

DINÁMICA DE GRUPOS

Técnicas y tácticas

José de Jesús González Núñez
Anameli Monroy de Velasco
Ethel Kupferman Silberstein



CONTENIDO

Introducción	11
PRIMERA PARTE: GRUPOS HUMANOS	13
Definición de grupo	13
Características y propiedades de un grupo	17
Características	17
según Didier Anzieu	17
según Cartwright y Zander	17
Propiedades	18
a) Antecedentes	18
b) Esquema o patrón de participación	18
c) Comunicación	18
d) Cohesión	19
e) Atmósfera	20
f) Normas	20
g) Patrón sociométrico	21
h) Estructura y organización	21
i) Procedimientos	21
j) Metas	21
k) Roles	22
Clasificación de los grupos	28
Clasificación de Bernard	28
Clasificación de Sprott	33
Clasificación de Cartwright y Zander	36
Clasificación de Mac Iver y Page	37

Clasificación según Lindgren	38
Clasificación según el campo de aplicación	38
SEGUNDA PARTE TÉCNICAS Y TÁCTICAS GRUPALES	47
Técnicas	48
Actividades recreativas	48
Asamblea	49
Conferencia	50
Congresos	52
Técnica demostrativa	52
Diálogo	54
Discusión en grupos pequeños	55
Dramatización	56
Entrevista	57
Técnica expositiva	58
Grupos de confrontación	60
Grupos de encuentro	62
Grupos maratón	64
Grupos psicoanalíticamente orientados	71
Grupos de sensibilización	72
Interrogatorio por una comisión	74
Jornadas	76
Mesa redonda	76
Mesa redonda con interrogador	77
Método de diálogo simultáneo	78
Método de reunión en corrillos	79
Promoción de ideas	80
Psicocomunidad	81
“Role playing”	82
Seminarios de investigación y trabajo	83
Simposio	84
Sociodrama	85
Talleres de trabajo	86
Tácticas	87
a) De iniciación y comunicación	87
b) De estructuración	92
c) Reflexivas	96
d) De aceptación	101

e) De alentamiento	101
f) De catarsis	104
g) De silencio	105
h) De contextualización	107
i) De interpretación, confrontación y clarificación	108
j) De terminación	110
TERCERA PARTE APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS Y TÁCTICAS	113
Bibliografía	117

PRIMERA PARTE. GRUPOS HUMANOS

Nuestro actual modo de vida nos exige una constante interacción con los demás. Hoy en día no podemos concebir al hombre como un ser aislado en el tiempo y el espacio. El individuo pertenece a un grupo e influye en él de manera decisiva. Por esta razón, cada día son más los psicólogos interesados en estudiar las relaciones entre la interacción social y la conducta de los seres humanos.

De este interés surge una área de la psicología orientada hacia la comprensión de los factores que entrañan problemas sociales y la capacidad para resolverlos. Nos referimos a la psicología social, cuyo objetivo es centrar su atención en las regularidades de la conducta humana que surgen del hecho de que los hombres participan en grupos. Esta disciplina ha comenzado a tomar forma a partir de las convergencias de intereses de individuos provenientes de una variedad de ciencias y disciplinas como la antropología, la psiquiatría, la psicología y la sociología.

DEFINICIÓN DE GRUPO

El concepto de grupo es sumamente importante pues este es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde un punto de vista psicosocio-antropológico. Por lo tanto, para poder estudiar a un grupo es necesario identificar sus diferentes dimensiones con una aproximación interdisciplinaria. Son diversos los criterios que se han tomado en cuenta para definir a un grupo: se han considerado, por ejemplo, el tamaño, la duración, el grado de formalización, las actividades, la estructura interna, los objetivos.

En este capítulo se tratarán de resumir algunas de las definiciones representativas de los criterios diversos:

Olmsted dice que un grupo es un número reducido de miembros que *interaccionan* cara a cara y forman lo que se conoce como grupo primario.

Lindgren define a los grupos primarios como aquellos en los que las *relaciones interpersonales* se llevan a cabo directamente y con gran frecuencia, suelen realizarse en un plano más íntimo y existe mayor cohesión entre sus miembros.

Lewin, a su vez, nos dice que la similitud entre las personas solo permite su clasificación o reunión bajo un mismo concepto abstracto, en cambio, que el hecho de pertenecer al mismo grupo social implica la existencia de *interrelaciones concretas y dinámicas* entre dichas personas. Para él, los grupos fuertes y bien organizados, lejos de ser totalmente homogéneos, contienen una variedad de subgrupos e individuos, por lo que, desde su punto de vista, no es la similitud o la disimilitud lo que decide la existencia de un grupo social, sino más bien la *interdependencia* de sus miembros.

Sprott opina que la *interacción* de los miembros es básica para definir un grupo; para este autor, un grupo, en sentido psicossociológico, es una pluralidad de personas que interaccionan en un contexto dado, más de lo que interaccionan con cualquier otra persona.

Para W. Coutu, el grupo en la sociedad humana representa cierta clase de *comportamiento interaccional* o alguna clase de relación.

R.F. Bales define a un grupo pequeño como cualquier número de personas que *interactúan* entre sí cara a cara, en un encuentro o en una serie de encuentros, donde cada miembro recibe alguna percepción de los demás participantes, lo bastante distintiva como que lo capacita, en ese momento o en un interrogatorio posterior, a dar alguna reacción a cada uno de los otros miembros como persona individual (aunque solo sea recordar que el otro estaba presente).

Para G.C. Hormans, la *interacción* de los miembros es el criterio único para la existencia de un grupo. Así nos dice: “Se entiende por grupo cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás en forma directa”. Hormans proporciona medios funcionales para decidir si dos personas son miembros del mismo grupo: “Un grupo se define por la interacción de sus miembros. Si se dice que los individuos A, B, C, D, E forman un grupo, esto significa que por lo menos se tienen las siguientes circunstancias: en cierto tiempo, A interactúa con B, C, D y E más que con M, N, L, O, P, a quienes se prefiere considerar como extraños o miembros de otros grupos. B, también interactúa más con

SEGUNDA PARTE. TÉCNICAS Y TÁCTICAS GRUPALES

Al hablar de técnicas y tácticas grupales es necesario hacer una pequeña explicación en cuanto a lo que los autores deseamos decir al referirnos a ellas.

Cuando hablamos de técnica, y no de la teoría de la técnica, nos estamos refiriendo al conjunto de procedimientos que se utilizan para lograr con eficacia las metas grupales. Desde nuestro punto de vista y en común acuerdo con otros autores, la técnica es el diseño, el modelo congruente y unitario que se forma con base en diferentes modos, a partir de los cuales se pretende que un grupo funcione, sea productivo y alcance otras metas más. La constituyen diferentes y diversos movimientos concretos (tácticas) con una estructura lógica que le dan sentido.

Por ejemplo, cuando un grupo va a trabajar con la técnica de Philipps 66, para su realización se necesita desarrollar una serie de operaciones concretas como: el nombramiento de un conductor, de un registrador y la animación del grupo para discutir durante seis minutos de modo que se favorezca que todos participen, etc. En muchas ocasiones, una determinada técnica está insertada en un modelo de estrategia.

Cuando hablamos de táctica, nos estamos refiriendo a los movimientos específicos, a los modos que constituyen una técnica cuando un conjunto de ellas se organizan con consistencia interna. Las técnicas están constituidas por muy diferentes tácticas, que conducen a un grupo a su meta.

La técnica es la estructura y, en cambio, la táctica puede variar según el contexto interno y externo.

Dado que las reacciones de los participantes son múltiples —quedarse callados, agredir, llorar, reír, saludarse, etc.—, el conductor debe estar capa-

citado para manejar la táctica adecuada a cada una de las reacciones por lo que es necesario que las conozca todas.

La teoría de la técnica trata aquellos aspectos estratégicos de una corriente o escuela que estudia los grupos. Dicha estrategia está constituida por una serie de técnicas y la técnica engloba una serie de tácticas.

Así por ejemplo, la técnica del Philipps 66 está constituida por tácticas tales como nombrar un coordinador del grupo, nombrar un registrador, utilizar el reflejo, la confrontación, la contextualización, etcétera.

TÉCNICAS GRUPALES

A continuación se enumeran las técnicas más comunes y útiles para trabajar en grupos.

1. Actividades recreativas:

Las actividades recreativas son técnicas que no están orientadas hacia una meta específica y que ejercen su efecto de un modo indefinido e indirecto. Entre dichas actividades se pueden mencionar la música, los juegos, las atracciones, etc., donde los grupos pueden elegir actuar con sus objetivos principales puestos en el campo de la recreación.

Con las actividades recreativas es posible aumentar la creatividad del grupo. Siempre y cuando estas se elijan de acuerdo con los intereses y las capacidades de los participantes.

Este método ayuda a la integración de los individuos al grupo, y proporciona oportunidades para el reconocimiento, la respuesta y nuevas experiencias. A su vez, crea una atmósfera agradable, aumenta la participación, facilita la comunicación, fija algunas normas grupales y desarrolla la capacidad de conducción. La gran ventaja de este tipo de actividad es la disminución de tensiones. Se considera como un auxiliar para el proceso de grupos que tienen objetivos definidos y propósitos más serios.

Esta técnica puede utilizarse en grupos recién formados. Las actividades recreativas pueden ser el primer paso para las relaciones intragrupales, y aun en grupos no tan nuevos, esta técnica tiene la capacidad de crear sociabilidad.

Es recomendable su empleo antes del comienzo de cualquier reunión, para crear cierto interés en los participantes, quienes en ocasiones pueden sentirse extraños al grupo. Una pequeña actividad recreativa, conducida eficazmente por el conductor del grupo, sirve para “romper el hielo” y, en algunos casos, para disminuir la tensión.

Otro momento útil al cual se puede aplicar la recreación es para un cambio rápido de una parte o aspecto de la reunión a otro. También, cuando los sentimientos de lealtad y solidaridad del grupo se ven amenazados o no existen, casi cualquier juego es de gran valor.

La técnica de actividades recreativas debe tomar en cuenta que a pesar de lo atractivas que estas resultan, no hay que olvidar que se trata tan solo de medios para obtener determinados fines, por lo que no se debe abusar de ellas. Su uso requiere ciertas aptitudes y cuidados y debe ir de acuerdo a los intereses de todos los integrantes del grupo. Cualquier actividad elegida debe llevarse a cabo con habilidad y discreción, de lo contrario puede dañar seriamente a algunos de los miembros al atentar contra sus sentimientos y problemas más profundos.

Forma de realización:

- a) El grupo elige la actividad o juego de acuerdo con el número de participantes, tiempo establecido, lugar de reunión y estado de ánimo del grupo.
- b) Si alguno de los participantes desconoce la actividad, esta tiene que ser explicada por quien sí la conoce. La explicación debe ser corta y clara.
- c) Si la explicación no ha sido lo suficientemente comprendida, se improvisa un “juego de prueba”.
- d) La actividad finaliza porque el tiempo destinado ha terminado o porque el juego ha sido concluido.

2. Asamblea:

Esta actividad puede cumplir muchas funciones en nuestras comunidades y vida pública, ya que, debidamente proyectada, es uno de los mejores medios para mantener a la gente informada y confirmar su compromiso respecto a las actividades de su comunidad o de sus organizaciones.

La asamblea se compone de un auditorio y una mesa directiva encargada de presentar el material a dicho auditorio, que a su vez lo recibe y se encarga de ponerlo en práctica de acuerdo con los objetivos de la reunión.

Otro grupo participante en las asambleas es el de los proyectistas, cuya función es considerar todos los aspectos de los problemas de la reunión antes de que la mesa directiva y el auditorio participen directamente.

Las disertaciones, los paneles, los debates y los simposios son métodos muy conocidos de dirigir las asambleas. Estas son técnicas eficaces por sí mismas, pero a menudo han sido objeto de un uso incorrecto.

La asamblea presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas: Si los componentes del auditorio no se perciben a sí mismos como parte de un grupo y no se otorga a los miembros del auditorio una oportunidad de participar, se puede llevar a la sensación de que el conocimiento reside en la tribuna, y la ignorancia en el auditorio.

Para combatir estas limitaciones se han desarrollado otras técnicas que derivan directamente de la asamblea y son: los equipos de oyentes, los equipos de observación, los grupos de reunión en corrillos, las asambleas divididas en subgrupos, las tarjetas con preguntas y los equipos de reacción del auditorio.

Forma de realización:

- a) El grupo elige una mesa directiva formada por expertos que presenta al auditorio el material específico.
- b) Se elige a un moderador. El moderador no pertenece necesariamente a la mesa directiva.
- c) El auditorio recibe la información de una manera activa. Esto da lugar a diferentes tipos de discusiones, debates, paneles, etcétera. (Si el auditorio resulta demasiado numeroso conviene hacer una división en subgrupos.)
- d) Se obtienen conclusiones generales de los debates y discusiones.

3. Conferencia:

Una técnica común es aquella situación grupal en la que un expositor calificado pronuncia un discurso o conferencia ante un auditorio.

Se trata de una técnica extremadamente formal que permite la presentación de información completa y detallada sin interrupciones. Tiene la ventaja de ser un método rápido, donde el control puede ser rígido pues este está completamente en manos del expositor.

Para que la conferencia sea exitosa requiere un alto grado de competencia por parte del expositor y gran nivel de cooperación por parte del auditorio, de lo contrario se pueden manifestar verdades a medias, deformaciones de hechos, falta de control o disminución del espíritu crítico del auditorio.

Esta técnica se utiliza cuando la información debe presentarse proveniente de un experto, de una manera formal, rápida, continua y directa. La conferencia identifica problemas y es capaz de explorar sus soluciones, estimulando al grupo a leer y a analizar. En otras situaciones sirve para

divertir y entretener al auditorio por medio de un expositor de muy buenas aptitudes o muy experimentado. El expositor a su vez, se vale de la conferencia para transmitir y compartir además sus experiencias con el resto del grupo.

A pesar de ser este un método conocido y útil, no es conveniente abusar de él, tomando en cuenta que la conferencia es inferior al simposio para traer a luz los puntos de vista divergentes sobre un tema, a los grupos de corrillos o de diálogos simultáneos para llevar a un grupo hacia un consenso o hacia una acción; a la mesa redonda para llegar a un acuerdo de diferencias de opinión dentro de un grupo; a la mesa redonda con interrogador con la obtención de respuestas a preguntas específicas que un grupo desea ver contestadas; a la entrevista para brindar a un grupo las experiencias más interesantes de un viajero u otra persona; a la dramatización para obtener que los integrantes del grupo vean los puntos de vista de otros en una situación controvertida.

La conferencia puede resultar engañosa ya que en muchos casos la exposición verbal puede ser interesante e informativa pero no estar relacionada con los intereses del grupo. Cuando los temas tratados son demasiado abstractos, se requiere habilidad por parte del expositor y del auditorio.

Esta técnica no se considera como óptima si se quiere aplicar como método didáctico ya que la mayor parte del auditorio responde pobremente ante la conferencia y es difícil medir de una manera objetiva los efectos de un discurso sobre el grupo.

Forma de realización:

- a) Se selecciona a la persona capacitada para exponer un tema ante el auditorio. Esta persona puede o no pertenecer al grupo.
- b) La exposición del tema debe ser clara y completa.
- c) El resto del auditorio permanece atento a la exposición.
- d) Al finalizar la conferencia, deben dedicarse unos minutos a un periodo de preguntas y respuestas. Esto debe hacerse bajo la coordinación de un moderador, quien puede ser el mismo conferencista o cualquier integrante del auditorio.

NOTA: Si no es posible dedicar un tiempo a preguntas y respuestas, las dudas y conclusiones deben resolverse posteriormente en algún otro tipo de reunión grupal.

4. Congresos:

Esta técnica nos sugiere una reunión con el propósito de impartir e intercambiar información, tomar decisiones, resolver problemas, averiguar hechos, identificar situaciones, planear o inspirar algo.

Su característica principal es la fusión de experiencias y de opiniones entre un grupo de personas calificadas en una determinada esfera, o entre un grupo que busca analizar un problema, basándose en la información proporcionada por conductores competentes.

Antes de llevar a cabo un congreso, es necesario planear un programa sobre la base de los intereses, necesidades y problemas de los participantes (no de los organizadores), ya que estos concurren a la conferencia, no solo con el propósito de oír, sino con la idea de participar.

Un congreso debe formularse objetivos, métodos y responsabilidades, los cuales deben ser expuestos en la primera sesión de trabajo.

Si el congreso es grande, es importante la formación de subgrupos pequeños a fin de alentar la expresión de las ideas de todos los asistentes.

Durante el congreso debe dedicarse un espacio de tiempo para que los participantes consideren el progreso realizado y hagan sugerencias para el mejoramiento. La sesión final se emplea para que los participantes concreten decisiones y compromisos que deben llevarse a cabo.

Forma de realización:

- a) Se elige a una comisión que se encarga de la organización y dirección del congreso.
- b) La función de la comisión consiste en seleccionar el tema, los programas, etc.
- c) Cada participante prepara su tema con anterioridad y lo expone ante el auditorio.
- d) Para mejor aprovechamiento del tema, es aconsejable que después de cada conferencia, se lleven a cabo talleres de trabajo, mesas redondas, etc., donde la labor se realice en grupos pequeños y bajo la dirección de conductores.
- e) Una vez terminado el congreso, deben archivers los trabajos expuestos y los resultados obtenidos con el fin de elaborar una memoria.

5. Técnica demostrativa:

La demostración se utiliza con el fin de instruir, principalmente en lo relacionado a destrezas manuales. Esta técnica consiste en que el instructor

ejecuta y explica una operación frente a un grupo. Posteriormente cada participante debe ejecutar por sí solo la operación, bajo la supervisión del instructor.

Para realizar esta técnica es preciso contar con el equipo real de trabajo. El instructor puede ayudarse con el uso de hojas de trabajo, pizarrón, y en caso de no poder utilizar el equipo real, es necesario que disponga de una reproducción de él.

Esta técnica soluciona rápidamente deficiencias de capacitación dentro de la empresa, sin necesidad de recurrir a centros de adiestramiento, y las conductas aprendidas son aplicadas directa e inmediatamente al trabajo real.

Esta técnica permite un aprendizaje eficiente y completo puesto que el instructor puede verificar, paso a paso, los progresos o deficiencias de los participantes.

La demostración no puede ser aplicada en la enseñanza de habilidades intelectuales o de actitudes. Se debe tomar en cuenta que los equipos y herramientas no siempre están disponibles para el adiestramiento, ya que su función principal es la producción.

Forma de realización:

- a) El instructor, con conocimiento absoluto del trabajo a realizar, debe explicar a los participantes en qué consiste la operación. Estos deberán colocarse frente al instructor de manera tal que alcancen a observar perfectamente todos los movimientos.
- b) Enseñada, el instructor muestra la operación. Él debe ejecutar y explicar simultáneamente cada paso realizado y efectuar todo a un ritmo normal.
- c) Después, debe repetir la operación y señalar todos los detalles importantes, así como las medidas de seguridad que deben tomarse.
- d) Es necesario que el instructor se cerciore de que todos han comprendido. Se sugiere que formule algunas preguntas a los participantes para asegurarse de la comprensión general.
- e) Una vez que el instructor ha terminado, los sujetos deben realizar por sí solos la misma operación hasta dominarla perfectamente. El instructor debe permanecer en el lugar, brindando supervisión a los participantes.
- f) Cuando el trabajo ha finalizado, el instructor procede a evaluar el trabajo en forma individual.

6. Diálogo:

El diálogo es conocido como la discusión de dos personas eruditas capaces de sostener una conversación equilibrada y expresiva, sobre un tema específico, ante un grupo.

El diálogo es informal y facilita el acceso a una comunicación directa. Permite que dos personas se apoyen mutuamente y compartan una responsabilidad, permitiendo la estimulación interpersonal. Ayuda a los expositores con pocas aptitudes a presentar sus ideas y, por lo general, crea interés entre los otros integrantes del grupo.

Es un método sencillo y fácil de planear, además permite la aclaración, la lógica, la validación y la comprobación, a medida que se desarrolla la discusión. El diálogo asigna a dos integrantes del grupo la responsabilidad de pensar y de obtener datos sobre los hechos antes de una reunión.

Esta técnica es útil en la presentación informal de hechos, como si fuera una conversación con opiniones o puntos de vista que permiten la creación del interés sobre un tema, o atraen la atención sobre otros problemas.

También se utiliza para explorar detalladamente diferentes puntos de vista o para obtener acuerdo sobre dos o más de ellos. Fomenta el pensamiento reflexivo y permite el establecimiento de un esquema para pensar, discutir y brindar hechos básicos previos a la discusión general del grupo.

Es importante recordar que el tema del diálogo debe ser de interés para el grupo y no olvidar el uso de un lenguaje que pueda ser entendido por todos. La discusión no debe desarrollarse rápidamente, tampoco deben pronunciarse discursos o leer el material obtenido. Es importante que ambos participantes compartan la responsabilidad para evitar darle a la situación un matiz de entrevista.

Los participantes del diálogo no deben olvidarse que forman parte de un grupo y constantemente deben mantenerse en comunicación con este.

Forma de realización:

- a) El grupo escoge a dos personas especializadas en un tema, quienes exponen su trabajo frente al auditorio.
- b) La exposición del tema se hace a manera de diálogo, permitiendo así escuchar los puntos de vista de ambos participantes.
- c) El auditorio obtiene a su vez la información necesaria de boca de expertos.
- d) Las conclusiones se hacen con la colaboración de todo el grupo.

7. Discusión en grupos pequeños:

Consiste en el intercambio mutuo de ideas y de opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño.

Esta técnica permite el máximo de acción y de estimulación recíproca entre los integrantes, en donde se otorga responsabilidad para que todos participen en las diversas actividades. Los integrantes aprenden a pensar como grupo y a desarrollar un sentido de igualdad.

Mediante este método es posible establecer situaciones que favorecen la conducción de grupos; se brinda la oportunidad a cada participante de ampliar sus puntos de vista, así como de obtener comprensión y cristalizar sus pensamientos. Para lograr esto es necesario que todos los miembros escuchen atentamente, razonen, reflexionen y participen.

Esta técnica puede utilizarse para identificar, explorar (o ambas) las preocupaciones, diversos tópicos de discusión o problemas mutuos, proporcionando apreciación y comprensión para ellos.

El método de discusión es útil también para proporcionar y difundir información y conocimiento, y al mismo tiempo, motivar al grupo a actuar y a cristalizar el propio pensamiento. Una vez logrado esto, esta técnica ayuda a la formación de la opinión y al consenso del grupo.

Cuando es necesario desarrollar una atmósfera de grupo, esta técnica es de gran utilidad ya que a su vez alienta y estimula a los miembros a aprender más sobre problemas e ideas y desarrolla un grupo central de gente con el fin de conducción o liderazgo.

Existen algunas advertencias que deben ser tomadas en cuenta al aplicar la técnica de discusión en un grupo: Es necesaria la existencia de algún problema común que haya que resolver, y que los resultados de dicha discusión estén relacionados directamente con los participantes. En los grupos de discusión no hay ocasión para tener ideas secretas, por lo que cada integrante debe estar dispuesto a compartir la información. También es necesario un pensamiento objetivo y organización en la discusión de los problemas, por lo que es importante recalcar la necesidad de saber escuchar. Por último, la elección del conductor debe estar basada en su capacidad y en su experiencia en trabajos de grupo. El conductor debe saber controlar adecuadamente las intervenciones de cada miembro para mayor eficacia de la técnica.

Forma de realización:

- a) El grupo mayor se subdivide en varios grupos relativamente pequeños.

- b) La formación de subgrupos puede darse arbitrariamente, o bien, de acuerdo con los intereses personales de cada sujeto, sobre el tema seleccionado, etc.
- c) Una vez formados los subgrupos se inicia la discusión del tema. Antes se establece el tiempo destinado a la discusión y se elaboran algunas reglas que deben ser tomadas en cuenta en el transcurso del trabajo.
- d) Una vez transcurrido el tiempo establecido se finaliza la discusión. Si el problema aún no ha sido resuelto, el grupo decide si se alarga el lapso o se concede la oportunidad de una nueva reunión.

8. Dramatización:

Esta técnica se refiere a la interpretación “teatral” de un problema o de una situación en el campo general de las relaciones humanas.

Se trata de un método que por sí mismo crea informalidad, es flexible, permisivo y facilita la experimentación, estableciendo una “experiencia común” que puede emplearse como base para la discusión.

Desde el punto de vista psicológico, alienta la participación de los miembros del grupo liberándolos de inhibiciones, ayudándolos a expresar y proyectar sus sentimientos, actitudes y creencias.

La dramatización es fácil de planear pero exige gran habilidad en su aplicación real. Puede elegirse para proporcionar datos inmediatos y empíricos sobre relaciones humanas comunes a todo el grupo, logrando una indagación más profunda que los métodos convencionales. Asegura el máximo de compenetración psicológica e identificación con un problema, y así, aumenta la participación del grupo.

La dramatización sirve para ensayar las sugerencias o soluciones postuladas como un caso hipotético que puede semejarse mucho a una situación de la vida real, llevando a un grupo, a través de una serie de etapas, a un problema complejo de relaciones humanas. La atmósfera grupal se convierte en una atmósfera de experimentación y de creación potencial.

Esta técnica resulta muy útil cuando existen problemas de comunicación en el grupo pues al despersonalizar la situación problemática y hacer abstracción de las personas involucradas “muestra” y enfoca una faceta única y concreta de un problema, permitiendo mayor libertad de discusión.

Este método alivia tensiones y permite “descargas psicológicas” de los integrantes, al mismo tiempo que enseña a comprender y desarrollar aptitudes fuera de las situaciones de la vida real. Esta labor permite dramatizar