



Vanity Fea

José Ángel García Landa

El actor social forma parte de una compañía dramática

Equipos y sujetos (al equipo)

Notas y comentarios sobre "Equipos", el segundo capítulo de "La presentación de la persona en la vida cotidiana", de Erving Goffman, una obra clave de la sociología dramática. Un retropost de 2009 sobre un libro de 1959.

Retropost (2009):

EQUIPOS Y SUJETOS (AL EQUIPO)

—notas y comentarios sobre "Teams", el segundo capítulo de *The Presentation of Self in Everyday Life*, de Erving Goffman (ed. rev.; Garden City (NY): Doubleday-Anchor, 1959).

Ya hemos visto en el capítulo 1 (ver "[Actuaciones](#)") que al analizar una situación de interacción social hay que tener en cuenta también [la definición e imagen de esa situación que proyecta cada uno de los actores](#)—convirtiéndose así la situación y la actuación en las representaciones de sí mismas. Pero los actores no actúan solos: actúan en grupos organizados o equipos, que cooperan en el mantenimiento de las ficciones colectivas y roles sociales asignados a cada cual.

Estos roles son definibles, claro, según el tipo de interacción que se esté barajando. Goffman da un ejemplo interesante de la América de mediados del XX: estando a solas los dos, un trabajador negro suele llamar a su colega blanco por su nombre de pila, pero en presencia de otros blancos (o negros, me supongo) lo trata de usted. Es un caso más (aparte de la cuestión del racismo) de *presentación colectiva de una fachada*

acceptable públicamente. Otros casos podemos pensar de redefinición de la situación y de las relaciones entre actores dada esa situación (es lo que Goffman llamará *footing* en un artículo posterior incluido en *Forms of Talk*. Podría traducirse como "en calidad de qué" o "a título de qué"—siendo amigos, podemos tratarnos a título de amigos o como profesionales por ejemplo). La expresión de intimidad entre colegas o amigos o parejas se modula según adaptan la teatralización de esta relación en una interacción social en público con otros—donde forman equipo frente a un público. Es un equipo, o equipo de actuación, para Goffman "cualquier conjunto de individuos que cooperan poniendo en escena el mismo número" (en el sentido de numerito, o espectáculo teatral-social) (79).



El grupo organizado es una unidad de análisis necesaria para el análisis que se propone Goffman—el análisis de la proyección, manejo y control de impresiones en público—pues aunque estas funciones las lleven a cabo actores individuales, lo hacen como miembros de una *troupe*. De hecho, visto que los roles trascienden a los individuos, podríamos considerar a

los individuos que actúan solos como *equipos de un solo miembro*. Un actor puede llegar a creerse su función (de hecho es el caso habitual)—y parte de su papel en este sentido es proyectarse a sí mismo como público de su propia actuación, y ocultarse a sí mismo (con una especie de *doublethink*) ciertas cosillas de la función que sería mejor ignorar, cosas que conoce en tanto que actor y conocedor de las bambalinas, pero que suprime mentalmente para lograr así una mayor compenetración con el papel. Este análisis, desdoblado al sujeto en su función social o pública y "otros aspectos" no compatibles con ella, o irrelevantes para esa función, es una manera elegante de Goffman de desconstruir la unidad del sujeto—atravesado o diseminado por su función social—y para interpretar no sólo la dinámica de sujeción a las funciones sociales por parte de sujetos (o sujetables) muy diversos, sino también fenómenos como la mala consciencia, la hipocresía (incluida la hipocresía socialmente aconsejable) y la ceguera selectiva de los sujetos a ciertas dimensiones de su propia actuación. Es todo un análisis de la interioridad *entendida en tanto que exterioridad, o interacción interiorizada*. (Para más sobre esta teoría goffmaniana del sujeto remito a mi artículo sobre ["Goffman: El teatro de la interioridad"](#)).

Incluso actuando solo, y hasta sin otro público que él mismo, el sujeto "guía su actividad privada de acuerdo con estándares morales incorporados"—es decir, con referencia a algún grupo del que forma parte (81). Incluso llega el sujeto a estar tan sujeto que, sin creer en su actuación ni desearla, la mantiene en honor al grupo cuyos valores ha interiorizado por afiliación. Y castigándose a sí mismo si es preciso. Así, Goffman propone tratar la insinceridad no como un "defecto" del sujeto sino como un fenómeno resultante de las funciones sociales que estructuran al sujeto, tanto en su comportamiento externo como en su interacción y comunicación consigo mismo. Es de notar que esta proyección de valores de grupo y esta creación de un *observador interno* encargado de mantenerlos es muy útil para dar cuenta del desarrollo de ideas religioso-morales

como la conciencia, los castigos y recompensas del más allá, y la propia idea de un Dios omnisciente y vigilante—garantía y personificación de los valores del grupo y de esa auto-observación interiorizada. Aunque Goffman (quizá consciente de que escribe en un país de creyentes difíciles de redimir) no desarrolla explícitamente esta línea de razonamiento.

Las actuaciones en grupo adquieren solidez y entidad propia—de estos vapores cuajados y de estas coreografías se va haciendo la realidad humana. Y así vemos que los grupos montan el numerito dirigido a un tercero, a un público, aun cuando el público no esté presente—así se refuerza la calidad de la actuación. Goffman presenta el ejemplo de los funerales que se organizan para los pacientes solitarios de los asilos u hospitales—como si tuviesen deudos apenados.

En suma, que habiendo posibles inconveniencias que disimular, y una fachada pública que mantener, la coordinación dramática de la actuación en equipo es crucial:

"Parece claro, en primer lugar, que durante el transcurso de una actuación en grupo, cualquier miembro del grupo tiene la capacidad de estropear la función poniéndola en evidencia o interrumpiéndola con una conducta inapropiada. Cada miembro del grupo se ve obligado a confiar en la buena conducta y comportamiento de sus compañeros, y ellos a su vez se ven obligados a confiar en él. Hay pues un lazo de dependencia recíproca que liga a los miembros de un equipo entre sí." (82)

Por su situación frente a los espectadores, los equipos desarrollan un conocimiento "interno" de la situación, y adquieren así una familiaridad que los liga a una cierta visión interna de la función; están *en el ajo*, por así decirlo, y eso los define como personas para los otros. Y así aun los aguafiestas que ponen en evidencia al grupo son parte de él, en la medida

en que participan en la tarea y tienen un conocimiento interno de algunas cuestiones—aunque sean ninguneados o aislados por los demás.

Hay equipos más o menos institucionalizados, más ligados a la organización del trabajo, o más informales. Parte de lo que define al grupo formal frente a los informales es que los individuos se ven obligados a participar en él—y no se tratarían con los miembros del grupo, sean o no de su mismo status social, si no fuese por la función que tienen que representar conjuntamente. *(Aunque realmente es todo una gama de grises, y hay elementos de función también no sólo en las familias, que son grupos oficiales, sino también en los grupos de amigos, pues son inestables y muchas relaciones vienen "de oficio" o por obligación al tratarse de amigos de un amigo. No aspiramos, sin embargo, a matizar, ni siquiera a entrar en toda la finura de los análisis de Goffman).*

La imagen de la realidad proyectada por el individuo (es decir, por el "equipo-de-una-persona") puede ser polifacética: la del grupo (en tanto que grupo, y no como la suma de sus individuos) es más rígida, oficial y monocolor: podríamos decir que el grupo tiene "pensamiento único":

"Cuando pasamos de los equipos de una persona a otros más grandes, la naturaleza de la realidad que promueve el equipo cambia. En lugar de una definición rica y variada de la situación, la realidad puede reducirse a una estrecha línea partidista, ya que es de esperar que no todos los miembros del equipo congenien en la misma medida con la línea. Podemos esperar observaciones irónicas mediante las cuales un miembro del equipo rechaza en broma la línea seguida, mientras que en serio la acepta. Por otra parte, aparecerá el nuevo factor de que la lealtad al grupo de uno, y a los otros miembros del equipo, llevará a apoyar esa línea." (85)

Así que esas bromitas sobre el equipo, en privado por favor. De lo contrario no sólo se compromete la acción del equipo, sino que flojea la imagen de la realidad proyectada por todos. Hay que disciplinar y administrar las intervenciones, silencios y portavocías autorizadas. No hay que mostrar desacuerdo en el equipo ante el público—ya hablemos de un partido político, o de un dúo de soprano y pianista. Ahora bien, para que el acuerdo no sólo parezca tal acuerdo público, sino que parezca *verdad*, hay que arreglar y adornar ciertas señales de evidencia para el público. Se requiere que no sólo haya acuerdo, sino que parezca *espontáneo*, no pactado:

"puede ser necesario que los diversos miembros del equipo sean unánimes en las posiciones que toman, y que guarden secreto sobre el hecho de que no llegaron a estas posiciones de manera independiente" (88)

—y un paso muy útil es la activación, en bien del equipo, de lo que Sartre (en *El ser y la nada*) llamaba la *mala conciencia*. A saber la capacidad de ocultarse a uno mismo, en tanto que autoobservador, y no sólo al público externo, que *las decisiones que uno toma son del equipo, y no de uno mismo*—un concepto, ése de "uno mismo", que decididamente va dejando de tener utilidad y sentido plenos.



Siendo nuestro ser comunicativo, interactivo y posicional, la toma pública de posiciones es crucial para su manifestación. Una vez los sujetos están caracterizados por el grupo, con el grupo metido hasta la médula de su ser y constituyéndolo, es cruel aunque instructivo dejarlos sin referencias ni pensamiento que manifestar, creando confusión sobre cuál es la línea del grupo—es algo que atenta contra el alma del sujeto por así decirlo:

"Ocultarle a un miembro del equipo información sobre la postura que toma su equipo es de hecho privarle de su propio carácter, puesto que sin saber qué postura ha de tomar puede que se encuentre incapacitado para presentar un yo al público." (89)

Y téngase en cuenta que a veces el yo máspreciado no es el yo íntimo y privado, sino precisamente el yo que puede ostentarse en público.

En suma, que mantener una línea de acción y una normativa de comportamiento clara es muy beneficioso para el grupo. También una serie de ficciones útiles, como los acuerdos aparentes frente a espectadores y a miembros subordinados del propio equipo (esto "en organizaciones autoritarias", especifica Goffman, pero todas lo son un poquito). No son aceptables las ironías hacia el equipo en público; hay que mantener una *etiqueta* y un *espíritu de cuerpo*—que en ocasiones se coloca por encima de la ley y de las normas sociales externas al grupo.

El equipo actúa para un público, pero el público mismo es otro equipo: Goffman propone hablar de *interacción dramática*—y además no suele ser un barullo, sino adoptar la forma de un encuentro entre *dos* equipos—(ay esas *polarizaciones automáticas*—*debe tratarse de una tendencia cognitiva inherente, de esas que heredamos de la Prehistoria*—como la

distorsión retrospectiva, o más claramente como esas tendencias al pensamiento dicotómico que comentaba Gould en [The Hedgehog, The Fox, and the Magister's Pox](#).

"Así, en las grandes instituciones sociales, donde prevalece una diversidad de niveles de status, encontramos que mientras tiene lugar una determinada interacción, se espera que los participantes pertenecientes a muchos status diferentes se alineen provisionalmente en dos equipos agrupados" (92)

Aunque sí hay también encuentros de tres equipos: los arbitrajes, por ejemplo; o de equipos múltiples; pero prevalece especialmente la estructuración del encuentro como una interacción de dos equipos, que (siendo a la vez actores y público) se turnan para asumir un rol más activo u otro más propio del público—es decir, suele haber un equipo que es el que más contribuye a la interacción, o lo hace de manera más prominente o autoritativa. Suele ser este equipo el que controle el espacio de la interacción, su disposición, la estructuración de turnos, etc.—un control que le permite "introducir dispositivos estratégicos para determinar la información que pueda adquirir el público" (93). Los espacios de interacción (aulas, consultas, salas de reuniones, tiendas, etc.) ya se estructuran de modo que un equipo tenga en principio este dominio de la situación o esta ventaja perspectivística; cognitivamente es un intento de proporcionarles el [topstight](#) o dominio perspectivístico de la situación.

En los equipos hay quien manda, claro—y quien decide y organiza cómo ha de transcurrir la acción dramática durante una función o encuentro con otro equipo. A veces también se crea un cargo de director de la función, desvinculando la toma de decisiones relativas a la ceremonia o estrategia de interacción de las decisiones relativas a la línea de acción del equipo. A Goffman le llaman la atención los paralelismos

interaccionales y ceremoniales en campos muy diversos, independientemente del tipo de actividad que se ventile—pues todos necesitan una etiqueta social y una coordinación y organización de turnos, intervenciones y voluntades:

"las similitudes estructurales de números teatrales aparentemente diversos quedan muy bien reflejadas en la comunidad de actitudes que surge en todas partes entre los directores de espectáculo" (97).

—aplicando disciplina y manteniendo el orden en las filas, cuidando de la apariencia y uniforme correcto, llevando la contabilidad del número de votos, etc. Y así aunque todos son corresponsables de la actuación, el director es más responsable que nadie—y se crea dentro del equipo una fisura entre el director de función y los miembros de a pie; es el síndrome del capataz. Hay que distinguir, recalca Goffman, la autoridad o dominancia *teatral*, la dirección de la función, de la auténtica dirección de la actividad del equipo, aunque en ocasiones coincidan. Un papel teatral comentado en este punto es el del empresario de pompas fúnebres, el *undertaker*, que suele tomar sobre sí el papel de dirigir y organizar una función que nadie más haría a gusto. Más sarcástico todavía es este otro ejemplo, de chusqueros y oficiales del Ejército:

"cuando a unos responsables temporales o carentes de experiencia se les otorga una autoridad formal sobre unos subordinados experimentados, encontramos con frecuencia que a la persona formalmente investida de poder se le soborna con un papel que tiene hegemonía dramática, mientras que los subordinados tienden a dirigir el show. Así, se ha comentado a menudo sobre la infantería británica en la Primera Guerra Mundial que los veteranos sargentos de clase obrera llevaban a cabo la delicada tarea de enseñar, sin aparentarlo, a sus nuevos tenientes a que asumiesen un papel dramáticamente expresivo al frente de su pelotón, y a que muriesen

rápidamente en una posición dramáticamente expresiva, como corresponde a hombres de colegio de pago. En cuanto a los sargentos, ocupaban un lugar modesto en la trasera del pelotón y tendían a sobrevivir para formar a otros tenientes." (102)

Más en general hay que distinguir en la actividad de un equipo entre las funciones dedicadas a la actividad productiva, comercial o "efectiva" del equipo, y las funciones de aliño, escaparate o presentación al público de esa actividad; como hemos visto hay cierto grado de coincidencia y solapamiento, pero también pueden crearse funciones específicas y cargos de pura representación. Los lacayos de los nobles, aparte de servir funciones prácticas, tenían una importante función de adornar la persona de su señor: estar rodeado de lacayos era demostrar un status. Algo parecido siente un director comercial con sus vendedores, o un empresario con sus trabajadores concienciados, o cualquier jefe de equipo con su equipo bien entrenado a su servicio. Al margen de las funciones sociales o productivas desempeñadas, un equipo tiene una función cognoscitiva o metafísica:

"Un equipo (...) puede definirse como un conjunto de individuos cuya cooperación íntima se requiere si ha de mantenerse una determinada definición de la situación" (104)

—y por tanto hay siempre un cierto secretismo en cuanto a ésto, en cuanto al hecho de que la situación depende, para sus sustancialidad o su solidez, de la cooperación y disciplina del equipo— y "un equipo, por tanto, tiene algo de la naturaleza de una sociedad secreta" (104). *Sabemos que son miembros del equipo*— por el puesto que tienen oficialmente allí, su trabajo, etc.—pero la sociedad que constituyen está basada en un pacto oculto sobre más cosas de las que se muestran en público. Los miembros de los equipos son unos conspiradores natos, atentos a mantener la ficción de que las cosas son de

hecho tal y como conviene al equipo que sean, de que son así por naturaleza—como decía Barthes, hay que crear un *efecto de realidad*—hay que mantener la impresión, de cara al público externo e interno, de que la realidad se sustenta por sí sola sin que hagan falta estas furtivas intervenciones para mantener el orden de la situación.

[Teoría paranoica de la observación mutua](#)



☰ Otros asuntos de Blogs

- ✓ Ante la huelga naci
- ✓ Adam ´s Tongue, 1: Las dimensiones del problema
- ✓ Exámenes especiales para aprobar naci
- ✓ Sublimación al cuadrado
- ✓ Diarios, sujetos y blogs
- ✓ ´Ágora´ de Amenábar
- ✓ Contra la migración obligatoria
- ✓ Victorian Dark Matter
- ✓ Índice de ´Vanity Fea´ en Ibercampus
- ✓ El evolucionismo de Lucrecio: Exaptación y retrospección
- ✓ España decreciendo
- ✓ Cuidado con los compañeros de piso
- ✓ A Scanner Darkly
- ✓ Especiación y retrospección: El diseño inteligente de Vladimir Nabokov
- ✓ Tres enfoques de los problemas científicos: Globalista, individualista y sistémico
- ✓ El estudio de la mente
- ✓ Cervantes y Groenlandia: Historia septentrional
- ✓ Otra golpista en el Congreso
- ✓ Curiosos resultados electorales

✓ Lo específicamente humano



