
Los requisitos del mando: valores tradicionales y retos actuales en la etnia p'urhépecha de Michoacán

Agustín Jacinto Zavala
El Colegio de Michoacán

En relación con los valores tradicionales y los retos actuales de la etnia p'urhépecha de Michoacán, en este escrito quiero examinar un poco el tema de la toma de decisión refiriéndome específicamente a los requisitos ideales que debería cumplir quien asume el mando en las comunidades indígenas p'urhépecha. De esta manera quedaremos en posición de percibir mejor los retos básicos, los problemas de fondo a que se enfrentan los pueblos indígenas para alimentar su tradición y mantener viva su identidad.

Este escrito es resultado de muchas pláticas entre conocidos de la Sierra Tarasca, de la región de Zacapu, de la Cañada de los Once Pueblos, y sus resultados parciales han sido comentados con algunos compañeros que pertenecen a otras etnias indígenas.

Entre los aspectos más importantes que reflejan el punto de fusión de los valores tradicionales y los retos actuales, y que hasta ahora se han quedado prácticamente sin tratar entre los estudiosos de los pueblos indígenas, está el de la adecuada selección y entrenamiento de los líderes. Hasta ahora se ha estudiado el sistema de cargos (Van Zwantij. *Servidores de los santos*), el entrenamiento de los curanderos y brujos (v. gr. F. Benítez. *Historia de un chamán cora*; Benjamin N. Colby-Lore M. Colby. *El contador de los días*), los cambios económicos originados por las fiestas (Waldemar R. Smith. *El sistema de fiestas y el cambio económico*), la mal llamada “reproducción social”, etc. Pero parecería que no es necesario hablar del tema de la formación de líderes, o en todo caso parecería que basta con recurrir a la constatación de la existencia del líder natural o carismático.

Para tomar solamente unos ejemplos: Alfonso Caso en su obra *La comunidad indígena* no se refiere al tema. Otro caso: una obra como *Formas de gobierno indígena* de Gonzalo Aguirre Beltrán, se queda en una descripción sumaria y no desarrolla este aspecto. En los capítulos IX y X de su obra *Regiones de refugio* él mismo nos habla de la “dualidad complementaria” del *principal* para las relaciones hacia afuera, y de la “mujer de mayor edad” que toma las decisiones hacia el interior del grupo; nos habla también de la escala jerárquica y de quienes están en la cima, que él llama *gerontes* y que son pareja conyugal. En el capítulo X nos describe las principales funciones del principal o geronte. Allí nos habla de los sacrificios y gastos que debe afrontar el que va camino de ser principal. Sin embargo, tampoco nos dice cuáles son las características básicas de quien ejerce el mando. Y lo mismo podemos decir del *México profundo* de Guillermo Bonfil Batalla. Creo que con estos ejemplos basta.

Sin embargo, el tema es demasiado importante, sobre todo si consideramos los graves errores que ha habido hasta ahora en la designación electiva o selectiva de los líderes. La ignorancia de los criterios comunitarios observable en el momento de la selección de candidatos a ocupar puestos de elección popular, debería hacernos conscientes de la necesidad de estudiar este tipo de líder. Quizá en algún sentido sea riesgoso para la etnia misma que se divulgue este tipo de información, ya que se puede prestar a la manipulación; pero en otro sentido, mientras la etnia misma no se haga consciente de algunos de sus procesos internos, será difícil que quienes retornan con una formación académica, siendo miembros de las comunidades indígenas, hagan el esfuerzo de apropiación de algo que no está totalmente estructurado.

Debido a que todavía no hemos superado la tercera etapa del indigenismo a que me refiero posteriormente, pensamos que los líderes mestizos y los líderes indígenas piensan igual, actúan igual y toman decisiones de la misma manera. Pero la tercera etapa debería estar tocando a su fin. La época en que la etnia mestiza por sí sola era señora de la identidad nacional y del destino del país debería terminar, para dar lugar a la nueva conciencia étnica que es tendencia histórica global. Por eso es importante conocer cuáles son los requisitos ideales del mando en las comunidades indígenas.

Los valores tradicionales

1. Quien llega a ocupar debidamente un puesto de autoridad superior debe ser a) Nacido y criado en la comunidad; aunque no es necesario que la totalidad de la familia sea oriunda de la misma comunidad. En el caso de los líderes regionales se prefiere que pertenezcan a la etnia que dirigen. b) Desde hace aproximadamente cuarenta años se ha dado constantemente el fenómeno de que algunos miembros de la etnia en su juventud dejen sus comunidades por algún tiempo, sea para estudiar, sea para trabajar fuera. Esto es actualmente casi un requisito, dado que el conocimiento de primera mano de las maneras en que funciona el poder estatal y nacional se adquiere mejor en las grandes ciudades. c) Sin embargo, es requisito reintegrarse a la etnia y a la comunidad. d) La reintegración implica, sobre todo para el caso de los nacidos en comunidades donde todavía se habla el idioma p'urhépecha, hablar la lengua.

2. En el aspecto del establecimiento y manejo de las relaciones humanas debe, además, a) Establecer y mantener los lazos sociales con los diferentes grupos de referencia en la comunidad. b) Formar una red social de apoyo y de realización. Este es un requisito que implica la inserción y permanencia en la comunidad de aquel que se ha reintegrado. Quien ha vuelto a la comunidad después de una larga ausencia lleva una desventaja frente a quien ha permanecido dentro de la comunidad. Sin embargo, en el aspecto de haber obtenido un punto de vista más amplio y haber evitado los conflictos, pleitos y rencillas de la juventud, lleva una ventaja sobre quien permanece dentro de la comunidad sin salir mucho de ella. c) Para facilitar el establecimiento de alianzas de apoyo y de realización es necesario el arraigo en la comunidad. En este punto es donde generalmente se diseñan políticas estatales o nacionales que no son plenamente aceptables para las etnias o pueblos indígenas.

3. En sus relaciones hacia dentro de la comunidad debe buscar a) la justicia, b) la paz y c) la armonía social d) por encima de sus propios intereses y, además, e) buscar el mejoramiento de la región o de su comunidad. Como veremos después, buscar la justicia no necesariamente significa el apego a las leyes positivas del Estado mexicano, sino al derecho consuetudinario de la comunidad, la región y la etnia. Es difícil mantener la paz, sobre todo cuando, como ahora, las influencias externas económicas, políticas y de otra índole son fuertes. Sobre todo,

es difícil mantenerla cuando la ley y su reglamentación dejan áreas sin cubrir, o bien cuando las disposiciones son contrarias a la tradición y *el costumbre*. En este renglón estarían por ejemplo, los problemas que tiene que enfrentar quien llega a ser representante de bienes comunales en las comunidades indígenas para cumplir su cometido. Ahora bien, la armonía social es, más que la paz o ausencia de conflictos propiamente dicha, el ideal al que debe aspirar el principal o geronte como le llama Aguirre Beltrán. Cuando se llega a los puestos de mando superiores, es digno de todo tipo de reproche y condena social quien utiliza el puesto para buscar su propio interés, su propio enriquecimiento, comodidad o seguridad, por encima de los de la comunidad. Por el contrario, debe buscar todo aquello que signifique, a largo plazo y en consonancia con el *costumbre*, una verdadera mejora comunitaria.

4. En sus relaciones hacia afuera de la región o de la comunidad, a) debe preocuparse porque sus acciones resulten en beneficios (tangibles e intangibles) para su comunidad. En la manera en que se busca lograr esos beneficios mediante el contacto con el *fuera*, lo que los pueblos indígenas entienden por mejoramiento, es donde podemos apreciar, en alguna medida, el enfoque específico de los programas indigenistas de Alfonso Caso, Julio de la Fuente, Aguirre Beltrán, Guillermo Bonfil y muchos otros. No es el “especialista en aculturación”, no es el antropólogo por ser un científico social, no es el agente externo de cambio quien puede realmente lograr esa inserción óptima. Lograr armónicamente un cambio que sea benéfico en sentido material y al mismo tiempo eupsíquico, es una tarea para la que no son suficientes la especialización académica y el conocimiento científico.

Cuando se concibe de manera mecanicista la relación entre el Estado o sus instancias indigenistas y los pueblos indígenas, es posible pensar que al conocer los modos del desempeño social se puede manipular a las comunidades. Por otra parte, es una ilusión pensar que por el solo hecho de conocer intelectualmente la manera en que se conduce una etnia o pueblo indígena se tiene ya la voluntad y el sentimiento formados para actuar, es decir, el carácter de líder comunitario.

5. Debe ser a) hombre de buen juicio y no soberbio, b) no desordenado en sus costumbres, c) que conozca bien las redes y mañas del poder local, regional, estatal y nacional, d) que sepa expresarse con tino y elegancia, e) que sea hábil para cabildear, f) que sea respetuoso y obe-

diente para con los viejos, los mayores, los ancianos o principales. Es decir, debe ser probo y prudente, de manera que sea impecable en su conducta y sepa juzgar las situaciones correctamente. Debe ser astuto y hábil, para encontrar salida a situaciones difíciles, para evaluar las diferentes opciones de solución a los problemas y para lograr que se hagan las cosas. Debe ser convincente y negociador, pues de otra manera será simplemente un capataz, un cacique o un pequeño dictador, pero no un líder comunitario. Al mismo tiempo, el respeto y obediencia a los viejos es un requisito para poder hacer las cosas, modificar el costumbre y transformar a la comunidad conservando la armonía social. El cabildeo exige este tipo de cualidades más la voluntad de hacer consultas amplias a las personas adecuadas, aceptar críticas y murmuraciones como parte del proceso de decisión, y conocer el tiempo de maduración de una decisión.

6. Debe a) conocer y b) comprender el costumbre y, además, tener la decisión de c) conservarlo y d) adaptarlo. Haberse impregnado desde la más temprana edad del costumbre, tener la vivencia de la tradición es un requerimiento en aquél que tendrá la responsabilidad, no sólo de recibir pasivamente, sino de apropiarse activamente, en servicio de la comunidad entera, las formas, procedimientos, protocolos, signos y significados del costumbre. Junto con los otros viejos que componen el cabildo o el grupo de principales, deberá encontrar las maneras más apropiadas para la aplicación del derecho consuetudinario, para aceptar o rechazar procedimientos y conductas que ya no son adecuadas a los tiempos, para adaptar y modificar el costumbre de acuerdo con las circunstancias.

Antes de que la ley positiva del Estado mexicano intervenga en todos los rincones de la vida de la comunidad, debe interpretar y aplicar adecuadamente el derecho consuetudinario que le marca el costumbre. Por ejemplo, antes y después de una fiesta o acontecimiento comunitario, debe consultar sobre la mejor manera de llevarlos a cabo y revisar los resultados obtenidos para en lo subsecuente modificar el costumbre. La identidad, la continuidad y la transformación de la vida de la etnia depende de este tipo de decisiones. Por eso, debe estar impregnado de todo aquello que se refiere al costumbre.

7. Debe haber sido entrenado mediante el desempeño de los cargos. Los cargos no solamente son la manifestación jubilosa de la comuni-

dad, no solamente representan gastos suntuarios dentro de una economía de subsistencia, no sólo son muestras de *status* social en las etnias indígenas. Los cargos son, ante todo, el mejor medio de entrenamiento de los líderes de la comunidad. En su desempeño a) se forma el carácter, b) se alcanza la compenetración con el significado del costumbre, c) se experimenta la transformación personal que resulta de la vivencia de la tradición, d) se perciben los aspectos ocultos de la vida comunitaria, y e) se adquieren las habilidades ejecutivas, administrativas y de jurisprudencia que cada nivel implica.

Hay otras maneras complementarias en que se realiza ese entrenamiento que caen bajo el amplísimo término de socialización. Dado que el ojo de la red conceptual es tan abierto, la formación de los líderes étnicos seguirá escapándose al estudio científico social hasta que se afinen los conceptos necesarios. Aquí sólo hago un intento de expresión formalizada de esos conceptos y utilizo una jerarquización de los cargos que no necesariamente es igual en todas las comunidades p'urhépecha (ver, por ejemplo, Ma. Teresa Sepúlveda y H. *Los cargos políticos y religiosos en la región del Lago de Pátzcuaro*. SEP-INAH, México, 1974, pp. 77-88).

Así como hay formas establecidas de entrenamiento para gerentes, para oficiales del ejército, para los sacerdotes, así también los líderes de las etnias y comunidades indígenas tienen sus procedimientos para formar a quienes se harán cargo de encabezarlos en las relaciones con los centros y formas de poder regional, estatal o nacional.

Antes de ocupar su primer cargo, un miembro de la comunidad participa en las diversas prácticas introductorias que no comportan sino obligaciones familiares: ser soldadito, ser moro, ser danzante, ser vaquero, caporal, guanancha en alguna fiesta, ser uno de los ayudantes de los comisionados, etc. Podríamos llamarles responsabilidades menores que adentran al individuo sólo hasta cierto punto en las estructuras internas de las funciones comunitarias de dirección.

Vienen luego los cargos menores: ayudante de la guatapera, semanero, *oreti*, comisionado, ayudante de carguero, soldado capitán, moro capitán, capitán de barrio, carguero de los santos menos importantes.

Los cargos intermedios: escribano, colector, fiscal, *kengi*, prioste, mayordomo. Éstos vienen a ser equivalentes en *status* aunque no iguales en funciones al jefe de tenencia, jefe político, al juez o alcalde

de barrio, y un poco inferiores al representante de la comunidad indígena.

Los cargos superiores: carguero de la guataperá, carguero de la mayordomía principal, *petahpe* o mayor, señor o *achá*, anciano (*tarépití*), miembro del concejo de principales (*urétspeti*), miembro decano de dicho concejo (*hurámuti*), grupo de ancianos del cabildo (*orenaricue*).

Mediante el desempeño de alguna de las varias secuencias de cargos, los principales o los miembros del cabildo adquieren diversas habilidades que les permiten trabajar como grupo y complementar sus habilidades para conducir a la comunidad, a la región o a la etnia en general.

Huelga decir que además de la función de formación de líderes, el desempeño de los cargos antes mencionados, tiene también un valor económico, político, social, etc. Pero, sobre todo, tiene un valor espiritual que se refiere a la tradición y a la identidad. Es decir, los cargos tienen un aspecto en el que son principalmente ritos de paso. Los ritos de paso nos dan los universos básicos de significado de una sociedad o cultura. Dichos ritos tienen como fundamento la vivencia histórico corporal de la etnia. Los universos básicos de significado se organizan en símbolos, gestos, posturas, etc., y se expresan mitológicamente en palabras de poder. Mitos, leyendas, cuentos, etc., deben reintegrarse a este contexto iniciático. Al mismo tiempo, quien desempeña un cargo penetra en el universo básico de significado correspondiente al cargo. Conforme el miembro de una etnia o pueblo indígena, recorre el camino de los cargos, profundiza su vivencia de la tradición y ensancha el ámbito de la práctica de esa tradición. Al ocupar cargos sucesivos, de allí deriva uno de los elementos de legitimación y de autoridad. De esa manera, al cumplir con una serie de cargos, un miembro de una etnia o pueblo indígena no sólo ha recibido un entrenamiento para el mando sino que ha sido investido poco a poco con la legítima autoridad para ejercerlo.

Los retos actuales

Quizá uno de los elementos fundamentales en toda política pluralista que no busque integrar al indígena, que no quiera forzar la acultura-

ción, que no trate de imponer la homogeneidad, y que realmente trate de repensar las relaciones entre individuo y Estado, sea el estudio de las características culturales de las diversas etnias que componen nuestro país.

En este sentido, el estudio de esas características culturales de las diversas etnias es de gran interés para la comprensión de nuestra identidad nacional. Recorriendo la historia de la búsqueda de identidad nacional, podemos señalar cuatro etapas a partir de la irrupción en el continente de las etnias europeas, africanas y asiáticas.

1. La primera etapa es aquella en la que la identidad nacional y su proyecto como nación le fue impuesto por la madre patria. Pero como lo han señalado nuestros filósofos, es inútil tratar de construir nuestra identidad sobre la base de los sueños europeos impuestos a la colonia novohispana.

2. La segunda etapa fue aquella en la que, con la consolidación de los criollos en el poder político-eclesiástico y el control económico-financiero, se trató de construir una identidad y realizar un proyecto nacional sobre la base de los intereses criollos. Este esfuerzo también llegó a su fin.

3. Después de la independencia y una vez que ya el país se vio libre, por lo menos en alguna medida, para escoger su propio destino sobre la base de su propia identidad, la etnia mestiza fue la que se consideró rectora de los destinos de la nación. Sobre la base de una legislación positivista se buscó entonces la homogeneización como requisito indispensable para la gobernabilidad. Se importaron modelos de identidad y de proyecto nacional. Todas las etnias diferentes a la mestiza debían integrarse al mismo proyecto, debían aculturarse. La identidad se establecía sobre la base de los intereses hegemónicos de la etnia mestiza. Se tomó esto como lo más natural, al grado que ninguno de nuestros filósofos ha reclamado ni alegado que esto sea injusto. Dado que por lo menos un 92% de la población total del país es mestiza, este esfuerzo ha resultado completamente convincente. Lo que es bueno para el mestizo es bueno para México y es bueno para todos los habitantes en el Estado mexicano. Sin embargo, este concepto de identidad y de proyecto de nación no es suficiente para garantizar el respeto y promoción de los derechos humanos de los pueblos indígenas. Por otra parte, esa manera de decidir el proyecto de nación no surge de una visión plura-

lista. Donde hay incorporación o aculturación no hay pluralismo cultural y no se respetan los derechos humanos.

4. Una cuarta etapa arrancó con el movimiento mundial de los derechos humanos de las diferentes etnias. Si queremos buscar algún soporte oficial para el caso del Estado mexicano, podríamos decir que se inaugura con el Informe de Gobierno del Ejecutivo Federal para el año de 1991, en el que se señala la necesidad de buscar las modalidades de una nueva relación entre ciudadano y Estado. Allí estaría implícito el espaldarazo a esta cuarta etapa. En la cuarta etapa habría que reconocer a) que todas las etnias del país (es decir, las llamadas “cuatro raíces” y la etnia mestiza) tienen algo que aportar a la cultura nacional, b) que no se requiere que las etnias o pueblos indígenas desaparezcan para construir un mítico monolito estatal, y c) que aún manteniendo su diferencia, las etnias o pueblos indígenas pueden ser parte de un solo Estado. Es decir, quizá se plantea la necesidad de redefinir al Estado mexicano como una República Federal Multinacional.

Pero antes de que estemos en posición de encontrar la manera en que esto puede lograrse, debemos hacernos conscientes de los mitos, tradiciones, costumbres y valores que han venido nutriendo a las culturas de las diversas etnias del país.

En el marco de esta cuarta época hay problemas vitales que afectan lo más básico en la tradición y la identidad de las etnias indígenas. Aquí sólo me refiero al problema de la formación de los líderes de las comunidades indígenas de la etnia p’urhépecha.

Sería inútil hacer una lista de las quejas que frecuentemente se escuchan cuando se habla de un tema como el que aquí me ocupa: la marginación económica y política, la desigualdad de oportunidades, las diversas manifestaciones de los prejuicios, etc. Estas quejas son de sobra conocidas. Igualmente son conocidos los problemas tales como el del analfabetismo funcional, el de la falta de entrenamiento técnico, etcétera.

Problemas en la continuidad del mando

Más que analizar estos consabidos problemas, quisiera referirme a aquéllos que afectan directamente la base de la existencia misma de la

etnia p'urhépecha. Un grupo social no comienza cuando un conglomerado de individuos simplemente se asienta en un territorio y allí encuentra los satisfactores biológicos y materiales para su supervivencia. Un grupo social se constituye cuando, además de los satisfactores antes mencionados, tiene cohesión mediante una idea originaria expresada de diferentes maneras, mediante el respeto a los ancestros y la práctica de una tradición. Considero que al tocar el aspecto de la formación de los líderes entramos de lleno al problema de la tradición y de la identidad, al problema de los valores tradicionales y su relación con los cambios actuales.

En primer lugar, quiero mencionar el problema del proceso de concientización: conocimiento y apropiación de su historia, conocimiento y apropiación de su tradición. En la actualidad es muy difícil que todo ese proceso sea realizado a lo largo de varias décadas de vida, como sucedía en el pasado. Los medios de información masiva, la propaganda política, los modos de vida que implican las nuevas tecnologías, etc., requieren de un proceso de concientización y apropiación de la tradición y de la identidad mucho más rápido y con contenidos más precisos.

En segundo lugar está el problema de cómo compaginar el saber viejo, el saber de la tradición con el saber del especialista moderno. Habrá puntos en que pueda haber coincidencia, pero si no hay reinterpretación de significados tanto de un saber como del otro, dichos puntos de coincidencia no serán evidentes. Parecería que todo lo viejo por ser antiguo es inservible en la actualidad, y que todo lo nuevo debe adoptarse. Y sin embargo, no es así. Hay elementos de identidad fuertemente anclados en los saberes antiguos, mientras que un especialista se forma intelectualmente dentro de una tradición científica o técnica pero casi nunca esa especialidad le forma un carácter y una identidad personal.

En tercer lugar, ¿cómo hacer para atraer a los jóvenes que han estudiado, que han hecho carrera, que tienen una especialidad, al sistema decisonal y de formación de carácter que está en el fondo del entrenamiento social antiguo mediante los cargos? El hecho de que un profesionista retorne a su pueblo y a su comunidad no necesariamente implica su voluntad de hacer el esfuerzo por hacer suyos la tradición y el costumbre y ponerlos por obra. Vemos así la necesidad de conjuntar el entrenamiento del especialista y la práctica comunitaria.

En cuarto lugar, si una de las funciones del sistema de cargos es realmente la formación de los líderes de la comunidad, podríamos pensar que frente a los retos que presenta la sociedad actual ese sistema de formación tiene ahora serias deficiencias. Habría que encontrar qué tipo de entrenamiento específico es el que da ese antiguo sistema y buscar la manera de actualizarlo. Sabemos, por ejemplo, que mediante el sistema de cargos diferentes personas reciben entrenamiento en el manejo de las formas rituales y el ceremonial, en la organización de las personas, en el manejo de recursos, en el dominio de algunas técnicas específicas, y sobre todo, en el conocimiento, apropiación y ejecución de la tradición. Sabemos además que algunas especialidades en las ciencias sociales y en las ciencias naturales nos permiten un entrenamiento de acuerdo con estándares académicos nacionales. Así, podríamos encontrar el equivalente quizá en carreras tales como administración de negocios, administración de recursos humanos, ciencias de la comunicación, derecho, sociología de la religión, economía y administración de recursos financieros, historia y estudios de las tradiciones, politología, etc. Podría mantenerse el sistema de cargos incorporando estos cambios.

El quinto problema es apropiarse y comprender correctamente la tradición y el costumbre para en la práctica estar en posición de encontrar esas equivalencias en términos de especialidades académicas actuales. Si sabemos por los estudios que se han realizado sobre las fiestas y el sistema de cargos, que el gasto es muy fuerte, no por eso las comunidades indígenas van a dejar de hacerlo ya que lo marca el costumbre. Pero si además comprendemos que el sistema de cargos es una inversión social que permite el entrenamiento de líderes, podremos verlo desde una perspectiva más amplia. Toda sociedad, en mayor o menor grado, hace esa inversión social. Leemos, por ejemplo, que en Estados Unidos “para alcanzar el nivel educacional medio” se requiere que el Estado y la sociedad inviertan “100,000 dólares en gastos públicos y privados”.¹ En México, a nivel nacional se hacen también esas inversiones. ¿Por qué no había de hacerlas una comunidad étnica que busca preservar su identidad, su tradición y su costumbre? Sin embargo, el problema es doble: ese sistema tradicional de formación de líderes resulta costoso porque los gastos efectuados no revierten sobre la propia comunidad sino que salen fuera; y no produce los líderes comuni-

tarios más eficientes y efectivos para tratar con el entorno social, político, económico, científico y tecnológico del mundo actual.

Un último problema básico que quiero considerar es el que se refiere a la incertidumbre que acompaña el proceso de incorporación de líderes cuyo período de adquisición de una especialidad académica les inculcó ideas individualistas. Dicha incorporación comporta riesgos muy fuertes, sobre todo porque las actitudes básicas y criterios de decisión del especialista serán diferentes. De esa mezcla se están produciendo actualmente muchas fricciones sociales dentro de las comunidades indígenas. Aunque podamos decir que el procedimiento mismo de solución de problemas y toma de decisión es adecuado y que lo que falta es solamente incorporar el entrenamiento científico social o natural correspondiente, podemos percibir las áreas de incertidumbre en dos nodos principales: la idoneidad de la persona y carácter del especialista, y el resultado final en el proceso de transición que se avecina. Ese proceso de transición consiste en la gradual sustitución de los miembros del cabildo o del grupo de los principales con jóvenes especialistas, en vez de los ancianos que fueron formados como líderes mediante el sistema de cargos.

Las nuevas dimensiones del mando

Hasta aquí hemos visto algunos aspectos que se refieren al mando tradicional. En este último apartado quiero referirme a los requisitos que el mando tradicional deberá cumplir en relación con las modificaciones que, para la salvaguarda de los derechos humanos de los pueblos indígenas, pudieran ocurrir en la organización territorial y jurisdiccional de la República, y el posible reconocimiento de la autonomía a todos o a una parte de los pueblos indígenas.

Hasta ahora, el mando tradicional en las etnias o pueblos indígenas ha tenido las siguientes seis características generales en cuanto a la extensión de su autoridad:

1. El mando tradicional ha sido, en cuanto a sus dimensiones espaciales, localista. Son pocas las oportunidades que tiene el principal o miembro de un cabildo para que las decisiones tomadas en el seno del cabildo sean aplicadas más allá de los límites de su localidad.

2. El mando tradicional ha sido, en cuanto a la dimensión temporal, inmediatista. Aunque quizá en comparación con las autoridades municipales el cabildo sea menos inmediatista, ya que puede tomar decisiones que afecten incluso a varias generaciones, ciertamente en cuanto a la dimensión temporal no puede afirmarse que principalmente se dedique a la planeación y toma de decisiones de largo plazo.

3. El mando tradicional ha sido, en cuanto a la dimensión social, principalmente personalista. Es decir, el funcionamiento del cabildo o de los grupos de principales ha estado orientado a atender demandas presentadas por los habitantes del mismo municipio. Esto, sin embargo, no excluye que haya habido también ocasiones en que atienda demandas de varios municipios.

4. El mando tradicional ha sido, en cuanto a la dimensión étnica, principalmente mono-étnica. En este sentido, el funcionamiento del cabildo o junta de principales ha sido predominantemente parroquialista y no se ha preocupado sino hasta últimas fechas, por atender demandas que provengan de varias etnias indígenas, esto es, de pueblos indígenas diferentes.

5. El mando tradicional ha sido, en cuanto a la dimensión político-económica, dependiente y subordinado. Tanto por la postración deliberada a que le someten las leyes federales y sus reglamentos, las leyes estatales y sus reglamentos, y la intermediación política de actores de mediana importancia, el cabildo o la junta de principales generalmente se ven llevados a tomar decisiones que hasta cierto punto resultan de esa dependencia y subordinación. Sin embargo, en la medida en que no son resultado de su dependencia y subordinación puede hablarse de una cierta autonomía, por muy reducida que ésta sea.

6. El mando tradicional ha sido, en la mayor parte de su historia, de bajo nivel. Es decir, dentro de las estructuras de poder (político, económico, social, etc.), el cabildo o junta de principales ha sido una de las etapas últimas del proceso de decisión. El cabildo o la junta de principales, a lo largo de su historia, no ha podido ascender por la pirámide del poder. En este sentido, es principalmente un órgano de decisión y de representación que (en correspondencia con su carácter local, inmediatista, personalista, etc.) tiene carácter de base pero que por las limitaciones de tipo democrático que le son impuestas, no desempeña ni si-

quiera un papel consultivo en los niveles intermedios y altos de la pirámide del poder federal.

Sin embargo, debido a que la preocupación por el respeto a los derechos humanos, el resurgimiento de la conciencia étnica y la globalización del mundo son una tendencia histórica actual, se hace necesario que el mando adquiera las nuevas dimensiones que nuestra época requiere. En este sentido, y respondiendo a las características del mando tradicional antes mencionadas, se pueden ver seis aspectos del nuevo estilo de mando:

1. En cuanto a sus dimensiones espaciales, el nuevo estilo de mando debe ser regional. Es decir, debe adecuarse a la expansión del ámbito de su autoridad. Debe poder ser órgano de decisión y de representación de una región autónoma.

2. En cuanto a sus dimensiones temporales, el nuevo estilo de mando debe responder, en gran medida, a los requerimientos de largo plazo del pueblo indígena. Para poder estar en condiciones de servir a los intereses de la etnia o pueblo indígena, el cabildo o junta de principales deberá estar en condiciones de obtener información, analizarla y realizar una planeación de mediano y largo plazo que responda a las necesidades de los tiempos.

3. En cuanto a sus dimensiones sociales, el nuevo estilo de mando debe tomar entre sus bases de decisión las demandas de toda la etnia indígena o pueblo indígena. Esto requiere un estrecho contacto con los cabildos o juntas de principales de toda la etnia indígena o pueblo indígena. De ese estrecho contacto deberá originarse la información fidedigna que permita una visión general de la situación, requerimientos y nuevas oportunidades de la etnia o pueblo indígena.

4. En cuanto a su dimensión étnica, el nuevo estilo de mando debe ser, principalmente, pluriétnico. Deberá acrecentarse la conciencia de la hermandad entre las etnias o pueblos indígenas. Para su desarrollo será requisito indispensable el contacto directo y el conocimiento sistematizado de la situación y condiciones que enfrentan todas y cada una de las etnias indígenas del país.

5. El nuevo estilo de mando, en su dimensión político-económica, debe firmemente asentarse sobre el ejercicio de la autonomía y autogestión de las etnias indígenas o pueblos indígenas. La tradición y el reconocimiento de su *status* jurídico, así como la nueva legislación

federal y estatal deberán venir a ser las bases sobre las cuales se asiente la autoridad de los cabildos o grupos de principales. Sobre esta base de autonomía reconocida y ejercida, podrán responder a las necesidades generales de las etnias o pueblos indígenas.

6. El nuevo estilo de mando, en cuanto a su lugar en la pirámide del poder, debe por lo menos ser de nivel medio o medio superior. En este sentido, deberán los cabildos o juntas de principales estar en posición de constituirse en órganos colegiados de representación y toma de decisión para las regiones autónomas.

Aun cuando estas nuevas dimensiones pudieran en el presente parecer utópicas o resultantes de la mera imaginación bien intencionada del autor de este escrito y sus congéneres, las tendencias históricas actuales apuntan hacia una nueva situación a la que podrá responderse sólo modificando los órganos de mando tradicionales. Aquí vemos el reto aún más grande que debe enfrentar la formación de líderes y, al mismo tiempo, el ejercicio de la autoridad tradicional.

En el planteamiento mismo de los problemas podemos vislumbrar algunas de las posibles soluciones, pero aquí sólo quiero poner a consideración de los científicos sociales éstos que considero son algunos de los requisitos del mando y de los problemas vitales a los que se enfrenta el mando tradicional en la etnia p'urhépecha.

El reto principal consiste en que el sistema de cargos tiene múltiples funciones sociales y no sólo sirve para formar líderes; por ello, debe adecuarse en este aspecto para que pueda servir también al propósito de la formación de los nuevos líderes comunitarios.

Conclusión

En la primera sección he querido hacer énfasis en los requisitos del mando por su importancia socio-política actual y porque en ellos se reflejan los valores tradicionales, el costumbre y la identidad de la etnia p'urhépecha.

En el renglón de los retos actuales vimos las diferentes etapas que podemos identificar en el esfuerzo por encontrar una identidad nacional y establecer el proyecto de nación, de tal manera que se respeten los derechos humanos de los pueblos indígenas.

En tercer lugar, presenté algunos de los problemas fundamentales que las comunidades indígenas p'urhépecha enfrentan en la actualidad para formar a sus líderes.

Y para terminar traté de presentar los problemas que debe enfrentar el concepto tradicional de mando en los pueblos indígenas cuando se le concibe en relación con su posible autonomía y autogestión. Aparecen entonces nuevas dimensiones que deberán tomarse en cuenta para el digno desempeño, hacia el futuro, del mando tradicional. Estas nuevas dimensiones implican, a su vez, un nuevo análisis de los requisitos del mando.

Bibliografía

- AGUIRRE BELTRÁN, Gonzalo. *Formas de gobierno indígena*, México: FCE et al., 1991.
- *Regiones de refugio*, México: FCE et al., 1991.
- BENÍTEZ, Fernando. *Historia de un chamán cora*, México: ERA, 1973.
- BONFIL BATALLA, Guillermo. *México profundo. Una civilización negada*, México: CONACULTA-Grijalvo, 1990.
- CASO, Alfonso. *La comunidad indígena*, México: Secretaría de Educación Pública, 1980, Sep-Setentas.
- COLBY, Benjamin N. y Lore M. Colby. *El contador de los días*, México: FCE, 1986.
- FUENTE, Julio de la. *Relaciones interétnicas*, México: INI-CONACULTA, 1989.
- *Educación, antropología y desarrollo de la comunidad*, México: INI-CONACULTA, 1989.
- GAMIO, Manuel. *Hacia un México nuevo*, México: INI, 1987.
- SEPÚLVEDA y H., Ma. Teresa. *Los cargos políticos y religiosos en la región del Lago de Pátzcuaro*, México: SEP-INAH, 1974, Col. Científica 19, Etnología.
- SMITH, Waldemar R. *El sistema de fiestas y el cambio económico*, México: Fondo de Cultura Económica, 1981.
- THUROW, Lester. *La guerra del siglo XXI*, Buenos Aires: Vergara, 1992.
- VAN ZWANTIJ, R.A.M. *Servidores de los santos*, México, INI. 1974.

Notas

1. Thurow, *La guerra del siglo XXI*, 240.