YoungstarsWiki.org

ENVIADO POR
Irmgard

ON
18/11/2015

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

El póquer profesional



Juego de rol sobre la elección de profesión, entrevistas de trabajo, acoso laboral y carrera profesional.

Estos temas son totalmente nuevos también para nuestros adolescentes. Simulamos situaciones reales de una forma no del todo seria.

Introducción al juego

El Gran Jefe y el director de RR. HH. se presentan con la vestimenta adecuada y exponen su idea:

«Vamos a crear una empresa que tendrá éxito mucho más allá del cambio de milenio. Nuestra empresa tiene cuatro plantas, cada una con un nivel social. Es decir, una planta para ejecutivos, otra para mandos intermedios, otra para trabajadores y otra para trabajadores no cualificados. Tú decides en qué puesto vas a incorporarte. Sin embargo, esta jerarquía puede cambiar más adelante, por supuesto.

Nosotros, como propietarios de la empresa, aportamos el capital y la experiencia necesarios para dirigirla. Tú desarrollas el producto. El objetivo de la empresa es convertirse en líder del mercado en el sector deportivo. Nuestro producto debe atraer a los jóvenes y convertirse en un éxito de ventas.

Puedes presentar tu producto mediante un anuncio de dos minutos. ¡No se permite sobrepasar el tiempo, ya que los segundos de publicidad son increíblemente caros!

Tu producto puede estar dibujado, descrito o construido. Además, tu «coche de carreras» necesita un nombre impactante. Tienes 30 minutos para esta tarea: ¡el tiempo es oro! ¡La empresa espera ver productos de éxito! Buena suerte».

Los adolescentes se dividirán en cuatro grupos que se mantendrán a lo largo de todo el evento.

1.ª ronda de candidaturas - Presentación de productos

Se presentarán los ingeniosos inventos con nombres igualmente ingeniosos.

La evaluación correrá a cargo de los grupos:

- Los equipos recibirán 1.800 francos (dinero del Monopoly) del Gran Jefe.

- Cada grupo deberá repartir todo su dinero entre los otros tres grupos.
- Al hacerlo, no se podrá apostar nada por sí mismo.
- Las cantidades distribuidas deben mantenerse en secreto.

El responsable de personal recogerá el dinero en sobres.

Entrevista de selección

El producto es importante. ¡Pero las personas que hay detrás son aún más importantes! Por eso ahora lo fundamental es elegir a las personas adecuadas.

El responsable de contratación y el director general han definido la imagen que debe proyectar la empresa:

- una imagen de confianza
- compromiso total con la empresa
- No hay lugar para las charlas personales ni la alegría
- Las apariencias externas, como la vestimenta, las notas y los títulos, no tienen mucho valor
- La motivación es fundamental
- El jefe aprecia los halagos
- La puntualidad es importante
- Olvidar algún papeleo no es tan grave si hay buena voluntad
- Tener familia no está mal, pero no demasiados hijos ni dedicarle demasiado tiempo

Estas características son necesarias para evaluar las siguientes preguntas. Uno por uno, un candidato de cada grupo intenta responderlas. Quien más se ajuste a la filosofía de la empresa, recibe 50 francos.

- Entras en la oficina y saludas. ¿Cómo lo haces?
- Describe tu vestimenta
- ¿Qué excusa das cuando llegas tarde a una entrevista?
- ¿Qué opinas realmente de mi corbata?
- El gran jefe se le cae algo al suelo entre una entrevista y otra. ¿Qué grupo lo recoge?
- Un empleado viene a tu oficina a las 11:45 con un problema personal. ¿Cómo respondes?
- El responsable de personal quiere ver tu documentación de solicitud, pero te la has olvidado. ¿Cómo reaccionas?
- ¿Tienes familia? ¿Cómo es y qué significa para ti?

Ahora los grupos reparten y cuentan los sobres con el dinero.

Bolsa

Ahora cada equipo tiene la oportunidad de aumentar (o perder) su capital. Sin embargo, la especulación en el mercado de valores es voluntaria. El grupo decide si apostar y cuánto dinero apostar. Comunican su decisión al jefe.

Preparación del juego: se coloca una baraja de cartas sobre una mesa. Los equipos envían a un delegado para que dé la vuelta a una carta que influye en la apuesta.

- Corazón: se duplica
- Scoop: pérdida
- Esquina: estancamiento
- Cruz: volver a tirar

Establecimiento de la jerarquía

Quien tenga más dinero tras la cotización en bolsa se sienta en la mesa de los ejecutivos; a continuación, le siguen los cuadros, los trabajadores y los trabajadores no cualificados.

Esta división se refleja principalmente en la vajilla de las mesas:

La dirección tiene platos de porcelana, cubertería de plata, copas de vino, etc. Beben Rimuss y zumo de naranja.

El equipo tiene platos de camping, tazas de camping y cubertería normal. Beben Coca-Cola y agua mineral.

El personal tiene platos de papel, vasos de plástico y cubiertos de plástico. Beben té.

Los trabajadores no cualificados tienen gamellas y una cuchara de plástico. Beben agua sin gas.

Por supuesto, tienen que servir la comida a los jefes y, después, lavar todos los platos y volver a servirlos. Para evitar que el servicio se prolongue demasiado, el líder debe asegurarse de que todo se haga con seriedad. Para alivio de los ayudantes, solo tienen que servir a cada jefe una vez (pueden servirse ellos mismos).

En esta jerarquía, comen el entrante (por ejemplo, ensalada y panecillos). Al mismo tiempo, tienen que idear una actuación acorde con su estatus en cada planta, que se representa después de la comida.

2.ª ronda de prueba

Tras la presentación de la actuación, se volverán a repartir entre los grupos los 1.800 francos. Esta suma deberá repartirse entre los demás equipos igual que la primera vez.

Tarjeta de penalización

Aunque la huelga no es propia de un auténtico suizo, esta carta se puede ganar. Sin embargo, solo es útil para los trabajadores no cualificados. Estos pueden utilizarla para negarse a realizar sus «Ämtli», y serán los trabajadores quienes deban encargarse de servir la mesa y fregar los platos. Si otro grupo gana la tarjeta, esta se puede vender al final de la ronda. La tarjeta la gana el grupo que saque la cerilla más corta en «Big Boss».

Evento: Robo

Por desgracia, también hay ladrones en nuestra empresa. Por supuesto, nunca son los de las plantas superiores, sino que la culpa recae sobre los trabajadores y los trabajadores no cualificados.

Se les permite esconder los objetos robados en bolsas y mantas de lana, y deben presentarse uno por uno ante los altos cargos. A los demás, por supuesto, se les permite llevar bolsas, etc., para crear confusión. Aunque no veas los objetos, a menudo puedes deducir por su comportamiento si llevan o no mercancía robada.

Los directores juzgan a los trabajadores no cualificados. Los mandos, a los obreros.

Por cada persona adivinada correctamente, la empresa concede una bonificación de 250 francos suizos. Si el contrabando tiene éxito, los niveles inferiores reciben la misma suma.

Suceso: accidente

Por desgracia, se ha producido un accidente laboral. Esto daña la reputación de la empresa y a los directores se les deducen 150 francos suizos por la pérdida de acciones. Se decide quién más tiene la culpa mediante un juego:

Se traza un recorrido con señales de tráfico. Este debe completarse con una carretilla de palés cargada o una carretilla de equipaje.

Por cada «monstruo» derribado, se impone una penalización

Por cada «monarca» derribado, se impone una multa de 100 francos suizos. El grupo más lento también pagará 300 francos suizos.

Intercambio

Tal y como se anunció anteriormente, la ronda de prueba concluirá en el intercambio.

A continuación, se cuenta el dinero y se redefine la jerarquía. Como mucho, aún se puede vender la carta de huelga, lo que podría seguir afectando a la división. Tras la decisión definitiva, se toma el plato principal con esta formación.

3.ª ronda de resistencia

Después de asearnos y de que los peones nos hayan dado de comer (o de que los trabajadores nos hayan fichado), toca la ronda de resistencia. Una vez más, la economía no nos augura nada bueno.

Suceso: escándalo medioambiental con corrupción

Por desgracia, se ha filtrado una pequeña cantidad de productos químicos en nuestras aguas residuales (pero la población no tiene por qué preocuparse). Por supuesto, esto daña la imagen y la dirección pierde 150 francos suizos. Pero, una vez más, está claro que un departamento tiene que asumir la mayor parte de la culpa. ¿Pero cuál? Los culpables se determinan con los dados. Cada grupo envía a un delegado. Tiran los dados uno tras otro. El primer grupo que consiga 20 puntos o más queda exento de culpa. El último paga 500 francos por el daño medioambiental causado.

Sin embargo, antes de tirar los dados, hay que tener en cuenta lo siguiente: parece que la corrupción también existe en nuestra empresa... el gran jefe o el director de RR. HH. está en el ajo (hay que acordarlo de antemano). Los departamentos pueden decidir si quieren sobornar a alguien con 50 francos.

Si han sobornado a la persona adecuada y resultan culpables, no tendrán que pagar los 500 francos suizos. Pero si han sobornado a la persona equivocada y resultan culpables, pagarán 200 francos suizos además del soborno y la multa por el escándalo de corrupción que se haya desencadenado. El soborno pagado sin que posteriormente se demuestre la culpabilidad no tendrá consecuencias.

Suceso: fraude fiscal

Apenas ha terminado el escándalo medioambiental cuando llega la siguiente calamidad, lista y a la espera. Las autoridades fiscales han detectado irregularidades en la contabilidad. Se descubre quién cometió este error con un sencillo cálculo: Todos los departamentos reciben la siguiente operación: 15 233 + 16 105 - 2 553 x 2 + 18 228 - 23 x 5 + 11 001 = 55 346

Cada grupo que dé un resultado erróneo es culpable y paga 200 francos. El más rápido recibe 300 francos como recompensa por méritos especiales. El segundo, 200 francos. El tercero, 100 francos.

Evento: aventura amorosa

Desde el caso de Clinton, como muy tarde, todas las empresas saben lo perjudicial que puede ser una aventura amorosa. Al parecer, en la nuestra también hay algunas travesuras, pero solo se toleran dentro de los departamentos. Dinámica del juego: el responsable de personal selecciona a cuatro chicos de aspecto similar de cada departamento, y los grupos designan a una chica a la que deben llevarse fuera de la vista de todos. Una vez que se han marchado, a los chicos se les quitan los anillos y las gafas en una sala aparte, y se les cambian los jerséis y los pantalones. A continuación, se les lleva de vuelta y se les sienta en cuatro sillas preparadas para ello. Después, se hace entrar a la chica del primer grupo con los ojos vendados. Ahora tiene que averiguar, tocando y oliendo, qué chico pertenece a su sección. Por supuesto, cualquier ruido por parte de los grupos o de los candidatos se castiga con una multa elevada. En un plazo máximo de 2 minutos, la chica debe haber tomado una decisión y sentarse en las rodillas del chico elegido. Si se equivoca, a ese departamento le costará 300 francos suizos en honorarios de abogados para arreglar el asunto.

Incidente: fallo en el producto

Como prueba final, se produce otro defecto de producto en nuestra empresa. Solucionarlo requiere una rapidez y precisión extremas, y se recompensa en consecuencia.

Dinámica del juego: La palabra solución (por ejemplo, «ajustes de la máquina») se escribe en cuatro colores y se recortan las letras individuales. Estas se reparten por toda la sala. A cada grupo se le asigna un color. Buscan las letras juntos e intentan averiguar la palabra solución. El grupo más rápido recibe 500 francos suizos. Lamentablemente, la dirección seguirá deduciendo 100 francos suizos debido a la pérdida de producción.

Bolsa

La ronda de resistencia finaliza —como ya se sabe— en el intercambio.

A continuación, se cuenta el dinero y se restablece la jerarquía. Como mucho, aún se puede vender la carta de huelga, lo que podría seguir afectando a la clasificación.

Tras la resolución definitiva, se toma el postre en esta formación y se llevan a cabo los trámites.

4. Notas importantes

Si se quiere integrar la reflexión, esto funciona bien como tema de conversación durante la comida. Algunos temas adecuados son:

- La injusticia en el colegio o en el trabajo
- Acoso escolar
- La misoginia
- Servirse unos a otros
- Cómo lidiar con el poder y el dinero ¿Dios es el «jefe supremo»? ¿Las buenas acciones se recompensan y las malas se castigan?

Los responsables del juego disponen de buenos métodos para mantener la disciplina, castigando o recompensando los comentarios ofensivos y las buenas acciones con recursos económicos. Sin embargo, no hay que excederse, o de lo contrario el juego adquirirá demasiada importancia.

Este juego dura mucho tiempo. En el curso básico de deportes, con unos 70 participantes, ¡la versión completa descrita duró más de seis horas! Por eso, solo se puede jugar prácticamente en un

campamento o durante un fin de semana.

¡Merece la pena! A pesar de su duración, el ambiente sigue siendo estupendo y los adolescentes están encantados.

Careers_Poker_YW

Referencia de la fuente:

Contenido e imagen de portada: Copyright BESJ, www.besj.ch

Autor: Matthias Spiess, secretario del equipo de la BESJ

Weitere Informationen

Categorías
Juegos y actividades

Etiquetas
Juego de rol
Club de adolescentes
Elección de una profesión
Carrera profesional
Acoso laboral

Edad
De 13 a 16 años

Número de participantes
1–20

Biblia
Falta esta información.

Duración
No hay datos disponibles.

Terreno / Entorno
En espacios cerrados

Material
Mucho trabajo

Descarga de archivos
Descarga de archivos disponible

KI Generierter Inhalt
Contenido
Categorías
Etiquetas
Edad
Número de participantes
Biblia
Duración
Terreno / Entorno
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/es/wiki/art/el-poquer-profesional