



Julio 2010

**ENTENDER LAS DIFERENCIAS, MULTICULTURALIDAD,
FRAGMENTACION Y TERRITORIALIDADES**

Carlos Alberto Cano Plata

Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

carlos.cano@utadeo.edu.co

carlosacanop@gmail.com; carlosacanop@yahoo.com.mx

Grupos de investigación: AdGeo

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Cano Plata, C.A.: *Entender las diferencias, multiculturalidad, fragmentacion y territorialidades*, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio 2010.
www.eumed.net/rev/cccsc/09/cacp.htm

ENTENDER LAS DIFERENCIAS, MULTICULTURALIDAD, FRAGMENTACION Y TERRITORIALIDADES.

Resumen: Esta documento hace un intento por entender conceptos tales como, diferencia, multiculturalidad, fragmentación y territoriedades como base para la solución de los conflictos, partiendo de la alteridad como el ser capaz de entender al otro en su plenitud y dignidad, derechos y diferencia.

Palabras claves: Diferencias, Multiculturalidad, Fragmentación

Jel: J10 – J15

Abstract:

This paper makes an attempt to understand concepts such as difference, multiculturalism, fragmentation and territoriedades as a basis for resolving conflicts, building of otherness as being able to understand the other in its fullness and dignity, rights and difference.

Keywords: Differences, Multiculturalism, Fragmentation

Introducción:

La época en la que estamos viviendo, nos lleva a dar grandes pasos, a abrirnos a nuevos paradigmas y a mirar los acontecimientos y los hechos desde nuevas perspectivas, llegando de alguna manera a lo complejo, a la incertidumbre, a grandes interrogantes que no tienen respuesta; a desarrollar la capacidad de imaginación, a desaprender y reaprender para fluir con las circunstancias.

“Los tiempos de ahora son tiempos de profundo desamparo espiritual pero, aunque son tiempos de incertidumbres y de grandes ansiedades, también son momentos para buscar en el diálogo con lo complejo, nuevos y originarios modos de estar en la vida.” Octavio Paz (1991)

Enric Fosas sintetiza de manera muy acertada que “el espíritu de los tiempos es el de la armonización y la disociación, el de la integración y la fragmentación, el de las identidades difusas y las soberanías borrosas un mundo en el que todos sentimos un poco de minoría y todos necesitamos reconocernos en la civilización global”¹

Es desde este contexto, que se hablará de multiculturalidad, fragmentación y nuevas territorialidades, lo que implica hablar de alteridad. El presente ensayo desarrolla los temas mencionados desde sus significados y sus implicaciones en las relaciones del ser humano consigo mismo, con el otro, con su entorno, y desde todas las facetas de su vida cotidiana, presenta la evidencia de su existencia en las organizaciones.

LA ALTERIDAD

Y ¿Qué es alteridad? “Es ser capaz de aprehender al otro en la plenitud de su dignidad, de sus derechos y, sobre todo, de su indiferencia. Cuanta menos alteridad existe en las relaciones personales y sociales, más conflictos suceden.”² Se trata entonces, de percibir al otro, desde la generosidad, identificarlo y respetarlo como otro, no querer en ningún momento, que él sea como yo, ni que yo sea como él; entrar en la diversidad, establecer diálogo con lo ajeno, escuchar y observar al otro y reconocer lo distinto.

¹ Arellano D. Antonio y otros. Revista SabeDoor ESPIRITU DE LA EPOCA Y UNIVERSIDAD.

<http://www.genesis.funlam.edu.co/revista/revista4/espirtu.htm>

²<http://www.adital.org.br/asp2/noticia.asp?idioma=ES¬icia=7063> ADITAL Alteridad (Frei Betto)

Frei Betto, propone las siguientes vías, que harán posible una mejor convivencia en la relación con el otro: “la vía del amor, si quisiéramos utilizar una expresión evangélica; la vía del respeto, si queremos usar una expresión ética; la vía del reconocimiento de sus derechos, empleando una expresión jurídica; la vía del rescate del realce de su dignidad como ser humano, si queremos utilizar una expresión moral. O sea, eso supone la vía más corta de la comunicación humana, que es el dialogo y la capacidad de entender al otro a partir de su experiencia de vida y de su interioridad.”³

Se trata entonces de volver al sujeto, al otro, no sólo teniendo en cuenta a la sociedad como conjunto, sino ante todo, al actor social, a la persona, sus vivencias, lo cotidiano, reconociendo la autonomía y la expresión del otro como persona, respetando lo que es para nosotros extraño, “entendiendo de manera que contraste con lo propio” y que, “tiene que ver con contenidos de experiencia y con campos de experiencia”⁴, experiencia que es relativa a lo familiar, a lo confiable.

Pueden entonces considerarse tres formas de alteridad: la alteridad del otro, la alteridad de mi mismo, y la alteridad del orden extraño.

La alteridad del otro tiene que ver con la separación de lo propio y lo de los otros, se logra a través de la comunicación, de la efectividad, de la reciprocidad. Yo encontrándome en el otro y el otro en mí. Es un reconocimiento de la propia identidad, donde a partir de la diferencia se busca el sentido de lo propio, y en contacto con aquello que es extraño y diferente se entra en un proceso donde se confirma la identidad, lo que somos frente a lo que no somos.

Con respecto a la alteridad de mi mismo, se aborda la situación desde el punto de vista, de que en todo ser humano “el yo nunca encuentra del todo su lugar y con ello nunca es él mismo sino que siempre es también otro.”⁵ Se refiere a la conciencia que tiene una persona de ser ella misma, diferente a los demás. En el encuentro consigo mismo, el ser humano se encuentra con la sombra, “todo lo que nosotros no queremos ser, lo que no queremos admitir en nuestra identidad, forma nuestro negativo nuestra “sombra”” y así “del mismo modo que los niños creen que cerrando los ojos se hacen invisibles, las personas se imaginan que es posible librarse de la mitad de la realidad por el procedimiento de no

³ Ídem

⁴ Waldenfels Bernhard. Mundo Familiar Mundo Extraño. Problemas de intersubjetividad y de la interculturalidad a partir de Edmund Husserl. Revista Ideas y Valores No. 116. Agosto de 2001. Bogotá

⁵Ídem

reconocerse en ella.”⁶ Por eso a la sombra la vemos como un extraño, porque la vemos como algo fuera de nosotros mismo, que no aceptamos y no queremos ser.

La alteridad del orden extraño tiene que ver con la diferencia, y la singularidad, sin mezclar esas diferencias, sino entrelazarlas y entrecruzar mundos diferentes que no llegaran a ser uno, pero hay que reconocer que existen.

Este proceso es personal y comunitario y se nutre de ideologías, mitos y creencias. “Los mitos son ante todo manifestaciones psíquicas que reflejan la naturaleza del alma”⁷, hacen parte del inconsciente colectivo, el cual tiene contenidos y modos de comportamiento que se manifiestan colectivamente. Una de las formas de expresión de este inconsciente es el imaginario, es todo aquello que hay en el ser humano que lo impulsa, es lo que sueña, lo que proyecta, si bien es siempre irreal, es lo que fecunda a lo real y lo potencia, lo que genera el cambio.

EL PROCESO DE IDENTIDAD-ALTERIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Es desde este imaginario personal que podemos adentrarnos en la alteridad desde la organización, es allí donde se explicita la búsqueda de identidad, donde el ser persona se refleja a través de la realización de proyectos y deseos, en la búsqueda de reconocimiento. En toda organización, cada individuo tiene un rol, desempeña una tarea y busca identificarse con la misión de la organización. Pero es allí donde pueden aparecer problemas en la relación con el otro, pues se presentan los deseos de dominación, de sometimiento del otro, de invisibilización del otro. La forma como se ha manejado dentro de la organización las divisiones de las tareas, lleva a la separación del sujeto con los otros miembros de la organización, a la separación de él mismo con su actividad porque sólo se dedica a cumplir normas, al sometimiento en el uso de la palabra desde una división de jerarquías.

Es por todo lo anterior, que en la época actual se da entonces que la alteridad en la gestión de la organización presenta grandes cambios en las relaciones de poder y dominación, en los cuales se había dado siempre una invisibilización del otro, asimilándolo o reduciéndolo, sin tenerlo en cuenta en los procesos de desarrollo, se busca una valoración positiva del otro, un reconocimiento del ser individual y comunitario, una redefinición de las relaciones sociales y no sólo al interior de la organización, sino de la organización misma con su entorno, en el

⁶ Dethlefsen T., Rudiger D. La enfermedad como camino. Plaza & Janes editores. Barcelona 1994

⁷ JUNG C.G. Arquetipos e inconsciente colectivo. Paidós, Psicología Profunda. Barcelona 1994

respeto y el reconocimiento de la biodiversidad. Más adelante, cuando se hable de fragmentación, se encontrarán algunas formas de la misma dentro de las organizaciones.

En este sentido adelantándose a su época Mary Parquer Follett (1926) aporta un concepto interrelacionista del término conflicto en las organizaciones, es así como ella contextualiza el término conflicto como la diferencia o como esa interacción de deseos así:

" De entrada me gustaría pedirlos que estén de acuerdo por el momento en pensar el conflicto como algo ni muy bueno ni muy malo; considerarlo sin prejuicios éticos; considerarlo como una guerra, sino como la aparición de una diferencia, diferencia de opiniones, de intereses, Porque eso es lo que significa el conflicto: diferencia"

" Si deseamos hablar de conflicto en el lenguaje de la psicología contemporánea, podemos llamarlo un momento en la interacción de deseos. De esta forma le quitamos cualquier connotación de bueno o malo"

En este sentido de entender al otro, se hace necesario retomar la propuesta de Follett, así como de la Psicología moderna de las organizaciones

Thomas;(1992:653) define conflicto como "(...) el proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra afecta negativamente o esta próxima a afectar negativamente a algo que le concierne". Para Van de Vliert (1998:351) el conflicto aparecen cuando "dos individuos y un grupo o dos grupos...están al menos una de las partes...siendo obstruido o irritado por la otra"

Para Mary Parker (1926) existen tres formas de tratar el conflicto: por la vía de la Dominación, por el compromiso y por la vía de la integración; en este sentido al aplicar el principio de la dominación siempre existirá un vencedor y un vencido, generando resquemores así como resentimientos por parte del vencido.

IDENTIDAD Y MULTICULTURALIDAD

Con los conceptos de alteridad anteriormente tratados llegamos a conceptos como identidad en la cultura y la multiculturalidad. La identidad parte de la pregunta ¿Quién soy yo?; su respuesta es hallada en el contexto donde nacimos, pues nosotros somos el resultado de las creencias y comportamientos vivenciados a través de la exposición a una cultura determinada, este conjunto de creencias y comportamientos incluyen razas, lenguaje, religión, condiciones políticas, adaptaciones geográficas y climáticas entre otras.

Si en la actualidad trataremos de definir un grupo y a este identificarle esa cultura específica, descubriríamos que los elementos culturales no son compartidos de igual forma por todos los miembros, se daría una exposición de culturas y mezclas de diferentes elementos culturales, se da una pluriculturalidad o mejor dicho una multiculturalidad.

El concepto de multiculturalidad toma reconocimiento y divulgación en los años ochenta y ha sido distorsionado a través de su investigación; algunas de estas ideas erróneas son: creer que la multiculturalidad es la defensa de las minorías y de sus derechos, ya que desde esta visión los aleja de la sociedad, los debilita y los impide ser respetados por si mismos. Otra concepción desviada es la de pensar que la multiculturalidad no es una mezcla de culturas sino una preservación intacta de las mismas, eliminando la interacción y olvidando el futuro del resto de culturas de su entorno.

Pero lo que si podemos afirmar es que la multiculturalidad es intercambiar diferentes formas de vivir en un entorno de pluralidad de culturas que implica la aceptación de formas de pensar y coexistir diferentes. Esta presenta como requisito la identificación de valores y pretensiones culturales, la eliminación de las categorizaciones de culturas, como los son las superiores, las primitivas, las avanzadas, o las subdesarrolladas.

La multiculturalidad enfrenta en nuestro siglo tres grandes retos; como primero, está el reconocimiento de prácticas simbólicas y procesos comunicativos, entendiéndose como el hecho de interpretar adecuadamente el significado de sus formas de representación simbólicas. En segunda instancia enfrenta el reto de entender al otro, en otras palabras, comprender su visión de la vida y no estigmatizarlo por sus conductas y por último la multiculturalidad debe desafiar el conflicto eliminando la incomprensión de culturas y la necesidad actual de imposición de ordenes sociales.

Luego de discernir lo que es la multiculturalidad podemos inferir que bajo los nuevos esquemas del paradigma globalizador y de la aldea global debemos eliminar las fronteras, aprobar las mezclas culturales de los pueblos, aceptar las diferencias, y generar bases jurídicas, políticas para que la sociedad civil, los sistemas políticos y las organizaciones no dejen en letra muerta estos compromisos y creen proyectos colectivos con igualdad de oportunidades.

LAS NUEVAS TERRITORIALIDADES Y LA FRAGMENTACIÓN DE SÍ MISMO

“Las relaciones, procesos y estructuras vinculados con la globalización infunden nuevos significados a todas las realidades preexistentes, otras connotaciones que implicarían nuevas formas de establecer las relaciones entre sus componentes,

especialmente de los sistemas de interpretación simbólica y valorativa de las prácticas sociales, culturales, técnicas, económicas, noción de espacio/tiempo.”⁸ Surgen entonces las nuevas territorialidades como nuevas formas de comunicación “el territorio es el lugar de la diferencia, de la alteridad socio-cultural”⁹

Porto Goncalves nos habla de una nueva geografía que reconoce que el planeta es uno, pero los mundos son muchos. Ni un mundo, ni una tierra. El territorio y el terruño son un locus, un espacio en el que se asienta la cultura apropiándose la tierra: simbolizándola, significándola, marcándola. Es en el contacto con la diferencia, en el reconocimiento de la misma donde el ser humano se reconoce su identidad, y de algún modo la enlaza con lo imaginario, con lo simbólico que hacen parte del inconsciente colectivo, y con su propia realidad.

En este nuevo contacto con la naturaleza, en las prácticas culturales de aprobación, se construyen nuevas territorialidades en las cuales los actores sociales, y el ser humano como sujeto y transformador de la realidad, va actualizando procesos históricos, donde surgen nuevos sentidos del ser de la vida y defensa de nuevos derechos. Otros de los aspectos en los cuales puede verse la creación de nuevas territorialidades, es en las comunidades virtuales, en las cuales de algún modo se acceda a una vida no real y donde se tiene un nuevo espacio para las relaciones interpersonales.

En las nuevas territorialidades se dan espacios de encuentro donde las relaciones ya no son sujeto- sujeto, sino sujeto-objeto y objeto-objeto, esto permite crear nuevas relaciones con la identidad personal, en ese momento puede optarse por presentar una identidad diferente donde se descubre quien se es y quien se desea ser, expresando lo más profundo del ser, lo que se ha tenido oculto de la autoconciencia. Así la realidad se convierte en una fragmentación de sí mismo y del mundo. Bajo este ámbito todo cuerpo social y físico se encuentra fragmentado y produce la necesidad de reencontrarse con su naturaleza.

Dentro de las organizaciones, pueden encontrarse dos tipos de fragmentaciones en la persona, una con respecto al trabajo y otra con respecto a las imágenes relacionales.

⁸ Idem

⁹ Leff Enrique. Prologo al libro de Carlos Walter porto Gonclves, Geografías, Movimientos Sociales

Fragmentación del trabajo: en el cual se encuentran tareas parceladas, repetitivas, separación estricta de las funciones, tiempo limitado, lo que no fue hecho el día anterior, debe rehacerse.

“Fragmentación de las imágenes relacionadas: los individuos se ven confrontados a una serie de imágenes diferentes (y no sólo a la imagen de la organización y a la de sí mismos); lo que representan para sus colegas, superiores, amigos, subordinados. Es en la medida en que son reconocidos por los otros en su identidad y en su poder que pueden conquistar su identidad y tener cierto tipo de poder.”¹⁰ De esta manera en ese constante reafirmar su identidad frente a otros las organizaciones ponen a los seres humanos en situaciones donde se encuentra como “partes” en sus relaciones, “de este modo, paradójicamente, es a través de la experiencia de una fragmentación constante que se traduce en una serie de comportamientos diferenciados conforme a los instructores, tomando en cuenta lo que ellos representan para el actor social, como este continuará su propia búsqueda de identidad.”¹¹

Esta es una experiencia de fragmentación que permite en el ambiente de trabajo el que la persona sea tenida en cuenta, por el cumplimiento de un rol, la ocupación de un lugar y el desempeño de una función, que a la vez le genera obligaciones también le ofrece derechos y lo protege de algún modo de las arbitrariedades de los otros. Lo anterior lleva al siguiente cuestionamiento: ¿Son las organizaciones lugares en los cuales se puede reafirmar la identidad, la propia diferencia? ¿O son lugares en los cuales la persona se pierde, se diluye en los otros, en la misión y visión de la organización sin un proyecto personal definido?

Otro de los ejemplos claves a nivel de fragmentación en la creación en la red de entornos virtuales, comunicación a través de chats, en donde “el yo múltiple y construido a través del lenguaje. Las personalidades pueden ser usurpadas, modificadas, creadas, y experimentadas de diversas maneras.” Se da entonces un híbrido entre la comunicación oral y escrita, y es muy fácil la utilización de máscaras y la creación de personajes que resulten viables para la comunicación donde podemos recrear lo que no somos y nos gustaría ser, sin las barreras que imponen la vida social y la realidad.

En las relaciones y los intercambios dados en ambientes virtuales, se llega entonces a lo que podríamos llamar el “des-encuentro” con una tenue identidad meramente representacional. En los “no-lugares” la personalidad ausente. En un universo donde el centro está en cualquier lugar ya no pueden articularse

¹⁰ Enriquez Eugenio. Imaginario social, rechazo y represión en las organizaciones <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/imaginario.html>

¹¹ Idem

diferencias e identidad. Esta fragmentada y dispersa en los flujos de las redes, queda sometida a un ciclo continuo de desintegración y reconstrucción, siempre imprevisible y provisional". (Rafael Vidal, 2001)

Los aspectos presentados nos llevan a entender que se están dando cambios profundos, ante todo frente a una visión reduccionista dada por la unidad de la ciencia y del método científico, que llevó al ser humano a vivir y a mirarse a sí mismo desde la certeza, la objetividad, el reduccionismo, a darle valor sólo a lo que puede cuantificarse, casi podría decirse a desconocer su entorno. Por lo tanto frente a los nuevos valores que surgen podrían resaltarse la construcción de nuevas experiencias y contextos transdisciplinarios, respeto a la diferencia, visibilización de aquellos conocimientos que no se encontraban enmarcados dentro del método científico.

Se le da valor a la cultura, a la multiculturalidad, a la sabiduría popular, a las relaciones con el entorno, al contacto y a la sincronía del ser humano con la naturaleza. De algún modo se expresa a nivel político y económico en la llamada "aldea global", definiéndose nuevos espacios políticos, sociales y culturales. En la perspectiva del poder y la dominación se dan mayores luchas por los derechos humanos, por la defensa de la naturaleza, por las relaciones comunitarias, comunicativas. Todo esto enmarcado dentro de una realidad social compleja que debe llevarnos a la búsqueda de nuevos conocimientos y respuestas a los retos que nos presenta el hoy.

BIBLIOGRAFIA

Arellano D. Antonio y otros. (2004) Revista SabeDoor ESPIRITU DE LA EPOCA Y UNIVERSIDAD.

Augé, Marc.(2004) El sentido de los otros; actualidad de la antropología. Ediciones Ibérica S.A Barcelona

Dethlefsen T., Rudiger D. (1999) La enfermedad como camino. Plaza & janes S.A. Editores. Barcelona

Enriquez E. (1999) Imaginario social, rechazo y represión en las organizaciones

Jung C.G. (1994) Arquetipo e inconsciente colectivo. Pidós, psicología profunda. Barcelona

Leff E. (2001) Prologo al libro de Carlos Walter porto Gonclves, Geografías, Movimientos Sociales, territorialidad y sustentabilidad, siglo XXI, México.

Moreno C.(1998) Tráfico de Almas. Ensayo sobre el deseo de Alteridad. Barcelona.

Parker M .(1926) The psychological foundations: Costructive conflicto. En Henry C. Metcalf (ed). Scientific Foundations of Business Administration (114-131) Baltimore: Willians & Wilkins.

Paz O (2001)*El camino de la pasión: López Velarde*. Barcelona: Seix Barral.

Waldenfels B (2001). Mundo familiar y mundo extraño. Problemas e intersubjetividad y de la interculturalidad a partir de Edmund Husserl. Revista ideas y valores No.116 Agosto de 2001 Bogotá

Fuentes Web.

<http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/imaginario.html>

<http://www.adital.org.br/asp2/noticia.asp?idioma=ES¬icia=7063>

<http://www.genesis.funlam.edu.co/revista/revista4/espirtu.htm>

<http://www.memoria.com.mx/151/leff.htm>