

EL PREDICAMENTO DE UN JEFE AFRICANO MODERNO: UN EJEMPLO DE UGANDA

Lloyd Fallers
Princeton University

El papel del jefe africano moderno plantea difíciles problemas para el análisis, porque éste es un papel que se juega en una matriz de diversas instituciones que son frecuentemente conflictivas. Quizás sería mejor decir que el jefe ocupa muchos roles. Por un lado, tiene una serie de roles en las instituciones nativas de la sociedad africana y por otro, ocupa roles en las instituciones importadas del gobierno colonial. Por supuesto, en varias partes de África las instituciones de origen africano y europeo se han juntado bajo las más variadas circunstancias y se han intercalado en distintos grados, pero casi en cualquier parte el efecto es confuso y bizarro. En Uganda, por ejemplo, si fuésemos a visitar a un jefe lo podríamos encontrar en una reunión, ayudando a elaborar un presupuesto para el próximo año fiscal. Si le pidiéramos una cita, seríamos recibidos en una moderna oficina equipada con máquinas de escribir, teléfonos, archiveros, y otros equipos de la burocracia moderna. Si por casualidad hubiéramos llegado otro día, nuestro jefe no estaría disponible para atendernos. Él estaría reunido con sus compañeros del clan en la choza techada con paja de su tío paterno, y la plática versaría sobre refinamientos genealógicos y sobre los deseos de los ancestros. Si nos invitaran a la casa del jefe a tomar el té por la tarde, seríamos presentados a varias de sus mujeres, y esto nos sorprendería porque nosotros hemos oído que él es el sostén de una parroquia anglicana y patrocinador de un grupo de niños exploradores. Yo he seleccionado este ejemplo bastante extremo, pero no alejado de la realidad. Leyendo lo que se ha escrito acerca de varias regiones del África moderna, uno queda impresionado por el carácter parchado del medio social en el que vive un jefe. Se parece a una colección de fragmentos y pedazos tomados al azar de muy variados sistemas. La sociedad africana moderna como conjunto frecuentemente deja esta impresión; pero en el caso del jefe, el efecto es más acentuado porque su rol es muy comúnmente el punto de contacto, el punto de articulación, entre los diferentes elementos del diseño parchado.

Quizás a esta confusa diversidad de elementos en el mundo social del jefe deba atribuirse que en la literatura de las ciencias sociales acerca de África haya relativamente

pocos intentos de analizar en sistemáticamente este rol del jefe. Hay, por supuesto importantes excepciones, notoriamente los artículos de Gluckman y sus colegas del Instituto Rhodesia-Livingstone acerca del jefe aldeano en África Central Británica (Barnes 1948; Gluckman, Mitchell y Barnes 1949; Mitchell 1949) y el libro reciente de Busia (1951) acerca del jefe entre los Ashanti de hoy en día. Probablemente hay otros más. Generalmente, sin embargo, los materiales publicados que están disponibles son de dos tipos: hay primero un conjunto creciente de textos oficiales y semioficiales que se refieren a lo que podría llamarse estructura ideal de la actividad política en África, tal como la conciben los gobiernos coloniales. Entre estos se encuentran destacadamente los cinco volúmenes de Lord Hailey (1950, 1953) acerca de las dependencias británicas y gran parte de los materiales que se publican en el *Journal of African Administration*. Esta es la literatura de lo que se ha llamado en los territorios británicos "la administración nativa", y trata de aquellas instituciones que son el resultado de la planificación explícita de parte del poder administrativo. Algunas veces estas instituciones incorporan muchos elementos de las instituciones nativas; algunas veces son completamente, o casi completamente, nuevas. En todas partes representan intentos de la administración colonial de crear instituciones interventoras, con personal africano, entre ellos y los pueblos africanos. Es esencial que el estudiante de la política africana esté familiarizado con esta literatura relativa a la administración nativa por supuesto, pero por su misma naturaleza ésta rara vez llega en el análisis del proceso político a niveles profundos de sutileza. Se refiere a los arreglos formales, a las vías por las que el poder debe fluir, y trata estos arreglos en una forma tan general, enfatizando lo que es común a la administración nativa en amplias regiones que, sin embargo, frecuentemente contienen gran diversidad de estructuras sociales indígenas. Muy rara vez trata con las vías por las cuales estas diversidades indígenas se combinan con las instituciones formales y oficiales para formar un padrón real de política dentro de la región tribal o étnica.

El segundo tipo de materiales disponibles ha sido reunido por los antropólogos en el curso de las investigaciones sobre las estructuras tradicionales de las sociedades africanas. Estos estudios muy frecuentemente están orientados hacia el rol del jefe en la estructura política *tradicional* y tienden a tratar esos rasgos de su papel que son resultantes de las condiciones modernas como marginales al objeto principal de su estudio. Si la literatura oficial relativa a la administración nativa mira al jefe como éste *debiera ser*, o como el funcionario de distrito desea que sea en el futuro, el grueso de la literatura antropológica lo mira como fue en el pasado. Estas son las razones para este énfasis. Correctamente o no, los antropólogos han definido frecuentemente que su tarea principal consiste en documentar todas las variaciones de la sociedad humana. Ellos por tanto se han dedicado precisamente al análisis de estos rasgos de la sociedad africana que existían antes del contacto con los europeos. Los desarrollos modernos son comúnmente mencionados en las monografías,

pero muy frecuentemente como indicadores de la destrucción de los sistemas sociales integrados que existían antes. Juzgados por la tarea que ellos se impusieron a sí mismos — el análisis de las instituciones nativas— el trabajo de los antropólogos en África ha alcanzado un nivel muy alto, representando quizás el más rico conjunto de materiales monográficos de que dispone la antropología hoy. Sin embargo, estos estudios frecuentemente no permiten un análisis completo del rol actual del jefe africano.

La razón por la cual nosotros tenemos tan pocos estudios de rol del jefe moderno puede encontrarse, pienso, en ciertas características de los esquemas conceptuales comúnmente aplicados por los estudiantes de las sociedades africanas. Los estudios acerca de África han sido el hogar por excelencia del análisis estructural de la sociología y de la antropología social, una tradición fundada por Durkheim, elaborada por Radcliffe-Brown, y más recientemente aplicada tan brillantemente por la investigación empírica de Fortes y Evans-Pritchard. Las virtudes de este marco de referencia son obvias y conocidas para cualquiera que esté familiarizado con los grandes clásicos de las ciencias sociales cuyos frutos han sido éstos. Su preocupación principal es analizar las vías por las cuales las instituciones se enlazan entre sí para formar un conjunto integrado —para ponerlo de otra manera, las vías por las cuales son armonizadas las demandas que las instituciones hacen a los individuos de tal manera que las demandas de la institución X no vayan en contra de las demandas de la institución Y, sino más bien que las complementen y refuerce. Como resultado de estos estudios ahora tenemos, por ejemplo, excelentes análisis detallados de las relaciones entre las instituciones políticas y religiosas de los Nuer (Evans-Pritchard 1940, 1951, 1953) y de los Tallensi (Fortes 1945, 1949).

La dificultad que surge cuando este punto de vista se aplica al rol actual del jefe africano, o, para el caso, de muchos rasgos de la sociedad africana moderna, es que mucho de lo que observamos aparece, como habíamos dicho antes, como si fuera un diseño de parches con elementos diversos y conflictivos. Las instituciones se están constantemente interfiriendo las unas a las otras, y los individuos están constantemente recibiendo demandas institucionales que los obligan a hacer cosas encontradas. Si nuestro punto de partida es una concepción del sistema social integrado, nosotros sólo podemos decir de tales situaciones que esa "sociedad se ha desorganizado" o que "las culturas se han estrellado". Pienso que podemos decir relativamente poco con respecto a por qué ocurren esos tipos particulares de desorden que observamos. Sin embargo, necesitamos cada vez mayor conocimiento de este tipo en concreto.

Pienso que una clave para escapar de este dilema consiste en el reconocimiento de que la noción de "orden social" o "sistema social" puede tener dos referencias, ambas válidas, pero que deben distinguirse. Una se refiere al orden o sistema en el sentido de integración armoniosa, la noción que pienso que la antropología social estructural ha enfatizado. El orden en este sentido existe en el grado que las instituciones que conforman el sistema

social se refuerzan mutuamente y se apoyan unas a otras. La otra se refiere al orden en el sentido de que los fenómenos observados pueden ser sometidos a un análisis sistemático que conduzca a una mayor comprensión para el analista de las interconexiones entre los eventos, sea que dichos eventos se relacionen al orden o al desorden. Pienso que este significado corresponde a la noción del científico naturista de "orden en la naturaleza", dejando a un lado la cuestión filosófica de si el orden realmente existe en la naturaleza o sólo en la cabeza del científico. En este último sentido, una sociedad que contiene grandes elementos de desarmonía o conflicto puede ser estudiada tan provechosamente como aquellas armónicas, pues presuntamente ninguna sociedad ha estado nunca completamente integrada o completamente en conflicto consigo misma. Si estoy en lo correcto al pensar que hay dos posibles concepciones del orden y del sistema en la vida social, de allí se sigue que la segunda concepción, aquella de la vida social como objeto de un análisis sistemático sin atender al carácter armonioso o conflictivo, es la más importante. Está en la naturaleza del primer supuesto que nosotros debemos hacer si vamos a estudiar los elementos desarmónicos en las sociedades. La primera concepción entonces, aquella de que el orden en el sentido de armonía, tiene un lugar en nuestro marco de referencia en la siguiente etapa y éste define el rango de variación. Los elementos que conforman un sistema social serán armoniosos o desarmoniosos en variados grados y formas, y nosotros necesitaremos conceptos para hablar acerca de esos variados grados y tipos de desarmonía.

Al nivel más general, los conceptos de este tipo no son difíciles de encontrar. Delinear los elementos involucrados en un sistema social *funcionando integrada o armoniosamente* ha sido una de las grandes preocupaciones de los científicos sociales, y las listas de aquellos elementos pueden encontrarse en casi cualquier texto o volumen teórico. El requisito necesario para utilizar esta lista para el estudio de la relativa armonía-desarmonía consiste en tratar a cada una de las características del sistema social integrado como susceptible de variación. Quizás la característica de un sistema social más integrado con la que casi todos están conformes es que sus miembros comparten un sistema común de valores. Si las acciones de los individuos que son miembros del sistema son mutuamente apoyadoras, estas acciones deben fundamentarse sobre concepciones comunes de lo que es correcto y adecuado. Las acciones que están de acuerdo a la norma común serán premiadas, y aquellas contrarias a ella serán castigadas. Algunas veces es útil distinguir los "medios" de los "fines" en el campo general de los valores comunes. O uno encontrará útil distinguir entre aquellas situaciones en las que la integración de valores demanda que se compartan de hecho los valores comunes y aquellas otras en las que sólo se requiere que los valores que sostienen los individuos dentro del sistema sean compatibles. Pueden marcarse más distinciones dentro de este rubro general, pero resulta claro que la integración de los valores que sostienen sus miembros es una de las características de un sistema social funcionando

armoniosamente. Sin embargo, también queda claro que en los sistemas sociales concretos el grado de integración del sistema de valores puede tener una gran variación.

Una segunda característica general de un sistema social integrado es la participación en creencias o en un sistema común de conocimiento y comunicación. Las personas deben compartir no sólo un sistema de medios y fines, sino también un sistema común de símbolos que les permita interpretar la conducta de los otros, así como otros sucesos, en una forma común. Para que el tráfico fluya sin dificultad en una calle transitada, los conductores deben no sólo compartir el valor común de obedecer a la ley, pero también deben interpretar las luces rojas y verdes de la misma manera. Aunque no siempre se comparten los símbolos en forma completa y puede esperarse que encontremos sistemas sociales en donde la mala comunicación es un fenómeno común.

Así mismo, el sistema social integrado es aquel donde las motivaciones de los individuos que lo componen son complementarias en muy alto grado con los sistemas compartidos de valor y creencias. De hecho, esto es sólo la otra cara de la moneda social. En la medida en que los valores y creencias son de hecho compartidos, las personas querrán hacer "lo bueno" y creer en "lo correcto" y estarán a la expectativa de las recompensas y los castigos que los llevan del brazo o inducen en esa dirección. Los valores y creencias comunes del sistema social serán incorporados a las personalidades de sus miembros de tal manera que ellos estarán adecuadamente motivados para hacer las cosas que otros esperan que ellos hagan. Donde se tiene en común un sistema de valores y creencias y sus partes están armónicamente integradas, se supone que las personas no harán cosas incompatibles. Todo esto, sin embargo, está claramente sujeto a gran variabilidad en los sistemas sociales concretos. Los individuos pueden estar insuficientemente motivados para la conducta socialmente apreciada, o pudieran estar situados entre demandas sociales conflictivas.

Me he tomado el trabajo de aclarar este punto que pudiera parecer obvio a algunos e irrelevante a otros, porque creo que éste tiene una importancia directa en las perspectivas de una investigación provechosa acerca del rol del jefe en el África moderna. En muchas regiones el jefe vive en un mundo social desordenado y flotando sobre conflictos, y si queremos llegar a un entendimiento de esta posición del jefe, es importante que podamos hablar acerca de este conflicto y desorden de una manera ordenada, si me permiten que lo diga así. En muchas regiones de África en la actualidad, y también en muchas otras regiones coloniales y semicoloniales, la situación no es simplemente la de dos diferentes sistemas sociales estrellándose de frente y, como si así fuera, manteniéndose el uno al otro a distancia. Aunque una situación parecida a ésta exista en alguna parte, ésta no es la generalidad. Más comúnmente, los sistemas sociales africanos y europeos se han entrelazado resultando la aparición de nuevos sistemas sociales que incorporan elementos diferentes y conflictivos. Por ello debemos estar preparados para analizar sistemáticamente las situaciones donde los miembros de un mismo sistema social comparten ampliamente valores y creencias incompatibles, donde los individuos son regularmente motivados hacia conductas que a los ojos de otros son raras y donde otros individuos tienen motivaciones conflictivas que corresponden a discontinuidades entre los valores del sistema social. Debemos ser capaces de pensar analíticamente acerca de estos elementos de relativa desarmonía y determinar sus consecuencias para el funcionamiento de esos sistemas como conjuntos.

Algo de lo que tengo en mente pudiera ilustrarse con la situación del jefe actual del Distrito Busoga de Uganda, donde he realizado investigación de campo bajo los auspicios del East Africa Institute of Social Research y del Programa Fulbright. Las condiciones de Busoga, y también de toda Uganda, ofrecen quizás la situación óptima para el ajuste armonioso entre los sistemas sociales africano y europeo. La ausencia de un asentamiento europeo amplio significa que ha habido poca o casi nula competencia por la tierra. La importación exitosa de pequeñas propiedades de algodón, café y tubérculos ha proporcionado una economía de cultivos comerciales en la cual se pudo construir un ascendente nivel de vida sin detrimento de los cultivos destinados a la alimentación. La política administrativa ha impulsado el reconocimiento y el ajuste gradual de las instituciones políticas nativas sin cortes bruscos con el pasado. En esta situación, las instituciones europeas y africanas se han fusionado en un grado sorprendente, pero el resultado consiste en un sistema social que contiene grandes elementos de desarmonía y conflicto. En gran medida, el rol del jefe es el foco de este conflicto.

Busoga fue "descubierta" por los europeos en 1862 y se convirtió en administración británica en 1892; la línea de base temporal para el análisis del cambio en el sistema político Soga se traza por esta razón en la última parte del siglo diecinueve. En este tiempo, Busoga no era una entidad política. Tenía suficiente unidad cultural general y lingüística para

diferenciarla de otras regiones de hablantes de Bantú en el sur de Uganda, de tal suerte que en 1862 le dijeron a John Hanning Speke, el primer explorador europeo del área, que la "Usoga" comprendía el área delimitada por el lago Victoria, el lago Kyoga, el río Nilo y el río Mpologoma. Estas son las fronteras del actual Distrito Busoga (véase el mapa). Los habitantes de la región Busoga, aparentemente sumaban alrededor de medio millón. Eran sedentarios cultivadores de subsistencia y criadores de ganado, dependiendo para los alimentos comerciales de sus jardines permanentes de plátanos y de sus parcelas sembradas con sorgo, papas y maíz. El país fue descrito por los primeros viajeros como muy fértil y densamente poblado, particularmente al sur a lo largo de la orilla del lago Victoria.

Políticamente, Busoga fue dividida entre unos 15 pequeños reinos-estados, que oscilaban ampliamente en su tamaño, pero que compartían un rasgo similar fundamental en la estructura. Los elementos de esta estructura política común pueden verse en las tres instituciones claves: *parentesco patrilineal*, *la relación con los gobernantes (rulership)* y *clientelismo*.

En sus aspectos fundamentales, el parentesco Soga sigue un patrón común en el África oriental. La descendencia se traza por la línea patrilineal, y los parientes que comparten una descendencia común patrilineal forman grupos corporados que eran importantes unidades de la estructura social. La terminología de parentesco era del tipo Omaha. La unidad más importante formada a partir del parentesco patrilineal era el linaje, que abarca a todas aquellas personas dentro de una área local que son capaces de trazar las relaciones genealógicas patrilineales entre ellos. Este grupo de linaje era importante en la tenencia de la tierra, por los derechos que ejercían sobre la herencia y sucesión de sus miembros. Un individuo era libre para seleccionar a su heredero de entre sus hijos, pero su testamento estaba sujeto a la confirmación o revisión por el consejo de sus pares en el linaje, reunidos en su funeral. El linaje jugó también un rol preeminente en su matrimonio. La mayoría de los jóvenes no eran capaces de reunir con sus propios recursos el pago del matrimonio reclamado por los parientes de la novia y por tanto dependían de la ayuda de sus compañeros del linaje. Esta dependencia le otorgaba al linaje al menos una influencia potencial en la elección que sus miembros hacían de las parejas matrimoniales e introducía un interés en la estabilidad del matrimonio. Finalmente, la importancia del linaje en asuntos temporales era balanceada y complementada por su papel en relación con lo sobrenatural. El rasgo más destacado de la religión Soga era el culto a los ancestros, fundado en la creencia de que los ancestros patrilineales mantenían un interés y una influencia en el bienestar y buena conducta de sus descendientes vivos. La descendencia común implicaba por ello un interés común sagrado en los ancestros, y a su vez a través de las tumbas de los ancestros, que eran el foco del culto, se reforzaba el interés económico y legal corporado de los miembros del linaje en la tierra.

Otras unidades distintas de las del linaje se formaban también sobre la base del parentesco patrilineal. El hogar individual estaba localizado en el espacio por la costumbre de la residencia patrilocal, y allí donde se iban formando unidades domésticas extendidas, éstas tomaban la forma de un pequeño grupo de linaje formado por un hombre y sus hijos junto con sus mujeres y sus hijos. Más allá del linaje, grupos de linajes que sabían que tenían lazos patrilineales pero que no eran capaces de trazar los vínculos genealógicos precisos entre ellos formaban clanes que estaban unidos por un nombre clánico común, abstinencias clánicas comunes, y la norma de la exogamia. El parentesco patrilineal definía por ello un gran segmento de la vida de un individuo; controlaba la herencia y la sucesión, el matrimonio estructurado, daba forma a la religión e influenciaba fuertemente la distribución espacial de las casas.

Sin embargo, la sociedad Soga no era una sociedad segmentaria en la cual el parentesco unilineal constituía el único principio de organización. A través de la institución del gobernante, los miembros de muchos grupos patrilineales se juntaban para formar reinos-estados en los cuales la membresía estaba definida, no en términos de parentesco, sino en términos de límites territoriales y de lealtades comunes al gobernante. En cada uno de los reinos-estados había un clan o linaje real (en el caso del grupo real, el clan y el linaje tendían a tener los mismos límites porque las genealogías reales eran mejor recordadas), que se colocaba arriba de los grupos de plebeyos en forma de un rango más alto y de una disposición innata para gobernar. La posición del gobernante era hereditaria dentro del clan regio. Él era la cabeza activa del reino y señor soberano de cualquiera otro portador de autoridad. También era el sacerdote en jefe porque, así como los ancestros de los linajes plebeyos estaban instruidos para auxiliar y controlar la conducta de sus descendientes, igualmente los ancestros reales eran en cierto sentido ancestros *nacionales* que tomaban un interés semejante en los asuntos de la nación como conjunto. El gobernante, que era su descendiente, era apoyado y controlado por ellos en su conducta respecto a los asuntos nacionales y era el intermediario a través del cual había que acercarse a ellos en representación de la nación. La pompa real heredada y un estilo de vida de la corte que se centraba alrededor de una construcción impresionante de la capital simbolizaban y reforzaban el poder político del gobernante.

Para completar este esbozo de la estructura política Soga tradicional se necesita añadir la tercera de las instituciones arriba mencionadas: el del clientelismo. El cuerpo administrativo a través del cual los gobernantes de cada uno de los reinos gobiernan fue reclutado no por el parentesco patrilineal en los linajes plebeyos ni a través de la membresía en el grupo real. Los principales tenientes del gobernante —el primer ministro y los jefes de las divisiones territoriales— eran plebeyos ligados al gobernante por lealtad personal. Frecuentemente ellos fueron escogidos entre los muchachos sirvientes, hijos de campesinos ordinarios, que eran enviados para prestar servicio en el palacio y en búsqueda de ascenso social. Este

modo de reclutamiento para las posiciones de poder subordinado fue una solución parcial al problema que aparentemente afligía a la mayoría de los reinos Bantú en la región de los Grandes Lagos. Todos los miembros del grupo real comparten de alguna manera esa disposición innata para gobernar, pero en el grupo real no había una norma clara de primacía o antigüedad. En todo el reino había príncipes —miembros jóvenes del grupo real— que controlaban aldeas o grupos de aldeas, y estas personas eran una amenaza potencial para la autoridad suprema del gobernante. Cuando surgía el problema de la sucesión, cualquier miembro del grupo real que podía asegurarse un poco de apoyo podía presentar su aspiración al puesto de gobernante y la lucha explotaba con no poca frecuencia. La institución del clientelismo, a través de la cual los plebeyos con habilidades administrativas y militares eran elevados por el gobernante a posiciones de autoridad y así quedaban ligados a él como seguidores personales, proporcionaba un cuerpo administrativo al cual se podía confiar el poder. Como no compartían el rango heredado de los príncipes, ellos no eran usurpadores potenciales. En tiempos de sucesión, los grandes clientes del anterior gobernante participaban junto con los miembros del clan real en la selección del nuevo gobernante y así ejercían una influencia desinteresada y estabilizadora sobre los príncipes ambiciosos. Ellos también actuaban como un freno del poder del gobernante, pues si éste fallaba al gobernar dentro de los límites de la costumbre ellos podrían sumarse con su apoyo a un príncipe rival y sacarlo de su posición.

La sociedad tradicional Soga tomó la forma de una jerarquía. En la cumbre había un gobernante hereditario —el supremo portador de autoridad y el símbolo central de la unidad del reino. En los niveles intermedios estaban los príncipes administrando aldeas o grupos de aldeas y, equilibrados por el cuerpo administrativo del gobernante, formado por clientes-jefes que administraban otras aldeas y grupos de aldeas a nombre del gobernante. Las comunidades de agricultores plebeyos organizados en grupos patrilineales corporados formaban la base amplia de la sociedad. El plebeyo y el miembro de la realeza, el pariente y el pariente, el patrón y el cliente estaban ligados por derechos y obligaciones personalísimas. Los subordinados deben a sus superiores apoyo económico a través del pago del tributo, apoyo militar en la guerra, el reconocimiento de la autoridad judicial y administrativa, y lealtad personal. Los subordinados recibían a cambio ayuda y protección paternalista.

Los sesenta años que han pasado desde el establecimiento del Protectorado Británico de Uganda han visto la reconstrucción radical de este sistema político, en gran medida como consecuencia de una planificación explícita de la administración. Sin embargo, las innovaciones fueron introducidas gradualmente y bajo circunstancias que contribuyeron favorablemente a la disposición de los Busoga a aceptarlas. Durante los primeros años, muy pocos cambios ocurrieron en la estructura formal de las instituciones políticas Soga, aunque el funcionamiento cotidiano fue sustancialmente alterado. Inicialmente las metas de

la administración se circunscribían al establecimiento de "la ley y el orden", lo que significaba poner fin a la guerra, y la creación de un sistema de impuestos y de comercio. En la búsqueda de estas metas limitadas, la estructura política nativa fue simplemente adoptada tal cual, se le asignaron nuevas tareas y se le permitió que continuara funcionando bajo la supervisión de los funcionarios administrativos. Los gobernantes de varios reinos siguieron accediendo al puesto por la vía hereditaria y reclutaban a sus administradores por medio de clientelismo personal. Los poderes judiciales y administrativos de los gobernantes y jefes fueron reconocidos y aún reforzados por la legislación del Protectorado, que los convirtió en jueces estatutarios y les dio la autoridad para expedir ordenes administrativas que tenían la fuerza de la ley. Continuaron siendo sostenidos por medio del tributo que la población plebeya pagaba. En reconocimiento de la autoridad del gobierno colonial, ellos estaban obligados a cobrar los impuestos, colaborar en las obras públicas y sujetar sus decisiones judiciales a la revisión de funcionarios administrativos. La mayor innovación estructural fue el establecimiento de un Consejo Distrital compuesto por los gobernantes de varios reinos.

Aún durante el período inicial de metas limitadas, tuvieron lugar, sin embargo, importantes desarrollos en la sociedad Soga. Aunque las funciones adicionales que fueron impuestas a la estructura política nativa eran mínimas, éstas suponían un cambio importante. Este fue la introducción del alfabetismo. El cobro de impuestos implicaba la contabilidad y la supervisión administrativa de las cortes requería que se guardaran expedientes escritos de las querellas. Cada jefe o gobernante ahora tenía que saber leer y escribir o tenía que contratar a un empleado que supiera. Este desarrollo fue posible, y era a su vez estimulado, por el desarrollo de la educación misionera. Pronto los hijos de gobernantes y jefes importantes, y finalmente los gobernantes y jefes mismos, fueron educados en las misiones y cristianizados.

La pérdida de la independencia política y las innovaciones que la acompañaron eran más aceptables para los gobernantes y los jefes por el apoyo que recibían de la administración y por las nuevas fuentes de riqueza. Como he anotado arriba, la posición de gobernante o jefe en la sociedad Soga tradicional no estaba particularmente segura. La guerra era más o menos endémica y la amenaza de una revuelta servía como freno constante al ejercicio que el gobernante hacía del poder. Ahora, las autoridades tradicionales no sólo estaban respaldadas por el poder superior de la administración británica, sino que también mejoraron su posición económica. El algodón fue introducido más o menos durante la Primera Guerra Mundial y pronto se extendió como una actividad agrícola campesina. Las parcelas de algodón de los gobernantes o jefes no estaban sujetas al cobro del tributo en efectivo o en trabajo. En unos pocos años se desarrolló un estilo de vida propio de los jefes, que incluía consumo de bienes importados, tales como ropa europea, casas, automóviles e incidentalmente educación misionera pagando cuotas.

En este periodo temprano tuvo lugar pues el desarrollo de una nueva clase de posición elitista entre las autoridades tradicionales de la sociedad Soga. Con más poder y enfatizado el diferencial de riqueza, ellos estaban ahora por encima de la gente ordinaria en formas que no eran posibles en tiempos anteriores a la administración británica. Esta situación era muy gratificante para ellos. Pienso, que no cuesta mucho explicar por qué estaban tan dispuestos a aceptar la supervisión de los funcionarios de la administración y por qué, un poco después, estaban dispuestos a aceptar innovaciones más profundas en la estructura política. Ellos en gran medida se habían comprometido con las nuevas condiciones.

El período inicial, caracterizado por metas administrativas limitadas y por el establecimiento de autoridades tradicionales llegó a su fin en las décadas de 1920 y 1930. La nueva política de la administración resultó ser de remodelación del sistema político tradicional en la dirección del servicio civil burocrático al estilo europeo y la democracia electoral. En una serie de etapas entre 1926 y 1936, el tributo fue abolido y los jefes y gobernantes comenzaron a recibir salarios fijos de la tesorería de la administración nativa. La pérdida del tributo fue dolorosa para los jefes y gobernantes, no sólo porque significaba una reducción de sus ingresos monetarios, sino porque el tributo era por sí mismo un símbolo importante de su poder y prestigio. Sin embargo, en parte por las razones mencionadas, el cambio fue aceptado. Fue introducido un cambio aún más importante que tocaba las bases del reclutamiento para ocupar un puesto. Durante algunos años, la administración estuvo insistiendo una y otra vez en el reclutamiento de los jefes a partir de bases objetivas de capacidad y durante la década de 1940 quedó establecido que no solamente los jefes serían seleccionados a partir de este criterio, pero también los gobernantes, que hasta entonces habían sido hereditarios.

Al principio, cuando los hijos de los gobernantes y los jefes tendían a monopolizar las escuelas misionales, "el reclutamiento basándose en la capacidad" significaba, esencialmente el reclutamiento de los más aptos de este grupo. Mientras más se extendía la educación, el grupo del cual se reclutaban a los jefes se fue haciendo más grande. De nuevo no hubo mayor resistencia. Lo que era antes una jerarquía de gobernantes, príncipes y jefes-clientelares hereditarios se convirtió así en sentido estricto en una jerarquía de empleados burocráticos, reclutados basándose en su capacidad, principalmente mediante indicadores de educación formal; pagada con salarios fijos provenientes de los ingresos resultantes de los impuestos generales; sujetos a la transferencia burocrática y a la promoción; y pensionados cuando se retiraran.

En los años más recientes, esta burocracia se ha extendido más y más pues el gobierno de Uganda ha impulsado su política que favorece la entrega de más y más responsabilidad a la administración nativa, conocida hoy como el Gobierno Local Africano. La jerarquía de jefes del servicio civil que reemplazó a la jerarquía tradicional de gobernantes y jefes-clientelares ha sido apoyada con funcionarios especializados para tomar a su cargo asuntos

de los departamentos del Protectorado en las ramas de finanzas, obras públicas, agricultura y bosques, salud pública y policía. Preocupados por que esta burocracia no se convierta en un monolito irresponsable, el gobierno también a impulsado la formación de consejos electos, encaminados a ser un Consejo Distrital responsable de aconsejar a la burocracia, preparar leyes y formular un presupuesto anual. El vigor de esta tendencia hacia la devolución de la responsabilidad a un Gobierno Local Africano puede verse en el hecho de que la proporción de los impuestos cobrados destinada a la hacienda del Gobierno Local Africano es ahora cuatro veces mayor que aquel que reunía el gobierno del Protectorado. En 1952, el presupuesto del Gobierno Local Africano anticipaba la cobranza y gasto de un cuarto de millón de libras.

Durante la administración británica, la estructura política Soga ha sido alterada radicalmente por la introducción de nuevas formas institucionales, que han alcanzado amplia aceptación entre los Busoga. A los nuevos jefes de servicio civil se les trata con gran respeto y son popularmente reconocidos como legítimos herederos de la autoridad anterior de los gobernantes tradicionales y de los jefes-clientelares. Para un joven ambicioso, el nombramiento para un puesto en el servicio civil es considerado como una meta altamente deseable. La aceptación de las nuevas instituciones no significa, sin embargo, que el resultado sea un sistema social armónicamente integrado. En muchos casos, han sobrevivido las instituciones tradicionales que resultan en gran medida incompatibles con las nuevas. El resultado es un sistema social que muestra grandes desviaciones de la integración armoniosa en su sistema de valores, en su sistema de comunicación y creencias, y en las personalidades sociales de sus miembros.

Las instituciones políticas tradicionales Soga enfatizaban el valor de los derechos y obligaciones personales, un padrón que Parsons (1951) ha descrito con los términos *particularismo* y *difusionismo funcional*. Las relaciones eran particularistas pues enfatizaban la lealtad personal entre aquellos individuos que tenían unas relaciones de estatus particular con otros, por ejemplo de pariente a pariente, de patrón a cliente, de persona de condición real a plebeyo. Uno debía lealtad particular al pariente de uno, al patrón o cliente de uno, y al gobernante de uno como persona. Las relaciones eran funcionalmente difusas pues abarcaban un amplio segmento de las vidas de las personas involucradas. Se esperaba, por ejemplo, que los parientes se mantuvieran unidos como personas totales y que asumieran un legítimo interés en los aspectos más íntimos de las vidas de cada uno de ellos. Un patrón estaba igualmente relacionado con su cliente, como queda indicado en la dificultad de distinguir a un subordinado político de un sirviente personal y por la práctica común de vincular al cliente con su patrón en términos de lazos de afinidad. La virtud básica era la lealtad personal entre individuos particulares.

El sistema de valores asociado a la organización burocrática está en oposición en casi todos sus aspectos a este padrón. Aquí la norma que guía es, como la ha enunciado Max

Weber, "...cumplimiento de la obligación sin ninguna consideraciones personales... A todos los que se encuentran en la misma situación empírica les corresponde el mismo trato" (1947:340). En tal sistema las relaciones deben ser, en palabras de Parsons, *universales y funcionalmente específicas* —universales en el sentido de que reglas universalmente aplicables y no los estatus particulares han de ser los determinantes de la conducta y funcionalmente específicas en tanto que se relacionan a contextos específicos y no a la totalidad de la vida de los individuos. Como servidor público, uno debe tratar a todos de igual manera sin tomar en cuenta las consideraciones por los estatus particulares. Uno aplica reglas y procedimientos generales. La competencia de uno está muy limitada a lo que llaman "asuntos oficiales" y uno tiene órdenes de no involucrarse, ni siquiera saber acerca de las vidas privadas de aquellos con los cuales uno tiene relaciones como *funcionario público*. Esta norma de servicio desinteresado es por supuesto una meta constante de todos los sistemas políticos occidentales, y era un objetivo que se planteó la administración británica al introducir el sistema de servicio civil en Busoga.

Estos dos sistemas de valores existen hoy en día uno al lado del otro en Busoga, y ambos están representados en las grandes instituciones. El sistema de parentesco patrilineal es aún de gran importancia, en gran parte porque ha permanecido intacta su base de sostenimiento: el sistema tradicional de tenencia de la tierra. Los grupos corporados del linaje continúan ejerciendo jurisdicción sobre la herencia y la sucesión y esto mantiene los lazos de parentesco vivos y vigorosos. Sin embargo, el vigor de los lazos de parentesco constituye una amenaza constante a la norma de conducta desinteresada del sistema de servicio civil. La gran extensión de los lazos del parentesco significa que el jefe está colocado frecuentemente en la situación donde tiene que elegir entre su obligación de favorecer a parientes particulares y su obligación de actuar desinteresadamente. Por ejemplo, le pueden pedir que le haga un favor a un pariente en una querrela legal o bien que lo libere de la obligación de pagar impuestos. Así la institución de clientelismo sobrevive y mantiene una existencia "*sub rosa*" dentro del servicio civil. Aunque formalmente los funcionarios públicos son seleccionados por su competencia objetiva, surgen oportunidades para ir construyendo una red personal de clientes. Los miembros con mayor antigüedad en el Gobierno Local Africano, a través de su influencia en la administración, pueden ejercer una enorme influencia en los nombramientos y promociones de los subordinados y así pueden construir maquinarias políticas personales. Quiero enfatizar que *ambos* sistemas de valores se han institucionalizado en la sociedad Soga y que ambos son aceptados por los Busoga como legítimos en algún sentido.

El sistema de creencias y comunicación también es foco de desarmonía dentro del sistema social. La difusión relativamente amplia de la educación primaria y la influencia de los medios de comunicación masiva han producido una situación en la cual por lo menos dos conjuntos de símbolos y dos perspectivas acerca de la naturaleza del mundo están

vigentes en la sociedad. Al igual que en el sistema de valores, no se trata de que grupos diferentes de individuos interpretan los sucesos de formas distintas sino que los mismos individuos tratan de operar con dos sistemas de símbolos al mismo tiempo. Por ejemplo, un jefe puede leer un periódico y tener un buen conocimiento de la política mundial, pero él puede estar aún inseguro de que los europeos no son caníbales o de que la brujería no funciona. Nuevamente estas desarmonías en el sistema de creencias y comunicación se centran en el jefe porque él es quien está simultáneamente más involucrado en los dos sistemas a través de sus relaciones con funcionarios europeos por un lado y con los campesinos por el otro.

Las discontinuidades en los sistemas de valores y de creencias se reflejan en las inconsistencias en las personalidades sociales de las personas que juegan roles en el sistema. Como ambos sistemas, tanto la norma del servicio prestado desinteresadamente, como los lazos personales del parentesco y clientelismo, están institucionalizados, ambas están también internalizadas en las personalidades de los individuos. Al parecer el caso es que, los jefes y otros busogas tienen ambos sistemas de valores y ambos sistemas de creencias al mismo tiempo, aunque resulta un poco difícil pensarlo así. Esto tiene como resultado conflictos frecuentes entre personas y al interior de las personas. En la interacción social, un individuo muy probablemente sostendrá un valor o creencia que le parece ventajosa en una situación dada. El pariente de un jefe espera seguramente trato preferencial en el juzgado y ejercerá la presión de su grupo de linaje sobre el jefe si éste no le otorga ese trato preferencial. Sin embargo, ese mismo individuo se pondrá furioso si otra persona hace la misma cosa. De manera semejante, el jefe seguramente buscará "una recomendación" de un patrón con puesto elevado, si puede, para conseguir la promoción, pero despotricará de tal actitud al verla en otros. Al jefe que le piden favoritismo para ayudar a un pariente o a un amigo lo colocan literalmente en una posición imposible. Tanto sus valores internalizados como las sanciones de la sociedad a las que se hace acreedor lo jalar en direcciones opuestas. Cualquiera que sea la dirección que él escoja, será castigado, tanto por el remordimiento de haber contravenido los valores que son parte de su personalidad, como por sanciones impuestas por otros.

Una de las consecuencias de estos conflictos y discontinuidades es la alta tasa de víctimas entre los jefes. Donde las demandas conflictivas lo jalaban en direcciones opuestas, resulta muy difícil que el jefe pueda evitar ser víctima de sanciones. La administración, por supuesto mantiene con vigor la norma del servicio civil. Si a un jefe lo atrapan en faltas de nepotismo o enriquecimiento lo despiden. Pero también puede ser corrido por obedecer la norma del servicio civil. Si él ofende a un superior prominente rehusándose a satisfacer sus demandas particulares, podría entonces descubrir que le "fabricaron" cargos de corrupción en su contra, y entonces puede ser despedido por aquella misma cosa que él ha rehusado en principio a hacer. Dada la mala comunicación

prevaleciente entre los busoga y la administración y por la dependencia de ésta última con respecto a la información que manejan los viejos jefes es improbable que estas acusaciones falsas se hagan públicas.

Por eso, desde el punto de vista del jefe desempeñándose como tal, las discontinuidades en el sistema social Soga imponen cargas severas. Es posible ver estas discontinuidades también desde el punto de vista de las consecuencias para el sistema como conjunto. Desde este punto de vista, parecería que algunos de los conflictos arriba mencionados operan para estabilizar el sistema en el período de cambio institucional radical. He enfatizado el punto de que estos conflictos no consisten primariamente en grupos discretos de individuos que sostienen sistemas opuestos de valores y creencias; consisten más bien en que *las mismas* personas, abarcando en gran medida al conjunto de la sociedad, sostienen dos sistemas incompatibles de creencias y valores. *En acción* éstos aparecen como conflictos entre *personas*. Un jefe que actúa en términos de la norma del servicio civil de trato desinteresado y es castigado por otros que desean que el actuara en términos de obligaciones particularistas. *Las personas* en tales situaciones, sin embargo, son intercambiables; en otra ocasión el mismo jefe actuaría para cumplir sus obligaciones particularistas y las mismas personas que ahora quieren que actúe desinteresadamente, provocarían que sea sancionado. Sugiero que esta *incorporación hacia dentro* de las personalidades sociales de los individuos de conflictos, que de otra manera se expresarían como conflictos entre grupos discretos de personas, actúa para mantener alguna unidad y estabilidad en el sistema. Muy frecuentemente, quizás casi siempre, esta última situación ocurre en las sociedades que experimentan un cambio acelerado. La sociedad se ha dividido intransigentemente en dos facciones o partidos opuestos con el resultado de que el consenso puede restablecerse sólo mediante la derrota, frecuentemente por la violencia, de un grupo por otro. Por supuesto que cuál de estas alternativas es considerada "la mejor" dependerá completamente de la propia posición valoral de uno.

He descrito el sistema político Soga sólo esquemáticamente como un ejemplo del tipo de situación desarmónica que pienso que debemos estar preparados para estudiar si queremos entender mejor el papel actual del jefe africano. La situación por supuesto es mucho más complicada de lo que yo he podido señalar. Si tuviera más tiempo, me hubiera gustado decir algo de lo que parecen ser las consecuencias de este tipo de dilema institucional descrito para la personalidad de los jefes. Hay indicios de que los jefes que logran evadir el peso de las sanciones y que permanecen en el cargo, consiguen este éxito con un costo síquico enorme. El East African Institute for Social Research está actualmente involucrado en un programa de investigaciones en varios sistemas políticos contemporáneos del África oriental y esperamos que mediante una combinación de análisis institucionales y de personalidades, podamos arrojar alguna luz acerca de las reacciones de las personalidades ante esas situaciones y acerca de otros aspectos del proceso político en esos sistemas.

Quisiera añadir sólo algo más acerca de la situación que he descrito en una perspectiva comparativa. Esta situación, que pienso que es típica de Uganda en su conjunto y en sus lineamientos generales, probablemente es poco común en el marco general de África. En Uganda ha habido pocas ocasiones para el conflicto entre los sistemas europeo y africano como tales. Las condiciones económicas han sido favorables y la política administrativa ha enfatizado el cambio gradual y ordenado, y también sostenido. El resultado ha sido la aceptación africana en grado realmente sorprendente de las cosas europeas y la disponibilidad para embarcarse en un cambio institucional radical. Nuevas instituciones han sido incorporadas silenciosamente al lado de las viejas, y los conflictos entre las nuevas y las viejas instituciones se han incorporado dentro de las personalidades de los individuos que tienen roles en ellas. Con un gran costo para los individuos que lo componen, el sistema social ha avanzado en una transformación radical sin dividirse en facciones opuestas y sin un enfrentamiento serio con los innovadores europeos.

En otras partes del África británica, dos tipos de situaciones nuevas son las que parecen más comunes. En los territorios con un clásico "gobierno indirecto", tal como en los territorios de la Costa de Oro y del Alto Comisionado de Sudáfrica, también había como lo hubo en las primeras etapas de Uganda, un reconocimiento de las instituciones políticas nativas, pero al parecer hubo mucho menos énfasis en esos territorios en la remodelación de dichas instituciones y en el desarrollo en ellas de nuevas responsabilidades. Los sistemas políticos tradicionales han sido preservados casi en su forma original, de tal suerte que cuando se desarrollan nuevas instituciones políticas se dejan de lado las tradicionales y permanecen como centros de oposición conservadora. Tal proceso parece haber ocurrido entre los Ashanti donde, uno sospecha, que el movimiento de Muchachos surgió como una oposición "progresista" al movimiento "conservador" de los jefes apoyados por el gobierno y finalmente contribuyó substancialmente al movimiento de autogobierno que fue más hostil aún a las instituciones políticas tradicionales. Otro tipo de situación parece existir en regiones tales como la Unión de Sudáfrica, partes del África Central, y en Kenya, donde la política ha insistido en la rápida adaptación de los africanos a los requerimientos de las comunidades de colonos europeos. Allí otra vez vemos que las sociedades africanas se dividen en grupos conflictivos: las autoridades tradicionales que tienen poco reconocimiento y que han perdido poco a poco su posición e influencia, los funcionarios de gobierno designados que frecuentemente son vistos con desdén por otros como comparsas, y ocasionalmente, los líderes carismáticos de movimientos radicales que se oponen a los anteriores. Las comparaciones con las regiones africanas francesa y belga podrían ser iluminadoras, pero yo estoy muy poco familiarizado con esos territorios como para intentar tales comparaciones. Uno sin embargo tiene la impresión de que la política francesa de "asimilación" y el énfasis belga en el desarrollo económico en contra del desarrollo político han producido situaciones sustancialmente diferentes de aquellas que se hallan en los territorios británicos (véase, por ejemplo, Delavignette 1950).

Quisiera finalizar con una invitación a emprender más estudios empíricos acerca de las actividades políticas africanas contemporáneas. La gran complejidad y la diversidad de fenómenos políticos proporcionan un campo fértil para los científicos sociales de diversos intereses y disciplinas.

Traducción: ROBERTO MELVILLE

REFERENCIAS CITADAS

BARNES, J. A.

- 1948 *Some aspects of political development among the Fort Jameson Ngoni*, African Studies VII: 99-109.

BUSIA, K. A.

- 1951 *The position of the chief in the modern political system of Ashanti*, Oxford University Press, Londres.

DELAVIGNETTE, R.

- 1950 *Freedom and authority in French West Africa*, Oxford University Press, Londres.

EVANS-PRITCHARD, E. E.

- 1940 *The Nuer*, Oxford University Press, Londres.
1951 *Kinship and marriage among the Nuer*, Oxford University Press, Londres.
1953 *The Nuer conception of the spirit in its relation to the social order*, American Anthropologist. 55: 201-14.

FORTES, M.

- 1945 *The dynamics of clanship among the Tallensi*, Oxford University Press, Londres.
1949 *The web of kinship among the Tallensi*, London, Oxford University Press, Londres.

GLUCKMAN, M.

- 1949 *The village headman in British Central Africa*, Africa XIX: 89-106.

HAILEY, LORD

- 1950, 1953 *Native administration in the British African territories*, Her Majesty's Stationary Office, Londres.

MITCHELL, J. C.

- 1949 *The political organization of the Yao of Southern Nyasaland*, African Studies VII: 141-59.

PARSONS, T.

- 1951 *The social system*, Free Press, Glencoe, Illinois.

WEBER, M.

- 1947 *The theory of social and economic organization*, T. Parsons (ed. y trad.), New York, Oxford University Press, Nueva York.