
*Planeta Banco: diversidad étnica en el Banco Mundial**

Gustavo Lins Ribeiro**

Una de las diferencias entre antropólogos y otros científicos sociales se refiere a la importancia que le damos a la investigación de campo, esto es, al punto de vista y las experiencias de las personas directamente involucradas en las realidades que queremos entender. Hacer investigación en un “centro físico de la cultura transnacional” (Hannerz, 1996), en este caso el Banco Mundial, me permitió explorar empíricamente cuestiones relacionadas a distintos tópicos del campo de estudios sobre transnacionalismo y globalización.

Existen regiones, instituciones y personas que son portadoras de los procesos de globalización o son expuestas a ellos de maneras diferentes. Así, un primer procedimiento metodológico se refiere: (a) a definir el escenario más apropiado para realizar una investigación antropológica sobre transnacionalismo y globalización, y (b) a la toma de conciencia de que son procesos disyuntivos de interconexiones entre varias dimensiones altamente complejas. La interpretación de Appadurai (1990, 1991) sobre la economía cultural global como resultante de relaciones disyuntivas entre diferentes “panoramas” es altamente instrumental para mis objetivos. Ella supone una variedad de perspectivas de acuerdo a las posiciones de los actores y las capacidades de las agencias. Supone igualmente una distribución y eficacia desiguales de ejercer poder por parte de estos mismos actores y agencias operando en cinco dimensiones interrelacionadas y responsables

* Agradezco a Larissa Adler Lomnitz, de la Universidad Nacional Autónoma de México, las correcciones de la traducción de este texto.

** Profesor del Departamento de Antropología de la Universidad de Brasilia e Investigador del *Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* (CNPq). Ph.D. en Antropología por la *City University of New York*.

de la creación de escenarios y prácticas globales y transnacionales (tecnopanoramas, finanzapanoramas, midiapanoramas, ideopanoramas y etnopanoramas). Esta herramienta analítica es particularmente eficiente para mi análisis del Banco Mundial como uno de los centros más importantes de producción y difusión de ideologías y regulaciones globales, cuando se la cruza con otra noción, desarrollada para comprender la complejidad cambiante que resulta del desdoblamiento histórico de la integración del sistema mundial: la segmentación étnica del mercado de trabajo (Wolf, 1982). Esta noción ofrece una perspectiva clara sobre realidades socioeconómicas y políticas a nivel macro, como el mercado de trabajo de un estado-nación, o sobre unidades de análisis más circunscritas, como el mercado de trabajo interno de una corporación. También provee un universo antropológico para ubicar las identidades cambiantes de los actores sociales en el marco de sistemas interétnicos de magnitudes y características variables creados por procesos históricos y económicos. ¿Cómo evolucionó la segmentación étnica del Banco? ¿Cuáles son los principales grupos étnicos representados en su personal? ¿Cuáles son las relaciones entre la presencia de determinados segmentos étnicos y procesos más amplios de globalización? ¿Estaría en formación, en el Banco Mundial, una cultura global?

Hacer investigación sobre una agencia multilateral grande y poderosa no es fácil; con frecuencia su personal teme hablar con extraños. Sin embargo, me fue útil combinar el abordaje etnográfico clásico con el uso de la Internet. Empecé primero con personas que conocía en el Banco, quienes a su vez me presentaron a otros funcionarios. Después, usé la guía de direcciones del Banco Mundial donde están listados los nombres y cargos para mandar e-mails a los funcionarios que ocupaban puestos estratégicos para mis propósitos. Muchos no contestaron mis mensajes, pero los que sí lo hicieron fueron entrevistados en la sede del Banco en Washington. También recolecté datos publicados sobre la historia del Banco y sobre la evolución de su segmentación étnica, un material que permitía una descripción más cuantitativa. El presente etnográfico del texto se refiere a una investigación que empecé en los últimos meses de 1996 y concluí en enero de 1998.

Segmentación y homogeneidad en una institución global

El Grupo Banco Mundial está formado por cinco “instituciones multilaterales de desarrollo que son propiedad de los gobiernos miembros a quienes deben rendir cuenta” (World Bank: 1994). Ellas son el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo-BIRD (empezó a operar en 1946); la Corporación Financiera Internacional-CFI (1956); la Agencia Internacional de Desarrollo-AID (1960); el Centro Internacional para la Solución (Settlement) de Disputas de Inversiones-CISDI (1966); y la Agencia de Garantías de Inversiones Multilaterales-AGIM (1988). El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo

(BIRD), la agencia originaria y la más grande del grupo, fue en donde la mayor parte de la presente investigación se realizó. En 1997, cuando Bosnia y Herzegovina se unieron al BIRD, 180 países eran dueños de su capital¹.

	IBRD	IDA	IFC	MIGA	ICSID
# Miembros	180	159	172	141	128

Países miembros en julio de 1997.

Los gobiernos “ejercen su función de propietarios a través de un Directorio de Gobernadores en el cual cada país miembro está representado individualmente. Todos los poderes del Directorio de Gobernadores, con pocas excepciones, fueron delegados Directores Ejecutivos que son nombrados o elegidos por los gobiernos miembros” (World Bank, 1994). El poder de voto de un país refleja el tamaño de su participación en el capital del Banco. Al interior del BIRD, hay una distinción entre un grupo poderoso de cinco directores ejecutivos, representando a los Estados Unidos, Japón, Alemania, Francia y el Reino Unido (con un poder total de voto de 37,55%) y los otros países, que con la excepción de China, la Federación Rusa y Arabia Saudita, están organizados en grupos de varios miembros que eligen sus representantes en la Dirección Ejecutiva. Por ejemplo, en 1996, un grupo formado por Afganistán, Argelia, Gana, Irán, Marruecos, Pakistán y Tunisia tenía el 2,14% de poder de voto y a un pakistaní como su representante (World Bank, 1996: 225).

Participación en el capital y poder de voto - BIRD
(30 de junio de 1996)

País	Acciones	Porcentaje del total	Número del total	Porcentaje de votos
Estados Unidos	264.969	17,70	265.219	17,20
Japón	93.770	6,26	94.020	6,10
Alemania	72.399	4,84	72.649	4,71
Francia	69.397	4,63	69.647	4,52
Reino Unido	69.397	4,63	69.647	4,52
China	44.799	2,99	45.049	2,92
Canadá	44.795	2,99	45.045	2,92
India	44.795	2,99	45.045	2,92
Italia	44.795	2,99	45.045	2,92
Rusia	44.795	2,99	45.045	2,92
Arabia Saudita	44.795	2,99	45.045	2,92
Total		56,00		54,57

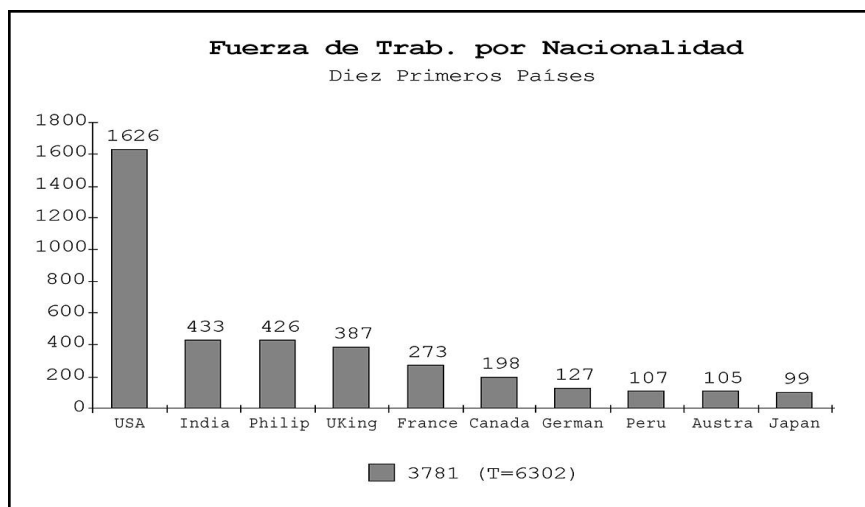
Fuente: The World Bank *Annual Report* (1996: 178-181).

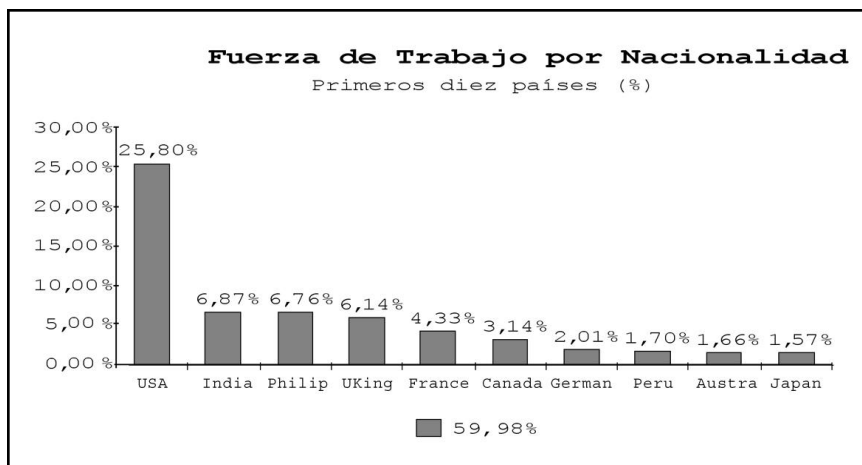
La segmentación étnica del mercado de trabajo del Banco está íntimamente asociada a la historia del sistema mundial desde la Segunda Guerra. En sus primeros años, fue básicamente una institución anglosajona. Era común contar entre sus funcionarios con personas que habían salido de las decadentes administraciones coloniales británicas, francesas y holandesas, personas que también tenían experiencia en tratar con elites y nativos de países “subdesarrollados”. En los años sesenta y setenta el Banco aumentó y diversificó su alcance global, con diferentes consecuencias en el perfil de su personal. Pero fue solamente en los años ‘90 que se convirtió en una institución global en el sentido más verdadero. El final de la Unión Soviética y del “socialismo real” abrió un período de “globalización real”, esto es, la incorporación de las antiguas “economías centralmente planificadas” a las economías capitalistas y de mercado. En una publicación de 1994 titulada “Aprendiendo del Pasado, Abrazando el Futuro”, hecha para celebrar los cincuenta años del Banco, este cambio fue claramente reconocido y aclamado: “La membresía en el Grupo del Banco es ahora casi universal, lo que impone una responsabilidad única sobre la institución. Ella tiene que ser capaz de responder a los diversos desafíos en todo el globo. Con más de ciento veinte nacionalidades representadas en su personal (contra veinte en 1951), ella está bien ubicada para responder a esta diversidad” (p. 14). En 1996 este número había aumentado a ciento treinta y seis nacionalidades. Pero en vista de la fuerza homogeneizante del organigrama, la jerarquía, la lógica burocrática y la ideología desarrollista del Banco, ¿cuál es en verdad la intensidad de esta diversidad interna de la institución?

Hay muchas líneas que dividen la fuerza de trabajo del Banco, y diferentes modos de reclutamiento. Al 30 de junio de 1997, 8.671 personas trabajaban para el Grupo del Banco Mundial: 6.265 eran personal *fijo y regular*; 1.371 *consultores de largo-plazo*, y 1.035 *temporales*². Pero el mercado de trabajo también está dividido en dos grandes segmentos que reflejan directamente la diferenciación política interna propia del Banco, la cual a su vez es una función de las diferencias de poder político y económico internas del sistema mundial. Ellos son los llamados Personal de la *Parte 1* y de la *Parte 2*. La *Parte 1* está formada por dos conjuntos: “países donadores” –Estados Unidos, Reino Unido, Japón, Francia, Alemania, Canadá, Italia– y “Otros Parte 1”. La *Parte 2* está compuesta por solicitantes de préstamos y deudores del resto del mundo, agrupados a su vez en cuatro grandes “áreas geográficas”: África, Asia, Europa Parte 2 y el Hemisferio Occidental³. En junio de 1997 había 3.381 funcionarios en la *Parte 1* y 2.884 en la *Parte 2*. Un sistema de gradación atraviesa a estos segmentos y los divide en tres categorías: niveles 11-17; niveles 18 y más; y niveles 26-31 (status senior). La distribución tiende a ser la siguiente: cuanto más alto se esté en la jerarquía, menor es la participación de funcionarios de países de la *Parte 2*. Por ejemplo, en la camada 18-31 (con la excepción de los niveles 20 y 19) el personal de la *Parte 1* está presente en mayor cantidad (World Bank, 1997: A-2), conformando el 60,6% del total: 26,2% de ellos son norteamericanos, sin duda el grupo más grande, seguido por 7,3% de británicos y 2,3% de ciudadanos japoneses (ídem: A-3).

Otra distinción importante es aquella entre los empleados que son ciudadanos norteamericanos, los que tenían *green cards* antes de trabajar para el Banco, y los expatriados. Estos últimos forman la parte más grande de la fuerza de trabajo del Banco. Los expatriados también reciben beneficios especiales tales como viajes pagos a sus países natales y educación subsidiada para sus hijos, con el objetivo de mantener el contacto con sus países y culturas originales. Sin embargo, a pesar del uso ocasional de la diversidad cultural de la institución para facilitar negociaciones con clientes extranjeros, los funcionarios que entrevisté siempre se referían a la americanización de los expatriados y lamentaban que el Banco no aprovechara a su diversidad interna.

Idealmente la segmentación étnica del personal debería reflejar la cantidad de acciones que un determinado país posee. Pero no es esto lo que realmente ocurre. Por ejemplo, entre los cinco países más poderosos en el Banco, en 1996, Estados Unidos, con 17,20% del poder de voto, estaba super-representado, puesto que los norteamericanos ocupaban el 25,80% de la fuerza de trabajo total. Lo mismo se aplica para el Reino Unido, que tenía 4,52% del poder de voto y 6,14% de la fuerza de trabajo. Japón, por otro lado, estaba altamente sub-representado. Tenía 6,10% del poder de voto y una participación en la fuerza de trabajo de apenas 2,01%. Alemania estaba en la misma situación con un poder de voto de 4,84% y una participación de 2,01% en la fuerza de trabajo. El único país en este grupo que tenía una posición equilibrada era Francia, con 4,52% del poder de voto y 4,33% de la fuerza de trabajo. Cuando incluimos otros países además de los cinco más poderosos, vemos que la relación entre poder político-económico y la segmentación étnica del Banco es mucho más complicada. En 1996, los diez segmentos mayores internamente en el Banco eran, en orden, norteamericanos, hindúes, filipinos, británicos, franceses, canadienses, alemanes, peruanos, austriacos y japoneses.





En 1996, con un poder de voto de 2,92%, India estaba en el segundo lugar después de los Estados Unidos, proveyendo 6,87% de la fuerza de trabajo del Banco. La posición de la India podría ser parcialmente explicada por el hecho de que durante muchos años ha sido el mayor deudor del Banco. Pero México y Brasil, dos otros grandes deudores, no tienen una gran participación en la fuerza de trabajo. Más sorprendente es ver a las Filipinas, un país que tiene sólo 0,46% del poder de voto, con una participación de 6,76% del total de 6.302 funcionarios. Más aún, de los 426 funcionarios filipinos, 375 (88%) son mujeres, un número que no refleja la situación prevaleciente en el Grupo Banco Mundial, en donde 3.214 mujeres forman 51% de la fuerza de trabajo. Es verdad, sin embargo, que “cuanto más cerca llegamos a los niveles operacionales y decisorios, menor es la participación de las mujeres”. Ella varía del 91% de mujeres en el grupo de apoyo administrativo al 14,3% entre los gerentes (“At A Turning Point. New Opportunities for Gender Equality in the World Bank Group”, Marzo 1997, Documento de Trabajo Interno al Banco). También es excepcional la presencia de peruanos entre los diez segmentos étnicos más grandes. Con 0,36% del poder de voto, los peruanos representan el 1,66% de la fuerza de trabajo.

Como resultado de su poder político-administrativo, los niveles más altos del personal administrativo del Banco están en manos de norteamericanos y europeos occidentales (63,6%). Estas son características importantes de la segmentación del mercado de trabajo. Ellas nos fuerzan a buscar explicaciones diferentes a las propuestas administrativas formales de la institución. Hay muchas causas que están tras la estructuración del mercado de trabajo del Banco. La segmentación de la fuerza de trabajo del Banco Mundial debe ser comprendida considerando factores como los siguientes: el formato institucional del Banco con sus demandas; su historia como agencia multilateral líder en la cuestión del desarrollo; su ubica-

ción en los Estados Unidos; la historia de diversas ideologías administrativas, económicas y políticas; las diferentes redes construidas en el tiempo al interior de la institución; el papel que juega el inglés como el creole del sistema mundial; y las diferentes dinámicas de muchos mercados de trabajo nacionales que definen si los salarios del Banco Mundial son competitivos o no en el escenario global.

Es notable la prominencia de naciones de lengua inglesa o de países que antes fueron parte del imperio británico o del norteamericano. Seis de ellos (Estados Unidos, Reino Unido, India, Filipinas, Canadá, Australia) están entre los diez segmentos internos más grandes del Banco y comprenden el 50,37% de su fuerza de trabajo. Hablar inglés es la habilidad individual más importante que una persona debe tener para trabajar en el Banco, un hecho que ciertamente crea la apariencia de una comunidad “desbabelizada”. Sin embargo, los muchos acentos del inglés son índices de la complejidad de su esfera pública profesional y de una ambigüedad que prevalece en la construcción de las identidades de los funcionarios. De muchas maneras el personal del Banco Mundial comparte las mismas contradicciones, ambigüedades y ansiedades típicas de las identidades fragmentadas de migrantes inter- o transnacionales (Ribeiro 1994, 1995). Ultimadamente, ninguna institución, global o no, puede operar como una Torre de Babel. Esta es la razón por la cual las estructuras burocráticas y administrativas construyen regularidades organizacionales y jerárquicas. Después de la racionalidad burocrática, el factor más poderoso unificador de la diversidad global y cultural es de orden lingüístico. Ya que fuera del mundo de habla inglesa esta lengua es frecuentemente hablada por elites nacionales, este factor lingüístico implica en una selección elitista en la formación del mercado de trabajo del Banco.

La educación formal es el tercer gran factor que necesitamos considerar. Aquí, de nuevo, encontramos un abordaje altamente selectivo. Personas de varias partes del mundo son más valoradas si se formaron en universidades europeas o norteamericanas. Un funcionario me dijo que él tenía un colega africano que estudió en Oxford y era más cosmopolita y elegante que cualquier otra persona que conocía. Otro dijo: “alguien puede ser brillante, y provenir de una universidad ‘x’ que nadie conoce, y si al mismo tiempo llega una persona mediocre de Stanford, se contratará a la persona de Stanford”.

Una explicación común del porqué existen comparativamente pocos japoneses en el Banco considera que los profesionales japoneses calificados frecuentemente pueden acceder a mejores sueldos en su propio país, pero también considera la influencia de factores culturales: “es más difícil para los japoneses vivir en DC que para los europeos”. El ciclo de desarrollo del grupo doméstico también puede determinar si una persona está dispuesta a convertirse en un expatriado en Washington o no. Si una familia tiene hijos chicos o en la universidad, es más probable que acepte mudarse al extranjero. Por otro lado, familias con adolescentes raramente se mudan a otros países.

Todos estos elementos sugieren que existen fuerzas a nivel macro y micro que dan forma a un perfil más homogéneo de la fuerza de trabajo. De hecho, la dinámica existente en el mercado de trabajo segmentado en la sede del Banco Mundial en Washington (unificado por fuerzas tales como la estructura jerárquica burocrática) parece operar más en la dirección de un personal homogéneo que lo contrario. Los gerentes siguen preceptos definidos por ideologías desarrolladas en escuelas de administración de empresas. Sin embargo, a pesar de la influencia de las ideologías gerenciales norteamericanas, y en forma secundaria de las europeas, así como de la influencia de la ubicación del Banco en los Estados Unidos, éste no puede ser visto como una institución norteamericana.

“Aquí tenemos una mezcla de administración gerencial norteamericana (más individualista, creo) y europea (más colectiva, a ellos les gusta trabajar en grupos). Los tipos de beneficios que tenemos son más parecidos a los de los europeos. Nuestras vacaciones anuales son de 26 días, lo que es más de lo que los americanos tienen. Esto también se refleja en las reuniones. Nosotros operamos más con el consenso, es una cultura del consenso. Pero entonces está la manera alemana de ser, si tú tienes a un alemán en la reunión. Él quiere saber explícitamente cuál fue la decisión antes que todos salgan de la sala. El Banco, sin embargo, no sabe cómo aprovechar esta diversidad. La gente es llevada a ser como los otros miembros del personal que conocieron” (varón norteamericano).

“Sí, el Banco Mundial es un banco muy diverso, tanto culturalmente como espiritualmente. Me gusta trabajar en este tipo de ambiente como le gusta a muchos de mis colegas. Siento que es un ambiente muy rico en donde uno puede aprender sobre otras culturas sin salir de los Estados Unidos. Es un ambiente maravilloso para cualquiera que quiera estar empleado. Se puede decir que es tipo Naciones Unidas tanto en términos del personal como de las personalidades que uno encuentra” (mujer musulmana).

“Esta es una cultura organizacional. Una cultura que puede ser caracterizada como de competencia ya que las personas son altamente competitivas; pero es también una cultura de protección. El Banco protege mucho a su personal. Tiene muchos programas para ellos: danza, música, deportes, yoga, etc. Esto difiere mucho de una institución norteamericana. Es un mundo en sí mismo. Una persona viene de otro país, vive en Washington, pero cuando llega aquí entra a una institución que no está organizada en términos de normas norteamericanas” (mujer centroamericana).

Muchos comparten esta visión del Banco Mundial como una experiencia de tercer tipo. Dado que se trata de un lugar donde es rutina la interacción con personas de distintos países y culturas, el Banco no tiene un ambiente típicamente norteamericano ni coincide con las experiencias nacionales previas. Ser y no ser una institución norteamericana agrega más complejidad y ambigüedad a nuestro escenario.

Interétnicidad, heterogeneidad y política de identidad

En un lindo día de mayo, la presencia masiva del Banco Mundial en el corazón del centro de Washington no puede pasar desapercibida. Cerca del edificio principal del Banco, ubicado en la calle H, una multitud goza del cálido sol de primavera en la hora del almuerzo. Más que los trajes, vestidos elegantes y gafetes de los visitantes, llama la atención la diversidad del grupo. Se trata de una elite política y administrativa de diferentes países que probablemente participa de una de las muchas reuniones internacionales promovidas por el Banco. Las aceras de Washington se transforman en un escenario representativo de la diversidad racial y étnica del planeta: aquí hay un escandinavo, aquel con certeza es latinoamericano, así como africanos y asiáticos de distintos orígenes.

Al entrar al edificio principal del Banco, cruzar los portones de seguridad y el *lobby* con sus muchas banderas nacionales y llegar a la cafetería, vuelve a aparecer la diversidad cultural. Esta vez la comida sintetiza la cultura global en un ambiente que insinúa la arquitectura de una zona de venta de alimentos de un *shopping-center* de lujo. “Marriot Cafeterías” sirve desayunos, botanas y almuerzos. Aquí, de nuevo, una geografía única se presenta en el menú. Los clientes pueden elegir casi ciento cincuenta ítems representativos de las cocinas norteamericana, indo-africana, mediterránea, de la costa del Pacífico, latina y europea. Alas de pollo al estilo Buffalo, guisado de carne y banana, carne de carnero molida con menta, curry de pollo, espinaca al estilo de Málaga, guisado de carne al estilo tunecino, cuzcuz, sushi, arroz de jazmín, quesadillas, fajitas de camarones, escalopas turcas con mostaza Tarragona, papas Delmonico, fueron algunas de las muchas opciones ofrecidas durante una semana de enero de 1998.

El intento de satisfacer al gusto propio es un deseo que los expatriados del Banco Mundial comparten con otros migrantes. Otro punto en común es el papel que la cultura tiene como principio organizativo alrededor del cual los funcionarios performan un gran ritual integrativo de los distintos segmentos étnicos internos del Banco. Durante la Semana del Personal, generalmente organizada en la primavera, se da un momento en el que las asociaciones de los funcionarios presentan orgullosamente sus “culturas” a sus colegas de otras nacionalidades. A pesar de la importancia que este ritual puede tener en la creación de una *communitas* y de un sentido de “*we are the World Bank*”, la diferenciación cultural y sus vulnerabilidades permanecen como un problema central en un medio en donde la diversidad va siempre en aumento. Existen, sin embargo, maneras más pragmáticas de lidiar con esta problemática.

El Banco tiene su propia red global de comunicación sirviendo a cuarenta y siete “oficinas de campo” en más de ciento sesenta países en los que su personal reside. Sin embargo, las llamadas telefónicas, los e-mails, faxes y teleconferencias no son suficientes para mantener la sinergia de esta red global. El personal del Banco está siempre viajando en “misiones”, algo que incrementa la circula-

ción de una elite mundial. Como otras instituciones globales/transnacionales, el Banco Mundial tiene un marco institucional para lidiar con sus muchos expatriados y con las necesidades de viajes del personal en general. Aquí se incluyen, por ejemplo, un Servicio de Información sobre Salud para el Viajero, Servicios de Mudanza, Oficina de Servicios de Visas Norteamericanas y una Oficina de Intercambio con Extranjeros. “Recursos Humanos” mantiene un Centro de Aprendizaje y Liderazgo que ofrece entrenamiento en inglés y otras lenguas, y también tiene un “Centro de Informaciones Breves sobre Países”. Su “Laboratorio de Lenguas y Comunicación” enseña cursos básicos en más de cuarenta lenguas, y al inglés como segunda lengua. El “Centro de Informaciones Breves sobre Países” es “una oficina de recursos y referencias” diseñada para proveer “información específica sobre un determinado país para el personal que viaja al exterior o que esté considerando un nombramiento en el extranjero” (World Bank 1998: 4-38)⁴.

El impacto de los viajes y de las mudanzas al exterior sobre las familias también representa una gran preocupación para la institución. El “Centro de Recursos del Trabajo y de la Familia” tiene Consejeros para el Cuidado de los Niños y Consejeros para el Cuidado de los Ancianos, Oficina Inmobiliaria, Oficina de Consejeros para la Escuela y un Centro para la Carrera del Cónyuge. El problema del trabajo del cónyuge es considerado como el más serio de todos para el personal. La tasa de divorcios, muy alta internamente, es supuestamente fuera de lo común. Esposos(as), calificados(as) o no, pueden no encontrar un empleo en Washington. La inestabilidad creada por los viajes frecuentes (no es raro que una persona viaje ciento veinte días o más al año) y por la exposición de los miembros de la familia a la diversidad cultural y étnica representan un gran estrés para los grupos domésticos de los funcionarios del Banco Mundial. El precio de ser miembro de una elite global puede ser el sacrificio de la vida familiar en el altar de intereses capitalistas transnacionales.

Como sabemos, los gerentes ven a la segmentación del mercado de trabajo a través de los lentes de la razón instrumental, usando categorías clasificatorias tales como “expatriados”, “trabajadores temporales”, “consultores”, “Países Parte I (donadores) y Parte II (deudores)”. Funcionarios de la China y de la India, por ejemplo, tienden a pensar esta segmentación en términos geocivilizatorios, a través de la dicotomía Occidente/Oriente, mientras que funcionarios de África y del Caribe la conciben en términos racializados, a través de la dicotomía negros/otros. A pesar del estilo aparentemente cosmopolita y objetivo de las interacciones profesionales, los estereotipos abundan:

“Los americanos están siempre apurados. Ellos quieren mostrar que lo saben todo. En reuniones, por ejemplo, como las que tengo con frecuencia con dinamarqueses, peruanos, paquistaníes y gente de otras nacionalidades, los americanos siempre hablan primero. Cuando me preguntan alguna cosa, yo digo: no tengo una opinión todavía; tengo que pensarla más. Pero

los americanos rápidamente reconocen que están equivocados y cambian de opinión. Tenemos que cambiar hasta la manera de hablar. Por ejemplo, si hablamos de la manera en que estamos charlando ahora, sonaría demasiado suave, poco profesional y, quién sabe si muy dudosa. Tengo que llenar mis pulmones, hablar más fuerte, rápido y más directamente, de forma mal educada. Lo que los americanos llaman 'assertive' para mí es pura falta de educación" (mujer brasileña).

De hecho, la política de la identidad es un problema cotidiano en el Banco Mundial. Hay varias asociaciones dedicadas a promocionar los intereses de los funcionarios. Están, por ejemplo, la Asociación Baha'i del Banco Mundial y del FMI, el Club África, el Club Árabe, el Club Conexión Brasileña, la Asociación Caribeña, la Asociación del Personal Chino, la Asociación Filipina, el Club de la India, la Sociedad del Personal Musulmán, el Forum de Desarrollo Económico de Sri Lanka y la Asociación del Personal Turco. Todas las asociaciones de funcionarios comparten los mismos objetivos. Luchan para promocionar a sus propias culturas nacionales, regionales o diaspóricas, algo similar a muchas otras asociaciones voluntarias de migrantes en otros contextos. Lo que está en juego es la capacidad de ejercer poder sobre la imagen propia al interior del sistema interétnico del Banco, la necesidad de garantizar acceso igual a oportunidades y flexibilidad para con las identidades culturales, étnicas y religiosas, así como una necesidad de proporcionar solidaridad interna y la integración de diferentes segmentos étnicos a través de rituales como fiestas, cenas y eventos artísticos.

Los funcionarios negros son los más sensibles al perjuicio en el Banco. Un funcionario negro me dijo que él consideraba al Banco como "un club de Bretton Woods, un club de hombres blancos. Lo van a compartir contigo porque los tiempos cambiaron, pero no quieren transformarse en minoría. Los negros somos discriminados de todas las maneras posibles: reclutamiento, promoción, carrera". En enero de 1998, un memorando con las siguientes palabras fue enviado a un vicepresidente del Banco:

"En la página de julio del Calendario de 1998 publicado por su departamento, hay una fotografía de una mujer africana cargando a un niño blanco en sus espaldas. Muchos de los africanos que vieron esta fotografía me llamaron en el curso del día para expresar su rabia y profunda desaprobación. Ellos se sintieron insultados y enojados por esta imagen negativa de África y de nuestras mujeres trabajadoras. Personalmente, estoy muy problematizado por la falta de sensibilidad y respeto del Editor de este documento que permitió que una imagen tan negativa de un cliente del Banco apareciera en una publicación del Banco. Mis compañeros merecen una explicación y una disculpa".

El pasaje siguiente, parte de una entrevista con un miembro de la Sociedad de Funcionarios Musulmanes, ilustra otros reclamos:

“Tenemos una población grande de personal musulmán aquí en el Banco. Yo estimo que la proporción hombres/mujeres es de cerca de 10/3. Recibimos, generosamente, dos salas para hacer nuestras oraciones, a pesar de que son compartidas con los que hacen meditación y yoga. Esperamos conseguir un espacio mayor. Esto todavía está por suceder por falta de espacio en general. Yo también intenté ver si podríamos tener comida Halal para aquellos de nosotros que somos musulmanes ortodoxos. Sin embargo, no fue factible para el Banco, lo que puedo comprender. Si usted conoce la comida Halal, nosotros, musulmanes, matamos al animal de una cierta manera y pronunciamos el nombre de Allah mientras lo matamos para bendecir al animal. A las mujeres se les permite que se cubran con vestidos islámicos. No nos causan ningún problema y yo veo más mujeres cubiertas, como yo misma, últimamente. Es mejor para la sociedad, yo creo”.

La Asociación Filipina del Grupo Banco Mundial y del FMI, fundada en 1978, es un ejemplo claro de una institución dedicada a congregar a los funcionarios bajo la bandera de una identidad nacional y una cultura comunes. En un boletín, la Asociación se define como “una gran organización basada en su comunidad en el área metropolitana de Washington. La Asociación organiza un amplio abanico de actividades educacionales, culturales y de caridad –desde conferencias informativas a conciertos de música y ayuda para afectados por desastres” (Samahan, 1993). Desde su creación, ella promueve seminarios sobre cuestiones filipinas con académicos y políticos filipinos, conciertos, bailes, cenas, picnics, espectáculos de cine, competencias, etc. En colaboración cercana con otras organizaciones filipinas, la Asociación continúa ofreciendo “un canal de comunicación para los funcionarios filipinos del Banco y del Fondo. Es una máxima aceptada que una comunidad política informada es la mejor comunidad política. Así asumimos que una comunidad informada de filipinos en las dos instituciones estaría en la mejor posición de cuidar sus intereses sea como nacionales de las Filipinas o como inquilinos de la calle 19” (Coronel 1991: 3).

De hecho, organizaciones étnicas y culturales son también organizaciones políticas. En el Banco estas asociaciones frecuentemente juegan el papel de intermediarias entre el personal de distintas nacionalidades y la administración superior. Disputas y reclamos pueden ser presentados a un Director Ejecutivo que represente los intereses de un país en el más alto nivel de administración adentro del Banco. Algunas veces son reclamos sobre la sub-representación del personal. Los funcionarios africanos, caribeños y chinos, por ejemplo, sienten que están sub-representados en la institución. Las relaciones interétnicas frecuentemente se traducen en alianzas o tensiones entre la Dirección Ejecutiva del Banco (con su rotatividad y sus representaciones e intereses nacionales) y el personal permanente. Es interesante que la Dirección Ejecutiva, un órgano directamente vinculado a los intereses de la administración del sistema mundial, sirva también como una instancia donde son contemplados los intereses étnicos y nacionales. Como en

otras situaciones de segmentación étnica, la relación entre semejanza y diferencia está delimitada por estructuras objetivas de poder que pueden jugar papeles aparentemente contradictorios.

Está claro que: (a) a pesar de emplear a personas de más de ciento treinta países, el Banco Mundial no tiene una política efectiva sobre su diversidad cultural/étnica –muy por el contrario, el discurso que prevalece es homogeneizante, basado en educación, profesionalismo y adhesión a la ideología del desarrollo; (b) bajo la apariencia de una comunidad cosmopolita e integrada persisten muchas tensiones; (c) el poder unificador de la lengua (inglés), de la educación y de la jerarquía administrativa, no destruye la variación de perspectivas y reclamos sobre el Banco; (d) la propensión de la etnicidad a mezclarse con la política resurge y permea distintas cuestiones y demandas tanto en los escalafones altos de poder del Banco como en los inferiores.

Las tensiones interétnicas son especialmente agudas en relación con las promociones y el acceso a posiciones de poder. En teorías contemporáneas de administración de empresas, estas tensiones están encaradas como un problema de comunicación, de “gerenciamiento de fuerzas de trabajo multiculturales” adentro del campo creciente de la “administración *cross-cultural*”, esto es, del tipo de conocimiento que los *global managers* necesitan para sobrevivir y sobresalir en un ambiente globalizado y transnacionalizado (Adler, 1997). Bajo esta perspectiva, la diversidad cultural se transforma en un patrimonio cuando es comprendida como una forma particular de facilitar la producción de ganancias en el capitalismo transnacional.

Consideraciones finales

En el Banco Mundial, el cosmopolitismo existe como una ideología que juega papeles distintos y muchas veces contradictorios. Por un lado, implica la aceptación de la otredad, pero esta tendencia se desarrolla en un ambiente altamente controlado. Hasta cuando viajan en una “misión” en el exterior, los funcionarios tienden a estar entre ellos mismos o con elites políticas y administrativas locales, personas que son como ellos, que comparten ideologías universalistas como el desarrollo y la lógica de la dominación burocrática. Sus experiencias son comparables a aquellas de la mayoría de los turistas: la visita a un lugar sin la exposición a ambientes exóticos no-controlados. Por otro lado, el cosmopolitismo es una herramienta de supervivencia en una estructura burocrática que tiene que enfrentarse con la diversidad que en verdad no promueve.

Al igual que otras situaciones en las cuales la diversidad está organizada por una estructura política totalizante, en el Banco Mundial ésta parece estar simplificada a través de nociones normativas genéricas que guían a las personas, infor-

mánderlos sobre el comportamiento adecuado en la entidad de que forman parte. Esto se ve claramente en el Banco, en donde la exposición a la diferencia es controlada por mecanismos institucionales. En Washington, el ambiente burocrático del Banco, con sus jerarquías y rituales cotidianos de interacciones formales, disuelve la heterogeneidad de los funcionarios, homogeneizándolos a través de operaciones de la razón instrumental y de la racionalidad burocrática. En el Distrito de Columbia y en el exterior, los funcionarios se encuentran con miembros de élites nacionales que, como nos recordó Julian Steward, son al mismo tiempo una élite internacional; personas que de muchas maneras se parecen a ellos mismos y que representan una élite transnacional en formación. En este sentido, el personal del Banco Mundial no es “cosmopolita”. Por el contrario, son participantes de “culturas transnacionales” que “tienden a ser culturas ocupacionales más o menos claramente definidas (y frecuentemente ligadas a mercados de trabajo transnacionales)” (Hannerz, 1996: 106).

Es interesante que la diversidad étnica y nacional en esta institución global dependa de fuerzas políticas e iniciativas de personas que ocupan sus escalafones más bajos, así como los más altos. Los grupos étnicos que están sub-representados o que trabajan principalmente como personal de apoyo luchan por una mayor diversidad. Los Directores Ejecutivos de distintos países quieren también ver crecer el número de sus compatriotas. De hecho, en el Banco Mundial las tensiones entre fuerzas homogéneas y heterogéneas crean paradojas que demandan soluciones políticas. Hay agentes que promocionan el nacionalismo o que lo vivencian fuertemente dentro del sistema interétnico de la institución (como los hindúes o chinos de distintos orígenes que descubren la fuerza de pertenecer a un Estado-nación en arenas internacionales). Pero la promoción de intereses nacionales particulares depende de la existencia de un código de conducta “cosmopolita”, compartido y necesario, que ayuda a la consolidación de una comunidad globalmente armonizada. Esta paradoja puede ser comprendida si consideramos que la coexistencia de distintos niveles de integración, o de articulación de muchos panoramas globales, ocurre con diferentes intensidades.

En suma, más que una “cultura global”, en el Banco Mundial es hegemónica una “ideología global” formada por las fuerzas homogeneizadoras de la estructura burocrática, de la ideología del desarrollo, de la lengua y de la educación. Todo ello indica que estamos frente a uno de los locus de creación de una clase transnacional. La mezcla de lealtades, o la naturaleza fractal de la representación de pertenencia a unidades socioculturales, fenómenos visibles entre los funcionarios del Banco, son siempre llevadas al paroxismo cuando las condiciones de la transnacionalidad (Ribeiro, 2000) encuentran el medio adecuado para desarrollarse plenamente.

Bibliografía

- Adler, Nancy J. 1997 *International Dimensions of Organizational Behavior* (Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing).
- Appadurai, Arjun 1990 “Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy”, en *Public Culture* N° 2, 1-24.
- Appadurai, Arjun 1991 “Global Ethnoscapes: Notes and Queries for a Transnational Anthropology”, en Fox, Richard (ed.) *Recapturing Anthropology. Working in the Present* (Santa Fe: School of American Research Press).
- Coronel, Leandro 1991 “The Association’s Reason for Being”, en *Samahan* (Washington) Vol. II, p. 3.
- Hannerz, Ulf 1996 “Cosmopolitans and Locals in World Culture”, in *Transnational Connections* (London/New York: Routledge).
- Ribeiro, Gustavo Lins 1994 *Transnational Capitalism and Hydropolitics in Argentina* (Gainesville: University Press of Florida).
- Ribeiro, Gustavo Lins 1995 “Ethnic Segmentation of the Labor Market and the ‘Work Site Animal’. Fragmentation and Reconstruction of Identities within the World System”, en Schneider, Jane and Rayna Rapp (eds.) *Uncovering Hidden Histories* (Berkeley: University of California Press).
- Ribeiro, Gustavo Lins 2000 *Cultura e Política no Mundo Contemporâneo. Paisagens e Passagens* (Brasília: Editora da Universidade de Brasília).
- Said, Edward W. 1994 “Empire, Geography, and Culture”, en *Culture and Imperialism* (New York: Alfred Knopf).
- Samahan 1993 *Newsletter of the World Bank-IFC/IMF Filipino Association* (Washington) Octubre.
- Steward, Julian H. 1972 *Theory of Culture Change. The Methodology of Multilinear Evolution* (Urbana y Chicago: University of Illinois Press).
- Wolf, Eric R. 1982 *Europe and the People without History* (Berkeley: University of California Press).
- World Bank Group (The) 1994 *The Evolving Role of the World Bank. The First Half Century* (Washington).
- World Bank Group (The) 1995 *Learning from the Past, Embracing the Future* (Washington, D.C.: The World Bank Group).
- World Bank Group (The) 1996 *Annual Report* (Washington).
- World Bank Group (The) 1997 *Annual Review of Human Resources FY 97* (Washington: The World Bank Group) Septiembre.
- World Bank Group (The) 1998 *The World Bank Group Directory* (Washington: The World Bank Group) Enero.

Notas

1 “De acuerdo con sus *Articles of Agreement*, sólo países que son miembros del Fondo Monetario Internacional (FMI) pueden ser considerados para formar parte del BIRD. La participación de los países miembros en el capital del BIRD se relaciona con la cuota de cada miembro en el FMI la cual es definida en forma que refleje el poder económico relativo del país” (World Bank, 1996: 6).

2 Estos números no incluyen “nombramientos de personal local en el exterior, Directores Ejecutivos y Asistentes Ejecutivos, consultores de corto plazo con tareas de menos de seis meses de duración, y contratistas” (World Bank, 1997: 1)

3 “Otros Parte 1” incluye a los siguientes países: Australia, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Irlanda, Kuwait, Liechtenstein, Luxemburgo, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, Federación Rusa, África del Sur, España, Sin Estados, Suecia, Suiza, Emiratos Árabes Unidos. Otras agrupaciones geográficas políticamente importantes en el Banco son la África Sub-Sahariana, la Liga Árabe y la Unión Europea. La creación de una geografía con sus clasificaciones propias es típica del ejercicio de poderes imperiales (Said, 1994).

4 La colección de este Centro cubre los siguientes asuntos: “Costumbres de Negocios y Etiqueta Social; Orientación del País (historia, cultura, clima, geografía); Desarrollos Recientes y Tendencias; Servicios de Salud, Seguridad y Emergencia; Hoteles, restaurantes y vida nocturna; Actividades de Turismo y Descanso; Libros de Referencia; Guías de Insights, Culturgramas, Informes y Notas de *Background*, Visitas por Video y Kits de Supervivencia Lingüística; Información esencial para aquellos que irán permanecer en un país en nombramientos de corto o largo plazo” (World Bank, 1998: 4-38).