

ORGANIZACIONES

Licencia

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons CcBySa.

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/es/>



Esto significa que el material creado por un artista puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros siempre y cuando se muestren los créditos del artista original y se introduzca este pequeño párrafo en la obra.

Las obras derivadas pueden ser comerciales o gratuitas, pero han de estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.

Idea original: Slaine Fullerton (<http://eros.thanatos.tripod.com>)

Traducción, corrección y textos: Marioneta.

Creando una organización

Estas reglas tienen como fin ofrecer una forma de definir una corporación u organización de un modo muy similar a un PNJ. En lugar de características o habilidades de combate, movimiento, mentales o físicas, se utilizan cinco características que sirven como marco para evaluar sus capacidades y actividades. Dichas características acompañan al Nombre y Sede de la organización y no representan en ningún caso un código que indique a qué se dedica o con qué productos comercia (o trafica). Estas cosas debe determinarlas principalmente el DJ y las características descritas están destinadas a ayudarle en este sentido.

Aunque el lenguaje empleado en estas reglas está más bien orientado a ambientaciones modernas o futuristas, pueden utilizarse en ambientaciones de fantasía, por ejemplo, con pocos cambios.

En lugar de los cyborgs de una ambientación cyberpunk hablaríamos de caballeros con armadura de placas o, en el caso de una organización mágica o un culto religioso, las cámaras de seguridad y los sistemas de identificación serían sustituidos por potentes conjuros, trampas o incluso demonios invocados para custodiar ciertas dependencias.

Los ejecutivos de la corporación se convertirían en clérigos o magistrados y en lugar de millones de euros y delegaciones se trataría de sacos de oro y joyas y templos diseminados por el reino, respectivamente. Estas reglas describen de forma genérica a las organizaciones; las mismas características se aplican tanto a una organización sin ánimo de lucro como a una gran corporación o una sociedad secreta de fanáticos cultistas.

Para crear una organización nueva has de hacer dos cosas:

- Definir el nombre, objetivos principios de dicha organización, lemas miembros importantes o cualquier otra cosa que permita describir dicha organización con facilidad..
- Otorgar un valor numérico, del uno al diez, a cada uno de los atributos de una organización: Tamaño, Recursos, Influencia, Seguridad y Tenacidad. Puedes asignar las numeraciones que desees, pero que estén acorde con la idea que tengas en mente.

Tabla de valores para organizaciones

La tabla siguiente muestra lo que representan los diferentes valores de estas características. No hay que olvidar que se trata principalmente de una referencia orientativa y que el DJ es quién decide el significado exacto de cada valor dependiendo de las circunstancias y la actitud o comportamiento de cualquiera de sus miembros.

Tamaño

Indica las dimensiones de la organización en términos de empleados, delegaciones, número de instalaciones físicas, etc. Una organización con Tamaño 1 puede estar ubicada en un domicilio particular y tener como únicos propietarios y empleados a un matrimonio, por ejemplo. Una organización con Tamaño 5 o 6 puede ser una gran empresa nacional con miles de empleados en diversas delegaciones repartidas por el país. Las puntuaciones más altas representan corporaciones multinacionales o quizá incluso mayores (como una corporación que abarque no sólo países, sino planetas y sistemas solares).

Valor	Tamaño
1	Domicilio particular. Un quiosco, bar o templo modesto. 1 o 2 miembros/empleados (como mucho).
2	Pequeña organización local. 5-10 miembros/empleados.
3	Organización de ámbito provincial. 10-100 miembros/empleados.
4	Organización con presencia regional. Varios cientos de miembros/empleados.
5	Organización nacional. Miles de miembros/empleados. Docenas de delegaciones.
6	Organización de ámbito continental. Delegaciones en países vecinos. Decenas de miles de miembros/empleados.
7	Ámbito multinacional/global. Delegaciones en todos los continentes. Puede tener hasta cientos de miles de miembros/empleados.
8	Presencia en varios planetas o sistemas solares (un sector, como mucho). Millones de miembros/empleados.
9	Organización de ámbito galáctico, presente en varios sectores. Todavía más millones de miembros/empleados.
10	Corporación transgaláctica, presente en cientos de sectores miles y miles de sistemas solares o incluso en varias galaxias. Cientos o incluso miles de millones de empleados. Recursos prácticamente ilimitados.

Recursos

Es una medida del capital y bienes materiales a los que tiene acceso una organización. Una puntuación alta en Recursos puede representar una empresa que dispone de varias docenas de jets corporativos, hospitales quirúrgicos en sus principales instalaciones y recursos económicos suficientes como para comprar prácticamente lo que quiera (o a quien quiera). Una empresa con Recursos 1 puede tener dificultades para comprar una grapadora nueva.

Valor	Recursos
1	Subsistencia básica. Los ahorros de sus miembros.
2	Presupuesto modesto. Capacidad para pagar nóminas y comprar equipos básicos.
3	Presupuesto más desahogado. Pago de nóminas, equipamiento de calidad baja/normal.
4	Organización próspera o en ascenso. Medios y equipamiento de calidad normal o incluso buena para ciertos miembros.
5	Presupuesto de varios cientos de millones anuales. Equipamiento de buena calidad en general.
6	Capacidad para administrar miles de millones. Excelentes instalaciones y equipamiento.
7	Presupuestos de muchos miles de millones. Jets privados. Equipamiento excepcional y viviendas de lujo para sus miembros más importantes.
8	Presupuestos que superan al PIB de varios países juntos. Enormes recursos disponibles para la mayoría de sus actividades.
9	Presupuesto y medios equivalentes al PIB de varios planetas o quizá algún estado galáctico menor.
10	Recursos ilimitados. Pueden comprar uno o más planetas si les conviene o disponer de una inmensa flota de astronaves, entre otras muchas cosas.

Influencia

Mide la influencia que tiene la organización sobre el mundo en general. ¿Puede la organización ejercer suficiente presión política o social como para conseguir sus propósitos sin recurrir a acciones más directas? Un buen ejemplo de organización muy influyente sería cualquier tabaquera o empresa petrolera estadounidense durante la mayor parte del siglo XX. En el sentido religioso o espiritual, hablaríamos de una institución milenaria como la Iglesia Católica. Una organización con la suficiente influencia puede conseguir cualquier cosa, desde hacer "desaparecer" a alguien hasta lograr que se retire una denuncia interpuesta contra uno de sus miembros, controlar las decisiones de los tribunales o incluso dictar las leyes. No es prudente cabrear a una organización tan influyente y la gente procura evitarlo.

Valor	Influencia
1	Organización casi desconocida o conocida entre los vecinos más inmediatos.
2	Pueden presionar a la comunidad de vecinos del bloque. Cierta importancia en el barrio o aldea.
3	Importancia dentro del ámbito provincial. Pueden influir en las decisiones del gobierno local.
4	Importancia regional. Pueden ejercer influencia en este ámbito y conseguir un cierto trato de favor.
5	Los ayuntamientos de las grandes ciudades del país se pelean por ofrecerles terrenos y escuchan con atención sus peticiones.
6	Influencia sobre los gobiernos y los medios de comunicación nacionales. Puede conseguir un cierto trato de favor por parte del gobierno.
7	Influencia internacional. Posee algún medio de comunicación y no duda en utilizarlo según convenga a sus intereses.
8	Dispone de varios medios de comunicación propios y suficiente presencia como para tener una influencia limitada en las decisiones políticas del gobierno de uno o más países, sin llegar a dictarlas por completo.
9	Puede ejercer una gran presión sobre los principales órganos políticos y comprar o "convencer" un número suficiente de políticos en varios países como para aprobar las leyes que le interese. Dirige numerosos medios de comunicación e influye en la opinión pública.
10	La organización toma decisiones y dicta leyes aunque, en apariencia, éstas provengan del gobierno o gobiernos correspondientes. Es posible incluso que la organización represente el único gobierno real que existe.

Seguridad

Indica simultáneamente lo bien que guarda sus secretos una organización y lo bien que protege sus activos o intereses materiales. También denota el tamaño de las fuerzas militares o de seguridad de las que dispone. Una organización con Seguridad 1 cierra con llave la puerta... cuando alguien se acuerda. Una organización con Seguridad alta encripta todos sus archivos y memorandos, coloca guardias fuertemente armados en todas las instalaciones, tiene sistemas de verificación de identidad cada 30 metros y puede tener su propio ejército (estooo... cuerpo de seguridad) privado.

Valor	Seguridad
1	Cierran la puerta por la noche... cuando se acuerdan.
2	Convencional. Puertas corrientes y molientes cerradas con llave.
3	Puertas blindadas. Algunas cámaras de seguridad. Caja fuerte. Vigilante nocturno.
4	Más puertas blindadas. Más cámaras de seguridad. Caja fuerte. Control de entradas y salidas. Uno o dos vigilantes a todas horas
5	Puertas blindadas más gruesas. Cámaras de seguridad en zonas estratégicas. Sistemas de identificación. Alarmas. Importante número de guardias de seguridad contratados.
6	Además de medidas de seguridad físicas (cámaras, identificación, alarmas, control de entradas y salidas), cuenta con un cuerpo de seguridad propio.
7	Junto con todo lo del nivel anterior, empiezan a emplear métodos de verificación de identidad más sofisticados (control de huellas dactilares, identificación por ADN, sensores láser, etc.) y los guardias disponen de mejor armamento y más libertad de actuación.
8	Tan estricto como el nivel anterior, pero ahora emplea medios y vehículos especializados (casi de nivel militar) para su cuerpo de seguridad, mucho más numeroso.
9	Aún más bestia. Equipo y medios militares para su cuerpo de seguridad. Posiblemente tenga una o más unidades mercenarias a su disposición, actuando como ejército privado.
10	Sistemas de verificación de identidad por ADN cada pocos metros. Instalaciones blindadas y superprotegidas con armamento propio. Ejército privado muy motivado e incentivado, fuertemente armado y equipado con las armas y vehículos más avanzados existentes (incluso tal vez superiores a los que utilizan las fuerzas gubernamentales).

Coste de trasfondo

Como todas las ventajas en CS, tener un puesto en una organización cuesta PG. Y, **como todas las ventajas en CS, su coste se calcula multiplicando su valor, frecuencia e impacto** en la partida.

La Frecuencia, siempre será uno, ya que un personaje, salvo causas de fuerza mayor, siempre pertenecerá a su organización, y si no pertenece, la ventaja ya no es válida.

El valor indica nuestra posición e importancia dentro de la organización. Cuando gastamos PG para adquirir niveles en la ventaja, subimos el nivel de valor. Nosotros optaremos por usar una escala de cinco niveles.

Valor	Descripción
1	Miembro novato o empleado raso de la organización.
2	Miembro estándar de la organización.
3	Miembro respetado y destacado dentro de la organización.
4	Alto directivo o miembro muy importante.
5	Uno de los cabecillas de la organización.

La Importancia mide lo buena y trascendental que es la organización. Su valor estará determinado por la suma de los puntos en cada una de las cinco características de la organización.

Total de las 5 características	Importancia
5-9	x0,5
10-14	x1
15-19	x1,5
20-24	x2
25-29	x2,5
30-34	x3
35-39	x3,5
40-44	x4
45-49	x4,5
50	x5

Opcionalmente, puedes considerar que algunas características son más importantes para el juego que las demás, y son las únicas que se utilizan para determinar el valor de importancia (en una campaña futurista, por ejemplo, podrían utilizarse solamente Influencia y Recursos).

Por lo tanto:

Total de las 2 características	Importancia
2-5	x1
6-10	x2
11-15	x3
15-20	x4

Si optas por usar una escala de valor mayor, de 1 a 10 por ejemplo, el múltiplo de importancia debería de rebajarse a la mitad.

Uso de las organizaciones

La Norma

Generalmente, en CS este tipo de ventajas no se suman a las tiradas como bono. Si un personaje sumamente rico, con varias mega corporaciones en su haber no se pone a tirar INT + persuadir si desea adquirir esa nueva armadura tecnológica, sencillamente le indica al máster que desea adquirir una. Otra cosa es que el personaje abuse de su riqueza y el DJ estime que ha dilapidado demasiado su fortuna y le reste algunos niveles en su trasfondo.

Lo mismo ocurre con las organizaciones. Si un PJ tiene mucho nivel en una, pues igual los miembros de dicha organización se matan por ayudarlo, pero si no, pues seguramente que le pedirán otro favor de igual o mayor magnitud, o directamente lo mandarán a paseo.

No hace falta realizar tiradas cada dos por tres, es mejor que jugador y máster lleguen a un acuerdo.

Ejemplo:

PJ: Pido un descapotable como coche de empresa.

Master: Ni de coña, eres un simple funcionario, tío.

PJ: Umf, ¿y si uso también ese contacto con el mercado negro que tengo?

Master: OK, pero vas a estar en el punto de mira de tu jefe durante un buen tiempo.

Pidiendo favores

Puede que, en determinados casos, creas sensato meter tiradas de azar para comprobar si la organización accede o no a ayudar al personaje.

En este caso, puedes usar esta norma para imponer una dificultad aceptable:

Dificultad a la hora de pedir un favor = (Suma de las puntuaciones empleadas) x3.

Es decir, si deseo emplear el nivel 5 de Riqueza, el nivel 2 de Tamaño y el nivel 4 de Tenacidad, la dificultad a superar sería de $11 \times 3 = 33$.

Evidentemente, si una organización solo tiene 4 en Riqueza, no se podrá pedir algo que esté en el nivel 5.

Éxito de la organización

Que apoye una organización no es sinónimo de éxito seguro. Si en algún momento crees oportuno dejar al azar el éxito de una operación, sigue esta otra norma.

El DJ puede asignar una dificultad de acuerdo con las reglas normales de C-System, luego pide una tirada al personaje. Suma la característica relevante de la organización al resultado de la tirada de dados y, si el resultado es igual o mayor que la dificultad, significa que el personaje, con apoyo de su organización, ha logrado cumplir su objetivo.

Un ejemplo: Pepe el fontanero acaba de ser detenido por manipular irregularmente una tubería de desagüe. Es miembro destacado del Sindicato de Fontaneros, por lo que acude a ellos y les pide que utilicen sus influencias para que le retiren la denuncia. El Sindicato accede a ayudarlo, en la medida de lo posible. El Sindicato tiene Influencia 4, pero es bastante Tenaz (6); además, tienen una delegación en la zona. El DJ decide que sería factible que se retirara la denuncia (es decir, que el que Pepe acabe en la cárcel no tiene especial importancia para el desarrollo de la partida) y asigna una dificultad de 15. El Sindicato utiliza su Influencia 4 y le suma +2 (Tenacidad 6 dividida entre 3; NADIE se mete con los fontaneros) y suma +1 por la delegación local, lo que da un total de 7. Esto se suma al resultado de la tirada (10, en este caso) de 3d6 que se utiliza en el juego, por lo que el total es 17. El Sindicato mueve sus hilos, se retira la denuncia y Pepe jura que nunca dejará de pagar su cuota mensual.

Modificadores a la tirada

Tener una sede en la zona aumenta un +3 el valor de la tirada de éxito.

Tener una delegación en la zona aumenta un +1 el valor de la tirada de éxito.

Tener una reputación (buena o mala) en la zona aumenta un +5 ó un -5 el valor de la tirada de éxito.

La Tenacidad puede sumarse a cualquier tirada. El bono es igual a Tenacidad dividida entre 3 (redondeando hacia abajo).

Usar el nivel máximo disponible en una de las características de la organización aumenta la dificultad 5 puntos a la hora de pedir un favor a la organización.

Tener niveles en trasfondos como Rango, Logia, Red de información, Riqueza (del personaje, no de la organización), Fama, u otros similares, pueden emplearse para reducir la dificultad 5 puntos por nivel empleado en cualquiera de las dos tiradas.

Ejemplos

Formato de las organizaciones

A continuación se presentan unos pocos ejemplos de organizaciones. El formato empleado para describirlas es el siguiente:

Nombre: Nombre de la organización

Lema: Un lema distintivo o una declaración que refleje sus objetivos o intenciones. En el caso de una megacorporación, por ejemplo, podría ser su slogan comercial.

Sede/base de operaciones: El lugar desde el que se dirige la operación.

Principales delegaciones: Lugares más importantes para la organización por debajo de su sede.

Personalidades notables: Nombre y cargo o posición de sus dirigentes.

Tamaño X/Recursos X/Influencia X/Seguridad X/Tenacidad X (Total: XX). Aquí se indica el valor de cada característica

Notas: Información adicional sobre la organización y otros detalles importantes.

Ejemplo 1

Nombre: S.P.E.C.T.R.E. (Special Executive for Counter-intelligence, Terrorism, Revenge and Extortion)

Lema: "Peces luchadores siameses. Unas criaturas fascinantes. Valientes pero, en general, estúpidas (...) Excepto alguno, como el que tenemos aquí, que deja que los otros dos luchen mientras espera. Espera hasta que el superviviente esté tan agotado que no pueda defenderse y entonces, como SPECTRE... ¡Ataca!" (Stavros Blofeld en "Desde Rusia con Amor")

Sede/base de operaciones: París.

Principales delegaciones: Diversas bases secretas repartidas por el mundo. Una isla propia frente a las costas de Japón.

Personalidades notables: Ernst Stavros Blofeld, Emilio Largo (Nº 1 y Nº 2, respectivamente).

Tamaño: 6 **Influencia:** 4 **Seguridad:** 6

Recursos: 7 **Tenacidad:** 8 **Total:** 31

Notas: Famosa organización criminal a la que James Bond se enfrenta en muchas de sus aventuras

Ejemplo 2

Nombre: Los mil tigres de Saipan

Lema: "Ningún tirano escapará al puño de la justicia"

Sede/base de operaciones: El monasterio de la Montaña del Alba de T'an Shi-Gung

Principales delegaciones: Los templos de Okin-Tsien, Ba-Holong y Zhen Cho-Gin. A veces también se encuentran pequeños templos aislados que profesan el credo de la orden.

Personalidades notables: Maestro Supremo Chang Ming y los padres superiores DingXiang, Longwei y Minsheng.

Tamaño: 4 **Influencia:** 4 **Seguridad:** 2

Recursos: 2 **Tenacidad:** 7 **Total:** 19

Notas: Una orden de austeros monjes practicantes de las artes marciales en una ambientación mítica pseudo-oriental que protege al pueblo contra la tiranía de los poderosos.

Ejemplo 3

Nombre: Saqueadores del Cinturón

Lema: "Abordad la nave y matad a los que se resistan. Arrojad a todos los hombres por la esclusa. La carga, las mujeres y los niños son nuestros."

Sede/base de operaciones: La Morada, una gran base presurizada, fuertemente armada y excavada bajo la superficie de un asteroide equipado con gigantescos propulsores.

Principales delegaciones: Ninguna.

Personalidades notables: Claremont Davis, cabecilla actual. Eva Kirlian, amante y lugarteniente de Davis. Morg 1-2, ciborg, contraamaestre y jefe de operaciones de La Morada.

Tamaño: 4 **Influencia:** 2 **Seguridad:** 5

Recursos: 5 **Tenacidad:** 8 **Total:** 24

Notas: En el año 2431, los Saqueadores son prácticamente los dueños del cinturón de asteroides. Temidos por su crueldad, sus rapiñas y asesinatos perjudican en gran medida al tráfico interplanetario destinado a las colonias de los planetas exteriores. La Administración Solar cree tener una idea aproximada de la ubicación de su base y espera tener oportunidad de reunir una armada que acabe con ellos definitivamente. Lo que la Administración desconoce es que el genio tecnológico de Morg 1-2, contraamaestre de La Morada, el asteroide donde los piratas espaciales tienen su refugio, le ha llevado a instalar un complejo sistema de motores en su superficie que le permiten desplazarse dentro del cinturón y así esquivar a las autoridades.

Ejemplo-4

Nombre: URLAN Enterprises Ltd.

Lema: "El pasado es nuestro negocio"

Sede/base de operaciones: El "Castillo" URLAN, en Realidad V. En nuestra realidad estaría ubicado en Alemania, cerca de Bonn, a orillas del Rin.

Principales delegaciones: Diversas delegaciones en todo el mundo de Realidad V, en la posición geográfica equivalente a Nueva York, Shanghai, Rio de Janeiro, Moscú, Ciudad del Cabo, Melbourne y Jerusalén en nuestra realidad.

Personalidades notables: Gabriella Zamiovski, Directora General y presidenta del consejo de administración. Omar Al Katib, Director Ejecutivo. Ralph Yoon, Director de Operaciones.

Tamaño: 7 **Influencia:** 8 **Seguridad:** 9

Recursos: 7 **Tenacidad:** 7 **Total:** 38

Notas: URLAN fue una de las grandes corporaciones fundadas a mediados del siglo XXI. Anton Zamiovski, su fundador, financió la construcción del primer DDA (Dispositivo de Desplazamiento Acrodimensional), que permitía visitar otras realidades paralelas. Esto hizo posible explotar la ingente cantidad de recursos humanos y naturales existentes en otras dimensiones paralelas más atrasadas que la nuestra, que fueron esquilmas sin contemplaciones empleando medios modernos, y convertir a URLAN en una de las corporaciones más influyente del planeta. Su sede actual es un "castillo" (a falta de mejor nombre, ya que en realidad es una monstruosa construcción de hormigón erizada de armas y sistemas de seguridad) ubicado en el universo paralelo conocido como Realidad V, cuyo grado de avance tecnológico estaba estancado en la Edad Media. Gabriella Zamiovski, su actual Directora General, es uno de los clones de ambos sexos que Anton Zamiovski ordenó crear para reemplazarle a su muerte.