company.

Mujeres afroamericanas: administradoras de los *colleges* comunitarios. Iniciativas políticas federales-estatales

*Judy Flakes Nwachie**

INTRODUCCIÓN

Las instituciones comunitarias de educación superior (*community colleges*) funcionan con una filosofía de libre acceso que promueve oportunidades educativas para todos. Históricamente, han sido instituciones líderes que respondían a las necesidades de estudiantes no tradicionales, de mayor edad de lo normal, empleados de tiempo completo y quienes no estaban adecuadamente preparados; asimismo atendían también a quienes sólo estaban interesados en aprender a lo largo de toda la vida, pero que no deseaban particularmente obtener grados universitarios. Estas instituciones se cuentan entre las primeras que formalizaron una instrucción flexible: vespertina, de fines de semana, de tiempo parcial y en un campus abierto que otorgaba tras dos años un certificado de terminación (*associate degrees*) y certificados de educación continua.

La inscripción estudiantil en estas instituciones es diversa, sin embargo, mayoritariamente es de estudiantes mujeres; aunque el nú-

* Departamento de Gobierno, Austin Community College & St. Edwards University. Correo electrónico: <nwachie@austin.cc.tx.us>.

mero de administradoras que están en la categoría de trabajadoras de *tiempo completo (ejecutivo/administrativo/directivo)* no está relacionada proporcionalmente con la inscripción de mujeres. Además, las afroamericanas tienen baja representación en dicha categoría de trabajo.¹

Este artículo actualiza la disertación que examina la representación de las administradoras negras y de origen latinoamericano y español (*Hispanic*) en los *colleges* comunitarios públicos de Texas.² El trabajo que todavía está en proceso presenta los siguientes puntos:

1. La investigación relacionada con las administradoras mujeres afroamericanas de los *colleges* comunitarios.
2. La puesta en práctica de iniciativas federales y estatales que se proponen incrementar la presencia de estas mujeres en la categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo.
3. Una evaluación de las iniciativas políticas texanas sobre el progreso de las afroamericanas en la categoría de trabajo seleccionada.

Definición de términos

1. *Mujer negra*: una persona de sexo femenino que tiene su origen en cualquiera de los grupos raciales africanos y no en uno hispano. Aunque el término empleado en algunas investigaciones es el de *negra*, en este artículo emplearemos la palabra afroamericana.³
2. *Ley de Derechos Civiles de 1964*: amplia legislación que establece garantías federales sobre derechos civiles y prohíbe la discrimi-

¹ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *A Report on the Representation of Women and Racial Ethnic Minorities in Texas Public Institutions of Higher Education* (Austin: THECB, 1998).

² J.F. Nwachie, *An Evaluation: The Texas Equal Opportunity Plan for Higher Education on the Representation of Black and Hispanic Women Administrators* (tesis de doctorado, Austin: 1993).

³ L. VanderWaerd, *Affirmative Action in Higher Education: A Sourcebook* (Nueva York: Garland, 1982).

minación en el empleo basada en raza, color, religión, sexo u origen nacional.⁴

3. *Segregación de jure*: término que se aplica a estados donde funciona un sistema dual de educación superior pública tal como fue determinado por la Oficina de Derechos Civiles de Estados Unidos (Office of Civil Rights, OCR).⁵
4. *La categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo*: incluye a todas las personas cuyas tareas requieren una responsabilidad central en la administración de la institución o en un departamento habitualmente reconocido como perteneciente a esa institución.⁶
5. *OCR*: se refiere a la Oficina de Derechos Civiles (un componente del ex Departamento de Salud, Educación y Bienestar (Department of Health, Education and Welfare, DHEW), que es responsable de la aplicación del título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁷
6. *Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964*: una disposición que prohíbe la discriminación basada en la raza, el color o el origen nacional en todos los programas que tienen fondos federales. Este título también se aplica a la discriminación en el empleo.⁸

ADMINISTRADORAS AFROAMERICANAS EN LOS COLLEGES COMUNITARIOS

A partir del movimiento de los derechos civiles en Estados Unidos se ha incrementado la investigación relacionada con los afroamericanos en la educación superior, pero la investigación acerca de las

⁴ *Ibid.*

⁵ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *Revised Criteria Specifying the Ingredients of Acceptable Plans to Desegregate State Systems of Public Higher Education* (Austin: THECB, 1978).

⁶ J.G. Touchstone y L. Davis, *Factbook on Women in Higher Education* (Nueva York: Macmillan, 1991).

⁷ VanderWaerdt, *Affirmative Action...*

⁸ *Ibid.*

mujeres afroamericanas en la administración de los *colleges* comunitarios ha sido mínima.⁹

Las mujeres negras son un grupo minoritario dentro de dos grupos minoritarios más conspicuos. Como resultado, los investigadores tienden a olvidarlas: se asume que sus experiencias, necesidades y realidades son idénticas a las de los negros y las mujeres en general. Muchos señalan la falacia de tales suposiciones y muestran que la realidad de las mujeres negras se aparta en modo fundamental de la relacionada con los varones negros o con las mujeres blancas.¹⁰

Son varios los estudios que abordan las deficiencias de la investigación relacionada con las mujeres afroamericanas. Bernstein sostiene que la recolección de información sobre las mujeres es generalmente un “juego de cifras” que se usa para satisfacer las regulaciones de la Acción Afirmativa.¹¹ Los métodos tradicionales de investigación, dice este autor, emplearon como parámetro de mejoramiento modelos existentes de hombres, lo cual con frecuencia sólo condujo a explorar y entender las contribuciones de las mujeres blancas de clase media. Otros estudiosos apuntaron que los temas relacionados con las mujeres afroamericanas, como el *racismo* asociado con el *sexismo*, son frecuentemente ignorados. Más aún, como grupo, ellas son habitualmente investigadas lo mismo como mujeres que como minorías, más que como un grupo constituido con base en sus características propias.¹²

Pese a estos vacíos en la investigación sobre el tema, se han efectuado algunos estudios sobre las administradoras afroamericanas de los *colleges* comunitarios. Por ejemplo, Chamberlain descubrió que los lo-

⁹ Williams, “Black Women College Administrators: Reality or Myth?”, *Initiatives* 53, no. 1 (primavera de 1990); Donna Ramsey Moore, “An Evaluation: The Leadership Styles of African American Women Community College Administrators” (tesis de doctorado, Ohio: Kent State University, 1998).

¹⁰ *Ibid.*, 30.

¹¹ A. Bernstein, *Equity Issues for Women in Higher Education: Getting Beyond the Numbers Game* (ponencia presentada en la LXIX Reunión Anual de la Asociación Estadunidense de Investigación sobre Educación, Chicago: 1985), 2.

¹² P.A. Harvard, “Successful Behaviors of Black Women Administrators in Higher Education: Implications for Leadership” (ponencia presentada en la Reunión Anual de la Asociación Estadunidense de Investigación sobre Educación, San Francisco: 1986 [ERIC/EDRS ED 272 092]).

gros profesionales de las mujeres administradoras en la educación superior eran resultado, sobre todo, de una política basada en *iniciativas políticas federales-estatales*.¹³ Tales logros no necesariamente significaban que la discriminación en el lugar del trabajo había sido erradicada, porque las administradoras afroamericanas seguían enfrentando una doble *discriminación de doble sentido* basada en la *raza* y el *género*.¹⁴ Estas mujeres fueron juzgadas frecuentemente con base en estándares más estrictos de desempeño que sus contrapartes de sexo masculino blancos o afroamericanos, y trabajaron en ambientes institucionales hostiles.¹⁵ Chamberlain afirma que “debido a barreras económicas y otras, las mujeres de las minorías están todavía atrás de los varones blancos en cuanto a logros educativos y económicos, y que, en su mayor parte, no habían alcanzado igualdad con las mujeres blancas.”¹⁶

El Instituto para el Estudio de la Política Educativa de la Universidad Howard informó que en Estados Unidos los puestos administrativos eran detentados de manera desproporcionada por blancos en los *colleges* de dos años.¹⁷ Por ejemplo, *96.1 por ciento* de los directores generales eran *blancos*, grupo que *también* tenía *95.4 por ciento* de los cargos relacionados con asuntos administrativos, *96.7* de los puestos académicos, *92.1 por ciento* de los empleos en el área de asuntos estudiantiles, y *93.7 por ciento* de los puestos de asuntos externos. Un estudio realizado por la División de Acceso y Equidad del Consejo Coordinador de Educación Superior de Texas reveló *la representación total de blancos* en puestos administrativos altos en los *colleges* comunitarios públicos de Texas. Para ilustrar esto, entre *1989 y 1993* el número y porcenta-

¹³ M.K. Chamberlain, *Women in the Academe: Progress and Prospects* (Nueva York: Russell Sage Foundation, 1988).

¹⁴ R. Gillett-Karam, S. Roueche y J.E. Roueche, *Under-representation and the Question of Diversity: Women and Minorities in the Community College* (Washington D.C.: The Community College Press, 1991).

¹⁵ Texas Higher Education Coordinating Board (THECB), *Parity 2000: Achieving Equity for Women in Higher Education: Report of the Council for Women in Higher Education 1991* (Austin: THECB, 1991).

¹⁶ Chamberlain, *Women in the Academe...*, 367.

¹⁷ Institute for the Study of Educational Policy, *Minorities in Two-year Colleges: A Report and Recommendations for Change* (Washington, D.C.: Howard University, ISEP Publishers, 1980).

je de *administradores afroamericanos* se incrementó de 124 (8.4 por ciento) a 144 (8.9). En contraste, el número de *administradores blancos* se incrementó de 1 195 a 1 270, pero la proporción decreció de 81.3 por ciento (de un total de 1 470 administradores) a 76.6 por ciento (de un total de 1 616 administradores).¹⁸

Jones estudió la representación que tenían las mujeres como directoras generales en los *colleges* comunitarios —*technical* y *junior*— de Estados Unidos.¹⁹ El estudio reveló que el número de mujeres en puestos ejecutivos se incrementó de 45 a 37 entre 1983 y 1990; sin embargo, el número total de *mujeres afroamericanas* en puestos ejecutivos siguió siendo bajo. Hacia 1983, por ejemplo, estos autores investigaron 3 011 colleges y universidades. De un total de 117 468 administradores de tiempo completo, las *mujeres* absorbían 38 146 puestos (32 por ciento), y las *afroamericanas* 3 635 (3 por ciento). De manera similar, en 1989, de un total de 137 561 administradores de tiempo completo en 3 452 colleges y universidades, las *mujeres* ocupaban 53 179 (38.7 por ciento) de estos puestos, en tanto que las *afroamericanas* 5 799 (4 por ciento). Y de un total de 137 puestos de directora general que tenían todas las mujeres en 1990, las *afroamericanas* absorbían 14 (10 por ciento).

INICIATIVAS POLÍTICAS FEDERALES Y ESTATALES

Iniciativas federales y Adams vs. Richardson

En 1969, la Oficina Federal de Derechos Civiles (OCR) realizó una investigación en diez estados (Arkansas, Florida, Georgia, Louisiana, Maryland, Misisippi, Carolina del Norte, Oklahoma, Pennsylvania y Virginia) para evaluar el progreso de las iniciativas de educación superior y la desagregación racial de estos estados. La investigación concluyó que los *colleges* y universidades operaban instituciones

¹⁸ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Report on the Texas Educational Opportunity Plan for Public Higher Education* (Austin: THECB, 1989-1994).

¹⁹ E. Jones, *AACJC 1990 Survey of Women CEOs in Community, Technical, and Junior Colleges* (Washington, D.C.: American Association of Community and Junior Colleges, 1990).

segregadas de jure (una para los negros y otra para los blancos) en violación al título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

En 1971, el Fondo para la Educación y la Defensa Legal (LDEF por sus siglas en inglés) de la Asociación Nacional para el Progreso de la Gente de Color (NAACP por sus siglas en inglés) emprendió una acción civil (*class action*)* que se proponía forzar a los estados a eliminar estos sistemas o bien a arriesgarse a perder los fondos federales que les asignan para la educación superior. El juicio se inició a nombre de dos grupos de demandantes en donde Kenneth R. Adams, residente de Brandon, Mississippi, era el primer nombre de la lista²⁰ y Elliott L. Richardson el secretario del Departamento de Salud, Educación y Bienestar de Estados Unidos (DHEW por sus siglas en inglés), organismo supervisor de la OCR. Así, el título legal de esta demanda se conoció como *Adams vs. Richardson*. En 1972, las cortes fallaron a favor de la NAACP y ordenaron que esos estados desmantelaran los sistemas *segregados de jure* en todas las universidades y *colleges* públicos.

La Oficina de Derechos Civiles extendió luego su investigación a otros estados que tenían una historia de *colleges* y universidades racialmente segregados.²¹ Esta investigación reveló que Texas violaba el título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y funcionaba con un sistema dual de educación superior.²² Consecuentemente, un acuerdo federal-estatal entre la Oficina de Derechos Civiles y los *colleges* públicos de Texas requería que los planes anuales de Acción Afirmativa de las universidades y *colleges* públicos de Texas fueran sometidos a la Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas.²³ Un lineamiento importante indicaba que:

* *Class action* es un tipo de acción legal colectiva.

²⁰ L. Haynes, *A Critical Examination of the "Adams" Case: A Sourcebook* (Washington, D.C.: Institute for Services to Education, 1978).

²¹ J. Mercer, "Key among Issues Facing HBCUs: Getting the Black Community's Attention", *Black Issues in Higher Education* 8, no. 24, 30 de enero de 1992.

²² Texas Higher Education Coordinating Board, *Texas Equal Educational Opportunity Plan for Higher Education (TEEOP, 1983-1988)* (Austin: THECB, 1983).

²³ Texas Higher Education Coordinating Board, *The Fifth Annual Narrative Report on the Texas Equal Educational Opportunity Plan for Higher Education* (Austin: THECB, 1988); ídem, *Desegregation Plan, Factual Report* (abril de 1992): parte 2.

Cuando el DHEW encuentre que un estado no ha eliminado los vestigios de segregación en sus sistemas de educación pública superior que antes eran duales —y por lo tanto, viole el título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964—, se requerirá primero que garantice su cumplimiento voluntariamente... Estos criterios revisados se emiten para ayudar a tales estados a preparar sus planes para evitar la segregación como parte de un proceso que asegure el cumplimiento voluntario. La Oficina de Derechos Civiles buscará planes de otros estados que contengan metas de cinco años (casos estatales no abarcados por *Adams*), que se encuentren en el deber de eliminar los vestigios de dualidad en sus sistemas de educación superior.²⁴

INICIATIVAS ESTATALES DE TEXAS.

JUNTA COORDINADORA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE TEXAS (DIVISIÓN DE INGRESO Y EQUIDAD)

En respuesta a *Adams vs. Richardson* y a la investigación de la Oficina de Derechos Civiles, Texas ha desarrollado *tres planes para evitar la segregación en educación superior*:

1. El Plan de Igualdad de Oportunidades Educativas de Texas (TEEOP, por sus siglas en inglés, 1983-1988).
2. El Plan de Oportunidades e Ingreso a la Educación en Texas (TEOP, por sus siglas en inglés, 1989-1994).
3. Ingreso y Equidad 2000 (1994-2000).

El principal objetivo *del primer plan* (TEEOP) era incrementar la representación de los afroamericanos en la categoría de trabajo ejecutiva/administrativa/directiva. El *segundo plan* (TEOP) desarrolló estrategias para aumentar el fondo de disponibilidad de solicitantes calificados de las minorías a través del reclutamiento, retención e incremento de las tasas de graduación en los programas de doctora-

²⁴ Texas Higher Education Coordinating Board, *Issues in the Use of the Adams Case Criteria as the Prescription for State-wide Public Higher Education Desegregation Plans* (Austin: THECB, 1983).

do.²⁵ Con este plan, el *Programa de Incentivos de Doctorado para las Minorías* fue aprobado por la LXXIV Sesión Legislativa Regular de Texas y le permitió a los estudiantes de doctorado pagar los préstamos estudiantiles trabajando en el cuerpo docente o administrativo en las instituciones de educación superior texanas.²⁶ *El tercer plan*, Ingreso y Equidad, buscaba tener una mayor diversidad estudiantil en la educación superior.

La Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas (División de Ingreso y Equidad) se diseñó para fungir como la agencia supervisora para implantar *los tres planes*.²⁷

EVALUACIÓN Y PROGRESO: INICIATIVAS DEL ESTADO DE TEXAS Y LAS MUJERES AFROAMERICANAS

Una evaluación de los *dos planes* para evitar la segregación en la educación superior de Texas revela *pequeños incrementos* de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo de tiempo completo (*ejecutivo/administrativo/directivo*) en comparación con las solicitudes femeninas en periodos similares de tiempo. Los *cuadros* siguientes, proporcionan datos comparativos entre la categoría seleccionada de trabajo y los modelos de inscripción.²⁸ La información sobre representación de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo con el *tercer plan* (Ingreso y Equidad) no estaba disponible en la Junta Coordinadora de Educación Superior de Texas. Por tanto es imposible comparar los modelos de representación en la categoría de trabajo con la inscripción ocurrida entre 1995-1997.

²⁵ Ídem, *Search Guidelines to Enhance Diversity* (Austin: THECB, 1992).

²⁶ Ídem, *Final Report: The Advisory Committee on Women Faculty and Professional Staff* (Austin: THECB, 1997).

²⁷ Ídem, *A Report on the Texas Educational Opportunity Plan for Higher Education* (Austin: THECB, 1998).

²⁸ Texas Higher Education Coordinating Board, *Headcount Enrollment Aggregate Report of the State of Texas: OCR Series* (Austin: THECB, 1983-1997); ídem, *Aggregate Report of the State of Texas: Plan Forms TXP-6 (EEO6)* (Austin: THECB, 1983-1997).

CUADRO 1
(PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS DE TEXAS (TEEOP))

MUJERES AFROAMERICANAS EN PUESTOS EJECUTIVOS/ADMINISTRATIVOS/
DIRECTIVOS DE TIEMPO COMPLETO EN COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1983-1984 A 1987

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Mujeres afroamericanas contratadas</i>		
	<i>Total de puestos (E/A/D)</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de puestos totales</i>
1983	1 288	32	2.48
1984	1 292	41	2.40
1985	1 327	41	3.09
1986	1 360	44	3.24
1987	1 366	49	3.59

CUADRO 2
INSCRIPCIONES/SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
A LOS COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS:1983-1988

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Solicitudes de mujeres afroamericanas</i>		
	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1983	164 421	17 649	10.73
1984	166 335	17 466	10.50
1985	166 046	17 046	10.27
1986	169 795	17 669	10.41
1987	181 794	18 734	10.31
1988	197 569	20 465	10.36

CUADRO 3
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS DE TEXAS (TEOP)

MUJERES AFROAMERICANAS EN PUESTOS EJECUTIVOS/ADMINISTRATIVOS/
DIRECTIVOS (E/A/D) EN COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1989-1994

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Mujeres afroamericanas contratadas</i>		
	<i>Total de puestos (E/A/D)</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de puestos totales</i>
1989	1 469	68	4.63
1990	1 367	49	3.58
1991	1 475	66	4.47
1993	1 616	74	4.58
1995	1 625	81	5.00

CUADRO 4
SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
PARA COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1989-1994

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Solicitudes de mujeres afroamericanas</i>		
	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1990	215 161	22 809	10.60
1991	223 085	24 672	11.05
1992	223 360	26 044	11.66
1993	232 712	25 875	11.12
1994	233 746	26 393	11.29
1995	235 599	26 203	11.12

CUADRO 5
INGRESO E IGUALDAD 1994-2000
SOLICITUDES DE MUJERES AFROAMERICANAS
PARA COLLEGES PÚBLICOS COMUNITARIOS
AÑOS ACADÉMICOS: 1996-1997

<i>Año académico (semestre de verano)</i>	<i>Total de solicitudes femeninas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje de solicitudes totales</i>
1996	229 077	26 976	11.78
1997	243 073	27 612	11.36

CONCLUSIÓN

Una evaluación de los *dos planes* para evitar la segregación en la educación superior de Texas (TEEOP y TEOP) mostró en ambos un *incremento* en el número y porcentaje de *inscripción* de mujeres afroamericanas en los *colleges* públicos comunitarios de Texas que pasó de 17 649 (10.73 por ciento) a 26 203 (11.12 por ciento) entre 1983 y 1995. Durante el mismo periodo, también hubo un *incremento* en el número y porcentaje de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo ejecutivo/administrativo/directivo de 32 (2.48 por ciento) a 81 (5 por ciento).

Muchas mujeres administradoras enfrentan en la educación superior ciertas barreras para lograr el éxito, pero las mujeres afroamericanas son las únicas que enfrentan las barreras de *raza y género*. Su pequeño número aumenta las posibilidades de ser vistas y las pone bajo un mayor escrutinio institucional. Como resultado de cierto progreso con frecuencia existen falsas suposiciones acerca de la eliminación de la discriminación contra las mujeres afroamericanas.²⁹ En la década de los ochenta, Sander y Hall respondieron a estas falsas percepciones arguyendo que:

²⁹ B. Guy-Sheftall y B. Bell-Scott, "Finding a Way: Black Women Students and the Academy", en S.C. Pearson, D.L. Shavlik y J.G. Touchton, eds., *Educating the Majority*:

Es fácil suponer que el trato discriminatorio en la educación superior ya no es significativo para las mujeres. Pero, aunque las puertas de la academia están abiertas para ellas y muchas barreras obvias han sido superadas, siguen existiendo ciertas barreras personales y sociales sutiles. Se trata de algunas que las leyes no pueden remediar por sí solas; con frecuencia son tan “normales” que podrían ni siquiera ser advertidas. Sin embargo, no sólo impiden la educación de las estudiantes mujeres, sino que limitan la productividad y el desarrollo de las profesoras y administradoras.³⁰

Las iniciativas políticas federales-estatales han aumentado la selección de mujeres afroamericanas para puestos administrativos de alto nivel en los *colleges* públicos comunitarios, pero siguen teniendo baja representación en la categoría de trabajo correspondiente a los niveles administrativos más altos.³¹ Existe cierta ironía en el hecho de que las iniciativas políticas estatales-federales que inicialmente fueron desarrolladas para ayudar a la minorías hayan sido de mayor beneficio para las mujeres blancas.³²

En términos de preparación administrativa, las mujeres afroamericanas deben obtener el grado de doctorado para superar las barreras de los empleos administrativos. Deben inscribirse, sobresalir y graduarse de doctorado. Si disminuye el número de afroamericanas que obtienen doctorados menos podrán acceder a puestos administrativos, aun cuando la inscripción entre estudiantes mujeres afroamericanas pueda continuar incrementándose. El escaso número de posgraduados en particular doctorados, podría crear un problema de

Women Challenge Tradition in Higher Education: Implications for Leadership (Nueva York: Macmillan, 1989); S.B. Graves, “A Case of Double Jeopardy? Black Women in Higher Education”, *Initiatives* 53, no. 1 (primavera de 1990); Y.T. Moses, *Black Women in Academe: Issues and Strategies* (Washington, D.C.: Association of American Colleges, 1990); D. Patai, “Minority Status and the Stigma of Surplus Visibility”, *The Chronicle of Higher Education*, 30 de octubre de 1991.

³⁰ B. Sandler y R. Hall, *The Campus Climate Revisited: Chilly Women Faculty, Administrators, and Graduate Students*, octubre de 1986 (ERIC/EDRS ED 282 162), 3.

³¹ A. Simeone, *Academic Women: Working towards Equity* (South Hadley, Ma.: Bergin and Garvey Publisher, 1987); N. Sudarkasa, “Our Affirmation of the Satus Quo? Black Faculty and Administrators in Higher Education”, *AAHE Bulletin* (febrero de 1998).

³² W. Moore, Jr. y L.H. Wagstaff, *Black Educators in White Colleges* (San Francisco: Jossey-Bass, 1974).

empleo pese a las iniciativas políticas federales-estatales.³³ Y, por otra parte, estas instituciones no deben sólo reclutar mujeres afroamericanas en los programas de posgrado, sino también proporcionar un ambiente de apoyo adecuado en los campus.

Resumiendo, los *colleges* comunitarios de Texas han progresado en cuanto a representación de mujeres afroamericanas en la categoría de trabajo de tiempo completo del tipo ejecutivo/administrativo/directivo; sin embargo queda mucho por hacer porque la inscripción de estudiantes mujeres negras es consistentemente mayor que la de mujeres administradoras afroamericanas en la categoría seleccionada de trabajo. El logro y la retención de muchos estudiantes actualmente pertenecientes a minorías (que constituirán mayoría para el año 2000) estarán en relación directa con los modelos a seguir que deben reflejar su género y etnicidad. Estas instituciones deben alentar el éxito de los estudiantes afroamericanos proporcionándoles modelos a seguir afroamericanos en puestos administrativos.³⁴ Mientras Estados Unidos se vuelve aún más diverso culturalmente y se prepara para el nuevo milenio, los *colleges* públicos comunitarios deben también responder a los cambios sociales. Como lo afirmó Kappner en 1989: “Una agenda nacional para el siglo XXI no estaría completa sin iniciativas que aumenten el pluralismo y la diversidad. Los *colleges* comunitarios desempeñan un importante papel en la producción de una mejor respuesta para el cambio de la sociedad”.³⁵

³³ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Report on the Effects of the “Hopwood” Decision on Minority Applications, Offers and Enrollments at Public Institutions of Higher Education in Texas* (Austin: THECB, 1998).

³⁴ Texas Higher Education Coordinating Board, *A Study of Minority and Women Recruitment and Retention Programs* (Austin: THECB, 1994).

³⁵ A.S. Kappner, “Leadership toward Empowerment: The National Agenda for Blacks in the 21st Century” (ponencia presentada en la Convención Anual de la American Association of Community and Junior Colleges, Washington, D.C. [ERIC/EDRS ED 308 85]), 13.

Sugerencias bibliográficas

FUENTES IMPRESAS

CHONG, DENNIS

1991 *Collective Action and the Civil Rights Movement*. Chicago: University of Chicago Press.

EVANS, SARA

1980 *Personal Politics: The Roots of Women's Liberation in the Civil Rights Movement and the New Left*. Nueva York: Random House.

FINDLAY, JAMES F., JR.

1997 *Church People in the Struggle: The National Council of Churches and the Black Freedom Movement, 1950-1970*. Nueva York: Oxford University Press.

HILL, PATRICIA LIVINGSTONE, BELL, BERNARD W., HARRIS, TRUDIER, eds.

1998 *Call and Response: The Riverside Anthology of the African American Literary Tradition*. Nueva York: Houghton Mifflin.

HOOKS, BELL

1981 *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*. Boston: South End Press.

JOHNSON, JAMES WELDON

2000 *The Autobiography of an Ex-Colored Man*. Introd. de William L. Andrews. Nueva York: Penguin.

JAMES, JOY, ed.

1998 *The Angela Davis Reader*. Nueva York: Blackwell.

KARENGA, MAULANA

1993 *Introduction to Black Studies*. University of Sankore Press.

KASHER, STEVEN Y MYRLIE EVERS-WILLIAMS

1996 *The Civil Rights Movement: A Photographic History, 1954-1968*.
Abbeville Press.

MEACHAM, JON, ed.

2001 *Voices in Our Blood: America's Best on the Civil Rights Movement*.
Nueva York: Random House.

MOSES, WILSON JEREMIAH

1998 *Afrotopia: The Roots of African American Popular History*. Nueva
York: Cambridge University Press.

MULLANE, DEIRDRE, ed.

1993 *Crossing the Danger Waters: Three Hundred Years of American-
American Writing*. Nueva York: Anchor.

WEISBROT, ROBERT

1991 *Freedom Bound: A History of America's Civil Rights Movement*.
Nueva York: E.P. Dutton.

WILSON, SONDRÁ K., ed.

1999 *The Crisis Reader: Stories, Poetry, and Essays from the N.A.A.C.P.'s
Crisis Magazine*. Nueva York: Modern Library.

YOUNG, ANDREW

1998 *An Easy Burden: The Civil Rights Movement and the
Transformation of America*. Nueva York: Harper-collins.

FUENTES ELECTRÓNICAS

AFRO-American Almanac

<http://www.toptags.com/aama/>

Black Panther Party

<http://www.blackpanther.org/>

Historically Black Colleges and Universities

<http://www.sdbp.com>

Education>HBHCs

Nation of Islam

<http://www.noi.org/>

National Association for the Advancement of Colored People

<http://www.naacp.org/>

National Council of Negro Women

<http://www.ncnw.com/>

National Urban League

<http://www.nul.org>

El color de la tierra. Minorías en México y Estados Unidos, de Bárbara Driscoll de Alvarado y Paz Consuelo Márquez-Padilla (coordinadoras), se terminó de imprimir en la ciudad de México durante el mes de mayo de 2001, en los talleres de Formación Gráfica S.A. de C.V. En su composición se usaron tipos Garamond y Helvética de 40, 24, 15, 12, 11, 10 y 8 puntos. Se tiraron 500 ejemplares más sobrantes sobre papel cultural de 50 kilogramos. La formación fue realizada por María Elena Álvarez Sotelo. La edición estuvo al cuidado de Astrid Velasco Montante y Teresita Cortés Díaz.