
Goffman, Erving, *The Presentation of Self in Everyday Life*.

England: a Pelican Book by Penguin Books Ltd., 1971.

El libro que presentamos lo escribió Goffman en 1959, fecha en que se publicó en EE.UU. Quizá pueda alguien extrañarse de que hagamos ahora la recensión... Ello se debe a que esta obra ha despertado a últimas fechas gran interés en Europa, especialmente en Gran Bretaña, donde se publicó en 1969 y se reeditó en 1971.

Goffman ha cobrado actualidad por ser el representante de una corriente sociológica opuesta a la de Parsons, quien atribuye gran importancia a los sistemas e instituciones, así como a la introyección personal de los valores para lograr una sociedad armónica. Goffman, en cambio, percibe la interacción social —analiza solamente la que se da entre conjuntos sociales o grupos bien definidos de individuos, como empresas e instituciones, y no la interacción individual— como gobernada por una estructura que está en disfunción con los valores reales. Los individuos, en los conjuntos sociales, interactúan no según sus propios valores sino conforme a los valores *oficiales*. Por una parte, pues, se someten a esa estructura social y, por otra, la manipulan para sus propios intereses. Los individuos no se presentan como realmente son, sino como les conviene que los perciban los demás. Proceden, pues, como los actores en el teatro, encarnando el o los personajes que la sociedad les impone. Y es precisamente desde una perspectiva teatral desde la que Goffman hace su análisis.*

Habrán, pues, actores, espectadores (o auditorio) y un escenario.

Habrán dos grupos, que el autor llama *equipos*, por la cohesión entre sus miembros.

Uno es el de los *actores*, que cooperan entre sí en la escenificación de un acto cuyo fin es establecer una *definición de la situación*. Con este término se significa lo siguiente: en el teatro, el actor no expresa sus propios sentimientos y convicciones, sino los del personaje que representa; lo mismo sucede en las instituciones sociales: sus miembros no deben guiarse por sus propios valores y convicciones, sino actuar según los ideales de la empresa o institución social con el objeto de crear una imagen de ella lo más favorable posible.

Las cualidades indispensables del equipo de actores serán la dependencia mutua, la solidaridad y la disciplina. En efecto, cuando se trata, por ejemplo, de que dos o más individuos cuenten su propia versión sobre un hecho real, no se necesita que se pongan de acuerdo, pues la verdad aparecerá básicamente en sus expresiones; pero cuando hay que *fabricar* una mentira o una ficción, se requiere un perfecto acuerdo entre los ejecutantes. Asimismo, la toma de posiciones, v. gr. en un partido político, se hace solamente en grupo a fin de que aparezcan todos sosteniendo una ideología o frente común.

El otro equipo, el de los *espectadores* (auditorio), está constituido por los

* Notemos que el autor no propone un remedio a la disfunción, sino que se limita a criticar la estructura de la sociedad occidental.

que asisten a la representación (o toman un papel menos activo en ella).

Puesto que el o los actores tratan de “representar un papel”, con frecuencia el auditorio no estará en posibilidades de obtener información directa acerca de ellos y, por consiguiente, no sabrá qué es lo que puede esperar realmente de ellos ni lo que ellos esperan de él. Los actores generalmente se presentarán a sí mismos bajo una luz favorable, tendrán un estatus social definido que demandará un trato determinado de parte de los demás; v. gr., a un hombre elegantemente vestido se le atenderá inmediatamente, a un obrero con traje de mezclilla probablemente se le hará esperar.

Esto se efectúa de dos maneras: a) por medio de la expresión directa: lo que el individuo dice o afirma respecto de sí mismo, y b) a través de la expresión indirecta o conducta no verbal: lo que se *desprende* o *deduce* de su manera de actuar, de sus actitudes, etc. Pero el actor puede controlar ambos tipos de expresión a fin de manipular a los que lo rodean: puede engañarlos directamente con mentiras y puede, asimismo, fingir. Si el auditorio no tiene otras fuentes de información, al principio tendrá que aceptar lo que cada actor dice y lo que se desprende de su conducta. No será sino después cuando podrá comprobar si esa primera impresión era verdadera o falsa. (No sé, por ejemplo, si el huésped poco conocido a quien recibo en mi casa, robará mi dinero o no; pero infiero que no, y lo recibo).

Hay veces en que lo que se desprende del individuo ayudará al auditorio a verificar la expresión directa. El convidado afirma, por ejemplo, que la comida está deliciosa; la anfitriona, por su parte, puede comprobar la veracidad del convidado observando las expresiones de su cara mientras come, la rapidez con que lo hace, etc. Tal comprobación, sin embargo, no será siempre posible, ya que un *buen* actor puede controlar, al menos en parte, aun lo que se desprende de él y manipular así al auditorio haciéndolo creer que su actuación es totalmente espontánea. Pero los espectadores pueden *sentir* que el actor trata de controlar los

aspectos espontáneos de su conducta, y entonces desconfiar de él. Se establece así un proceso interminable entre los actores y el auditorio: ocultación, descubrimiento; falsas revelaciones y nuevos descubrimientos. Según veremos después, en la sociedad, con muchísima frecuencia, este proceso no se lleva a cabo abiertamente, sino que, al contrario, se sigue el juego a la persona y se la trata según lo que ella afirma que es.

La meta total de una ejecución teatral en la sociedad será mantener, lo más continua y perfectamente posible, la definición de la situación que se presentó al principio. Conforme la interacción progresa, habrá ciertamente cambios que, sin embargo, no podrán ser tales que desacrediten la impresión que se dio al principio.

Es natural, por otra parte, que ocurran actuaciones y circunstancias que desdigan del drama que se está representando y que, si aparecen durante la ejecución de la obra, desacrediten o debiliten la imagen que se pretende dar. Tales serían, por ejemplo, ademanes y expresiones faciales del actor o afirmaciones verbales, cuya trascendencia no capta plenamente el individuo; o también los casos en que el individuo, sin pensarlo, destruye la imagen que proyecta su propio equipo. Más aún: la actuación de un sujeto puede ser tal que destruya o amenace destruir el acuerdo implícito entre los actores y el auditorio de observar mutuamente una conducta caballerosa evitando, por ejemplo, críticas abiertas sea del auditorio, sea de sus compañeros de equipo; o una discusión tan acalorada con otro compañero, que los espectadores tengan que caer en la cuenta de ella, o aun verse forzados a tomar partido.

Para obviar tales dificultades existen las medidas de protección:

a) *De parte del equipo mismo*. Escoger miembros leales, capaces de representar su parte sin asociarse afectivamente con el auditorio. A lograr esto ayudan, v. gr., los traslados de ejecutivos de las empresas de una sucursal a otra, a fin de que no surjan relaciones demasiado estrechas con los clientes.

Es muy importante que se llegue a crear una fuerte solidaridad de grupo, de manera que cada uno de los actores se sienta a gusto en el equipo, y que éste sea para él fuente de sostén moral a pesar de sus posibles errores.

b) *Con relación al auditorio.* Escoger espectadores dispuestos a cooperar con los actores en mantener la definición de la situación. Por ejemplo, en una familia se escogen como huéspedes a gentes que estén dispuestas a guardar la etiqueta; que no susciten demasiadas dificultades, criticando o contradiciendo abiertamente a los demás huéspedes o expresando sus opiniones de tal manera que no sean aceptables a los otros invitados. También ayuda dividir los auditorios según los diferentes caracteres que asume el individuo en sus variadas actuaciones, pues de no hacerlo peligraría la definición de la situación que se da en ese momento. Si a un individuo, tirano en su empresa con sus subordinados pero una gallina ante su mujer, lo vieran los empleados actuando en su casa, la imagen que él había proyectado en la empresa quedaría hecha añicos.

c) Otra medida será tratar de limitar el número de espectadores. Así, un vendedor puede mucho más fácilmente vender su mercancía a un cliente cuando va solo que cuando va acompañado por una o dos personas. Y el mejor auditorio será el que finja no ver los errores y no oír cosas que no están destinadas para él, y el que no se introduzca a las regiones reservadas solamente para los actores.

La motivación del auditorio para actuar así es el interés, la obtención de pequeñas concesiones de los actores, etcétera.

Siendo el principal objetivo de un equipo mantener la definición de una situación, habrá *hipercomunicación* de unos hechos e *hipercomunicación* de otros. Es decir, habrá necesidad de ocultar al auditorio datos que podrían destruir la definición de la situación. Cada equipo de actores tendrá sus secretos, ya sean éstos *oscuros*, es decir, de *información destructiva*, o *estratégicos*. Tales secretos, además de su función natural, son

factores de solidaridad entre los miembros del equipo, pues le dan algo que los demás no tienen.

Hay papeles que podríamos llamar *discrepantes*, es decir, que no van de acuerdo con la definición de la situación. Tales son los *espías*, que se hacen pasar por miembros del equipo, pero trabajan para el contrincante; los *traidores*, que se pasan al bando opuesto; el *palero*, que sugiere al auditorio la respuesta que debe dar a la actuación; el *intermediario*, que acerca a los dos grupos opuestos (caso típico es el del casamentero, quien se encarga de hacer la propuesta matrimonial), pero que puede ser rechazado sin que se produzca una ofensa para la parte rechazada; los *colegas*, personajes que desempeñan el mismo papel, pero en representaciones diferentes, y que no pueden ocultarse entre sí los secretos de la profesión (puesto que es la misma). Siendo enemigos potenciales, se les recibe honoríficamente para neutralizarlos. Los *traidores* o *défroqués* (literalmente: que han colgado los hábitos) a esta *colegialidad* declaran al público los secretos de la profesión, su falta de genuinidad para con los verdaderos ideales. A tales personas, el colegio trata de desacreditarlas y las condena al ostracismo.

Cuando dos equipos interactúan, tienden a conservar la impresión de lo que pretenden ser, proyectando ambos un concepto relativamente aceptable del otro, y están aparentemente dispuestos a prestarse ayuda mutua. Pero, por debajo, hay corrientes de comunicación que, si apreciaran, desacreditarían la definición de la situación. Hay varios tipos de esta clase de comunicación, sea entre los miembros de un equipo entre sí, sea con los de otro:

a) *Tratamiento del ausente:* cuando los actores se hallan fuera de la presencia del auditorio, toda su actitud de respeto y amabilidad se transforma: lo denigran, caricaturizan, imitan, lo masifican. Por ejemplo, el médico llamará al Sr. X: el tísico, etc.; se recibe a Don Fulano en una casa con todos los honores que se deben a su *alta* posición social, pero qué no se dice de él apenas ha sa-

lido. Este trato, nos dice el autor, parece proveer a los actores de una manera de profanar el ritual del auditorio ante quien tienen que rebajarse.

b) *Confabulación*: cualquier comunicación entre los actores hecha de tal manera que no amenace la ilusión que se cultiva ante el auditorio. Podrían, por ejemplo, hablar en una lengua extranjera o en secreto, pero, no siendo esto aceptable a causa de la *etiqueta*, recurre a un lenguaje en clave (si un vendedor llama a su compañero y le pregunta: "Benito, ¿cuál es el ancho de este zapato?", está pidiendo al otro que responda: "B"...). Otro tipo muy común de comunicación colusoria (o confabulatoria) en nuestra sociedad, es mediante miradas significativas a otro de los actores, con las que se contradice la actitud externa que se guarda ante una tercera persona o se señala su actitud ridícula.

c) Los actores a veces hablan o proceden saliéndose de su carácter, pero ello no constituye una amenaza para la definición de la situación, pues se valen de insinuaciones, imitaciones, chistes, etc., pero en tal forma que puedan siempre negar que eso tenía algún significado. Esto se puede hacer tratando de colocarse a sí mismo bajo una luz favorable y al otro equipo en luz desfavorable, frecuentemente bajo la forma de cortesías verbales, cumplidos, etc., que tienen precisamente el significado contrario. El "albur" mexicano sería una buena muestra de ello (el ejemplo es mío). También se logra *sacando la antena*; esta situación ocurre cuando el individuo se descubre sin bajar su guardia y se limita a sugerir lo que quiere por medio de afirmaciones ambiguas o que posean significado sólo para los iniciados. De esta manera el actor puede descubrir, sin dejar su actitud defensiva, si es que puede prescindir en ese momento de la definición de la situación. El hombre "sentirá", así, hasta dónde puede llegar en un galanteo, etc.; cuando se trata de desconocidos, el actor descubre paulatinamente sus opiniones o sentimientos, de modo que pueda de-

tenerse en cualquier momento si las del otro individuo no son tan extremas.

Estructura externa: la constituyen las barreras materiales delimitadas de un establecimiento social, dentro de las cuales se efectúa una actividad.

Escenario o región frontal: sitio donde se desarrolla la actuación, y donde se cultiva la impresión de que se actúa conforme a ciertos estándares (de cada empresa o institución).

La parte material la forman los muebles, los instrumentos, los signos del *estatus de la persona*, etc. Su control da a los actores la sensación de seguridad. Un gerente se sentirá mucho más seguro cuando hace la representación en su propio despacho; asimismo, el uniforme hará al militar y al policía sentirse mucho más seguros en su actuación; el traje de etiqueta indicará que hay que adoptar una conducta refinada.

La parte formal son los modales, la presentación, etc. (formas de vestir, limpieza). Asimismo, la apariencia (un obrero tratará de dar la impresión de estar trabajando activísimamente, cuando pasa por ahí el supervisor; por el contrario, en determinadas familias del siglo pasado, las mujeres aparentaban no tener necesidad de ocuparse en los trabajos domésticos y, consiguiendo, ocultaban su costura o su tejido, cuando llegaba algún visitante).

Parte posterior del teatro (entre bambalinas): sitio donde se contradice la impresión que se cultiva en el escenario. Es una región aislada a los espectadores, donde se preparan las representaciones, y donde se eliminan los defectos o fallas, o se hace el trabajo que los espectadores no deben enterarse. Así se logrará una representación inmaculada y perfecta (La policía, por ejemplo, no revelará al público todo lo que tuvo que hacer de ilegal y cruel, para descubrir un crimen).

Allí es donde los actores pueden relajarse y salirse de su carácter, y donde se denigra al auditorio (según vimos más arriba). En las casas, por ejemplo, será la región donde se hallan el baño, las habitaciones, etc., sitios a los que los espectadores no deben entrar, pues hallarían a los actores en circunstancias

que los desacreditarían, v. gr. en ropa interior. En esa parte posterior del teatro, de las empresas es donde se hallan las sorpresas cuya vista y representación no es deseable. (Por ejemplo, en EE. UU. a los negros se les concede más fácilmente un empleo si aceptan trabajar en esa región, donde no los vea la clientela. En cambio, en el escenario se coloca a las secretarías vistosas...). Respecto al lenguaje, es diferente en el escenario y entre bambalinas (cuando el grupo es de sólo hombres o de sólo mujeres, el lenguaje y los temas de conversación son tales que no se podrían emplear en una reunión mixta).

* * *

Pasemos ya al juicio sobre este libro.

Es obvio que el autor lleva su analogía demasiado lejos y que esto limita sus posibilidades de análisis total. El reducir su estudio a los grupos que interactúan prescindiendo de las relaciones individuales, no nos permite ver al hombre en sus relaciones sociales totales, ya que hay muchas ocasiones en que la persona actúa sin máscara y expresa sus verdaderos sentimientos, motivaciones y actitudes. Por tanto, el libro podría darnos la impresión de que toda actuación en la vida humana no es sino una farsa y, de no tomarlo *cum misa salis*, podría llevarnos a un cinismo intolerable que falsearía nuestro juicio sobre la sociedad. Tengamos en cuenta, sin embargo, que el autor mismo admite que su analogía va demasiado lejos, lo que justifica diciendo que esto le fue necesario para poder llevar a cabo su estudio. Él es un pionero en la materia y otros, probablemente, profundizarán en este campo.

La obra constituye un aporte muy valioso para el análisis de muchas situaciones y actuaciones de nuestra vida occidental, pues aúna los elementos de la psicología a los de la sociología. Ya en concreto, por lo que al campo educativo respecta (ya que la brevedad de esta reseña no permite hacer un análisis demasiado extenso), Goffman nos proyecta una gran luz sobre lo irreal de las situaciones que vivimos con fre-

cuencia, y acerca del ambiente que los individuos respiran desde pequeños.

El niño vive en un ambiente teatral desde sus primeros años. Recibe una educación informal, que no lo libera, sino que lo adapta a los patrones vigentes de conducta. Así, por ejemplo, se le obliga a saludar con un beso u otra señal de afecto a la abuela o a la tía, por quienes no siente quizá cariño alguno. Oye que la mamá manda a la sirvienta que responda que no está y, como el niño ignora que la persona que llama prefiere esa respuesta cortés a hablar con ella, se desconcierta cuando a él se le exige que diga siempre la verdad. Esto se agrava cuando a él se le reprende si repite en público una observación ofensiva que los papás dijeron en privado. Su confusión aumentará cuando, por ejemplo, en casa, se alabe a un huésped mientras éste se halla presente, y se lo crítica y se hace mofa de él apenas se ha ido. Y es que el niño ignora aún que una es la conducta en las tablas y otra, diametralmente opuesta, entre bambalinas.

En la escuela sucede lo mismo: el sistema transmisionista le infunde los valores vigentes y le ayuda a adaptar su conducta de manera que se convierta en un buen actor. El buen alumno (a veces aun en las universidades) no es aquel que posee criterio y juicio propios, sino el que repite al pie de la letra la lección del maestro; al que protesta ante una injusticia, se le tacha de rebelde —aun cuando la escuela proclame que lo que quiere es formar líderes— y se alaba y se premia al que desempeña bien su papel de alumno obediente y sumiso en presencia de sus superiores.

No se insiste en el valor de la honradez para que, por ejemplo, no copie en los exámenes; en cambio, se impone una sanción al que se descubre *in fraganti*. Es decir, se le castiga porque es un mal actor que no supo engañar al auditorio.

Se otorga el premio de buena conducta no al más sociable y al mejor compañero, sino a quien, real o fingidamente, no dio ocasión a que se le llamará la atención.

El fomento del espíritu competitivo nos lleva a los mismos resultados: se

recompensa al que sabe la lección, aunque haya sido un vago, y no al que hizo un gran esfuerzo para aprenderla; es decir, al actor que hizo mejor su papel.

Es obvio que de esta manera se preparan excelentes actores, que sabrán desempeñar su papel a maravilla para mantener la definición de la situación que la sociedad exige. Y todo esto se verifica en este sistema transmisionista, sin que el educando se dé cuenta; pues, mientras menos perciba lo absurdo de este proceso, mejor podrá ayudar a mantener la definición dada de la situación.

El sistema *activo* adolece del mismo defecto, aunque en menor grado. Al niño se le permite actuar más libremente, ser más él. Pero, puesto que la estructura social permanece inalterada, pronto aprenderá que sólo si “hace teatro” y se amolda a los ideales proclamados oficialmente, podrá ser bien aceptado. Y aunque en su educación ha recibido un germen para convertirse, con su espíritu crítico, en un factor de cambio, es difícil que ese germen madure, ya que la formación individualista del sistema activo no le da la proyección social que para este cambio se requiere.

Conforme, pues, el muchacho entra en la sociedad más amplia, va percibiendo más claramente que, en muchos medios, no se juzga a la gente por lo que realmente vale, sino por la forma como se presenta y actúa; en otras palabras, por la *representación* que da. Los lemas de la publicidad son un reflejo perfecto de ello: hay que vestirse con elegancia, poseer un flamante automóvil, etc., para aumentar (si no es que para fabricar) así el propio prestigio.

Tal tipo de educación informal que se imparte en la sociedad, lejos de ser liberadora, esclaviza, pues no enseña al hombre a ser siempre él mismo y a proceder conforme a valores definidos y constantes, sino lo hace actuar en formas distintas, a representar papeles diferentes y aun contradictorios, según lo exigen las diversas circunstancias. Como bien lo indica Goffman:

“... existe la posibilidad de que el individuo se sienta avergonzado de un

acto bien intencionado y honesto, únicamente porque el contexto de su actuación produce la falsa impresión de que eso está mal...” (p. 229).

Lo que importa en el trabajo y en la vida social en general, no es una actuación sincera y consecuente con los propios principios, sino la apariencia de estar de acuerdo con los principios oficiales de la o las instituciones a las que se pertenece; a veces puede suceder que los de dos o más instituciones en que el individuo actúa estén en desacuerdo o aun en oposición. Tal cosa lo llevará no al encuentro consigo mismo, sino a la enajenación, pues tiene que vivir gran parte de su vida una *representación* que sabe que es pura farsa.

La definición de la situación que se pretende sostener es un factor contra el cambio, ya que obliga a la persona a ponerse una máscara y a actuar en contra de una posible evolución que podría irse operando en él. Desde luego que para *unos pocos* sí podría ser un factor de cambio al impulsarlos a reaccionar contra la actuación que se les impone y que se basa en valores en los que ellos no creen. Quizá sea ésta la razón por la que la juventud actual arroja por la borda los valores de los adultos. Ve que se *predican* ciertos ideales que sólo en apariencia se viven cuando se está en el escenario, pero que, entre bambalinas, la conducta es del todo opuesta. Con todo, la reacción de los jóvenes puede resultar infructuosa y aun contraproducente, ya que la sociedad no les brinda muchos ejemplos de actuaciones sinceras y honestas. Además, puesto que han perdido su fe en el mundo adulto, no aceptan de éste ninguna orientación, sino que se guían únicamente por lo que ellos mismos consideran valioso.

Mientras la estructura de la sociedad esté constituida por antivalores no deseados, nuestra vida tendrá que seguir siendo un *teatro*. Y el análisis de Goffman, aunque exagerado e incompleto, puede ayudarnos a caer en la cuenta de este grave problema.

Eugenio Maurer Ávalos,
Centro de Estudios Educativos.