

Como dirigir los Juegos de Rol

Por *PeterWoodrow*

El Objetivo de los Juegos de Rol

Los Juegos de Rol se utilizan para examinar problemas reales desde una perspectiva filosófica, de respuesta física y emocional. Los/as participantes tienen la oportunidad de analizar situaciones y probar diferentes teorías y tácticas en un ambiente en el que se pueden sentir relativamente seguros. Los Juegos de Rol también permiten a los/as facilitadores a entender a personas diferentes en sus roles profundizar en la manera de pensar y de sentir de la oposición. A través de los Juegos de Rol, los/as participantes pueden identificar y anticipar posibles problemas y develar los miedos y las tensiones que pudieran surgir por un evento o acción. Los Juegos de Rol aumentan la seguridad y la eficacia individual y del grupo.

Los pasos en un Juego de Rol

1. Elige una situación, (a) ofrecida por los/as facilitadores/as o (b) pregunta a los/as participantes qué problemas esperan que puedan o teman que sucedan. En el caso de elegir situaciones propuestas por el grupo, una posibilidad sería pedirles que se reúnan en grupos de tres personas durante cinco minutos para discutir qué tipo de problemas o de situación piensan que pueda suceder

"Nos estamos preparando para un rally, el domingo próximo, identifiquemos qué dificultades pudieran surgir. Por favor, reúnanse en grupos de tres para hablar de lo que podría pasar."

2. Pida a los/as participantes que vuelvan al grupo y pida a una persona de cada grupo que expongan las situaciones, en una frase, como si fuera una portada, mientras usted o un/a colega toma nota. Algunos ejemplos:
 - Un borracho increpó a unas mujeres
 - Estalló una pelea entre dos personas
 - La policía nos pide que terminemos el rally
 - Alguien empieza a gritar/molestar a un/a presentador/a

Una vez hecha la lista de situaciones, usted como facilitador/a elige una de ellas para comenzar, mejor que sea relativamente sencilla para que las personas vayan calentando motores y entrando en situación. Reserve los problemas más complejos y difíciles para más adelante. Asegúrese de reservar tiempo para tocar situaciones mencionadas por varios de los grupos.

3. Exponga la situación: qué grupos/individuos están involucrados, cual es su papel, donde tiene lugar. Si la situación fue elegida por algún grupo, pida a alguno de los/as participantes en ese grupo que le ayuden a definir la situación y a los

actores. Debe dar suficiente información para que quede clara la situación y el juego de rol no se realice solo con estereotipos.

Como el Juego de Rol se emplea para aprender como manejar una situación particular, normalmente lo ideal es definir con detalle o bien la situación o los roles de los actores, pero no ambos. Está abierto para que los/as participantes le den respuestas creativas.

4. Reparta los roles. Pida voluntarios/as entre los/as participantes. Si nadie se ofrece, seleccione usted mismo a los actores. Si es posible, seleccione a personas en roles con los que no se identifiquen mucho. Pídales que se pongan nombres ficticios aunque luego no se usen.

"Carmen, tu vas a interpretar a Juan, un pacifista. Tom, ¿qué nombre quieres ponerte para interpretar a la persona que interrumpe al orador? Bien, Joe entonces."

5. Prepare a los/as interpretes. Conceda unos minutos para que se metan en el papel y planeen su estrategia. Pida que piensen en otros aspectos de su personaje, para que la interpretación sea más realista (trabajo, familia, motivación, etc). Si el rol no les es familiar, el/la formador/a puede ayudarles. Establezca un tiempo para esto, para que el juego sea dinámico y la interpretación espontánea. Este es el momento para, si el/la formador/a quiere, dar instrucciones especiales o secretas a los/as interpretes:

(En silencio a una persona): "Marisa, se supone que eres una transeúnte inocente en esta interpretación. Sin embargo, cuando José empiece a gritar, quiero que te acerques a él y le grites también, incluso que empieces una pelea.

Si en el juego de rol hay grupos que tienen que actuar juntos, déles tiempo para desarrollar su enfoque. A veces ayuda que uno de los grupos se prepare brevemente en otra sala separada..

6. Prepare a los/as observadores/as. Observar es tan importante como interpretar un papel. Prepare a los/as observadores sugiriendo cosas concretas en las que se deberían fijar, tales como los efectos que tienen las diferentes acciones, palabras, gestos, tonos, etc. Pídales que no digan o hagan nada que pueda distraer a los actores. Si la interpretación causa reacciones emocionales en los/as participantes, pídale que compartan sus sentimientos al comienzo de las conclusiones.

"Todas aquellas personas que estén observando, presten especial atención a lo que suceda como consecuencia de cualquier contacto físico. ¿Son efectivas las palabras? ¿Qué palabras y cómo se dijeron?"

7. Sitúe la escena; donde se colocan las personas y todos los detalles importantes.

"Bien, la calle tiene esta dirección. El púlpito del orador está aquí situado. El público está en este lado. El/la orador/a se está dirigiendo a la multitud."

8. Comience el Juego de Rol. Una vez que los actores estén preparados de la señal para comenzar. Indique al principio la señal que utilizará para terminar.
9. Pare el Juego. Pare el Juego cuando hayan surgido suficientes temas o cuando la acción vaya llegando a su final, o cuando los actores quieran terminar. Tenga los objetivos a aprender en mente cuando tome la decisión. Pare en el caso de que alguien esté apunto de salir herido/a, o cuando la interpretación lleve a la risa. Comience de nuevo si los actores no se han metido en el papel. Si alguien de identifica en exceso con su papel (si muestra mucha tensión) pare e invite a la persona a salir del personaje.
10. Saque las conclusiones. Este proceso permite a las personas examinar lo que ha sucedido, es esencial para aprender. Comuníquese explorando más que juzgando; apunte lo aprendido por los/as participantes en vez de dar usted las respuestas.

Algunos/as formadores/as dividen la evaluación en tres secciones: a) sentimientos, reacciones, tensiones; b) tácticas, enfoques, motivaciones/objetivos y c) lecciones generales o conexiones teóricas. Recomendamos empezar preguntando como se han sentido en sus roles. Si se puede, de la oportunidad a cada persona a expresarse.

"Malkia, como te sentiste siendo Bárbara la que increpa al orador? ¿Qué le estaba pasando a Bárbara por la cabeza? . . . Ahora José, ¿Cómo te sentiste interpretando a Miguel el manifestante que ha perdido los nervios?"

Ponga énfasis en examinar sin juzgar acciones concretas, sin decidir cual es "manera correcta". En esta etapa utilice los nombres de los personajes no de los participantes.

"Veamos qué pasó cuando Jack agarró por el brazo a Juan. ¿De qué os disteis cuenta? ¿Cómo reaccionó Juan?"

Después de los actores, pregunte a los/as observadores cual ha sido su impresión. Descarte evaluaciones negativas en las que digan "qué deberían haber hecho". Deje estas sugerencias como opciones adicionales (que pueden utilizarse si se hace el Juego de Rol otra vez, para ver cómo podrían haber funcionado). Resalte que los "errores" son una fuente excelente para el aprendizaje. Felicite a las personas que hayan actuado con audacia en las situaciones difíciles.

"Jack nos ha ofrecido una fantástica oportunidad de ver los diferentes resultados en diferentes intervenciones. ¿Cómo intentó controlar a Jack? "Bien, primero le agarró el brazo por el codo. ¿Cómo reaccionó Juan? . . . ¿Qué intentó hacer Jack después? Le preguntó a Juan como llegar a la estación de tren?, ¿Qué efecto tuvo

la pregunta? . . . Ahora pensemos juntos que habríamos hecho nosotros en la situación de Jack. ¿Cuáles serían las opciones?"

Según avance la discusión, escriba las lecciones aprendidas y resúmalas. Sea lo más concreto posible sobre las posibles acciones alternativas. No prolongue mucho las conclusiones, haga otro Juego de Rol o repita el anterior con otros actores interpretando algunas de las nuevas opciones surgidas.

Tipo A – [Líneas paralelas](#)

Tipo B – [Juego de Estrategia](#)