| **Instrucciones** |
| --- |

* + **30** **seg** - Ir a la sala de reunión.
  + **2 min** - Leer la ficha y asignar los roles.
  + **3 min** - Comenzar el juego de roles de acuerdo con el escenario y las descripciones de los personajes.
  + **1 min** - Proporcionar retroalimentación.
  + **4 min** - Cambiar de roles, repetir el juego de roles y brindar retroalimentación.
  + **4 min** - Cambiar de roles, repetir el juego de roles y brindar retroalimentación.

| **Revisión de los puntos clave** |
| --- |

* Los juegos de roles son la actuación de un personaje en particular en un escenario específico.
* Los juegos de roles son muy importantes en Generation para practicar las habilidades técnicas y de comportamiento, y las mentalidades en situaciones de trabajo realistas, donde resolverán un problema específico que podrían enfrentar en el trabajo.
* Existen algunas mejores prácticas a seguir para asegurar que los juegos de roles sean exitosos. Estas pautas incluyen:
  + 1. Disfrutar la actividad pero mantenerla realista.
  + 2. Mantenerse en el personaje.
  + 3. Dar retroalimentación constructiva.
* La retroalimentación (feedback) constructiva está destinada a decirle a una persona lo que hizo bien y brindar sugerencias específicas para mejorar.

| **Juego de Roles** |
| --- |

* **La situación**: El Desarrollador Java Junior entró a trabajar hace una semana. Su objetivo es localizar el error y corregir el código que presenta la aplicación de un cliente, así como demostrar su capacidad de comunicarse con su supervisor profesionalmente. Sin embargo, el Desarrollador Java Junior no logra entender con claridad la información que le da el cliente acerca del error. A la siguiente semana durante la reunión de trabajo con su supervisor, este está molesto porque el resultado no ha sido el esperado.
* **Samuel (Desarrollador)**: Es un joven aficionado a la programación. No tiene mucha experiencia laboral, pero sí mucho entusiasmo por aprender y demostrar sus capacidades. No puede permitirse quedar mal en su primera asignación de tareas. No entiende bien lo que le dice el cliente acerca de un error que presenta su aplicación, pero no le pregunta a su supervisor. Así que inicia el trabajo con lo poco que ha entendido, pero el resultado no es el esperado.

**Supervisor:** Es un hombre de 40 años que lleva trabajando en una consultoría de empresas por más de 15 años. Tiene experiencia suficiente para entender las peticiones de los clientes y anticiparse a cualquier contratiempo. En la reunión semanal se muestra molesto porque el resultado del trabajo que le asignó a Samuel no ha sido el esperado. Trata de explicarle a Samuel lo importante que es que si tiene alguna duda lo aclare antes de iniciar por su cuenta el trabajo. La solución debe ser algo que sea viable que pueda ofrecerse al cliente.

* **Observador:** Observar que el Desarrollador Java Junior haga uso de las habilidades técnicas y de comportamiento y las mentalidades en situaciones de trabajo realistas, para resolver la situación.
  + **Puntos de retroalimentación**
    - ¿Ofreció el Desarrollador Java Junior soluciones realistas que serían probables en la vida real?
    - ¿Los participantes se mantuvieron en el personaje?