

# ¿Comunicación intercultural o racismo? Privilegios, exclusiones y poder en las interacciones entre alemanes y mexicanos

*Maren von Groll*

## **Introducción**

EL MUNDO GLOBALIZADO ha empujado y acelerado de manera exponencial todo tipo de migraciones. Y por lo general asociamos dichas migraciones a personas de países pobres que buscan una mejor vida en los países ricos. Pero pocas veces relacionamos dicho fenómeno con profesionistas que se emplean en el mercado mundial donde las empresas, corporaciones y conglomerados transnacionales adquieren cada vez mayor preeminencia (Castells, 2002). La corporación transnacional representa actualmente la imagen de la globalización económica debido a que los imperios corporativos cuentan con transacciones anuales que igualan el total del PIB de muchas naciones. En 1998 había 53 mil corporaciones transnacionales en todo el mundo, con 450 mil subsidiarias en el extranjero. 20% de los activos extranjeros globales que constituyen casi 30% de las ventas mundiales totales las controlan dichas corporaciones, las cuales emplean a 6 millones de trabajadores en todo el mundo (Held, 2002: 287). En la medida que las alianzas trans-fronterizas se convierten en la principal fuerza integradora de la economía mundial (Yoshida, 2002), las corporaciones transnacionales adquieren un lugar protagónico, donde los contactos entre personas pertenecientes a diferentes culturas son cada vez más frecuentes.

El proceso de globalización conlleva nuevos retos para el estudio de interacciones, con lo cual surge un nuevo grupo digno de ser estudiado: profesionales en situaciones multiculturales (Jensen, 2002). Dentro de estos últimos, los ejecutivos transnacionales<sup>1</sup> enviados temporalmente toman un

<sup>1</sup> Los altos ejecutivos corporativos son, idealmente, individuos que se identifican plena-

lugar cada vez más importante en el sentido de que es un grupo influyente en ascenso.

Reconociendo el lugar medular donde se colocan las corporaciones transnacionales en la actualidad y la importancia emergente que adquieren los profesionales que migran temporalmente, en este trabajo analizaremos los testimonios de ejecutivos transnacionales alemanes y sus esposas, enviados al extranjero por vez primera. Los datos que arrojan dichas entrevistas nos permiten, por un lado, exponer una mirada crítica al abordaje de la comunicación intercultural, utilizado principalmente en el contexto empresarial y, a la vez, delinear la importancia de analizar las experiencias desde una perspectiva de relaciones de poder y racismo.

Sabemos que las relaciones que se dan entre los ejecutivos alemanes y los mexicanos están cruzadas por relaciones de poder. Estas relaciones responden a dinámicas propias de la empresa, (donde la) “posición y poder dentro de la organización descansa principalmente en su eficiencia en la reproducción de la corporación y en su lealtad a la misma” (Mills, 1959: 136, en Pérez Lizaur y García Chagoyán, 2006). Pero también son alimentadas por el contexto socio-político e histórico, en donde Alemania representa el mundo civilizado y México representa el subdesarrollado.<sup>2</sup>

En este trabajo queremos visibilizar la forma en que los enviados narran y construyen su visión del mundo a partir de la diferencia.

Instancias internacionales tales como la OECD y la ONU han planteado la necesidad de incluir una perspectiva intercultural en las empresas para asegurar un desempeño laboral exitoso y eficiente. El abordaje corporativo visualiza predominantemente los conflictos como resultado de fricciones de origen cultural ofreciendo manuales, cursos y talleres de los *do and don't* de culturas específicas.<sup>3</sup> Sin embargo, estas estrategias desatienden

---

mente con los intereses de la organización y que han ascendido por su capacidad “para servir” a estos intereses (Pérez Lizaur, 2005).

<sup>2</sup>Las relaciones de poder se evidencian a partir del discurso entre representantes de una cultura dominante y los de una cultura no dominante. Bourdieu lo ejemplifica de la siguiente manera: cuando un francés habla con un argelino, no son dos personas que se hablan; sino es Francia quien habla con Argelia, son dos historias que se hablan, es la historia de la colonización, la historia de una relación de poder de tipo cultural y económica. Y lo mismo sucede entre un americano y un francés (véase Moosmüller, 1997).

<sup>3</sup>La proliferación de bibliografía y páginas de internet que ofrecen servicios y herramientas para mejorar la interacción intercultural subraya la tendencia de proponer la comunicación intercultural como un remedio a todas las dificultades que surgen en el encuentro de personas de diferentes culturas, especialmente en el ámbito empresarial. Véanse también: <http://www.kwintessential.co.uk/cross-cultural/cross-cultural-awareness.html>; <http://www.geert-hofstede>.

dimensiones más críticas respecto de las implicaciones que tienen las relaciones de poder y la forma en que éstas se construyen. Por lo tanto, desde la perspectiva de la comunicación intercultural, prevalece una tendencia a “culturalizar” los problemas en contextos donde convergen personas de diferentes culturas.

En este sentido, hay ejemplos recientes, donde el factor cultural es responsabilizado como elemento fundamental de conflicto desplazando otras posibles causas. Por ejemplo, Griffith y Harvey (2001) indican experiencias en donde se recurre a las diferencias culturales para explicar fracasos económicos: debido a la inhabilidad de “comunicar satisfactoriamente” se duplicaron esfuerzos de *marketing* y ventas en la fusión de Chrysler Inc. con Daimler-Benz, donde la falta de una estrategia integrada llevó a DaimlerChrysler a la reducción de 25 mil empleados. “Voces internas le atribuyen a gran parte de los malentendidos entre las dos compañías las diferencias culturales que se manifiestan en las distintas maneras de comunicar metas y objetivos” (Griffith y Harvey, 2001: 2). Gunther Dietz (2003: 70) señala que “en los sumamente exitosos y populares estudios empresariales de la temática cultural e intercultural persiste una noción estática y a menudo armonizante de la cultura”. Es decir, la identificación y clasificación de las diferencias culturales con normas y valores,<sup>4</sup> supuestamente característicos de las distintas nacionalidades,<sup>5</sup> genera conclusiones etnocéntricas<sup>6</sup> de preocupante simpleza. Como consecuencia, la difusión de estereotipos, antes que desvanecerse, tiende a profundizarse. Por ello, basarse en información generada a partir de un reducido número de situaciones comunicativas artificialmente ideales<sup>7</sup> (Jensen, 2002; Hofstede, 1997), muchas veces conlleva a personalizar e individualizar la dimensión comunicativa, con lo cual se subestima la influen-

---

com; Rath (1999); Montagliani y Giacalone (1998); Black y Gregersen (1999); Schroll-Machl (1996); Hall y Hall (1990); Bennett (1998).

<sup>4</sup> Según el grado de individualismo/colectivismo, *low/high context*, masculinidad/feminidad, etc. (véase Hall, 1976), corre el riesgo de ser estereotipado y etnocéntrico lo que difícilmente contribuye al estudio de las dinámicas interculturales.

<sup>5</sup> Hofstede (1997), se basa en estudios que realizó con ejecutivos que componen la cúpula de la empresa multinacional IBM.

<sup>6</sup> Sucede por ejemplo con el concepto de eficiencia, que para cada cultura tiene diferentes implicaciones: se considera que la comunicación intercultural es exitosa siempre y cuando coincidan las características clave de la cultura nacional y la estrategia, estructura, sistemas y prácticas de la compañía.

<sup>7</sup> La formación continua de empleados en empresas multinacionales; encuentros de jóvenes de diversas nacionalidades en campamentos de verano y convivencias explícitamente interculturales; momentos de enseñanza de lenguas extranjeras sobre todo a estudiantes universitarios a lo largo de intercambios internacionales, entre otros.

cia persistente de ideologías grupales. Es decir, se omite la existencia, y con ello el análisis, de intereses de grupo o de clase que moldean de forma sustancial la interacción y definen las formas de las relaciones sociales (Bourdieu, 2000; Ikegami, 2000; Jackman, 1994). Esto es, el abordaje de la comunicación intercultural pone en evidencia una problemática real no resuelta: las matrices de la comunicación intercultural no explican las pautas de competencia desplegadas en contextos postcoloniales fuertemente etnificados y racializados (Dietz, 2003). Consecuentemente, no se logra abordar la complejidad que caracteriza cualquier interacción intercultural en contextos multiculturales; por lo que, al subrayar de manera no adecuada la diferencia se corre el peligro de borrar, bajo la perspectiva culturalista, relaciones de poder reales.

Otras voces críticas, como Goldberg (1994), McLaren (1994) y Epstein (2001) consideran que la omisión de las implicaciones que tienen las relaciones de poder en las interacciones interculturales se debe a que en el fondo son intereses políticos y económicos masivos los que empujan la gran mayoría de esfuerzos que promueven la multiculturalización. Como consecuencia, mucha energía ha sido canalizada hacia el desarrollo de metodologías que eficientizan el desempeño gerencial en las áreas social y económica. Por lo tanto, estos autores cuestionan el abordaje de la comunicación intercultural y el uso del concepto de interculturalidad en el ámbito corporativo en el sentido de que representan fundamentalmente un discurso cultural dominante cuyos elementos de poder son determinantes en las interacciones interculturales,<sup>8</sup> al grado de que “la cultura hegemónica discrimina” (Taylor, 1992: 67). Debido a esto prevalecen posiciones de superioridad y etnocentrismo, las cuales nos mantienen lejos de interacciones interculturales fértiles y simétricas, en donde ambas culturas en interacción sean valoradas de igual manera, confiriendo una base de mutua cooperación. Esta realidad nos mantiene lejos de una “capacidad del manejo constante y productivo de las exigencias contradictorias de dos culturas a las que se exponen los individuos cotidianamente” (Nieke, 1995: 196).

<sup>8</sup> Durante las situaciones de interacción con asimetrías de poder muchas veces sucede que el aspecto del poder le queda oculto a la persona que representa el poder; pero el otro —quien no representa el poder— la percibe. Debido a que muchas veces se prefiere evitar señalar el ejercicio del poder por las consecuencias embarazosas y/o humillantes que esto pueda acarrear, las relaciones de poder en las relaciones interculturales sigue siendo un tema álgido y poco abordado en el actual discurso interdisciplinario dentro del campo de la comunicación intercultural (Moosmüller, 1997).

### Estudio de caso: enviados alemanes en México

Discutiremos el caso de ejecutivos alemanes —enviados temporalmente al extranjero con una estancia no mayor de cuatro años— que laboran en corporaciones transnacionales alemanas con sede en la ciudad de México. Para poder tener un elemento unificador de la diversidad de variables que emergen de las entrevistas hechas a enviados transnacionales para un proyecto de investigación (véase FoIC de Forarea en [www.forarea.de](http://www.forarea.de)) se seleccionaron de un universo más amplio sólo los testimonios de aquellos ejecutivos para quienes México es su primera experiencia en el extranjero.<sup>9</sup> Las familias de este grupo de enviados volvieron, sin excepción, a Alemania después de su estancia en México, por lo que no formaron parte del cuerpo de expatriados que mantienen su movilidad internacional, señalada por los cambios del mercado internacional (véase Zenner, 2005).

La información para este trabajo se basa en un proyecto de investigación promovido por el gobierno y la universidad de un estado de Alemania que buscaba respuestas a preguntas y problemáticas resultantes de la creciente globalización en relación con las relaciones empresariales y culturales (Dobler, Von Groll y Moosmüller, 2003). En dicho estudio se enfatizó la identificación de elementos cruciales que pudieran contribuir a una mejor adaptación de los enviados, abarcando también el ámbito familiar, que en diversos estudios ha sido señalado como un espacio que proporciona información útil en torno a la eficiencia del desempeño empresarial (Klaus, 1994; Clifford, 1994).

El enfoque metodológico más oportuno para la investigación en el campo de la interculturalidad es la investigación social cualitativa, que se caracteriza por procesos abiertos, más o menos estructurados, cuyo fin último es —antes que una validación de hipótesis— más bien ser una herramienta para la generación de éstas (Lamnek, 1995). La técnica a la cual se recurrió fue la entrevista centrada en el problema cuyo producto se considera auténtico y no distorsionado. Esta forma permite que el entrevistado tome libremente la palabra.

Se llevaron a cabo 32 entrevistas extensas semiestructuradas de tipo narrativo, que se realizaron a ejecutivos de alto y medio niveles, a representantes

<sup>9</sup> Las entrevistas y otros estudios señalan que existen diferencias en la adopción de estrategias de integración (que corresponden a la curva de adaptación o a las diversas fases del choque cultural), las cuales dependen de una serie de variables tales como: tiempo de estancia en el extranjero (por lo general a partir de cinco años o a partir del momento en el cual el enviado alarga su estancia voluntariamente); tipo de matrimonio (monocultural o bicultural), existencia de experiencia migratoria desde la infancia, número de estancias en el extranjero (primera vez o más envíos a otros países), años de residencia en México.

oficiales del gobierno alemán y a sus esposas. La información obtenida en las entrevistas se complementó mediante observación participante<sup>10</sup> de algunas de las familias durante un periodo de dos años. Este tipo de observación consiste en la participación y el contacto personal dentro de ciertas situaciones sociales. La meta es la obtención de una perspectiva “interna”. Dado que la participación requiere interacción para conocer el contexto social y psíquico, también exige empatía, acción propia (Mayring, 1990). “La observación participante consiste en un proceso consciente y sistemático por parte del investigador cuyo propósito es la obtención de datos a través de un contacto directo y en términos de situaciones específicas para poder minimizar la distorsión producida en los resultados a causa del efecto del investigador como agente exterior” (Gluckholm, citado por Aguirre Baztán, 1995). Dado que la génesis de los significados se ubica en la interacción social y son las propias personas quienes lo construyen es fundamental ir más allá de las supuestas características objetivas de las situaciones sociales y entender cuál es la definición subjetiva que da a la situación cada individuo, subrayando el carácter activo del agente en la construcción de la realidad, la cual resulta ser un proceso de negociación interpersonal a través del que se va perfilando el significado compartido de la situación (Ibáñez García, 1989). Al finalizar la investigación se contó con un espacio de discusión —en el ámbito de un seminario— donde se reunieron todas aquellas personas que habían hecho estudios en México, lo cual permitió relativizar el propio enfoque y discutir discrepancias a fondo con el resultado de obtener una perspectiva integral de diversos aspectos sobre las relaciones interculturales.

A partir de un análisis minucioso<sup>11</sup> se identificaron factores determinantes de relaciones de poder y racismo que cruzan las relaciones mexicano-ale-

<sup>10</sup> Mi participación en el proyecto de investigación consistió en: 1) establecer contactos con compañías y personas a entrevistar; 2) ajustar el guión de la entrevista para el caso mexicano (que fue desarrollado por el equipo alemán de investigación) y; 3) aplicar las mismas. El hecho de ser hija de alemanes residente en México que no sólo domina el idioma de las personas a entrevistar sino también comparte la cultura, permitió obtener información muy detallada. El “ser parte” permitió un grado de confianza que generó información muy personal y sincera. No hay que perder de vista que, a la vez, la percepción de que la investigadora es parte implica un riesgo de sesgo cuya distorsión se compensó parcialmente por la duración de la observación participante.

<sup>11</sup> El análisis de los datos pasó por cuatro fases: a) todas las entrevistas fueron transcritas, ya que el texto completo permite una interpretación integral; b) se identificaron previamente conceptos que se iban a identificar en el análisis individual. A partir de la extracción del texto recortado y concentrado se podían establecer categorías para ser comentadas y caracterizadas; c) análisis general, a partir de la categorización se pudo revisar los puntos en común sin crear una homogeneidad artificial y; d) control, para no perder la perspectiva del contexto de la entrevista se verifica con frecuencia la transcripción completa.

manas y que moldean determinantemente la forma de interactuar, al grado que impiden el supuesto “acoplamiento” a la gente y a las condiciones del país donde residen temporalmente.

Mediante la narración de Martin, Johann, Claudia y Sandra (personas ficticias en las que se condensan las características principales de los enviados que fueron entrevistados para generar un prototipo), queremos visibilizar la forma en que los enviados construyen su visión del mundo a partir de las diferencias que perciben. Los testimonios sustentan las teorías de distinción planteadas tanto por Ann Stoler (2000), quien desarrolla la construcción de distinciones en la vida cotidiana de las colonias, como por Mary Jackman (1994), quien estudia a fondo las relaciones de asimetría y sus implicaciones.

Martin, quien tiene 35 años, desempeña las funciones de un ejecutivo de mando medio. Es originario del sur de Alemania. Tiene ocho años de experiencia en la casa matriz y se casó unos meses antes de llegar a México. Su esposa, Claudia, es algo más joven. Ella dejó el trabajo que tenía en la misma empresa que su marido para iniciar su vida en el extranjero. No tienen hijos, pero Claudia admite que está concibiendo la idea de embarazarse pronto.

Johann, un hombre de 42 años, es un ejecutivo de alto mando, quien creció en una ciudad mediana del norte de Alemania. Sandra, su esposa, vivió su infancia en la parte comunista de Alemania. Tienen una hija de un año. Ambos dicen compartir un interés especial por Latinoamérica.

Los enviados corporativos representan un grupo de ejecutivos que son remitidos por la casa matriz a una filial en el extranjero por un tiempo limitado. Con frecuencia, ellos se autodenominan *expats*<sup>12</sup> por el hecho de que viven temporalmente fuera de su patria, haciendo referencia a su situación “extraordinaria”. Por lo general, los enviados cumplen con características específicas que los habilita para representar a la casa matriz y sus intereses en el extranjero, adquiriendo las responsabilidades de supervisión, tal como lo señala Johann: “Mi tarea en México —que ha sido definida desde Alemania— consiste en representar a la casa matriz tanto hacia fuera como hacia dentro”.<sup>13</sup>

El perfil de los entrevistados es de hombres profesionistas jóvenes entre los 30 y 40 años para quienes México constituye su primera experiencia en el extranjero; siendo México un país “de aprendizaje”. En todos los casos, el envío a México es voluntario y en muchas ocasiones promovido activamente

<sup>12</sup> *Expat* se denomina a aquella persona que reside temporal o permanentemente en un país y cultura diferente a la de su origen o residencia legal. La palabra tiene su origen en el latín, y significa “fuera de la patria”.

<sup>13</sup> Los testimonios de los entrevistados aparecen entrecomillados. Las entrevistas se efectuaron en alemán pero para facilitar la lectura y darle fluidez a la lectura del texto aparecen en español a través de una traducción propia.

por los ejecutivos mismos. Johann explica: “Mi deseo ha sido ir alguna vez a Latinoamérica, pero México era mi opción deseada, es ideal”.

Para la mayoría de los hombres, la estancia en el extranjero es considerada como una oportunidad de desarrollo profesional con un amplio potencial de crecimiento y de posibles ascensos en la casa matriz. En el caso de los que están casados, que son la mayoría, ambos miembros son alemanes. Casi todos tienen hijos chicos (de recién nacidos hasta 3 años). La mayoría de las esposas está dispuesta a acompañar a su pareja en dicho cambio de vida temporal, aunque algunas presentan emociones encontradas al respecto, como confiesa Claudia: “No podía imaginar nada, (México) era para mí como uno de esos países tercermundistas [...] atractivo sólo como para ir de vacaciones”, a quien le parece raro ir a un lugar donde la mayoría de la gente es morena. Dado que no pueden trabajar (como lo hacía la mayoría en su patria), para las mujeres los quehaceres del hogar toman un lugar central en la nueva vida en México. Muchas de ellas se animan a procrear a su primer bebé y se inician en las tareas de la maternidad.

Antes de iniciar su viaje, los entrevistados se han informado ampliamente sobre las condiciones que rigen en la ciudad de México y saben lo que les espera en una de las ciudades más grandes del mundo: contaminación, inseguridad y mucho tráfico. Las familias de los enviados por lo general viven en zonas verdes, limpias y alegres, en colonias privilegiadas, preferentemente al noroeste<sup>14</sup> o al sur de la ciudad,<sup>15</sup> en casas grandes, la mayoría con jardín. Los hombres por lo general son absorbidos por su trabajo, por lo que muchas esposas admiten que en su vida de pareja prevalece una sensación de soledad debido a los frecuentes viajes del esposo y a un horario de trabajo extenso (véase también Zenner, 2005). Esta soledad se ve frecuentemente exacerbada por la alta movilidad que caracteriza a la comunidad de ex patriados de la que obtienen sus amistades, por lo que se ven frecuentemente expuestos al dolor de la separación que les causa la pérdida de amigos. Para contrarrestar esos sentimientos se comunican por teléfono e internet varias horas a la semana con sus familiares y amigos y reciben muchas visitas de sus compatriotas (Sanchez, en Pérez Lizaur, 2005; Zenner, 2005). Las mujeres se dedican principalmente al hogar, a algún deporte y a sus hijos. Dado que los hijos son chicos, su cotidianidad no está marcada por la rutina escolar, que en otros casos facilita la socialización fuera del ámbito del hogar. Como Claudia subraya, a muchas mujeres les parece complicado establecer contacto debido a que las

<sup>14</sup> Colonias residenciales cercanas a Santa Fe, centro empresarial emergente de la ciudad de México.

<sup>15</sup> Gustan mucho de las zonas coloniales, como Coyoacán y San Ángel.



actividades suceden principalmente en las casas o el club, por lo que existen pocas oportunidades para establecer contacto de forma espontánea.

### *El privilegio de ser enviado a México*

Ann Stoler (2000) describe con gran claridad la conformación de identidades burguesas a través de códigos raciales. Dicha autora identifica cómo se construyen distinciones en la vida cotidiana y señala que estas diferenciaciones, que en el siglo XIX se explicaban y reafirmaban a través de nociones de una “supuesta civilidad”, tenían como base elementos raciales. De esta manera, Stoler indica que la cultura dominante pretende distinguirse por el hecho de “hacer y tener” cultura, “hacer y tener” disciplina, “hacer y tener” educación.

El análisis de los procesos de construcción social que hace Stoler sirve de referente para explicar la función de distinción que adquieren los discursos de diferenciación de la época colonial y la manera en que los discursos de diferenciación siguen siendo en la actualidad una retórica de los enviados. Es decir, así como el discurso y la práctica del siglo XIX se enraizó en distinciones que fueron forjadas mediante políticas y lenguajes de raza, los discursos, hoy día, se enraizan en distinciones culturales.

La existencia de una retórica legitimadora<sup>16</sup> detectada en las narraciones confirma la convicción que tienen los entrevistados de tener cultura, disciplina y educación.<sup>17</sup> El auto reconocimiento del enviado como factor civilizatorio muchas veces se demuestra a través de un discurso sobre el subdesarrollo, tal como enuncia Johann: “(uno) viene a México con la tarea de dirigir y conducir el desarrollo con el fin de obtener mayores éxitos”. Martin comparte dicha visión detallando que: “(los mexicanos tienen un) déficit tecnológico”; y Sandra coincide en que “(los mexicanos tienen) necesidad de desarrollo”. De esta manera, muchos enviados se consideran indispensables para la promoción de civilización y educación, misión que justifica su estancia en el extranjero y el orden establecido.<sup>18</sup> Con esto en mente, el enviado muchas veces actúa

<sup>16</sup> Esta narrativa de legitimación es resultado de un etnocentrismo que realiza lo propio como referente único y no es exclusiva de los alemanes. También los ejecutivos estadounidenses señalan su superioridad subrayando la ingenuidad del mexicano. Es decir, la arrogancia norteamericana hacia México frecuentemente está presente (véase también Kindl, 2003).

<sup>17</sup> Un director de recursos humanos brasileño de una compañía transnacional señala que el esquema de enviar a un ejecutivo al extranjero “es la forma más económica de transferir conocimiento” (Sanches, en Pérez Lizaur, 2005: 168).

<sup>18</sup> En un estudio sobre cooperación (Hopfinger y Scherle, 2003: 402-403) en el cual se

desde una perspectiva de superioridad, en el sentido de “hacer” cultura, que permea todos los ámbitos de la cotidianidad.

Por estas razones, pareciera que establecer distinciones con base en la cultura justifica la existencia de una relación asimétrica en donde una de ellas es sobrevalorada y la otra descalificada. Un ejemplo de esta práctica discursiva discriminatoria lo provee el pensamiento de Johann:

Los alemanes, eso no significa que todos los alemanes piensen así, pero en algún lado del desarrollo social en Alemania o en Europa, en la cultura, se piensa relacionamente. A lo mejor le doy demasiado crédito a los alemanes, yo creo que (los alemanes) piensan dialéctica y no mecánicamente [...]. No sé, si con los aztecas o indígenas hubo uno (pensamiento mecánico) muy arraigado; tan lejos no quiero ir [...] seguramente fue fomentado por los 70 años del PRI que no tenía ningún interés en que la gente pensara de forma vinculada.

Esta cita refleja cómo Johann se explica las diferencias percibidas, adjudicando una supuesta ausencia de pensamiento dialéctico a la cultura mexicana, responsabilizando tanto a la cultura indígena como a la cultura política. Este tipo de afirmaciones ilustra que frecuentemente la construcción del Otro se encuentra cimentada sobre desigualdades y asimetrías que permiten un posicionamiento de superioridad que refuerza privilegios.<sup>19</sup> Desde una perspectiva histórica, Aubert (en Epstein, 2000) afirma que el dominio cultural de personas provenientes de países industrializados hacia personas que viven en países “menos” desarrollados tecnológicamente, existe de manera independiente del individuo.<sup>20</sup> Consecuentemente, en el contexto de luchas de poder, “el proceso de formación de identidad en general implica una falta de reconocimiento

---

comparan los aspectos económicos y culturales de la relación empresarial entre alemanes y marroquíes; un ejecutivo alemán descalifica las formas marroquíes: “Desde el principio uno tiene que esperar gran debilidad en cuanto al personal (de la empresa), debido a que colocan en posiciones gente que no tiene la capacidad ni el conocimiento” (traducción mía). El ejecutivo no deja de mencionar que en los últimos años no ha comprendido ninguna de las decisiones por el lado de la contraparte marroquí en relación con el personal, situación que al parecer justifica mediante una mayor intervención: “A través de los años, hemos aprendido a tomar cada vez más responsabilidad... para de esta forma depender cada vez menos del acuerdo con el socio, especialmente en relación con decisiones fundamentales, tales como los referentes al personal” (traducción mía).

<sup>19</sup> Cabe aclarar que este tipo de argumentación no sólo se asocia cuando se encuentran personas de distintas nacionalidades. Es común que la cimentación de asimetrías se aplique intranacional e intergrupalmente, como la clase socioeconómica alta con los pobres o los mexicanos mestizos hacia los indígenas, culpando a estos últimos de los atrasos en el desarrollo.

<sup>20</sup> Al grado que se infiltra también en todos aquellos que critican las estructuras de poder mundiales.

(del Otro)”.<sup>21</sup> Y es durante este proceso, como bien indica Ikegami (2000), cuando emergen identidades para controlar otras identidades, por lo que la nacionalidad puede ser un repertorio de poder y una retórica de dominio.

Los discursos de distinción de los entrevistados contienen elementos que hacen creer que sus referentes conceptuales, para exponer sus perspectivas e interpretar sus experiencias, están fuertemente ligados a un marco referencial de corte imperial, donde hacen eco voces que produjeron un discurso consensuado sobre una supuesta superioridad europea.

El concepto de imperio incluye el racismo colonial como su elemento principal en el sentido de que el contexto ideológico indica a la gente qué detalles notar, qué cosas ignorar y cuáles elementos tomar por supuesto, para traducir el mundo que la rodea (Barbara Fields, en Stoler, 2000; Van Dijk, 2003). De esta forma, los individuos recurren a referencias y datos (que pueden no ser extraídos de la realidad fáctica) para subrayar al igual que justificar la propia perspectiva, tal y como lo demuestra la explicación que ofrece Johann para lograr un esclarecimiento sobre su posición como blanco: “En México hay, lo leí en una ocasión, como un 80%; no sé cuantos indígenas pero diría como 60, 70, el resto son mestizos y sólo un 5 o 6% de la población en general son blancos. Y esa también es la gente, que finalmente tienen las riendas en la mano”. Mediante este comentario —cuya información no es precisa— identifica, reitera y reafirma su posición de poder en México.

La generación de imágenes incompletas sobre el Otro es común. Es decir, las tierras lejanas fueron y siguen siendo tierra fértil para crear un Otro desvalido e incapaz, teniendo como resultado que la diferencia se degrada en desigualdad y la asimetría en superioridad: una de las narrativas principales de la relación con el Otro (Todorov, 1995). Consecuentemente, los discursos sobre el Otro, las palabras que usan los entrevistados, las imágenes que asocian con él, están permeados principalmente de percepciones e imágenes de infantilización y deshonestidad; imágenes asombrosamente similares a las que he observado que establece el mestizo mexicano respecto del indígena (véase también Ramos Alcida, 1998). Para Martín “(los mexicanos) tienen lógica de niños”. Dicha infantilización muchas veces justifica decisiones ajenas e impuestas, al igual que “obliga” a la tutoría, adjudicando irresponsabilidad. Esta perspectiva, que supone incapacidad por el hecho de ser distinto, se ve explicada en la narración de su esposa Claudia que, al recordar el inicio de su estancia en México, refiere un suceso en el cual Martín pide a su asistente que busque un curso de español para Claudia. La asistente, sin embargo, le ofrece datos sobre un curso en inglés: “Eso me hizo pensar que tenía que ocupar-

<sup>21</sup> Inserción mía.

me yo misma del asunto”, exclama Claudia. Dicha interpretación deja leer entre líneas que la asistente no cuenta con la capacidad necesaria para poder resolver una petición sencilla, por lo que ella misma se ve obligada a resolver el asunto. El hecho de visualizar este suceso como resultado de una falta de capacidad, no da cabida a otro tipo de interpretación, lo que implica un gesto de superioridad.

Estas narraciones de tono agravado y las formas de describirse a partir de la asimetría son compartidas por los entrevistados, lo cual nos conduce a Jackman (1994). Dicha autora explora actitudes intercambiadas entre grupos con una relación de inequidad y describe diversas formas de comunicación que aplican los grupos dominantes para mantener el control sobre diferentes tipos de relación que permiten reforzar la propia imagen positiva. Es decir, la comunicación y el posicionamiento desde la asimetría y desigualdad, frecuentemente expresado mediante el desprecio al Otro y la autoafirmación, adquieren una función en la construcción de discurso de distinción: explican por qué el grupo entrevistado se limita a describir al mexicano desde una visión de desigualdad, promoviendo una visión no contextualizada, reducida y limitada, que tiene como resultado narraciones —casi exclusivamente— sobre el mexicano pobre.

Las relaciones de inequidad a largo plazo se caracterizan porque un grupo tiene interés en la persistencia de arreglos institucionales que aseguran beneficios, en el sentido de que “apoya la autopromoción y una práctica que reafirma grupos constituidos que sirven a principios globales de relaciones de poder” (Goldberg, 1994). Esto se expresa, por ejemplo, en condiciones laborales muy favorables; un sueldo generoso, prestaciones extraordinarias y una nómina vacacional muy amplia en comparación con los empleados nacionales. Muchas veces, estas formas llevan a envidias dentro de la compañía por parte de colegas mexicanos (Ehrlich, 1995; Pérez Lizaur, 2005), y tienen implícito el mensaje de que el establecimiento de jerarquías se basa en el origen del ejecutivo y no en el desempeño del mismo. Conscientes del efecto que desencadena la obtención de dichos privilegios, Sandra se justifica: “bueno, se debe compensar económicamente el hecho de vivir en la ciudad de México” (haciendo referencia a los altos índices de contaminación y criminalidad).<sup>22</sup> De acuerdo con Jackman (1994), este tipo de argumentos representa una forma de éxito para el grupo dominante, en que se logra persuadir a los subordinados de aceptar la interpretación de las relaciones sociales exis-

<sup>22</sup>Zenner (2005), señala que el paquete de compensaciones —el cual permite vivir el estilo de vida de una élite— muchas veces es determinante para la decisión a favor de la estancia en el extranjero.

tentes, por lo que parece estar implícito que ser alemán y vivir en Alemania es mejor.

En el ámbito laboral, los ejecutivos alemanes generalmente hablan desde una trinchera que ellos mismos definen como cómoda, como bien señala Johann: “Nadie me critica, [...] nadie se atrevería [...] lo que dice el jefe es ley”, posición que permea las narraciones de todos los entrevistados —no importando el nivel que ocupen dentro de la empresa, ya sea alto o medio, empleados oficiales del gobierno alemán, así como las parejas de los ejecutivos—.

Pocas veces los ejecutivos acceden a hablar sobre sus colaboradores mexicanos directos en el ámbito laboral. Cuando lo hacen, en el relato de su cotidianidad profesional y en su relación con los colegas, los ejecutivos alemanes subrayan —sin excepción— los elementos críticos y negativos.<sup>23</sup> A partir de su propia experiencia, dibujan el siguiente perfil de sus colegas mexicanos: la mayoría comparte la percepción de que sus contrapartes mexicanas cuentan con poca capacidad analítica y de confrontación de conflictos. Tienen la idea de que sus colegas son sumisos, porque sólo algunos expresan su propia visión. Además, coinciden en que sus colegas se mueven con “extrema amabilidad”, lo que lleva a varios entrevistados a creer que los mexicanos no dicen la verdad. Se evidencia que la descripción del perfil del colega mexicano no contempla rasgos positivos y que incluso la amabilidad —que por lo general se considera un elemento valioso en cuestiones de interacción intercultural— es menospreciada al grado de involucrar dudas sobre la veracidad. Al mismo tiempo, la imagen del Otro es contrastada con la propia, resultado del etnocentrismo, en el sentido de que las características del mexicano son la ausencia de las características alemanas propias. Por deducción, los enviados llegan a conclusiones tales como: el alemán dice la verdad, por lo que el mexicano —que no es como yo— no dice la verdad. Esta forma de pensar tiene implicaciones graves en el momento de interactuar, ya que descalifica al mexicano desde lo más esencial, generando un campo de desconfianza que muchas veces justifica acciones de imposición,<sup>24</sup> que echan mano de asimetrías reales y/o imaginadas que, a su vez, reafirman la relación de poder.

<sup>23</sup> Esta manera de especificar principalmente los obstáculos es un elemento que también está presente en la serie de estudios comparativos a los que se hace referencia (véanse textos en Kopp, 2003).

<sup>24</sup> Dolles (2003: 379), en un estudio comparativo entre alemanes y japoneses indica que los japoneses están más predispuestos en confiar en su socio que las compañías alemanas, que indican su desconfianza a través de mecanismos formales de control. Estos mismos datos se ven apoyados por el estudio comparativo de Houben, Henkel y Ruppert (2003), quienes confirman que en la cooperación alemana-indonesa, los alemanes consideran como un elemento esencial la necesidad de fuertes mecanismos de control.

Por lo tanto, son comunes las expresiones que señalan el deber ser del mexicano desde la perspectiva del enviado alemán, debiéndose ajustar a la propia imagen, como señala Johann: “Sería de provecho para ambos que los mexicanos estuvieran dispuestos a adoptar otra forma de hacer negocios: para los alemanes la reducción en costos al no tener que enviar alemanes a México y para los mexicanos que cuentan con ese otro contacto con mexicanos”. Esta cita lleva implícita una argumentación en el sentido de “los mexicanos no pueden, es por lo que estamos aquí”, razonamiento que justifica la jerarquía y la dominación.

Los pocos comentarios positivos en relación con los colegas mexicanos muchas veces se vinculan con la cercanía que un mexicano puede mostrar a los propios modos alemanes.<sup>25</sup> Es decir, la simpatía se justifica por la existencia de una afinidad, tal como lo aclara el comentario de Martin:

Mi jefe, un mexicano, a mi manera de ver no es un mexicano típico. No es típico porque ha estudiado en el extranjero y ha trabajado más de un año en la casa matriz en Alemania. Él tiene una visión amplia, no como los jefes que estuvieron alguna vez en Estados Unidos, pocas veces en Europa y que tienen —desgraciadamente, tengo que decirlo así— una visión del mundo muy limitada.

Esta cita refleja que hay un reconocimiento hacia su jefe gracias a que no es un “mexicano típico”, reafirmando así su visión eurocéntrica al adjudicarle gran valor al hecho de haber sido “civilizado” a través de la experiencia laboral en Alemania, y a la vez despreciando la experiencia que pueda ser obtenida en Estados Unidos.

Los relatos señalan que los contactos y las comunicaciones laborales entre los enviados y sus colegas mexicanos se reducen a lo indispensable; al grado de que existe sólo la comunicación necesaria entre compañeros del equipo de trabajo. Varios ejecutivos admiten que hay mayor y mejor comunicación entre los alemanes que laboran en la misma empresa y por lo general reconocen que mantienen distancia y que no se involucran en cosas que suceden entre mexicanos, subrayando su estatus diferente. La segregación resultante la justifican mediante señalamientos sobre las características del mexicano (como si éstas fueran las causantes del distanciamiento) que, desde su perspectiva, obstaculiza el buen desempeño. Consecuentemente, parece difícil

<sup>25</sup> Cuando ocurre lo contrario, cuando hay distancia con la manera alemana, un empresario marroquí del ámbito del turismo explica: “Nosotros no podemos siempre crear un nuevo producto para él. Además, a nuestro socio (alemán) no le gusta nuestra forma de trabajar. Se espera que nosotros siempre cambiemos nuestros métodos para seguir los de ellos” (traducción mía) (Hopfinger y Scherle, 2003: 404).

comunicar la realidad de las relaciones mexicano-alemanas, dado que existe la tendencia de generalizarlas sin cuidar matices. En suma, como señalan Kühlmann y Schuhmann (2003), el manejo de confianza entre alemanes y mexicanos no está basado en un análisis diferencial de posibles áreas de conflicto en la cooperación; más bien se basa en los supuestos estereotipados sobre características generales del “típico alemán” o el “típico mexicano”.

Las esposas también incurren en un esquema que subraya la asimetría. Por ejemplo, Sandra da la siguiente explicación cuando no recibe una respuesta satisfactoria: “Así es [...], no lo sabían ayer, no lo saben hoy y no lo sabrán mañana, así que no tiene sentido preguntar (a los mexicanos)”. Prevalece también la tendencia de que, cuando hablan del mexicano, sus ejemplos se refieren exclusivamente a las relaciones que establecen con la gente que las asiste en casa y jardín; los comerciantes del mercado y todos aquellos que prestan servicios de todo tipo. En el caso del servicio doméstico, de cuya ayuda se benefician de manera importante, ya que adquieren un tiempo libre que les permite hacer cosas de su interés (en Alemania tendrían que invertir ellas mismas su tiempo en el quehacer de la casa), es significativa la ausencia de cualquier apreciación respetuosa hacia las personas que lo ejercen.<sup>26</sup> Además, muchas mujeres reconocen el hecho de que al relacionarse con personas de un nivel socioeconómico inferior se complejiza la relación entre culturas: “No me miran a la cara, me dicen lo que quiero escuchar”, señala Sandra. Prevalece una falta de identificación de matices —pareciera que incluso se diera una negación de los mismos, en el sentido generalizador de que todos los mexicanos son iguales— lo cual está relacionado a su vez con un discurso de superioridad.

Es decir, la asimetría se manifiesta tanto en el ámbito público como en el privado, por lo que refleja un esquema específico para abordar las relaciones con el Otro.

### *Aspecto íntimo: emociones a flor de piel*

La percepción asimétrica se acentúa dentro del núcleo de las familias, donde hombres y mujeres comparten sus emociones y sentimientos. Es decir, en el ámbito personal es donde con mayor claridad se expresa la vulnerabilidad que sienten los entrevistados. En este sentido, el aspecto afectivo tiene un papel relevante en la interpretación de las experiencias vividas y sale a la su-

<sup>26</sup> Las personas que ayudan en el quehacer doméstico, las “heredan”, en la medida de lo posible de otros enviados que vuelven a su país.

perficie la función que toman miedos y angustias en la conformación de la cotidianidad en el extranjero.

Para Ann Stoler, el centro del debate son los miedos y las ansiedades de las identidades burguesas de la época colonial, y no tanto el sistema de control de la hegemonía imperial (reflejado en el apartado anterior), en el sentido de que el aspecto afectivo adquiere un papel medular en el control y manejo de privilegios. Por lo tanto, estableceremos un puente entre las vulnerabilidades precarias del sistema que identifica la autora y las aprehensiones y las angustias tal y como las manifiestan los enviados.

Pareciera que son, ante todo, las ansiedades las que dan forma a la existencia de los enviados, tal y como refleja un comentario de un alto mando de la embajada alemana: “La política consiste en mandarnos dos o tres años al extranjero para luego volver a la patria, ya que si uno se queda más tiempo existe el riesgo de tropicalizarse”. Esta explicación deja entrever que oficialmente dicha “tropicalización” es considerada como amenaza, ya que potencialmente puede significar “la pérdida” de una gente propia. La adopción de dicha posición de reserva refleja una ansiedad compartida, de parte de aquel que envía (la empresa y/o la nación) y en cierto grado también de aquel que es enviado. Dado que una de las tareas consiste en representar a la casa matriz tanto hacia fuera como hacia dentro, consecuentemente los enviados ponen en primer plano la lealtad a su empresa y a su país. Sin embargo, no están exentos de la posibilidad de que la experiencia en el extranjero pueda ser transformadora de la propia esencia cultural, de la disposición social conocida e incluso de la identidad original (Ritter, en Stoler, 2000: 104).<sup>27</sup> Por ello, ante esta “amenaza” se reacciona mediante actitudes de diferenciación y racismo como mecanismos de protección.

La mayoría de las parejas recuerda el inicio de su estancia en México como una época difícil: “Terrible, una cosa más y me voy” recuerda Claudia. Pareciera que muchos entrevistados se sienten totalmente rebasados por “costumbres y estilos mexicanos” que por su intensidad intervienen en los modos de convivencia: “¡Lo que hemos vivido!”, “¡Lo que nos han robado!”, “¡Lo que no ha funcionado!”, “¡Lo que nos han prometido sin cumplirlo!”, son algunas exclamaciones de hombres y mujeres que describen las sensaciones que les suscitan las experiencias cotidianas: “No estaba acostumbrada a tener que resolver tantos problemas en un día” admite Sandra. Y de acuerdo con las palabras de Martin: “La verdad, lo que he experimentado aquí en 3 años no me

<sup>27</sup>Esto muchas veces sucede con aquellos enviados que se quedan más de cinco años (equivalente a una ampliación del contrato original) o con aquellos que han tenido experiencias en varios países.



había sucedido en 20 años en Alemania”. De esta manera, la cotidianidad se percibe como una lucha diaria para que funcionen las cosas más sencillas: “Es como la lucha de Don Quijote y los molinos de viento”, describe Martin. Situaciones del diario les provocan sensaciones de desesperanza porque contrastan con la experiencia cotidiana en su país natal: “El país no puede desarrollarse por todos esos retrasos: una hora de espera en el banco, el hecho [de] que te dejen esperar cuando tienes una cita, sólo como muestra de poder”, señala Claudia. Así, sucede que la estancia en México muchas veces origina un sentimiento de desamparo: “Uno se mueve en un universo que no tiene límites” explica Johann. Es decir, va aunada a un sentimiento de desmayo y resignación: “(Haga lo que haga) de todos modos nada va a funcionar...”, declara Claudia, que cuenta los días para poder volver a su país.

Así es como algunas mujeres llegan a preguntarse si los sacrificios que la familia hace durante la estancia están en proporción con los beneficios y expectativas asociadas a la estadía en el extranjero (Fegert, 1990; Gouttefarde, 1992; confirmado por entrevistados).

Pareciera que para muchos enviados “hallarse en un espacio lejano es una experiencia perturbadora; aventurarse a él significa salir de lo conocido, estar fuera del propio lugar y del propio elemento, atraer problemas y temer daños” (Bauman, 1999: 22). Sucede que la mayoría de las narraciones viene marcada por emociones fuertes que parecen ser resultado de angustias y miedos ante lo desconocido, lo cual conlleva que muchos enviados vivan su cotidianidad en el extranjero como en una especie de estado de alerta.

Este estado de incertidumbre experimentado durante la estancia en el extranjero, aunado a la alta movilidad,<sup>28</sup> se suma a la vulnerabilidad laboral dentro de la empresa, a la cual se ven expuestos frecuentemente los ejecutivos enviados, tal como señala Martin: “Ahora que vuelva a Alemania no tengo un lugar seguro; es posible que me *congele*n hasta por medio año hasta que me coloquen nuevamente en algún otro puesto”. Esto indica que la inseguridad parece ser un estado común experimentado por los enviados, por lo que Wulf (Wulf, 1996, en Dietz, 2003) señala la necesidad de atender dicha situación de supuesto desamparo. Para lograrlo, dicho autor puntea que es fundamental proveer elementos que permitan desarrollar fuerzas que ayuden a los enviados a “soportar” la experiencia en el extranjero. Esta perspectiva parte de una victimización del enviado y su familia donde pareciera que la vida en el extranjero es, por definición, una experiencia arrolladora y fuera de lo normal, como si sólo se pudiera vivir bien en la propia patria.

<sup>28</sup>Zenner (2005), señala la alta movilidad que caracteriza a la comunidad de enviados en la Zona Esmeralda: de un grupo de 67 mujeres, en 2002, sólo nueve permanecen en el grupo para 2005 (en aquel tiempo conformado por 73 mujeres).

Para contrarrestar las inseguridades, por lo general, los discursos de los enviados acentúan diferencias intergrupales, estableciendo prototipos correspondientes a construcciones sociales que dejan vislumbrar esquemas racistas, como por ejemplo, deducir actitudes a partir del color de la piel.<sup>29</sup> Este tipo de argumentación obvia una similitud a la argumentación que se configuró en épocas coloniales: las distinciones con base en el color, aunados a diferencias religiosas y culturales, han sido parte importante de estrategias de gobierno, y no sólo de los estados imperiales. Stoler (2000) indica que en el siglo XIX el concepto de raza se convierte en la referencia organizadora del orden mediante el cual la modernidad y la misión civilizadora adquieren forma, un esquema que parece prevalecer hasta la actualidad. Por ejemplo, Martín y Claudia, que han vivido dos años en México, admiten tener escaso contacto con mexicanos. Explican este hecho mediante un argumento que comparten con varios otros entrevistados en que el color de la piel es determinante para inferir acciones del Otro: “Entre más blanco (es el mexicano), menos miedo (le tiene) al extranjero”, argumenta Sandra, y añade “llevo 3.5 años en México y ningún mexicano nos ha invitado a su casa”. Además Sandra indica que ha observado que las actitudes del mexicano “blanco” corresponden a sus propias expectativas; en cambio, la actitud del mexicano con piel morena le causa asombro porque no corresponde a lo que ella conoce. Esta forma de vincular aspectos relacionados al físico con acciones específicas —y dejar de lado aspectos socioeconómicos y de clase— corresponde a la definición tradicional de racismo: establecer una relación entre indicadores físicos y características de personalidad sigue siendo una práctica común, tal como lo confiesa Claudia, quien señala que le es incómodo ir a un lugar donde la mayoría de la gente es morena: “Tenía esos prejuicios (porque) en Alemania cuando ves a alguien con tez oscura, sabes que es un extranjero, que por lo general es pobre y que a lo mejor me puede robar [...] después de un rato notas que son gente normal, sin embargo, admito que me puso en estado de alerta. El hecho que la gente se ve diferente y que yo no hablara bien el idioma hizo que me sintiera insegura”, reflexiona.

El estudio de caso evidenció que la percepción del riesgo toma un lugar central en cuanto a la interpretación de las experiencias relacionadas con el contacto con otras culturas. Mary Douglas (1994) afirma que cada cultura está diseñada para usar los peligros como un arma para negociar y definir límites soportables. Sin embargo, diferentes tipos de cultura seleccionan diferentes ti-

<sup>29</sup> Esta forma de marcar la distancia no sólo ocurre cuando están en el extranjero. También aplican esta argumentación en su propio país. Sin embargo, tiene implicaciones aún mayores cuando la mayoría es morena.

pos de peligros para propósitos de autosostenimiento, que en este caso podría traducirse como el “automantenimiento” de privilegios. Así, para los enviados alemanes, los riesgos en México son muchos y obligan a defenderse, estableciendo ciertos hábitos en particular. Por ejemplo, el contacto con gente de piel morena les incomoda, por lo que se justifica el trato casi exclusivo entre la comunidad de enviados; la comida tiene muchos gérmenes, por lo que son extremadamente cuidadosos en la selección de la alimentación, es por eso que Sandra trae comida especial de Alemania para su hija. La existencia de enfermedades y bichos tropicales les produce miedo, como admite Sandra: “(me han platicado) que a veces en las casas hay tarántulas, víboras de cascabel y otros bichos ponzoñosos” —como en la selva— al grado que si se presentara una enfermedad grave volvería inmediatamente a su país. A Claudia y Johann los sucesos naturales, como los temblores, les dan pavor, ya que representan una dimensión totalmente desconocida.

De esta forma, las narraciones de los enviados muestran que la percepción del riesgo es la razón que muchas veces los “obliga” a distanciarse, a autosegregarse en el sentido de buscar seguridad y confort en los propios círculos. El razonamiento que alimenta la segregación se ve reafirmado a su vez por la similitud de la percepción del riesgo que, como señala Douglas (1994), se construye culturalmente, por lo que los riesgos y peligros son básicamente los mismos entre el círculo de los enviados (véanse Zenner, 2005; Kindl, 2003).

La mayoría de las mujeres considera que su calidad de vida en México se ve afectada de forma importante. Muy a flor de piel están las sensaciones que suscita la inseguridad que se vive en la ciudad (temores que se comparan con la población en general). La necesidad de sentir seguridad está presente en todos los ámbitos de la vida: empresarial, personal, del hogar, social, médico, para lo cual firman una serie de seguros antes de venir a México. Sloterdijk (2006: 138) señala que las aseguradoras surgen a la par de la modernidad y la creación del sujeto móvil y/o el sujeto colonizador, aquel sujeto que puede cruzar el océano y que toma riesgos, pero siempre acompañado de la idea de que “rezar es bueno, estar asegurado es aún mejor”. Por ejemplo, Johann considera necesario un seguro adicional al que tienen contratado desde la patria, como explica Claudia: “en la función que ejerce mi marido actualmente es conveniente obtener un seguro de incapacidad laboral. Como empleado normal no es necesario [...]; pero para nosotros es importante porque en este tipo de trabajo uno se encuentra mucho más expuesto...”. Esta cita muestra la vulnerabilidad que sienten los enviados; perciben la ciudad de México como un lugar altamente peligroso y reaccionan a la percepción de riesgos desconocidos —como los temblores— adquiriendo seguridad adicional.

Otro miedo compartido por la mayoría de los enviados es la probabilidad de caer enfermo. Los testimonios indican que nadie se sentiría en buenas manos siendo atendido en México y menos aún por un médico mexicano “esos médicos, no les tengo gran confianza...”, explica Claudia, y Sandra aclara: “Si mi hija se enferma gravemente, salgo del país en ese instante”. Así que la vida en México pareciera ser un riesgo del cual se requiere defenderse cotidianamente. Sin embargo, esta actitud contrasta con el hecho de que Sandra se operó la miopía con el argumento de que dicha operación en México es más barata.

El hecho de concebir la estancia en el extranjero alrededor de probables riesgos y peligros representa un conflicto, ya que “(suscita) una identidad defensiva, una identidad de retirada ante lo desconocido” (Castells, en Sennett, 1998: 249), lo cual obstaculiza de manera importante la integración; e incluso Johann postula: “Integrarse, creo que eso no se puede, o sea, se puede aprender cómo es la sociedad aquí [...] como adulto no te puedes adaptar, puedes aprender a moverte en ella”.<sup>30</sup>

En suma, aunque sea parte del supuesto que el enviado debe lograr una asimilación y un acoplamiento específico al contexto cultural del país en el que reside temporalmente, de tal manera que pueda ser exitoso en su desempeño laboral, se observan pocos indicios de que en su vida cotidiana se dé dicha inserción.<sup>31</sup> Es decir, el desempeño de la vida social se da predominantemente entre enviados.<sup>32</sup> Contrario a lo que pudiera pensarse, la diáspora alemana<sup>33</sup> no funge como un punto relevante para la integración,<sup>34</sup> como lo confirma el comentario de Claudia: “Podría tener contacto con la colonia alemana, pero la verdad, no me interesa”. Es decir, prevalece antes la condición de enviado que

<sup>30</sup> Un estudio comparativo entre alemanes y norteamericanos residentes en Turquía (Kartari y Roth, 2001) identifica como una fuente de presiones la falta de adaptación de las familias alemanas al contexto turco.

<sup>31</sup> El ejecutivo alemán es percibido como inicialmente reservado pero confiable. En comparación, los norteamericanos se desenvuelven mejor en el idioma extranjero y tienen mayor contacto con la gente local. Es decir, el estilo comunicativo norteamericano parece más favorable para establecer un contacto inicial.

<sup>32</sup> Zenner (2005: 162), quien estudió a un grupo heterogéneo en relación con las nacionalidades de enviados transnacionales también constata (al igual que Carmen Icazuriaga, 1980: 25), que los ejecutivos transnacionales entran en contacto con los mexicanos en el ámbito laboral, pero no en el ámbito amistoso.

<sup>33</sup> Se entiende por diáspora la pertenencia a una red transnacional que se vincula fuertemente con la patria, no como algo dejado atrás sino como un lugar de vinculación en el sentido de que lugares separados efectivamente se convierten en una “comunidad” a través de una circulación continua de personas, dinero, materiales e información (véase Clifford, 1994).

<sup>34</sup> Hay estudios que afirman lo contrario: la diáspora adquiere una función de puente y ejerce la mediación entre los enviados y la población residente.

la de ser alemán, de tal forma que es la condición de no vivir en la patria la que marca las formas mediante las cuales se relacionan, siendo la comunidad internacional la que conforma principalmente su círculo social y de referencia (véase Zenner, 2005). Una explicación a este fenómeno de agregación entre enviados la proporciona Sennett (2001), quien dice que el nuevo capitalismo y la era de la globalización han trastornado las identidades basadas en el lugar, esa sensación de pertenecer a un sitio concreto en el mundo; por eso sucede que un banquero de inversiones en Nueva York se identifica mucho más con sus colegas en Londres y Frankfurt que con otros neoyorkinos. Estas formas de socialización las confirman algunos entrevistados, y Johann reflexiona: “Me puedo imaginar una amistad, independientemente de la nacionalidad, más bien tiene que ver con la profesión [...] Hay más semejanzas en relación con la actividad laboral que de las nacionalidades”.

Así, sucede que la cotidianidad se caracteriza por la autosegregación.<sup>35</sup> El distanciamiento es indicativo: “no tenemos amigos mexicanos, nuestros amigos son de la comunidad internacional”, explica Martin, abundando que la distancia que se da en el ámbito laboral se repite en la vida privada, donde las narraciones reflejan poco interés en adentrarse y conocer el país y a su gente. Una explicación de esta forma distanciada y de la falta de apertura a la existencia de diferentes formas de vivir la cotidianidad la proporciona Van Hear (1998), señalando que las nuevas élites están tan sólo en tránsito, por lo que su visión del mundo corresponde esencialmente a la del turista: “México es tan colorido”, “y qué lindas playas tiene”, expresiones que corresponden a un cliché estereotipado y que se caracterizan por la ausencia de un comentario sobre su gente.

En este contexto nos parece atinado considerar el racismo como una “defensa indispensable” que desarrollan miembros de la sociedad para justificar(se) y mantener(se) como miembros privilegiados, tal como lo propone Ann Stoler (2000). Las narraciones de los enviados despliegan una realidad que está entretejida de asimetrías, las cuales confieren la base para explicarse el orden de las cosas, manifestando actitudes de superioridad, de posiciones privilegiadas, de poder. El estilo de vida distanciado del suceder de la cotidianidad de los mexicanos, la percepción de riesgo, así como la opción de la autosegregación son consecuencia de un deseo de protección, búsqueda de seguridad y confort en los propios círculos.

<sup>35</sup>Un estudio comparativo entre alemanes y sudafricanos (Babo y Fricke, 2003) señala que el alemán se percibe como reservado y el poco interés en establecer relaciones personales conlleva muchas veces malentendidos.

### **¿Interculturalidad o racismo?: una discusión**

Mi crítica a la perspectiva de interculturalidad en el ámbito corporativo consiste en que, al no abordar las relaciones de poder y los privilegios resultantes, tales como se ejemplifica mediante las relaciones germano-mexicanas de un grupo de enviados alemanes, se silencia la existencia de discriminación y racismo, lo cual puede llevar a la naturalización de las mismas.

El estudio de caso y las referencias teóricas nos proporcionan elementos suficientes para señalar que los discursos de distinción van más allá del deseo de diferenciación: la acentuación de diferencias intergrupales mediante el desprecio, la comunicación asimétrica reiterativa, la construcción de la narración a partir de la desigualdad, el repertorio de poder y la retórica de dominio, e incluso la existencia de explicaciones sobre la inferioridad del mexicano derivada de su color de piel, son componentes del racismo.

Las narraciones de los enviados alemanes dentro de este estudio de caso evidencian que en las empresas la comunicación intercultural, como tal, pocas veces se lleva a cabo. Es más, tanto la comunicación corporativa entre individuos de diferentes culturas como la comunicación en el ámbito privado, antes que promover la cooperación parecen afinar una especie de racismo cultural que reafirma cotidianamente la posición de superioridad de este grupo de enviados. La práctica señala la tendencia de que hombres y mujeres alemanes que se inician en su experiencia en el extranjero, construyen su visión sobre su experiencia apoyándose en relaciones desiguales —consciente o inconscientemente—, por lo que pareciera no existir interés por desenvolverse con la apertura y permeabilidad que permitan contextualizar las relaciones que se establecen en la cotidianidad.

Esta asimetría se sustenta en la construcción de un imaginario específico, creado y perpetuado históricamente. Para el caso del continente americano, lo que caracterizó la relación entre culturas fue el hecho de que se estableciera la asimilación de la humanidad americana al concepto de bárbaro (Bartra, 1992), al grado de que “el hombre americano fue desconocido en su condición de sujeto histórico” (Roig, 1993). Dicha negación,<sup>36</sup> sin embargo, constituye el punto de partida de la dialéctica de dominación puesta en marcha con el descubrimiento. De tal manera que en el fondo prevalece una idea de naturaleza cruda y ausencia de civilización. Es la imagen de lo salvaje la que contribuye a la construcción del Otro. Estos conceptos permiten

<sup>36</sup>Lo distinto constituye tal diferencia que el Otro ni siquiera es hombre, al grado que se cuestionaba si tenía alma aquel salvaje.

que surja, exista y persista, en la actualidad, el Otro como un Otro-extraño, un Otro-inferior, un Otro-infantil.

Concebir al Otro en desventaja y equipararlo a una imagen infantil expresa la asimetría que a su vez justifica una relación de poder. Aunque la relación de poder no es el único elemento condicionante del racismo, Said (1990) señala que ser un hombre blanco es una manera de estar en la realidad que implica una forma de conquistarla, una forma de dominarla mediante el lenguaje y los conceptos. Así, lo que caracteriza el racismo moderno son justo las formas de comunicación y el uso de conceptos: su naturaleza simbólica y predominantemente discursiva es determinante. Es decir, actualmente se practica y expresa la discriminación en conversaciones cotidianas sostenidas principalmente entre las élites, por lo que el racismo fácilmente desaparece del plano visible de las relaciones interculturales (Van Dijk, 1987; 2003; Wellmann, 2001).

La invisibilidad de este tipo de discursos, la dificultad de “aprehender” en su justa dimensión el alcance del uso de lenguajes y conceptos discriminatorios, lleva a que el racismo discursivo se institucionalice con facilidad. En otras palabras, si “una sociedad normalizadora es el resultado histórico de la aplicación de la tecnología del poder, entonces el racismo moderno es el resultado de una sociedad normalizadora”. Esta relación recíproca propicia que los elementos racistas que permean las relaciones interculturales queden ocultos al espectador y muchas veces también al agente racista; pero son sensiblemente detectados por el receptor de dichos discursos. Debido a esto, las relaciones interculturales pueden llevar implícita una perspectiva de racismo, sin que sean distinguidas y nombradas como tales.

Sólo recientemente se ha identificado cómo ciertos elementos, que inicialmente han sido codificados a partir de lo racial (y que influyeron de manera determinante en la forma que se establecieron y utilizaron criterios raciales explícitos), actualmente son remplazados por conceptos culturales. Este hecho repercute en la persistencia del racismo. Stuart Hall (1989) ve en la conciencia cotidiana de mucha gente un “racismo sin raza”,<sup>37</sup> el cual permite la producción de identidad y asegura la identificación, en el sentido de que promueve la generación de consenso y consolidación de un grupo social que se encuentra en oposición a otro grupo que se percibe como inferior. Varios otros autores indican que el racismo sigue permeando las relaciones interculturales de forma determinante (Omi y Winant, 1994; Roediger, 1993; Poole, 2000; Ferguson, 1994; Wieviorka, 1992; Jackman, 1994). Dado que una dimensión

<sup>37</sup> Es decir, el racismo sin raza se manifiesta como prácticas de exclusión que, sin embargo, no se fundamenta en una teoría de razas específica.

primordial del racismo es la existencia de una relación de poder o dominio que moldea de manera importante la naturaleza de las relaciones intergrupales (Giles y Evans, 1986, en Van Dijk, 2003), actualmente se reconoce que el racismo es también un elemento característico de una cultura dominante, en el sentido de que influye de manera duradera en las relaciones con otras culturas.

## Conclusiones

El pequeño número de entrevistados, el abordaje individualizado y el carácter evaluativo que tienen los testimonios, así como el hecho de que las entrevistas no fueron diseñadas explícitamente para la obtención de datos en relación con elementos de relaciones de poder no permite hacer generalizaciones. Sin embargo, los datos arrojan que la cristalización del aspecto afectivo y la presencia de discursos con rasgos racistas parecen tener un papel fundamental en la posibilidad del desarrollo de interacciones interculturales. Este estudio exploratorio señala que un factor fundamental que dificulta e incluso puede impedir el desenvolvimiento y la adaptación adecuada es el etnocentrismo, que obstaculiza la comprensión y el respeto de la cultura ajena, establece barreras y fomenta el desarrollo de valoraciones y modelos de explicación negativas sobre el otro, legitimando el propio pensamiento y la acción.

Estos aspectos nos llevan a concluir que las interacciones interculturales en la empresa y el ámbito privado son muy escasas; emociones y angustias, así como actitudes de superioridad, impiden una interacción satisfactoria. Lo que se intenta enfatizar aquí no es la especificidad de los discursos alemanes, sino puntar que los testimonios señalan la existencia de discursos de diferenciación basados en relaciones de poder.

Ante este panorama, la comunicación intercultural corporativa —que no considera las asimetrías y la posible existencia de racismo— parece no conferir una herramienta confiable para lograr una integración intercultural adecuada. El reconocimiento de la existencia de relaciones de poder y sus implicaciones son elementos clave que requieren ser abordados para poder fomentar una mirada crítica hacia lo propio —poniendo en un segundo plano la mirada común hacia lo ajeno—. Su desatención mantendrá el orden de cosas, ya que “no hay un racismo sino racismos; hay tantos racismos como grupos que necesitan justificar que existen tal y como existen, lo cual constituye la función invariable del racismo” (Bourdieu, 1984: 277). Por lo tanto, los testimonios indican que la globalización antes parece ser un juego paradójico de acercamiento de similares y de distanciamiento de lo otro, que un paso hacia un mundo intercultural compartido.



Cuando lo “cultural” parece opacar las relaciones de poder y la mirada se dirige hacia el Otro antes que a uno mismo,<sup>38</sup> cabe plantearse las siguientes preguntas, cuyas respuestas rebasan el objetivo de este trabajo: ¿Cuál es la posibilidad de entablar diálogos simétricos con Otros? ¿Qué oportunidades de éxito tiene la difícil tarea de poner en tela de juicio los propios conceptos, los propios métodos y metas, de mirar críticamente la propia cultura<sup>39</sup> y ver en la autorreflexión una herramienta valiosa para involucrarse en un mundo multicultural?

Recibido: febrero, 2009

Revisado: abril, 2009

Correspondencia: General Anaya 52/Casa 14/Col. San Diego Churubusco/Delegación Coyoacán/C.P. 04120/correo electrónico: maren@cuadriforma.com

## Bibliografía

- Aguirre Baztán, Ángel (1995), *Etnografía: metodología cualitativa en la investigación sociocultural*, Barcelona, Boixareu Universitaria.
- Babo, Tina y Dieter Fricke (2003), “Cooperative Ventures Between German and South African Companies: a Synopsis”, en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Bartra, Roger (1992), *El salvaje en el espejo*, México, Era, UNAM.
- Bauman, Sygmunt (1999), *La globalización. Consecuencias humanas*, Buenos Aires, FCE.
- Bennett, Milton (1998), “Intercultural Communication: a Current Perspective”, en M. Bennett (ed.), *Basic Concepts of Intercultural Communication*, Yarmouth, Maine, Intercultural Press.
- Bourdieu, Pierre (2000), *Poder, derecho y clases sociales*, Bilbao, Desclée de Brower.
- (1984), “El racismo de la inteligencia”, en P. Bourdieu, *Sociología y cultura*, México, Grijalbo.
- Castells, Manuel (2002), *La Era de la Información. La Sociedad Red*, México, Siglo XXI, vol. 1.
- Clifford, James (1994), “Diasporas”, *Cultural Anthropology*, año 3, núm. 9, pp. 302-338.

<sup>38</sup> Existe una ausencia de estudios donde se mire a la propia cultura, donde el Otro “despeja” lo propio que requiere ser analizado con detalle.

<sup>39</sup> Mirar críticamente la propia cultura Nieke (1995) la llama etnocentrismo ilustrado.

- Dietz, Gunther (2003), *Multiculturalismo, interculturalidad y educación: una aproximación antropológica*, Granada y México, Universidad de Granada, CIESAS.
- Dobler, Ingrid, Maren von Groll y Alois Moosmüller (2003), "The Importance of the Diaspora Community for Business in Mexico: a Comparison of German and U.S. American Staff Members Posted Abroad", en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Dolles, Harald (2003), "Trust in Intercultural Cooperative Ventures Between Japanese and German Small and Mediumsized Companies", en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Douglas, Mary (1994), *Risk and Blame, Essays in Cultural Theory*, Londres y Nueva York, Routledge.
- Ehrlich, Marc I. (1995), *The Challenge of Working and Living in Mexico*, México, Marc Ehrlich.
- Epstein, Norbert (2001), *Herrschaftsdenken und Selbstkritik in der Dominanzkultur; Perspektiven Interkultureller Pädagogik*, Francfort, IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- (2000), *Herrschaftsdenken und Selbstkritik in der Dominanzkultur: Perspektiven Interkultureller Pädagogik*, Frankfurt, IKO, Verlag für Interkulturelle Kommunikation.
- Fegert, Jörg (1990), *Auslandsaufenthalt und Psychosoziale Adaptation*, Weinheim, Deutscher Studien Verlag.
- Ferguson, James (1994), *The Anti-politics Machine*, Minneapolis, University of Minnesota.
- Goldberg, David Theo (ed.) (1994), *Multiculturalism: a Critical Reader*, Malden y Oxford, Blackwell.
- Gouttefarde, Claire (1992), "Host National Culture Shock: What Management Can Do", *European Business Review*, vol. 92, núm. 4.
- Griffith, David A. y Micheal G. Harvey (2001), "Executive Insights: a Global Model for Use in Interorganizational Networks", *Journal of International Marketing*, Chicago, vol. 9, núm. 3.
- Hall, Edward (1976), *Beyond Culture*, Garden City, Anchor Books y Doubleday.
- Hall, Edward T. y Mildred Reed Hall (1990), *Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans*, Boston y Londres, Intercultural Press.
- Hall, Stuart (1989), "Rassismus als Ideologischer Diskurs", *Das Argument*, núm. 178, p. 913.
- Held, David (ed.) (2002), *Transformaciones globales. Política, economía y cultura*, México, Oxford University.
- Hofstede, Geert (1997), *Lokales Denken, Globales Handeln*, Nördlingen, Beck-Wirtschaftsberater im dtv.
- Hopfinger, Hans y Nicolai Scherle (2003), "International Cooperation and Competition in Tourist Enterprises-Cultural and Economic Aspects of their Behavior", en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Houben, Vincent, Steffen Henkel y Claudia Ruppert (2003), "Economic Culture and Business Cooperation in Southeast Asia, Exemplified by Indonesia and

- Singapore”, en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Ibáñez García, Tomás (1989), *Aproximaciones a la psicología social*, Barcelona, Sendai.
- Icazuriaga, Carmen (1980), *El enclave sociocultural norteamericano y el papel de los empresarios norteamericanos en México*, México, Cuadernos de la Casa Chata, núm. 35.
- Ikegami, Eiko (2000), “A Sociological Theory of Publics: Identity and Culture as Emergent Properties in Networks”, *Social Research*, vol. 67, núm. 4.
- Jackman, Mary R. (1994), *The Velvet Glove. Paternalism and Conflict in Gender, Class and Race Relations*, Berkeley, University of California.
- Jensen, Iben (2002), “The Practice of Intercultural Communication: Reflections for Professionals in Cultural Meetings”, en URL: <http://www.immi.se/intercultural/nr6/jensen.rtf>, última consulta marzo de 2010.
- Kartari, Asker y Klaus Roth (2003), “German Entrepreneurs and Expatriats in Turkey: their Action Strategies and their Life-World in the Diaspora”, en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- (2001), “German-Turkish Communication at the Workplace in Turkey”, en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Kindl, Kerstin (2003), *Die Amerikanische Gemeinde in México Stadt. Leben in der Fremde: Schnittpunkte und Grenzen Innerhalb der Gastkultur*, Munchen, Ludwig Maximilians Universität, tesis de maestría.
- Klaus, R. (1994), *Bikulturelle Erziehung: Eine Empirische Studie der Effekte bei Schülern der Deutschen Schule Rom*, Munster y Nueva York, Waxmann.
- Kopp, Horst (ed.) (2003), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Kühlmann, Torsten y Oliver Schumann (2003), “Trust in the German-Mexican Business Relationships”, en Horst Kopp (ed.), *Area Studies, Business and Culture*, Munster, Hamburgo y Londres, Lit Verlag.
- Lamnek, Siegfried (1995), *Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken*, Weinheim, Psychologie Verlags Union.
- Mayring, Phillipp (1990), *Einführung in die Qualitative Sozialforschung, Eine Anleitung zu Qualitativem Denken*, Weinheim, Psychologie Verlags Union.
- McLaren, Peter (1994), “White Terror and Oppositional Agency: Towards a Critical Multiculturalism”, en David Theo Goldberg, *Multiculturalism: a Critical Reader*, Oxford, Blackwell.
- Montagliani, A. y R. A. Giacalone (1998), “Impression-Management and Cross-Cultural Adaptation”, *Journal of Social Psychology*, vol. 138, núm. 5, octubre, pp. 598-608.
- Moosmüller, Alois (1997), *Kulturen in Interaktion, Deutsche und US-amerikanische Firmenentsandte in Japan*, München, Waxmann.
- Nieke, Wolfgang (1995), *Interkulturelle Erziehung und Bildung, Weltorientierungen im Alltag*, Opladen, Leske+ Budrich.
- Omi, Michael y Howard Winant (1994) [1986], *Racial Formation in the United States*, Nueva York, Londres, Routledge.

- Pérez Lizaur, Marisol (coord.) (2005), *Los ejecutivos de alto nivel, ¿una élite global?*, México, Universidad Iberoamericana.
- Pérez Lizaur, Marisol y José Luis García Chagoyán (2006), “La formación de los ejecutivos de las grandes corporaciones y los procesos de globalización”, *Iberoforum, Notas de Debate*, año 1, núm. 2, otoño.
- Poole, Deborah (2000), *Visión, raza y modernidad. Una economía visual del mundo andino de imágenes*, Lima, SUR y Consejería en Proyectos.
- Ramos Alcida, Rita (1998), *Indigenism: Ethnic Politics in Brazil*, Madison, University of Wisconsin.
- Raths, David (1999), “Communication is Key to Cross-cultural Success”, *InfoWorld*, vol. 21, núm. 45.
- Roediger, David R. (1993), *The Wages of Whiteness. Race and the Making of the American Working Class*, Londres y Nueva York, Verso.
- Roig, Arturo (1993), *Rostró y Filosofía de América Latina*, Mendoza, Universidad de Cuyo y EDIUNC.
- Said, Edgar W. (1990), *Orientalismo*, Madrid, Libertarias y Prodhufi.
- Schroll-Machl, Sylvia (1996), “Kulturbedingte Unterschiede im Problemlösungsprozeß bei Deutsch-amerikanischen Arbeitsgruppen”, en Alexander Thomaslexander (ed.), *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen.
- Sennett, Richard (2001), *Vida urbana e identidad personal*, Barcelona, Peninsula.
- (1998), “La calle y la oficina: dos fuentes de identidad”, en R. Sennett, *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- Sloterdijk, Peter (2006), *Im Weltinnenraum des Kapitals*, Francfort, Suhrkamp.
- Stewart Black, J. y Hal B. Gregersen (1999), “The Right Way to Manage Expats”, *Harvard Business Review*, marzo-abril.
- Stoler, Ann Laura (2000), *Race and the Education of Desire, Foucault's History of Sexuality and the Colonial Order of Things*, Durham, Duke University.
- Taylor, Charles (1992), *El multiculturalismo y la política del reconocimiento*, México, FCE.
- Todorov, Tzvetan (1995), *La conquista de América, el problema del otro*, Barcelona, Siglo XXI.
- Van Hear, Nicholas (1998), *New Diasporas, the Mass Exodus, Dispersal and Regrouping of Migrant Communities*, Londres, UCL Press Limited.
- Van Dijk, Teun (2003), *Racismo y discurso de las élites*, Barcelona, Gedisa.
- (1987), *Communicating Racism, Ethnic Prejudice in Thought and Talk*, Londres, Sage.
- Wellmann, David T. (2001), *Portraits of White Racism*, Cambridge, Cambridge University.
- Wieviorka, Michel (1992), *El espacio del racismo*, Barcelona, Paidós.
- Yoshida, Susumu (2002), “Globalization and Issues of Intercultural Communications: Doing Successful Business in Asia”, *Vital Speeches of the Day*, vol. 68, núm. 22.
- Zenner, Sylvie (2005), “El estilo de vida de los expatriados transnacionales: nuevas lógicas espacio temporales”, México, Universidad Iberoamericana, tesis de maestría.