

LAT  
177



# ACTUALIZACION DOCENTE

«METODOS DE  
ENSEÑANZA»

DRAMATIZACION



# DRAMATIZACION

ELABORACION  
Y DISEÑO : Profr. Manuel Alvarez H

REVISION  
TECNICA : Ing. Pablo Sánchez A. y  
Lic. Pía Tinajero

DIBUJO : Sr. Paulino Valdés

MECANOGRAFIA : Srita. Irma Espitia C.

# TECNICA DE DRAMATIZACION

## I. COMO DISTINGUIRLA

La TECNICA DE DRAMATIZACION, recibe este nombre porque en una de sus etapas, los participantes, de MANERA SEMENJANTE A LOS ARTISTAS EN UN TEATRO ACTUAN O REPRESENTAN SITUACIONES TIPICAS DEL TRABAJO.

En el proceso de aprendizaje de algunas habilidades intelectuales y de las actitudes, el participante requiere vivir experiencias - que le permitan captar, analizar, valorar y modificar su conducta. No es suficiente la palabra del profesor , a veces se requiere de experiencias surgidas de una situación más, viva, no importa -- que ésta sea simulada; basta que reúna las características de -- una situación problemática que estimule al participante a que cambie y mejore su propia conducta.

Una más de las características de esta técnica es que después de ser "actores" los participantes se convierten en críticos de su propia actuación.

Esto da lugar a otra de sus características. La dramatización se establece con base en uno o varios, "papeles" (el personaje -- que cada participante va a simular, y estos papeles condicionan

un resultado, un argumento, cuyo fin no es proporcionar placer es tético, sino provocar una experiencia de cuyo análisis obtiene be neficio todo el grupo.

Otra característica es que el profesor no actúa, dirige la actuación. Tampoco trasmite el conocimiento, orienta al grupo a -- encontrarlo.

En cambio, los participantes son quienes desarrollan la actuación; en ocasiones, actúan en papeles semejantes a su puesto de trabajo (un supervisor que actúa en el papel de un supervisor).

A veces, en un papel que es el opuesto al papel que tienen en la vida real, lo que les obliga a colocarse en un punto de vista necesariamente diferente. (Un tachero, que desempeña el papel de jefe de turno).

La escenificación puede ser realizada por dos o tres personas del grupo, que actúan para los demás (representación individual); o bien, se puede formar todos los subgrupos que se pueda, para que todos, al mismo tiempo, escenifiquen el caso: (representación múltiple). Esta flexibilidad es otra característica que presenta -- esta técnica.

## II. COMO MANEJAR ESTA TECNICA

### ETAPAS QUE COMPRENDE

LA TECNICA DE DRAMATIZACION se desarrolla en TRES ETAPAS: INTRODUCCION, ESCENIFICACION Y ANALISIS.

INTRODUCCION: En esta etapa, el profesor explica el enfoque del ejercicio; las funciones de los participantes; y solicita la intervención de tantos elementos como sea necesario, o bien, pide a algunas personas -que él selecciona previamente- que desempeñen el papel asignado.

ESCENIFICACION: Una vez leídos los papeles, los participantes inician la representación de los mismos. Tal como se mencionó líneas atrás, la escenificación puede ser realizada de diferentes maneras.

Las modalidades dependen no sólo de la madurez del grupo, sino de condiciones tales como: el número de integrantes, la complejidad de los objetivos que se persiguen, la inventiva del profesor, el tiempo o los recursos didácticos disponibles (equipo de grabación, por ejemplo).

ANALISIS: En esta etapa el grupo, en su totalidad, se aboca al análisis de las representaciones que acaba de presentar. Asimismo, el participante hace conciencia de la situación analizada. Esta es la parte más importante de la técnica, ya que a través de ella, el participante expone sus puntos de vista, y los mantiene o modifica ante las opiniones ajenas, ordena sus pensamientos

tos y llega a conclusiones.

### **QUIENES INTERVIENEN Y QUE PAPELES DESEMPEÑAN**

En la dramatización se observan tres tipos de integrantes.

- 1.- PROFESOR .- Su función es orientar y conducir la dramatización. Otra de sus funciones es controlar el tiempo y mantener la motivación.
- 2.- PARTICIPANTE CON PAPEL ESPECÍFICO.- Es el "actor" de la dramatización; se encarga de leer, comprender y representar el papel que le ha tocado; y posteriormente de participar, con el resto de los compañeros, en la discusión de los asuntos derivados de la escenificación.
- 3.- OBSERVADOR.- No actúa; mira y toma notas de la representación. Es un CRÍTICO IMPARCIAL y su participación-bien encauzada es una valiosa aportación para el aprendizaje.

PRIMERA ETAPA INTRODUCCION	
PROFESOR	PARTICIPANTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explica los objetivos y el enfoque del ejercicios</li> <li>• Indica la mecánica del ejercicio, pero cuidando de que la información, sobre los papeles de la escenificación no sea exdesiva.</li> <li>• Solicita la colaboración de tantos participantes como papeles específicos tenga el ejercicio por dramatizar.</li> <li>• Reparte los papeles y las -- guías de observación al grupo</li> <li>• Supervisa que los participantes estudien su papel específico conforme a las instrucciones dadas.</li> <li>• Esclarece las dudas que surgan.</li> </ul> <p>Coloca al grupo según las -- disposiciones de cada dramatización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha al profesor</li> <li>• Pregunta al profesor para aclarar sus dudas.</li> <li>• Presta colaboración al profesor , solicitando o aceptando un papel determinando</li> <li>- Lee su papel y aclara sus dudas, en forma particular, con el profesor</li> <li>• Se coloca en la posición que el profesor indica.</li> </ul>

SEGUNDA ETAPA ESCFENIFICACION		
PROFESOR	PARTICIPANTE CON PAPEL ESPECIFICO	OBSERVADOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Solicita a los participantes que inicien la escenificación de sus papeles</li>   <li>. Supervisa la realización de los diferentes papeles en la dramatización</li>   <li>. En casos extremos interviene, por ejemplo: si considera que la realización es floja, para animarla, desempeñando él mismo algún papel; o bien, para dar salida a tensiones o agresividad excesivas.</li>   <li>. Si considera necesario, da las indicaciones para volver escenificar el ejercicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Realiza la representación, de acuerdo a las instrucciones de su papel.</li>   <li>. Se siente responsable de cumplir con lo que él se ha marcado, haciendo a un lado la timidez</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Observa con atención las conductas y actitudes de los participantes con papel específico, para contestar la gufa de observaciones.</li>   <li>. Se abstiene de intervenir directamente, a menos que le sea solicitado por el profesor</li> </ul>

TERCERA ETAPA ANALISIS		
PROFESOR	PARTICIPANTE CON PAPEL ESPECIFICO	OBSERVADOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Solicita al grupo que se reúna en círculo, de manera que la comunicación sea más fácil y directa</li> <li>. Si la representación se realizó en grupo simultáneos, pide a uno o dos observadores de cada grupo, que relaten, en qué forma se desarrolló su ejercicio.</li> <li>. Pide al grupo que analice los resultados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Escucha las opiniones de los demás elementos del grupo y las analiza con objetividad.</li> <li>. No se siente ofendido por las observaciones que se hagan respecto a su conducta.</li> <li>. No pierde tiempo en justificar su actuación, pues comprende que sólo podrá apreciar cómo perciben los demás su conducta mediante el análisis de la misma, logrando con ello un mayor autocompimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Aporta sus observaciones, en el momento oportuno con claridad y brevedad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>. Solicita la intervención de los observadores para aclarar las apreciaciones que se presten a dudas.</li> <li>. Invita al grupo a la reflexión, por medio de preguntas.</li> </ul>		

CONT.

TERCERA ETAPA ANALISIS		
PROFESOR	PARTICIPANTE CON PAPEL ESPECIFICO	OBSERVADOR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modera la discusión que se produzca.</li> <li>• Se abstiene de imponer sus opiniones</li> <li>• Proporciona información complementaria que facilite el análisis del grupo sobre alguna cuestión</li> <li>• Conduce al grupo hacia el establecimiento de conclusiones.</li> <li>• Redacta o pide a un participante que redacte las conclusiones que se vayan obteniendo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se esfuerza en ser objetivo cuando expresa una opinión.</li> <li>• No monopoliza el uso de la palabra.</li> <li>• Colabora con el grupo en el establecimiento de conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviene en la discusión como otro elemento -- más del grupo, -- siguiendo las -- pautas que para ello le fueron -- marcadas.</li> </ul>

### III. MATERIALES DIDACTICOS QUE SE EMPLEAN

El PIZARRON es uno de los materiales didácticos de mayor uso en esta técnica, o en su caso, el ROTAFOLIOS o el RETROPROYECTOR. Su función es auxiliar al grupo en la organización del trabajo, mediante la anotación de comentarios, datos, conclusiones, etc., que el grupo vaya alcanzando.

Sin embargo, el MATERIAL DIDACTICO MAS IMPORTANTE ES EL INSTRUCTIVO PARA LA DRAMATIZACION, (papeles) que se distribuye a todos los elementos del grupo, en forma de folleto, hojas engrapadas, cuadernillo, etc., para que el participante lo maneje fácilmente y lo conserve para su posterior consulta. Este documento, por lo general, contiene la siguiente información:

a) ENFOQUE DEL EJERCICIO: Incluye todo lo relativo a:

- . Los OBJETIVOS del ejercicio
- . La introducción a la problemática real que el ejercicio representa.
- . Las generalidades sobre la forma de realizar el ejercicio.

b) PAPELES ESPECIFICOS: Se trata del guión o lineamiento principal de cada uno de los papeles que intervendrán en la representación. El número de papeles varía, pues cada dramatización se diseña para fines distintos. De esta manera, una dramatización puede exigir la participación de 10 ó 12 personas, y otra sólo la de dos, dependiendo de la situación que se representa.

La extensión de cada uno de los papeles no rebasa - por lo general de dos cuartillas ya que NO SE TRATA DE DECIRLE AL PARTICIPANTE LO QUE DEBE DECIR, sino de proporcionarle una idea general del comportamiento o de la actitud de su personaje, a efecto de que el participante se manifieste en forma natural.

EL PAPEL ESPECIFICO, es un elemento clave para obtener eficacia con esta técnica; si están bien elaborados los papeles, las situaciones que se representen serán más espontáneas, más reales; los participantes se sentirán más protegidos, y el ambiente -- del grupo será adecuado.

C). GUIA DE OBSERVACION.- A los participantes que van a desempeñar el papel de observadores, se les proporciona instrucciones precisas para que presten atención a los lineamientos generales que deben registrar sobre los hechos importantes.

D). COMENTARIOS.- En algunos casos, se agrega un resumen con lo más significativo del tema base de la escenificación. Esta parte tiene por objeto integrar la información manejada, así como constituir un elemento de consulta para los participantes.

En seguida se presentará un instructivo para la dramatización que se usa en el curso de Relaciones Humanas. Se puede observar los reducidos elementos - que bastan para ambientar al grupo dentro del enfo-

que, la poca estructuración de los papeles, que facilita la inventiva del participante y la gafa de observación, que prepara al grupo para las conclusiones.

La situación que se analiza es la bienvenida que se da a un nuevo empleado.

### 1. ENFOQUE

Una de las funciones más delicadas e importantes del supervisor es, desde luego, la integración de su personal.

Al sentirse a gusto en su trabajo desde un principio, es algo que no depende nada más del trabajador, el supervisor y los demás compañeros ponen su granito de arena para que el trabajador nuevo se adapte de inmediato.

En cuanto a las relaciones humanas, tienen gran trascendencia los primeros contactos personales que se establecen. El supervisor debe tratar de crear un clima que facilite la adaptación del nuevo empleado y que le permita el establecimiento de relaciones personales maduras con sus compañeros de trabajo, con el resto del personal, y desde luego, con el propio supervisor.

Este ejercicio da oportunidades para que se conozcan los tipos de conducta más adecuados en cuanto a inducción, y para que se detecten los errores más comunes cometidos por los supervisores cuando llega un nuevo empleado.

Este ejercicio trata de un supervisor que se encuentra reunido -- con dos de los obreros a sus órdenes discutiendo asuntos generales de trabajo. La escenificación se inicia al llegar el nuevo empleado.

El ejercicio da oportunidad para discutir, posteriormente, los efectos que producen, en el nuevo empleado, las actitudes del supervisor y de sus compañeros de trabajo. También ofrece la oportunidad de apreciar el gran valor que tiene planear y efectuar cuidadosamente las actividades de inducción o de orientación del nuevo personal.

## 2.- INSTRUCCIONES

Este ejercicio, incluye los siguientes papeles:

- EL JEFE DE OFICINA
- EL NUEVO EMPLEADO
- LOS AYUDANTES
- LOS OBSERVADORES

Este ejercicio comprende dos escenificaciones; en la primera ocasión sólo actuarán cuatro personas.

El resto del grupo asumirá el papel de observador. Usted será -- informado por el profesor sobre el papel que desarrollará.

En la segunda parte no habra ayudantes ni observadores, todos desempeñarán el papel de "jefe del departamento" o el de "nuevo empleado".

Los papeles de este ejercicio se localizan en las siguientes páginas:

- a) El jefe del departamento página 9 \*
- b) El nuevo empleado, página 11
- c) Los ayudantes, página 15

Apéguese lo mejor que pueda a las instrucciones y piense que está viviendo una situación de la vida real. Sienta su papel.

NO DE VUELTA A ESTA PAGINA.

---

\* En este documento, los papeles se localizan en la siguiente página.

## PAPELES.

PAPEL DEL JEFE: Usted es el "Jefe del Departamento de Molinos". Tiene varias personas bajo sus órdenes. Se encuentra realizando una entrevista con dos de sus auxiliares, cuando le avisan que el nuevo empleado, recientemente contratado, ha llegado. Recíballo - y compórtese como lo juzgue más conveniente.

PAPEL DEL NUEVO EMPLEADO: Usted es un empleado de nuevo ingreso. El departamento de personal lo envió con el Jefe del Departamento de Molinos. Usted se dispone a entrar a su despacho. Se comportará de manera natural y hará todo lo que le indique el "Jefe del Departamento"

PAPEL DE LOS AYUDANTES: Usted es uno de los dos ayudantes del -- "Jefe". Tiene una entrevista con él; ésta se interrumpe para recibir a un nuevo empleado. Usted puede proceder como crea que es -- más conveniente.

PAPEL DE LOS OBSERVADORES: Ustedes presenciarán con atención el desarrollo de la escenificación. Deben contestar el Registro que se encuentra en la página siguiente. Tomen nota, además, de lo -- que sucede. Sus observaciones serán muy útiles para la discusión posterior a la escenificación.

## 4. REGISTRO DE OBSERVACION.

1. Instrucciones; cruce con una X las palabras "SI" o "NO" que correspondan a sus apreciaciones.		
El jefe del departamento dió una cordial bienvenida al nuevo empleado	SI	NO
Le informó de todos los aspectos relativos al Contrato Ley y al de Trabajo (horarios, descansos, permisos, reportes, normas de higiene y seguridad, etc)	SI	NO
Le indicó al nuevo empleado cuáles son su lugar y -- equipo de trabajo	SI	NO

## 2. Instrucciones: Contes brevemente las siguientes cuestiones.

¿Qué fue lo que más le agradó de la conducta del -- "Jefe"?

---

¿Qué fue lo que menos le agradó de la conducta del -- "Jefe"?

---

¿Qué recomendaciones sugiere para mejorar el comportamiento del "Jefe"?

---

#### IV. SUS USOS

Se emplea con frecuencia la Técnica de Dramatización en aquellos programas que tienen como objetivos importantes el cambio de actitudes de los participantes, como son los cursos de seguridad, higiene, supervisión, mejoramiento o simplificación de métodos de trabajo, etc.

En los programas se han previsto ya todos los materiales que la técnica requiere, así como los momentos de aplicación y características de los mismos; sin embargo, la preparación del profesor y su dominio de todos los materiales, así como su experiencia, son definitivos.

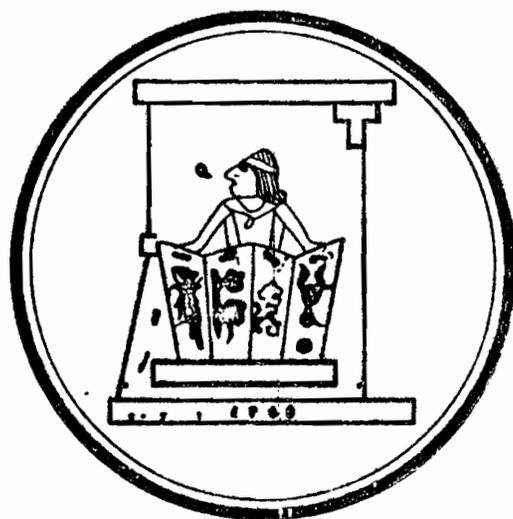
No debe olvidarse que el manejo de las actitudes es especialmente delicado, ya que éstas constituyen un elemento fundamental de la personalidad del individuo. Y que es fácil que éste se sienta agredido en su intimidad; lo que puede provocar conflictos de muy difícil solución, de ahí la necesidad de que el profesor domine esta técnica.

No está de más recordar que la eficacia de la técnica recae, en gran parte, en las habilidades del profesor para conducir al grupo y para "sacarle jugo" a la experiencia vivida.

Esta Técnica exige del profesor práctica constante; por tanto, se recomienda que el profesor estudie con cuidado los documentos de la técnica y conozca varios ejercicios y los aplique de acuerdo al conocimiento que tenga sobre el grupo específico con el que esté trabajando en ese momento.

Esta publicación de circulación limitada,  
fue editada en el taller de imprenta del  
Instituto de Capacitación de la Indus-  
tria Azucarera y su tiraje fue de 125 e-  
jemplares.

Marzo de 1982



**E N B A**

**ESCUELA NACIONAL DE  
BIBLIOTECONOMIA Y  
ARCHIVONOMIA**