



Instituto Superior

NUEVA PREPARACIÓN FÍSICA

A-1531 INSTITUTO INCORPORADO A LA ENSEÑANZA OFICIAL



ESCUELA PSICOANALITICA

DE

PSICOLOGIA SOCIAL

INSTITUCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN
PSICOANÁLISIS, PSICOLOGÍA SOCIAL, REDES SOCIALES Y
FENÓMENOS GRUPALES, INSTITUCIONALES Y COMUNITARIOS

MATERIAL TEÓRICO

de

PSICOLOGÍA SOCIAL

Teoría de Pichon-Rivière y
autores conexos



TEORÍA DE ROLES

INTRODUCCIÓN

Para abordar el tema que nos ocupa será preciso bucear en los orígenes del término “rol”. Se trata en realidad de un galicismo, es decir, de una palabra francesa rôle castellanizada. A su vez, rôle emana de “rotulus”, palabra latina con que se designaba antiguamente el rollo de papiro donde se escribía el guión de los actores.

En nuestro idioma el término exacto es “papel”, también ligado a la escena teatral. La relación entre el teatro y ciertos conceptos de la Psicología Social es profunda. “Drama”, que entre nosotros significa tragedia pero que para el teatro antiguo abarcaba a ésta y a la comedia, tiene el mismo origen que “trama”, aludiendo a un tejido, a una red de sucesos, de afectos, de vínculos.

También “historia” se relaciona con tejido: “histología” tiene su misma raíz y refiere a una trama celular. Una disciplina que centre su atención sobre el sujeto y sobre el grupo necesariamente contendrá variables que conecten con lo dramático, con lo histórico, con lo escénico.

Rol es un término ya incorporado a nuestro idioma. En la vida cotidiana, más allá de designar con él aquello que hacen los actores en el teatro, en el cine o la televisión, estamos acostumbrados a jugar, a representar, a desempeñar roles. También en los grupos de cualquier índole vemos roles en juego; en psicodrama nos referimos a este concepto cuando hablamos de rol playing, cuando jugamos a que somos otro.

Es en la infancia, tanto en el seno del grupo familiar primero como en el grupo escolar después, donde nos ejercitamos en el desempeño de roles, donde jugamos a que somos distintos personajes. Hay un verdadero ensayo de roles en la infancia, un aprendizaje intensivo porque el juego -típica estructura de actuación- es la actividad principal del niño.

Shakespeare describió en algunas de sus obras “los siete roles” consecutivos que, según él, juega el hombre a lo largo de su vida: el infante, el estudiante, el amante, el guerrero, el juez, el payaso y el segundo infante.

Vemos aquí la importancia del momento en el desempeño del rol: una misma persona ocupa distintos lugares de acuerdo a su edad y a su circunstancia social. Nótese que se

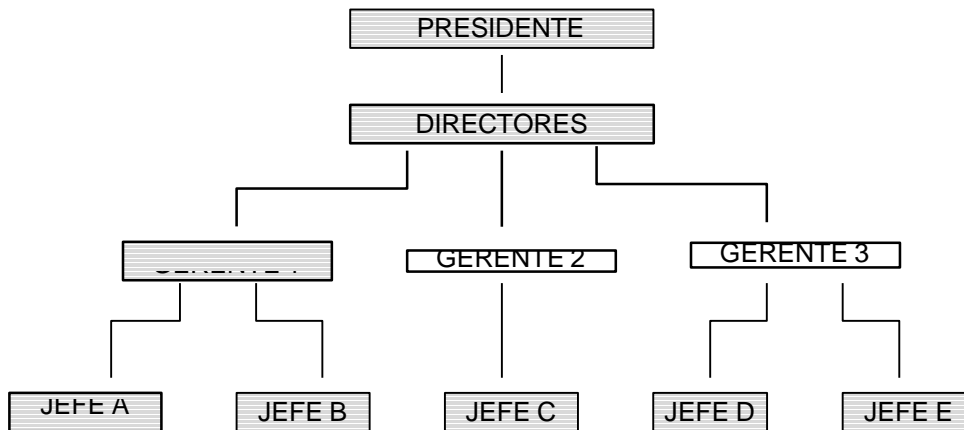


trata de roles en alguna medida evolutivos.

ROL Y STATUS

El rol, analizado de acuerdo a un cierto corte, posee dos parámetros bien discriminados. Llamamos “status” a su faz estática, a una posición en un organigrama, a un lugar en un sistema de lugares.

Imaginemos el organigrama de una empresa donde existe una posición llamada “jefe de personal”. Status es precisamente eso, un lugar y un conjunto de nexos que lo ligan a otros status. En el diagrama siguiente se observa una trama de relaciones y posiciones para un conjunto de cinco status.



La otra variable puesta en juego es el rol propiamente dicho, es decir, la faz personal del rol, todo aquello ligado al estilo de cada uno, y por eso mismo lo dinámico.

Mientras el status remite a todo lo que puede esperarse de la posición, el rol es el modo en que una persona determinada lo encarna. Hay pues en el status una cierta restricción de orden social, en tanto que en el rol propiamente dicho hay una plasticidad emanada de la impronta personal.

El rol puede definirse como un conjunto organizado de conductas, y si toda conducta es una respuesta adaptativa del individuo, inferimos que el rol es una investidura sin la que el sujeto no podría concebirse. Aún en la soledad más absoluta estamos desempeñando algún rol.



Podríamos decir que el rol inviste al ser y que el ser -lo perdido para el psicoanálisis- no puede manifestarse sino a través de roles.

Pero no debemos interpretar que esta investidura es enteramente externa, como pareciera deducirse del vocablo. Investidura remite a máscara; según la gente de teatro, cuando un actor se pone una máscara en realidad se la está sacando. Esto indica que para interpretar un rol en el marco del arte escénico el actor, para ser convincente, debe bucear en su interior buscando una cuerda que resuene con la psicología del personaje. La investidura de la que hablamos tiene, pues, hondas raíces internas

Distintos individuos pueden desempeñar un mismo rol, en cuyo caso, para un mismo status habrá diversos estilos. Inversamente, un mismo individuo desempeñará diferentes roles en distintos momentos, en cuyo caso cada uno de ellos tendrá el sello de su personalidad, de su mismidad.

Los roles paradigmáticos -el médico, la maestra, el policía- han ido cambiando a lo largo de los tiempos por distintas causas. No tenemos las mismas expectativas hoy frente a un médico de una obra social, que las que un paciente de principios de siglo depositaba en su médico de cabecera.

La definición completa que utiliza la Psicología Social elaboró es la siguiente: Rol es un modelo organizado de conductas relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacción, ligado a expectativas propias y de los otros.

A lo largo de nuestra historia, pero sobre todo en la infancia, hacemos un aprendizaje de roles sumamente rico. Vemos en ello la íntima ligazón que existe entre esos roles y la constitución del sujeto.

VERTICALIDAD Y HORIZONTALIDAD

En Psicología Social manejamos dos ejes a los que denominamos “verticalidad” y “horizontalidad”.

La verticalidad no es otra cosa que la carga histórica que el sujeto lleva a cada situación de su vida. La horizontalidad, por otra parte, es lo estructural, lo situacional.

Tomemos el caso de un grupo. Durante una reunión determinada los integrantes comparten una única horizontalidad, una instancia actual común a todos que llamamos

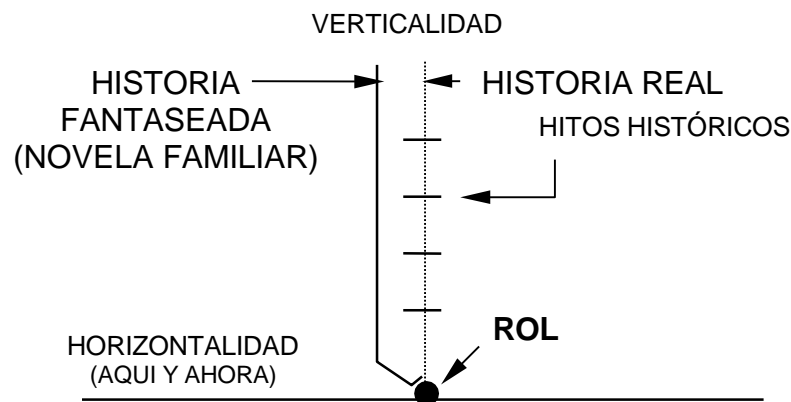


“aquí y ahora”. Cada miembro del grupo trae su verticalidad, su propia historia como origen de su mismidad.

La intersección entre horizontalidad y verticalidad es lo que llamamos rol.

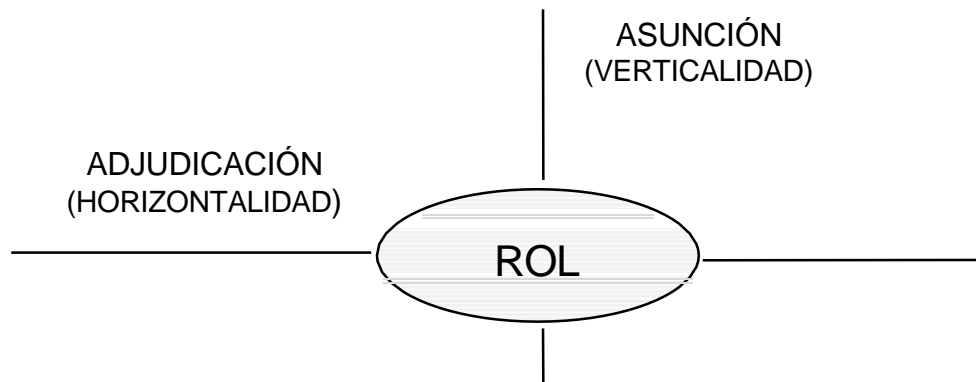
Ahora bien, podríamos distinguir entre la historia real -aquella que efectivamente tuvo lugar, la que forma parte de la realidad material de la vida del sujeto- y la que éste supone que fue. Freud llamó a esta última “novela familiar del neurótico”, construida con fantasías, secretos, malentendidos.

Afirmar que el rol es la articulación entre horizontalidad y verticalidad supone admitir que toda conducta es producto de esa doble confluencia.





ASUNCIÓN Y ADJUDICACIÓN DE ROLES



De modo que si desde su verticalidad el sujeto puja por jugar determinado rol, es la horizontalidad la que va a permitir, vedar o transformar ese rol.

Imaginemos un sujeto que por su historia tiende a posicionarse en el rol de líder. Será el contexto grupal el que se asociará con esa tendencia para permitirselo, o se con-fabulará para impedirselo, o bien transigirá para el desempeño de un liderazgo recortado.

Esta doble condición es la que tiene lugar cuando decimos que los roles se asumen y se adjudican: el que lo va a jugar, por su verticalidad, lo asume; los demás, en la horizontalidad grupal, lo adjudican. Hay, pues, un acuerdo consciente o inconsciente para que alguien se posicione en cierto modelo de conductas. **LOS CUATRO ROLES PICHONIANOS**

1. LÍDER

Existe una gran variedad de roles, pero la Psicología Social describe sólo cuatro roles prototípicos: líder, chivo emisario, portavoz y saboteador.

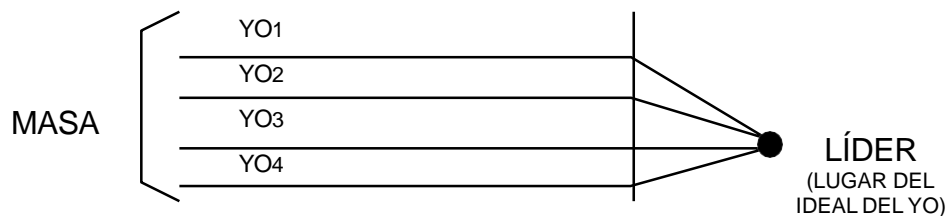
La palabra líder es en realidad un anglicismo. Leader, en inglés, es el que conduce. Se trata de un rol muy claro cuyo abordaje teórico obligaron fenómenos de masas como el nazismo y el fascismo. En *Psicología de las masas y análisis del Yo*, Freud destaca la fuerza de lo disposicional para que un individuo desarrolle esta tendencia, así como la necesidad de que una población determinada encuentre en él valores que reconoce



como propios.

Para la visión freudiana los sujetos que siguen a un líder atenúan sus mutuas diferencias para hermanarse en la depositación de algo del orden del ideal del Yo. Se trata de una identificación masiva que genera sentimientos ambivalentes de amor y celos, típicos de los vínculos fraternos.

El esquema que sigue intenta dar cuenta de ello: los distintos “Yoes” comparten la puesta del ideal del Yo de cada uno en el líder, es decir, la instauración en su figura de un modelo a seguir. Los integrantes de la base social atenúan sus propios imperativos narcisistas dando lugar a lo que Freud llamó “el narcisismo de las pequeñas diferencias”.

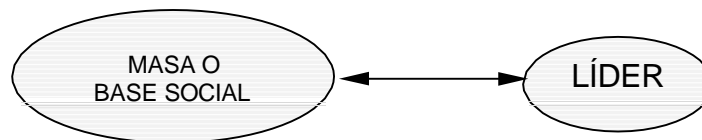


Desde la óptica de Wilfred Bion, psiquiatra de la Escuela Inglesa discípulo de Melanie Klein, es la masa la que unge al líder, más allá de la voluntad o las tendencias de éste. Estudioso de los grupos, Bion encuentra diversas estructuras fundamentales en la base de los agrupamientos humanos; una de ellas, llamada “estructura de dependencia”, se ciñe a la escena de un líder que nutre a una masa ávida ligada a él por lazos afectivos.

En Psicología Social suponemos una ajustada complementariedad entre lo disposicional -lo propio del sujeto- y la fuerza de la masa como factor situacional.



La imagen de líder que vulgarmente se tiene responde a un ser que, más allá de sus posibles estilos, muestra una clara capacidad de conducción. Con frecuencia encontramos en los grupos liderazgos manifiestos que encubren liderazgos ocultos. Abundan los grupos familiares donde se exhibe un padre autoritario amigo de comandar y de dar órdenes; con el pasar del tiempo se revela como el testaferro de una esposa silenciosa y aparentemente sumisa, pero entre bambalinas la verdadera conductora de los destinos familiares.



Kurt Lewin, quien en 1939 junto a R. Lippit y R. White estudió en los Estados Unidos el rol de líder a partir del análisis de cuatro clubes de jóvenes- pudo distinguir tres tipos de liderazgos con rasgos bien definidos:

- a. Líder autoritario o autocrático
- b. Líder democrático
- c. Líder “laissez-faire”

En el primer caso -y para dos de los grupos- prevalecía una férrea conducción vertical. El líder tomaba solo todas las decisiones sin lugar a discusión y sancionaba todo incumplimiento. Estas actitudes inducían en uno de los grupos agresiones dirigidas a determinados integrantes convertidos así en cabezas de turco, y en el otro, cierta apatía. En ambos grupos se desencadenaban explosiones de agresividad cuando el líder no estaba, con elusión de la tarea.

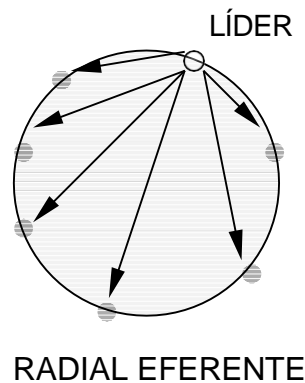
En el tercer grupo, dominaba la conducción moderada. El líder aconsejaba y permitía que los muchachos discutieran las decisiones y explicasen sus opiniones. El grupo se mostraba solidario, satisfecho y muy motivado. Cuando el líder no estaba, la tarea se sostenía con el mismo nivel de producción.

En el cuarto grupo -*laissez-faire* significa en francés “dejar hacer”- el líder sólo intervenía para brindar información. Cuando los integrantes se quedaban solos, producían más que en presencia del líder.

Estas categorías también adoptan otros nombres: líder coercitivo para el autocrático,

persuasivo para el democrático y permisivo para el “laissez-faire”. Con frecuencia se confunde el líder con el coordinador. Debemos aclarar que el líder define la situación y conduce la acción. El coordinador, en cambio, sólo define la situación y pone ese conocimiento a disposición del grupo; no se trata de un saber del que coordina sino del propio grupo. Si condujese al grupo abandonaría sus funciones para pasar a rol.

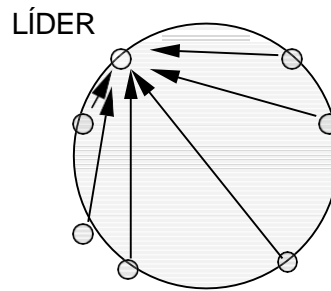
Una herramienta de suma utilidad para la comprensión y el seguimiento de grupos es lo que llamamos “diagrama grupal”. Se trata de un dibujo esquemático donde pueden visualizarse los nexos vinculares entre integrantes. En los liderazgos estos diagramas son predominantemente radiales. Llamamos “radiales aferentes” cuando los integrantes de la base social demandan del líder información, alimento, amor:



En otro momento, cuando el líder nutriente responde a esa demanda con su palabra, con sus afectos, con signos de toda índole, el diagrama es radial eferente:

Frente a un líder se ponen de manifiesto sentimientos de amor mutuo -entre aquél y los integrantes de su base social- y de recelo entre integrantes. Debemos hacer notar que, si bien hay sentimientos positivos de fraternidad entre los seguidores, suelen emerger rencores debido a la lucha entre hermanos por el amor del padre.

El liderazgo es un lugar socialmente valorizado, pero no siempre resulta útil al grupo. Por eso reza un viejo aserto de la Psicología Social: “Cuando el grupo trabaja el líder es la tarea”.



2. CHIVO EMISARIO

Cabría preguntarse por el origen de esta denominación. “Chivo” tiene una raíz bíblica, aunque allí se habla de “cordero” como el animal destinado al sacrificio: “cordero de Dios que quita los pecados del mundo”. Ya en esta frase se palpa la esencia de la condición del chivo.

En cuanto a “emisario”, se trata de un vocablo que proviene del latín “emmitere”, sacar afuera, y “emmisarius”, espía. Cuando decimos “chivo expiatorio”, encontramos una etimología diferente: “expiare” significa “sacar para ofrecer en sacrificio”.

El chivo emisario es el rol donde se deposita lo negativo, lo odiado, lo malo. Cuando estudiamos a los grupos humanos, encontramos una clara tendencia a adjudicar en algún integrante los aspectos indeseables del conjunto.

Esto se ve especialmente en los grupos familiares, donde alguien enferma en la medida en que tiene que acarrear con las partes “malas” de los demás. Tal es el caso del opa que hasta no hace mucho toda familia normal tenía en alguna dependencia del fondo.

La depositación del mal conlleva la necesidad de la segregación. Con frecuencia tras esta segregación el grupo comprende la raíz mágica de la operación: el mal no se conjura expulsando a un miembro, por lo que los aspectos negativos vuelven a poner- se en juego hasta que alguien vuelva a hacerse cargo.

Llamamos a esta segregación “mecanismo de seguridad patológico” del grupo. Sartre, por su parte, afirma: “Para que un grupo se constituya hace falta un enemigo afuera y un sospechoso adentro”. El enemigo exterior abroquela al grupo en torno a la propia integridad amenazada. El sospechoso interno es vivido como un espía, alguien que mantiene algún tipo de nexo con el enemigo y que comparte con él el objetivo de destruir

al grupo.

En los grupos la situación de chivato no tiene por qué ser tan extrema. Con frecuencia se suceden escenas en las que alguien asume -y le es adjudicado- lo negativo, la minusvalía, como es el caso del integrante que es silenciado por sus compañeros cuando trae un relato personal angustiante. Se puede ser chivo por instantes, y se puede pasar de chivo a líder de un momento para otro porque rige lo situacional.

También aquí el diagrama grupal es radial aferente -todos al chivo- y eferente -del chivo a cada integrante del grupo-, sólo que lo que se intercambia es agresión, desvalorización, denigración.

3. PORTAVOZ

Como su nombre lo indica, el portavoz expresa algo grupal; habla en nombre del grupo; es el portaestandarte de algún reclamo o algún sentimiento general.

Imaginemos una cola en un banco para pagar impuestos. Es larga, lenta. De pronto alguien estalla y expresa su descontento, denuncia el maltrato. Todos se sienten representados y pueden comenzar a su vez a gritar su malestar. La condición de portavoz del que inició la protesta es clara.

Pero no siempre el portavoz se manifiesta de este modo ni es reconocido como representante del grupo -o de la serie- como en este caso.

Es posible detectar, sobre todo en los grupos familiares, portavoces capaces de hablar sin palabras, como es el caso de los que enferman. Abundan los grupos en los que alguien concentra el malestar y se expresa mediante síntomas. Los que enloquecen, los que dejan de aprender, los que “somatizan”, son portavoces silenciosos de desajustes grupales.

Es común observar cómo el portavoz pasa rápidamente a chivo emisario: inicialmente denuncia, pero continúa luego haciéndose cargo del malestar del grupo. Sostiene la estructura con su propio cuerpo enfermo o con su patología mental para que el sistema siga funcionando. Más aún, en ocasiones se sostiene en un rol que tiene algo de ambas categorías: mientras continúa denunciando (portavoz) es castigado por lo mismo (chivo).

Es notable advertir cómo cuando un portavoz deja de serlo otro ocupa su lugar desde sus

propias posibilidades de denuncia, desde sus particulares modos de enfermar. Es así como, si en un momento dado un integrante se transforma en portavoz mediante una conversión histérica, más tarde otro lo hace por vía de una detención en su aprendizaje escolar.

Françoise Dolto, psicoanalista francesa contemporánea, expone el caso de una familia donde la hija, una niña pequeña, se quejaba de dolor de cabeza. Los análisis clínicos permitían descartar toda causa orgánica, hasta que, en la consulta psicoanalítica, Dolto pregunta ¿Dónde te duele la cabeza? a lo que la nena responde señalándose el estómago. La terapeuta pregunta entonces ¿Qué cabeza te duele? La cabeza de mamá.

Esta revelación obliga a un giro en la intervención. Nuevas indagaciones ponen de manifiesto un conflicto de pareja, reflejado en la niña en el rol de portavoz.

El que enferma, lejos de ser el integrante más débil, es el más fuerte porque tiene la capacidad de denunciar un malestar grupal, enferma para preservar al resto del grupo, se hace cargo de una patología del conjunto; éste descarga lo indeseable sobre el integrante por medio de una proyección masiva.

Podemos aquí ver la puesta en juego de una de las leyes de la dialéctica materialista: toda acumulación cuantitativa genera un salto cualitativo. Un integrante acumula depositación hasta que en un determinado momento produce un salto cualitativo enfermando, generando un síntoma o haciendo un brote psicótico.

La Psicología Social propone romper el estereotipo de la delegación del rol en un integrante y de la asunción por parte de éste. Es preciso advertir sobre el peligro de la recurrencia del síntoma en el mismo integrante o en otro, por lo que se indica una intervención a dos niveles: psicosocial -análisis de los vínculos internos del portavoz- y socio dinámica, tomando al grupo como totalidad gestáltica.

En el curso de la terapia “proceso corrector” para la Psicología Social- el conflicto hace eclosión develándose el secreto. La familia vive el esclarecimiento como una verdadera catástrofe y resiste a brazo partido. El grupo intenta, por vía del “mecanismo de seguridad patológico” puesto en juego, controlar la situación. Si, como consecuencia de la intervención del operador, el cambio sobreviene, queda posibilitada una redistribución de ansiedades.

Es preciso que el terapeuta espere la irrupción del punto de urgencia, que pulse el

“Timing” apropiado para que su intervención sea eficaz. El objetivo es reconstruir las redes comunicacionales, restituir el interjuego de roles, posibilitar saber quién es quién en el grupo, redistribuir la carga tras haberla retirado de aquél “que se hizo cargo”.

4. SABOTEADOR

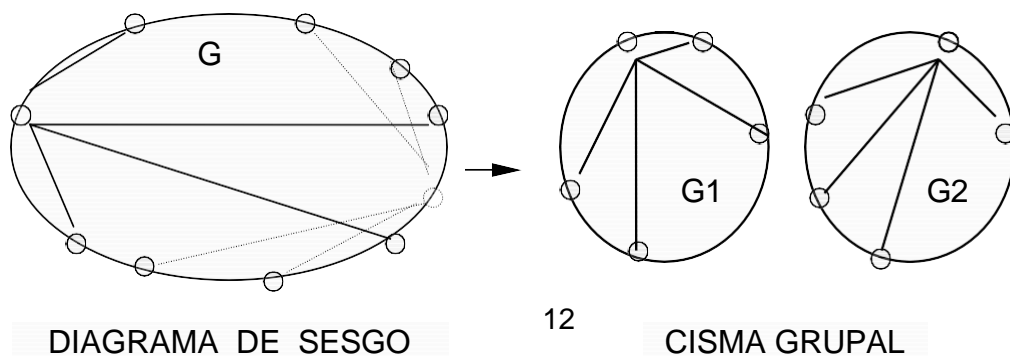
También llamado “líder saboteador” o “líder negativo”, el integrante que adopta este rol es el que va a contrapelo de la tarea, del aprendizaje, del proceso grupal.

El aditamento de “líder” nos indica que tiene, como complemento, una cierta base social que puede seguirlo en su cruzada a contracorriente.

En ciertas ocasiones es posible confundir líder con saboteador. Imaginemos que en una escuela un grupo operativo trabaja pertinentemente. De pronto un integrante alerta al grupo sobre la existencia de un foco de incendio. Desde un punto de vista obstaculiza la tarea, más aún si propone evacuar la escuela, pero desde otro lidera la nueva situación donde lo pertinente no es abordar la elaboración del teórico sino organizar la salida. También el saboteador puede convertirse en chivo si se queda sin base social. Puede también suceder que la emergencia del saboteador coexista con la permanencia de un líder positivo. Estamos frente a lo que llamamos “sesgo”: hay dos líderes y dos bases sociales.

La situación de sesgo supone que cada “jefe” es líder para su propia base social y saboteador para la ajena. No es raro que un sesgo derive en cisma: ruptura grupal en dos partes, cada una con su líder y su base.

No pocos movimientos políticos o religiosos se han formado mediante desmembramientos de “saboteadores”. Haciendo oír sus disensos, éstos inicialmente se constituyen en cabezas de “alas críticas” y luego abandonan el agrupamiento madre arrastrando parte de la masa social para fundar, como nuevos líderes, otros partidos, otras sectas. Pasan así de sesgo a cisma, de fracción interna a grupo discriminado.



Y no es raro que entre los nuevos grupos queden tendidos lazos de odio aún mayores que los que existían respecto de otros grupos inicialmente considerados enemigos. No en vano dice Ernesto Sábato “Las guerras más crueles son las civiles”. El mutuo conocimiento, el haber sido hermanos en el amor potencia luego el odio en la discordia.

EL JUEGO DE LAS TRES “D”

La Psicología Social cuenta con un esquema triádico que da cuenta de la asunción y la adjudicación de roles:

1. Lo depositado
2. El depositario
3. Los depositantes

Cuando hablamos de “lo depositado” estamos aludiendo a una cualidad -buena o mala- que, por no ser asumida por nadie, busca ser adjudicada. Por ejemplo, el saber, la desvalorización, la ignorancia, la bondad, la locura, la enfermedad.

Los integrantes que eluden el “hacerse cargo”, son los depositantes, los que por acción u omisión logran su propósito.

El depositario es el que cierra el circuito, el que finalmente se hace cargo de lo depositado, el que acepta la depositación.

Como vemos es preciso que haya una cierta confluencia de factores, un cierto acuerdo. La verticalidad del depositario y la horizontalidad grupal -lo situacional- se conjugan para dar lugar a la depositación.

Cuando surge como depositario un líder de la información, lo depositado es el saber. Es obvio que este líder debe estar en posesión de los conocimientos que luego el grupo demandará y él impartirá.

Si lo depositado es algo del orden del mal -por caso la imposibilidad de aprender- encontraremos el ejemplo del niño con dificultades en el colegio, mientras sus hermanos se destacan, por lo contrario. Para que este niño asuma esa imposibilidad debe haber componentes en su historia que en la actualidad lo posicionan en ese lugar, y además un acuerdo tácito de los demás. En el fondo, pese a la apariencia de sufrimiento y al sufrimiento real del depositario, hay un acuerdo profundo entre todos y con él.



Cabría preguntarse por la razón de su participación en este acuerdo si redundaba en la molestia, el dolor, la segregación. Pichon, para explicar el fenómeno, recurría al dicho “más vale malo conocido que bueno por conocer”. Lo conocido, por terrible que sea, es preferible frente a lo ignoto.

Quien persiste en ocupar ese lugar -el lugar de la depositación de lo que genera sufrimiento- no hace más que insistir en un esquema conocido repitiendo un circuito que históricamente pudo haberle dado resultado pero que ahora no es más que un estereotipo, un mecanismo de adaptación pasiva, un cliché que simula una resolución.

La repetición -uno de los conceptos fundamentales del psicoanálisis junto a la pulsión, el inconsciente y la transferencia- es un intento fallido típico de la neurosis. Cuando en los grupos se recurre a la técnica del role-playing, donde un integrante “hace de otro” en una escena preparada, ese otro puede verse reflejado en la actuación.

En esa objetivación es posible hacer consciente una conducta repetitiva, sufrida e inútil, y esto tal vez derive en una modificación. De esto se trata cuando hablamos de “insight”, donde una escena es iluminada con vistas a una modificación de conducta.

COMPLEMENTARIDAD vs SUPLEMENTARIDAD

Cuando un grupo operativo está bien coordinado, los roles, lejos de estereotiparse -es decir, de congelarse en determinados individuos- rotan. Si bien es cierto que la verticalidad de cada uno más la horizontalidad grupal presionarán para que ciertas personas cumplan ciertos roles, la intervención del coordinador introduce cambios en la estructura cuyo efecto suele ser la rotación de roles.

A este respecto, nos referiremos brevemente a lo que llamamos “unidad de trabajo”. Dada una situación concreta a la que denominamos “existente” donde existen síntomas de estereotipia, el coordinador interviene introduciendo un cambio de sentido, una visión novedosa. Si el grupo toma esta intervención, es posible que, como efecto, se produzca una modificación en la estructura a la que llamamos “emergente”. La intervención de la que hablamos puede ser tanto una interpretación como un señalamiento, una pregunta o cualquier otro elemento con el que el coordinador opera. El objeto de una intervención es generar una modificación de la estructura por vía, en ocasiones, del cambio de roles.



Cuando un rol se estereotipa, siempre hay un contra rol que también lo hace. Imaginemos una pareja en la que el hombre es golpeador; su condición de victimario supone -requiere- la existencia de una víctima. En los grupos operativos un líder depositario del saber puede requerir de un chivo depositario de la ignorancia. O, en otro plano, el par de rol y contra rol puede estar constituido por un líder nutriente y un integrante de base que es nutrido.

Hablar de complementariedad supone referirnos a dos roles que operan en conjunto dialéctico, en par no dilemático sino de mutuo enriquecimiento. Por lo contrario, la suplementaridad remite a pares dilemáticos donde es uno u otro, donde un rol suple a otro, lo anula, lo cancela.

Tal es el caso del integrante verborrágico versus el silencioso. No hay allí complementariedad alguna, sino la anulación de un posible discurso por otro que lo llena todo.

Complementarse para enriquecerse supone aportes parciales y el reconocimiento de cada uno de la propia falta. Se instala la suplementaridad cuando, por ejemplo, sólo se registran aportes de un integrante que se exhibe -y es vivido- como completo en la medida en que suple al otro.

Cabe aquí hacer una referencia a la palabra castración: en el encastre, pueden sumarse dos maderos con “falta” en cada uno, con muescas, para dar lugar a una nueva categoría estructural que puede ser una L o una T. Vemos allí la necesidad de poner en juego la falta propia -castración- para el logro de un objetivo.

La necesidad de roles complementarios se cimenta en la riqueza que emana de las diferencias. Esta es la razón por la que en los grupos se privilegia la heterogeneidad entre integrantes como garantía de la homogeneidad en la tarea.

La rotación de roles optimiza la producción grupal: si un integrante se congela en el rol de líder su capacidad de aporte se reduce notablemente por el escamoteo de otras facetas. Un integrante que sólo interviene desde lo intelectual priva al grupo de sus



aspectos afectivos y se priva a sí mismo de explorar otros modos de participación y hasta de expresión.

Otro tanto ocurre con los roles de chivo emisario, saboteador y portavoz. En este último caso la estereotipia puede adoptar ribetes dramáticos si la asunción de la enfermedad grupal se eterniza.

ROLES PRESCRIPTOS y ROLES LIBRES

Llamamos “rol prescrito” al que se ajusta a un status, es decir, al que es predeterminado desde alguna legalidad. En los grupos operativos esa legalidad emana de la Institución, quien determina quiénes han de jugar los roles prescritos.

Hay en este diseño tres roles prescritos:

1. el coordinador
2. el observador
3. el integrante

Esto significa que al menos dos personas -con frecuencia más- integrarán el equipo de coordinación, donde un coordinador y uno o varios observadores tomarán a su cargo su tarea específica.

Y una cierta cantidad de personas asumirán el rol de integrantes para abordar por su parte la tarea asignada.

Fuera de lo que es el status o rol prescrito de integrante, cada quien jugará su propio rol -un rol libre- en el grupo, lo que, como sabemos, dependerá de la historia personal y de la situación grupal. Es necesario precisar que, si bien describimos cuatro roles paradigmáticos, las variantes pueden ser innumerables.

Ahora bien: así como los integrantes son libres para jugar cualquier rol, quienes conforman el equipo de coordinación deben ajustarse a modalidades específicas, más allá del estilo de cada quien. Es por eso que preferimos llamar “función” a la que desempeñan el coordinador o los observadores. Es más: el sostenerse en la función configura para éstos un esfuerzo ligado a lo que llamamos “actitud psicológica”, movimiento en parte voluntario cuyas fibras conceptuales abordaremos más avanzada la carrera.

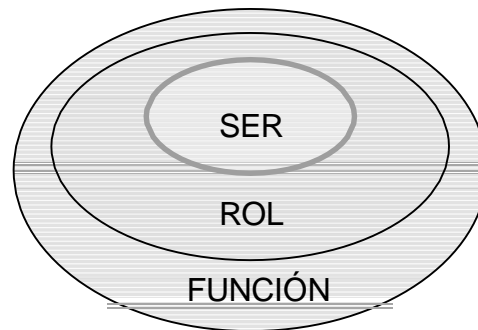
Entre los integrantes de un grupo existe un nivel de paridad, más allá de los roles que jueguen; todos son iguales, tienen el mismo status. Pero entre los integrantes y

cualquier miembro del equipo existe una cierta asimetría precisamente emanada de la diferencia entre rol y función, de la disparidad de los lugares ocupados.

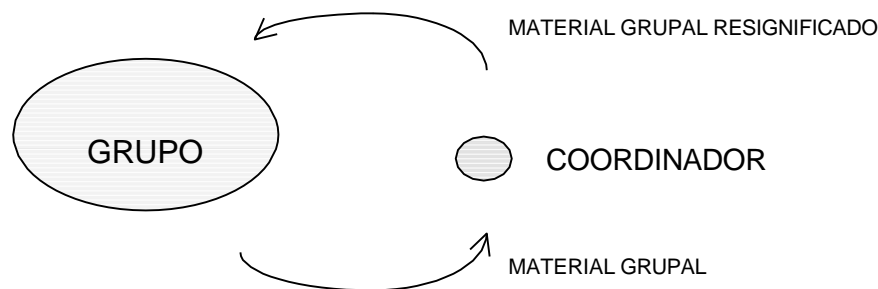
Tanto es así que, si por alguna causa el que desempeña la función deja de hacerlo, decimos que “pasa a rol”. Tal es el caso de un coordinador que, tocado en un punto ciego por algún elemento de la dinámica, acorta su distancia con el grupo o con un integrante. La pérdida de la “distancia óptima” supone el abandono de la asimetría y el pasaje a una situación de paridad.

La función -término que proviene de lo que llamamos “funciones paterna y materna” en psicoanálisis- supone una instancia objetivante. Quien ocupa ese status debe, para hacerlo adecuadamente, borrarse como sujeto. Nadie, ni el juez más probo, puede actuar con prescindencia de su propia subjetividad, pero hay una obligatoriedad de objetivación que exige un mínimo de distancia, de instalación en la función, de suspensión del propio deseo.

Cuando un “asimétrico” se desliza hacia el lugar del par, deja de ejercer la función prescrita.



El coordinador, como **copensor**, sólo interviene devolviendo al grupo los materiales de éste puestos en juego.





La escucha, desarrollada en la práctica concreta y en la apropiación de la teoría, permite la detección de otros sentidos presentes en el discurso grupal. Volvemos aquí a la fijeza de la palabra y a la labilidad de sus significados. El discurso grupal es único y puede tener un sentido emanado de la voluntad de quienes hablan, pero con él coexisten sin duda otros sentidos que los integrantes por sí solos no logran poner de manifiesto. El esquema precedente pretende dar cuenta de esta operación:

Desde el rol un integrante puede desplegar su subjetividad en el marco de ciertas restricciones. Siempre, de todos modos, hay una cuantía de reserva en la actuación o en el discurso de cualquier integrante. No siempre, allí en el grupo, se dice exactamente lo que se piensa; hay siempre una distancia entre sentimiento y acción, o entre acción y pensamiento.

Debemos entender al rol como una instancia transaccional, un compromiso inconscientemente negociado entre el propio deseo y el deseo de los otros. Estamos hablando, obviamente, de los roles que pueden desempeñar sujetos que tienen razonablemente incorporada la ley, acostumbrados al acatamiento de lo que llamamos “el pacto social”, o que en Psicología Social designamos como “agrupabilidad”.

Esta aclaración implica la existencia de lo contrario, es decir, de individuos que no son agrupables porque los roles que pueden ocupar conducirían a la paralización, el cisma o la destrucción del grupo. Estamos haciendo referencia a patologías enmarcadas en la psicosis y la psicopatía.

Cabe consignar que también son roles prescriptos que desempeñan funciones el docente y el supervisor, para poner dos ejemplos propios de una Escuela de Psicología Social.