



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global:
Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**El cine como recurso didáctico en los estudios organizacionales. Películas que
exponen problemáticas en las organizaciones**

Mesa Temática: 5. Educación y relaciones interorganizacionales para la transformación
social

Modalidad de la ponencia: Investigación en proceso

Nombre Completo del Autor:¹ José de Jesús Chávez Martínez

ORCID: 0000-0002-0468-2809

Nacionalidad: Mexicana

Correo Electrónico: jojechama@gmail.com

Institución de Afiliación: Universidad Autónoma de Occidente Unidad Regional Culiacán

Dirección de la Institución: Blvd. Lola Beltrán y Rolando Arjona, C. P. 80054, Colonia 4
de Marzo, Culiacán, Sinaloa, México

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

¹ Especificar el autor responsable de la comunicación

El cine como recurso didáctico en los estudios organizacionales. Películas que exponen problemáticas en las organizaciones

Resumen

El cine tiende a recrear la realidad circundante, por lo tanto, el retrato de las organizaciones no escapa a su radar expresivo. Las películas suelen presentar a los individuos en su entorno y las organizaciones son parte esencial de las sociedades, por ello, las organizaciones aparecen de manera constante en las obras fílmicas, ya sea como parte del contexto o bien como eje temático central. En esta ocasión se exponen resultados parciales de una investigación en proceso que incluye cinco filmes reseñados con la finalidad de provocar más análisis y más discusiones. Las cintas seleccionadas muestran casos de individuos en estrecha relación con las organizaciones a las que pertenecen. El objetivo es presentar al cine como un apoyo educativo y como una opción para abonar al entendimiento de la complejidad organizacional, así como también promover la discusión teórica y el debate de la ficción presentada en los relatos. Un propósito velado es honrar por una parte al cine como arte y como recurso didáctico, y a los estudios organizacionales como un área de oportunidad para comprender la realidad social a través del análisis académico de las organizaciones.

Palabras clave: problemáticas organizacionales, cine, recurso didáctico

El cine como recurso didáctico en los estudios organizacionales. 13 películas que exponen problemáticas en las organizaciones

Introducción

El cine es una de las manifestaciones artísticas más populares, si no es que la más aceptada y conocida por la gente. Pero también es un medio de comunicación y una parte importante de la industria del entretenimiento porque es cercana a las audiencias, en gran medida porque llena ese vacío del ocio y aborda temáticas identificables que atañen a las diversas facetas del ser humano. El hombre es mostrado en diversas situaciones de acuerdo con ciertos géneros, ya sean de tipo documental o de ficción. Una de tales posturas creativas representa problemáticas de orden organizacional y específicamente laboral. En el caso de la presente investigación, se ha decidido reseñar películas en las cuales los personajes centrales se ven inmersos en condiciones organizacionales que les significan un conflicto de trabajo y que deben resolver de alguna manera.

En esta ponencia se presentan resultados de una investigación en proceso de cinco películas analizadas (de un total de trece) que resultan relevantes para su discusión en el plano académico, ya que la naturaleza de la indagatoria es proponer la utilización de los trece filmes con un sentido didáctico en apoyo de los temas que se abordan en los estudios organizacionales. La intención se define en los objetivos general y específicos.

Objetivo General

Presentar al cine como un recurso didáctico y como una opción de entendimiento de la complejidad organizacional a través de una lista de películas seleccionadas

Objetivos Específicos

- Seleccionar obras cinematográficas que aborden temas relativos a las organizaciones
- Identificar en cada película elementos de análisis organizacional
- Relacionar el contenido de las películas seleccionadas con conceptos, reseñas, estudios y teoría (s) alusiva (s) a los estudios organizacionales

Metodología

Se hizo un análisis de contenido con la identificación de tópicos organizacionales/laborales de cinco películas seleccionadas, el cual se presenta como resultado preliminar de la investigación:

Tiempos modernos (Modern times, Estados Unidos, 1936)

Metrópolis (Alemania, 1927)

Río salvaje (Wild river, Estados Unidos, 1960)

Tampopo (Japón, 1985)

Glengarry Glen Ross (Estados Unidos, 1992)

Las unidades de análisis planteadas son dos: individuo y organización, identificados en cada relato cinematográfico. Entonces se analiza la historia contada en cada película, los personajes y sus particularidades ideológico-materiales (decisiones personales), y las condiciones organizacionales con sus elementos definidos, según el caso, como son los procesos industriales, los simbolismos provocados y propagados por la cultura de

cada organización, las formas de organización y las vicisitudes eventuales que decantan en tomas de decisiones.

Como señala Pérez Millán, el análisis puede hacerse desde los componentes audiovisuales en una primera instancia y después del sentido que explican los elementos proyectados por la obra cinematográfica (2014, p. 78). Se trata, como dice Zavala (2014, p. 17), de identificarse con el cine, ya que es un fenómeno cultural que incide emocionalmente en el espectador y genera una significación múltiple. En este caso, la propuesta es centrarse básicamente en la organización como eje de contenido temático en los filmes.

En complemento, Morales López (2017, p. 735, en Clegg et al.) señala que “en apariencia el objeto de estudio de los estudios organizacionales es relativamente fácil y aceptada por consenso, ya que es la organización”, aunque el desafío está en la definición de organización, por lo que habrá de ser cuidadosos con las aportaciones acerca de ello, del concepto en sí.

Para el análisis de las películas con historias sobre organizaciones

Hay varias alternativas para el análisis de un filme: desde la utilización de los métodos más complejos basados en la hermenéutica y la semiótica, donde cada parte de cada cuadro (fotograma) puede ser escudriñado a detalle en una relación estructural/visual, hasta el montaje final con la observación minuciosa de escenas, secuencias, actos y estructura dramática (el guion visto desde y por las unidades aristotélicas, por poner un ejemplo). Puede ser también un análisis de colores, tonalidades, diálogos, actuación, sonido, música, ambientación o montaje (edición), que le da un ritmo a la narrativa, ya

sea ágil, lento o una combinación arrítmica. Igualmente, y para efectos del contenido, se pueden tomar en cuenta el contexto histórico-social de la filmación o la personalidad y estilo particular del director como autor. Las posibilidades son numerosas y pueden dar lugar a una reseña relativamente breve o hasta una tesis de grado.

La intención del presente estudio es encontrar un motivo de análisis: la organización y sus avatares como los señalados previamente a este apartado. De ahí se desprenden los temas que en las películas seleccionadas aparecen como un ejemplo de comprensión y entendimiento de problemáticas específicas. Se ha decidido enfatizar más la parte temática por ser la que contiene el punto neurálgico: la organización y los individuos que la componen, basados en sus experiencias y en sus expresiones, sobre todo discursivas, así como sus y gesticulaciones y silencios.

En un primer visionado de las películas aquí propuestas, se hizo un reconocimiento de los signos (Pérez Millán, 2014, p. 88) más interesantes y estimulantes para la intencionalidad analítica de casos particulares en la organización. El primer signo es el tema central relacionado con algún aspecto organizacional y una de las principales señales encontradas es la sumisión del individuo a la organización, planteada en términos de incorporación ineludible y acatamiento de normas. La imposición de la colectividad hace que el sujeto quede atrapado en la complejidad normativa que después derivará en cuestiones de cohesión mecánica o integración, pero siempre con la visión organizacional respecto a la preeminencia del fin colectivo. Dichos signos son visuales y argumentales dentro de cada obra.

Después se determina con mayor amplitud la estructura de la película (Pérez Millán, *Ibidem*) para estudiar su composición interna, distinguiendo los bloques narrativos

(integrados por acciones) más significativos y los detalles con mayor sentido explicativo que refuerzan el entendimiento de la realidad en las organizaciones, principalmente empresas. Así se comprende la obra y se comprende también la realidad que representa.

Siguiendo con Pérez Millán (2014, pp. 91-109), después se hace una lectura argumental que consiste en identificar los datos precisos que integran el relato; luego, una identificación teórica-conceptual dentro de la obra: liderazgo, cultura organizacional, burocracia, formas organizacionales y conocimiento, y cómo y por qué se les identificó con base en lo presentado en cada filme. Igualmente importante recomendado por este autor es la lectura contextual, debido a las condiciones sociohistóricas que determinaron la temática a exponer; es pertinente recalcar que las obras seleccionadas se realizaron en años anteriores en los que primaban condiciones diferentes a las actuales, pero que en varios casos se les puede vincular con lo que ocurre en la actualidad, pues es la historia del hombre, en imágenes y sonido (cinematografía pura), estructurados como arte, cuyo papel es precisamente reflejar a los seres humanos en sus diferentes actividades, en estos casos en sus trabajos y en sus organizaciones. Eso es lo que da sentido a la narrativa en el cine: poder identificar temáticas y poder plantear interpretaciones.

En la parte discursiva, se seleccionaron los diálogos más significativos emitidos por los personajes que por su contundencia evidencian conflictos y visiones de la realidad. Así lo explica Mabel Piccini:

...ningún enunciado o discurso se explica exclusivamente por la puesta en juego de reglas lingüísticas o semióticas. Por el contrario su existencia está determinada, además, por un conjunto de hechos extradiscursivos

(determinaciones sociales en sentido general) que dejan sus “marcas” en la superficie de los mensajes y que se materializan en determinadas operaciones de producción significativa (1983, p. 8).

Piccini advierte que su propuesta o perspectiva de análisis de hechos discursivos no es la única posible, sino que es una que trata de explicar los fenómenos de comunicación en función de las condiciones sociales e históricas de producción, con una dimensión de análisis en torno a lo ideológico, y que siempre habrá otras determinaciones, múltiples y heterogéneas, que operarán sobre un mensaje determinado (1983, p. 10).

El discurso en las organizaciones es un tema amplio y desafiante, pero es útil para conocer realidades a través de la lectura entre líneas “...porque el espíritu del discurso no es el visible, existe un mensaje oculto, la letra y el espíritu realmente significa exactamente lo contrario. Es decir, la verdad está entre líneas”, expone Martínez Peñate (2017). Añade este autor que:

La interpretación del discurso no se circunscribe en conocer las reales u ocultas intenciones de quien lo emite, nos sirve de medio para conocer las condiciones que pueden ser económicas, políticas, sociales y culturales, personajes, correlaciones de fuerza y dinámicas internas que se generan, porque el discurso es un producto social e histórico, que representa una variable de ese entorno geográfico y temporal (2017).

Finalmente, y siguiendo a Zavala (2010), el análisis fílmico puede ser dual:

- Interpretativo. Basado en estructuras fílmicas con interpretaciones de orden semiótico y estético, así como estructural; e

- Instrumental. Tiene como objetivo utilizar las películas para fines específicos, utilizando métodos de análisis externos a la teoría del cine. Se circunscribe a las ciencias sociales, a la crítica de cine, al ensayo literario sobre cine o a los métodos empleados en las escuelas de cine. Entre sus aplicaciones puede ser de naturaleza profesional: se usan las películas con fines pedagógicos, disciplinarios o terapéuticos.

Las películas presentadas en este avance son comentadas con base en fines didácticos (pedagógicos) para reforzar la comprensión de temas relativos a los estudios organizacionales.

Perspectivas teóricas

El individuo y la organización

Los elementos para observar en las películas son taylorismo (teoría clásica) burocracia, liderazgo, cultura, cultura organizacional, formas organizacionales y conocimiento, como puntos de guía en las dinámicas sociales al interior de las organizaciones, manifestadas en los relatos cinematográficos seleccionados. Por lo tanto, en este apartado se discutirán dichos conceptos.

Teoría clásica

Frederick Winslow Taylor tuvo el mérito de imponer una primera filosofía en la moderna civilización industrial en los primeros años del siglo XX, heredera de la primera gran revolución de las máquinas iniciada en Inglaterra. Este célebre ingeniero aplicó el método científico (observación y experimentación) a los procesos productivos para lograr la mayor eficiencia, con miras a conseguir un tipo ideal de obrero que sólo sea ejecutor de

labores y que rinda al máximo de sus capacidades (medios-fines respectivamente). Ya establecidas las condiciones resultantes de la histórica transformación de los talleres en fábricas, había que lograr la eficiencia y sistematizar las operaciones mediante la requisita de la iniciativa pensante del obrero, de por sí expropiada desde que la máquina sustituyó al hombre a mediados del siglo XIX. Taylor, sin embargo, consiguió lo que hasta entonces no se había podido lograr: precisamente la sustitución de “la mano invisible” por “la mano de la organización”, y más meritorio aún: el inicio de los estudios organizacionales. La expropiación de la iniciativa o, en este caso, el conocimiento del trabajador significaba su verdadera dominación, despojado de su única arma que era el “saber hacer”. La alienación o enajenación (en términos de Marx) del conocimiento se eclipsa o hasta se contraviene gracias a la voluntad del trabajador que acepta tales condiciones de ‘inanimación’ laboral.

El método taylorista destacaba la forma de optimizar procesos de producción maximizando el rendimiento de los trabajadores mediante la medición de tiempos y movimientos, el ya histórico uso del cronómetro. A ese método, Frederick Winslow Taylor (1997) lo llamó Administración Científica (AC), el cual ha sido muy discutido y vilipendiado a lo largo de los años, pero a la vez considerado estudio pionero para la teoría de la organización, algo que su creador llamó una “revolución mental” con la idea de aumentar la producción por trabajador: hacer más con menos y de la mejor manera bajo ciertas reglas o, en palabras de su autor, el “one best way”. Básicamente Taylor estructuró cuatro principios de la AC: clasificar y tabular el conocimiento empírico del trabajador; estudiar y seleccionar a los trabajadores según su rendimiento; acostumbrar al obrero a trabajar bajo las leyes de la ciencia; y separar la concepción y ejecución de

labores (la administración planea y los obreros ejecutan). Lo más importante, la AC, es que patrón y obrero, jefe y subordinado, serían amigos y estarían trabajando en armonía, sin conflictos y mucho menos necesidad de recurrir a huelgas.

Desde luego esta propuesta, discutida y analizada en muchísimas ocasiones y trabajos, es puesta en entredicho por su polémica construcción. Por ejemplo, Durand (1979) aduce que su falta de flexibilidad no permite contemplar “fenómenos perturbadores”, como incidentes técnicos o problemas del personal, precisamente por su rigidez (p. 60) y el cronometro es más bien “una lata de la que los especialistas tratan de zafarse” (p. 61).

Esta rigidez y aplicación, en aparente discordancia con la puesta en práctica de la AC, se muestra de manera crítica en dos filmes clásicos: *Metrópolis* (Fritz Lang, 1927) y *Tiempos modernos* (Charles Chaplin, 1936).

Burocracia

Max Weber (1992) estableció las bases conceptuales para la conformación de un aparato o cuerpo administrativo que pudiera llevar a cabo las funciones de lo que se podría llamar gestión. Ese cuerpo es la burocracia, cuyos elementos, los burócratas, han de ser profesionales calificados que, por lo mismo, están investidos de autoridad. La autoridad confiere poder (en sociedad, sería el padre de familia, un funcionario o un príncipe) y el poder conlleva dominación. Entonces el burócrata debe encontrar obediencia y reconocimiento de los dominados (el público, el usuario, el ciudadano) ante su proceder como gestor y administrador de organizaciones, un gestor racional e impersonal cuyo profesionalismo lo hace un funcionario ideal porque aplica las normas establecidas de manera objetiva.

Weber destaca tres tipos “puros” de dominación:

Dominación legal. - Su tipo más puro es la dominación burocrática. Su idea básica es que cualquier derecho puede crearse y modificarse por medio de un estatuto sancionado correctamente mediante la forma. Se obedece no a la persona en virtud de su derecho propio, sino a la regla estatuida, la cual establece al propio tiempo a quién y en qué medida se deba obedecer. Bajo este tipo de dominación “legal” caen no solo la estructura moderna del Estado, sino también la relación de dominio en una empresa capitalista privada. La burocracia constituye el tipo técnicamente más puro de la dominación legal.

Dominación tradicional. - Se da en virtud de una creencia en la santidad de los ordenamientos y los poderes señoriales existentes desde siempre. Su tipo más puro es el del dominio patriarcal. El que ordena es el “señor”, el sabio, y los que obedecen son “súbditos”. El contenido de las órdenes está ligado por la tradición, cuya violación desconsiderada por parte del señor pondría en entredicho la legitimidad de su propio dominio.

Dominación carismática. – Existe por la devoción afectiva hacia la persona del señor y a sus dotes sobrenaturales (carisma) y, en particular, sus facultades mágicas, sus revelaciones o heroísmo y su poder intelectual u oratorio. El carisma cumple con la función de aglutinante político. La autoridad carismática se basa en la "creencia" en el profeta o en el "reconocimiento" hacia el héroe guerrero, el héroe de la calle o el demagogo.

La burocracia es la que con su saber y dominio de la administración eficiente fundamenta el supuesto de racionalidad legítima. El papel del burócrata se aborda en el filme “Río

salvaje” (“Wild River”, Elia Kazan, 1960), donde un empleado de gobierno intenta llevar a cabo parte de las obras de la Ley de la Autoridad del Valle de Tennessee (Tennessee Valley Authority Act, TVA) de 1933, proyecto que buscaba acabar con las inundaciones del río Tennessee debido a las tormentas, y encuentra que su proceder no es tan impersonal como debería serlo.

Liderazgo. Un líder, en términos organizacionales, puede ser verificado en el plano ideal también con la propuesta de Weber, pues puede tratarse de un líder legal (o legítimo), tradicional-patriarcal (sabio) o carismático (obsequioso y consentidor a la vez que opresivo). Después, los modelos de liderazgo fueron ampliados y reconocidos como fuentes de conducción organizacional.

Nuevas estructuras organizacionales ¿Cómo y hacia dónde?

¿Hacia dónde van las organizaciones modernas? ¿hacia formas innovadoras más eficientes? Por ejemplo, es una preocupación y casi una moda el pensar en organizaciones planas confundidas con las organizaciones horizontales en la búsqueda de mayor eficiencia. Trabajar por proyectos en estructuras aplanadas puede desencadenar confusiones y propiciar resultados indeseables, algunos de estos son el despido de trabajadores, la multiplicación de ejecutivos de proyecto y la contratación de costosos despachos de consultores. Así lo plantea Rivas Tovar, quien establece que una auténtica estructura horizontal, entre otros aspectos, se organiza en función de procesos, no de funciones, se reducen los niveles jerárquicos, se implementan los equipos de trabajo, “se modifican los sistemas de evaluación del desempeño por sistemas de 360 grados, donde el cliente evalúa los incentivos y estos se orientan hacia el trabajo en

equipo” y “se capacita a los empleados con base en la necesidad de conocimiento, implantando un sistema de ‘justo a tiempo’” (2002, p. 24).

Cabe señalar que a pesar de la implementación de varias y nuevas formas de organización (burocracia profesional, adhocracia, estructura divisional, la autogestión, etc.) en busca de una mayor productividad y en tiempos de supervivencia corporativa, la preocupación por los trabajadores parece difuminarse. La premisa es idealizar el trabajo para una mayor rentabilidad, lo cual ya pone esta intención en el plano del entredicho, de la dificultad, de la buena intención, pero más propia que colectiva incluso al interior de cada una de las empresas. Se trata de una imposición de significaciones en el discurso de la retórica de la calidad, “los individuos en situación no se preguntan sobre su pertinencia, sino por los modos de su eficacia”, se preocupan por lo que se concibe como “las verdaderas necesidades del cliente”, dicen Ayús y Mendoza (1999, p. 80).

Un caso fílmico es “Éxito a cualquier precio” (“Glengarry Glen Ross”, James Foley, 1992), historia en la cual una empresa inmobiliaria genera una dura competencia entre sus vendedores, con un premio costoso al mejor mercader y castigos extremos al peor.

El conocimiento tácito y explícito

En las últimas tres décadas se ha considerado al conocimiento como un valioso recurso para ser gestionado y servir así al desarrollo, competitividad y supervivencia de las empresas. El conocimiento se puede presentar de dos maneras: como conocimiento tácito o implícito, uno que internamente poseen las personas y que lo manifiestan a través de su experiencia y habilidades, y otro, el conocimiento explícito, que puede ser articulado en la organización principalmente por medios escritos (normas, valores o

entrenamiento de los empleados) (Sharma et al, 2007, citados por Maldonado, Martínez y García, 2012:27). Nonaka y Takeuchi (1995, citados por Maldonado et al., 2012:28) popularizaron ambos tipos de conocimiento y concluyeron en que uno y otro son creados, capturados, organizados, renovados, buscados y transferidos para su reuso.

En cuanto a la gestión del conocimiento (Knowledge Management, KM), Maldonado et al. señalan que hay pocos estudios al respecto en pequeñas y medianas empresas (Pymes). No obstante, y citando algunas investigaciones, estos autores indican que la KM puede llevarse a cabo en pequeñas organizaciones tal como se hace en los grandes consorcios, esto es, crear conocimientos, fomentarlos, enriquecerlos, organizarlos y transferirlos entre sus empleados (capital humano). Un estudio citado, de Lim y Klobas (2000), identificó que “diversos procesos de gestión del conocimiento de las grandes empresas pueden ser aplicados sin ningún problema en las Pymes porque comúnmente es muy sencilla la adquisición de conocimiento tácito en pequeños ambientes formales” (en Maldonado et al, 2012:28). En Tampopo (Juzo Itami, 1985), un pequeño restaurante en Japón ve mejorías significativas en su insípido menú gracias a la llegada de dos comensales que deciden quedarse a ayudar con sus recetas a la cocinera. Cultura japonesa al máximo esplendor en esta película.

Resultados preliminares

Se incluyen los análisis a modo de reseña de cinco de trece películas que componen la muestra de la investigación. Se presentan en orden cronológico y se hace referencia a algunos conceptos teóricos concernientes a estudios de las organizaciones.

Metrópolis

Título original: Metropolis. **País:** Alemania. **Año:** 1927. **Dirección:** Fritz Lang. **Producción:** Erich Pommer. **Guion:** Thea von Harbou y Fritz Lang (no acreditado), basada en la novela “Metropolis” de Thea von Harbou. **Música:** Gottfried Huppertz (estreno original). **Fotografía:** Karl Freund, Gunther Rittau, Walter Ruttmann. **Montaje:** Channing Pollock (versión EUA). **Producción y distribución:** UFA.

Película muda perteneciente al expresionismo en cine, precursora además de la ciencia ficción y del drama social verificado en, y causado por, la industrialización de las grandes ciudades. Su historia plantea la división de clases de manera muy evidente en el año 2026: la gran Metrópolis, una moderna ciudad–estado con grandes edificios, está en la superficie; más abajo, ya en el subsuelo, se ubica una enorme máquina operada sin descanso por cientos de trabajadores y que provee de energía a la mega urbe; y en lo más profundo está la llamada “Ciudad de los obreros”, donde estos viven con sus familias. Conceptualmente, es una estructura piramidal con sus partes y estratos bien delimitados.

Metrópolis es propiedad de Johan Joh Fredersen, conocido como “El Amo”, un empresario – presidente (equivalente a lo que hoy es un CEO) que vive en la superficie con su familia y goza de muchas comodidades. Un día la máquina explota ante los ojos de su hijo Freder, que había descendido por curiosidad al ver a unos niños que emergieron de las profundidades y se presentaron como sus “hermanos”. En el accidente mueren varios obreros y Freder cuestiona a su padre, quien le dice que esos accidentes son inevitables; “fueron sus manos las que construyeron esta ciudad, padre”, responde Freder. Al momento, Joseph, un ejecutivo de la empresa, le muestra al Amo unos planos

hallados en la ropa de los obreros muertos, lo que enfurece al patrón y lo despide. “Padre, ¿no te das cuenta de lo que significa ser despedido por ti?”, inquiera Freder, luego corre a alcanzar a Joseph y evita que éste se suicide. Ambos acuerdan hacer algo por los obreros, así que Freder decide bajar a ver a sus “hermanos” y experimenta en carne propia el arduo trabajo que hacen: “Nunca imaginé que diez horas podrían ser esta tortura”, se dice a sí mismo cuando se ofrece a operar las manecillas de un enorme medidor de la máquina. Un obrero entonces le avisa que habrá una reunión en el fondo (eso indicaban los planos misteriosos) con una predicadora de nombre María. Cuando la conoce, Freder se enamora de ella.

En la reunión, María cuenta a los obreros sobre el pasaje bíblico de la Torre de Babel, aquella construcción cuya cima tocaría el cielo: “Grande es el mundo y su creador. Y Grande es el Hombre”, dice la bella oradora, pero también explica el fracaso de la construcción: “Esos trabajadores nada sabían de los sueños de quienes planearon la Torre. Mientras que aquellos que concibieron la Torre nunca se preocuparon por quienes la construían”. Freder decide unirse a la causa.

Por otra parte, un científico de nombre Rotwang se avoca a la creación de un robot (célebre e históricamente femenino) que hará el trabajo de los obreros sin fatigarse ni protestar. Pero El Amo Federsen quiere algo más: que la autómatas se haga a imagen y semejanza de María para que la sustituya e incite a la violencia; así lo hace Rotwang y la rebelión obrera se lleva a cabo con más rabia que razonamiento, gracias a las proclamas acerca de la desigualdad y la explotación que profiere la falsa María.

Estas premisas indican con nitidez precisamente la inequidad provocada por el progreso que suponía la segunda revolución industrial, pero más interesante resulta la capacidad

discursiva del guion de Thea von Harbou y la dirección de su esposo, el legendario Fritz Lang, que se centra fuertemente en dicha división clasista y esgrime una propuesta a través de un diálogo de María: “Entre el cerebro que planea y las manos que trabajan debe existir un mediador”. De hecho, sí hay un mediador, se trata del burócrata personificado por Joseph que tiene simpatía por los obreros, pero carece de suficiente poder. El problema es que en la realidad actual es difícil encontrar un mediador así de comprensivo y, según la trama, no aún sería en 2026. Este filme remarca entonces la brecha trazada por el Taylorismo y la Administración Científica acerca de la planeación y la ejecución, es decir, el cerebro y las manos. “El corazón es el que debe facilitar el sentimiento entre ambos”, insiste María.

Monique Villen indica: “Freder lo vive todo a través del sentimiento, de un corazón que palpita (cuantas veces se lleva las manos al corazón) ... Al contrario, la postura de su padre es toda mesurada y digna, como corresponde al cerebro” (2016, p. 9). El mediador ideal es entonces Freder, que desde su postura burguesa entiende las necesidades materiales y espirituales del obrero.

Al respecto, el historiador cubano Édgar Soberón Torchia argumenta lo siguiente:

... el filme respondía a la atmósfera de la Alemania de los años veinte -época en la que había esperanzas de bienestar en la unión de partidos inclinados a la caridad cristiana y a las reformas sociales-, ni desmerece su visión del futuro tan próxima a la realidad que el tiempo fue develando, tanto en las sociedades capitalistas como en las socialistas. El filme expone el efecto de una revuelta popular concebida por la intelligentsia y señala cómo el aspecto espiritual de los hombres puede ser manipulado para obtener determinados resultados, con

funestas consecuencias cuando se trata de personas que no están educadas políticamente (1995, p. 106).

“Metrópolis” como obra crítica y fielmente expresionista, con escenarios góticos e ideas sombrías y pesimistas, expone las disyuntivas y contradicciones de las aportaciones científicas cuando la ética es dejada al margen, cuando la robotización se planea sin escrúpulos ni miramientos con el afán de aumentar la producción con un sentido estrictamente basado en la rentabilidad. También cuestiona que ese maquinismo se olvida del factor humano, de las personas empujadas frente a los altos edificios y confinados a las catacumbas.

Villen (2016, p. 8) explica de esta manera el rasgo maquinista presentado en la película:

Se cuestiona la aportación de las máquinas, sus ventajas y su riesgos. ¿Esclavizan al hombre, lo deshumanizan o le traen un beneficio? Se pregunta si la eficacia de la producción puede darse a costa de la pérdida del alma. Chaplin lo denunciará en su famosa película “Los tiempos modernos” de 1936.

Sí, Charles Chaplin unos años más adelante diría algo al respecto.

Tiempos modernos

Título original: Modern Times. **País:** Estados Unidos. **Año:** 1936. **Dirección:** Charles Chaplin. **Producción:** Charles Chaplin. **Guion:** Charles Chaplin. **Historia:** Charles Chaplin. **Música:** Charles Chaplin. **Sonido:** Charles Chaplin. **Fotografía:** Ira H. Morgan y Roland Totheroh. **Montaje:** Charles Chaplin. **Escenografía:** J. Russell Spencer. **Protagonistas:** Charles Chaplin, Paulette Goddard, Henry Bergman, Tiny Sandford,

Chester Conklin. **Productora:** Charles Chaplin Productions. **Distribución:** United Artists.
Duración: 89 minutos.

El popular “Charlot”, personaje creado por Charles Chaplin, aparece en la mayoría de las películas, cortas y de largometraje, que dirigió el cineasta inglés. Este personaje tenía características físicas muy definidas: baja estatura y un atuendo compuesto de bombín, un saco ajustado, unos pantalones bombachos y unos zapatos muy grandes. Usaba también un bigotillo recortado hacia el centro, justo en el filtro (o filtrum) que baja de la nariz hacia los labios. Su forma de caminar consistía en pequeños pasos con los pies abiertos y las piernas arqueadas, haciendo girar su bastón de bambú; su comportamiento era el de un clásico caballero inglés, aunque su estatus social era de clase desfavorecida. De ahí que su posición ideológica era opuesta hacia los poderosos, los pudientes y los aviesos.

“Tiempos modernos” narra la historia de Charlot enrolado en una fábrica como obrero metalúrgico y ensamblador que pasa el tiempo laboral ajustando tuercas en una interminable banda de ensamblaje, sin tiempo para hacer nada más, pues el control del supervisor es muy riguroso y el gerente vigila a través de un circuito cerrado de televisión. Un día, unos científicos llegan a la fábrica con un robot, una máquina automatizada diseñada para dar de comer a los empleados mientras trabajan y así no pierdan tiempo para tomar el almuerzo y la ejecución de las tareas sea continua. Charlot es tomado como conejillo de indias, sin embargo, el aparato se descompone y todo termina en un disparate. Charlot después pierde sentido de la realidad por tanto trabajo enajenante y por costumbre comienza a atornillar todo lo que ve en la calle, incluso intenta sujetar unos botones de la blusa de una mujer con sus llaves de tuercas.

Este primer acto de comedia agridulce sirve para criticar al maquinismo, al capitalismo y en especial al taylorismo y al fordismo, que mediante las bandas de ensamblaje eliminaban los tiempos muertos y los movimientos innecesarios, todo bajo un modelo de organización y gestión empresarial con base en las experiencias de F. W. Taylor y de Henry Ford a principios del siglo XX. Este modelo apuntaba también hacia una administración salarial basada en la necesidad de ampliar los propios mercados, por lo que era necesario elevar los ingresos de los trabajadores, según relata Viviana Reta (2009, p. 122). El fordismo, así:

“... es una superación del taylorismo, por cuanto designa un conjunto de importantes transformaciones del proceso del trabajo íntimamente ligadas a los cambios en las condiciones de existencia del trabajo asalariado que originan la formación de una norma social de consumo y tienden a institucionalizar la lucha económica de clases en la negociación colectiva” (Aglietta, en Reta, 2009, p. 122).

Sin embargo, el planteamiento de Chaplin sugiere (y se puede interpretar así) al fordismo como una maquinización del individuo con consecuencias alienantes consistentes en daños mentales y corporales. De hecho hay una escena en que una gran máquina se descompone, por lo que hay que llamar a un técnico para repararla con ayuda de Charlot, pero el armatoste termina por tragarse a ambos, en una alegre y a la vez preocupante metáfora que insinúa una visión del hombre como un engranaje más del sistema de producción capitalista.

La trama de la película relata la época de la Gran Depresión del '29 en Estados Unidos, donde había largas filas para solicitar un empleo y la desocupación laboral y la pobreza aumentaban, además de que el crimen también se acrecentaba a la par de las protestas

sociales, no bien vistas por el gobierno. Incluso Charlot, al dejar la fábrica, es confundido con un agitador en una manifestación y es encarcelado. En prisión se ve involucrado en una red de tráfico de cocaína y es exonerado porque ayuda a atrapar a los traficantes, aunque sólo para, de nuevo en libertad, verse desempleado otra vez. En la calle conoce a una bella indigente (Paulette Goddard) de la que se enamora y juntos enfrentan una serie de peripecias buscando un empleo ante un futuro incierto.

Los temas relevantes abordados en esta magnífica obra son la producción acelerada al máximo, el control de tiempos y movimientos, el trabajo repetitivo y la videovigilancia. También la crítica a la metáfora mecánica al presentar al hombre como un engrane de la máquina; la fuerte competencia y la avaricia, el hambre, el desempleo y las huelgas, todo en un contexto de creciente ideología anticomunista imperante en el país, aunque con la ilusión y esperanza por un futuro promisorio.

La filmografía de Chaplin abarca por lo general un lamento y protesta acerca de la pobreza y la desigualdad social, de los malos tiempos en un entorno económico provocado por la ambición y el abuso de las bondades que suponía la segunda revolución industrial. El investigador mexicano Antonio Barba opina al respecto:

... el taylorismo se puede ubicar en la segunda Revolución industrial a fines del siglo XIX. Su fundamento es el principio mecánico. En esta etapa del maquinismo se nota una clara tendencia a convertir al obrero en un apéndice de la máquina al profundizar la rutinización de su trabajo, parodiada magistralmente por Charles Chaplin en su película *Tiempos modernos* (2010, p. 26).

Chaplin es sin duda uno de los grandes artistas del siglo XX y que como tal movía a la reflexión con sus obras en las que hacía alusión al entorno social, político, económico e ideológico en el que vivió.

Río salvaje

Título original: Wild River. **País:** Estados Unidos. **Año:** 1960. **Dirección:** Elia Kazan. **Producción:** Elia Kazan. **Guion:** Paul Osborn, basada en “Dunbar's Cove” de Borden Deal y “Mud on the Stars” de William Bradford Huie. **Música:** Kenyon Hopkins. **Fotografía:** Ellsworth Fredricks. **Montaje:** William H. Reynolds. **Distribución:** 20th Century Fox.

Esta obra remite a una época complicada en la historia de los Estados Unidos, específicamente los años posteriores a la Gran Depresión y en plena gestión del presidente Franklin D. Roosevelt con un programa de recuperación económica y social de grandes dimensiones y alcances, conocido como el *New Deal*. Uno de los grandes proyectos emprendidos en el Nuevo Trato fue la llamada *Tennessee Valley Authority* (TVA), el cual sigue en operación y, según Jordi Franquesa y Miquel Corominas (2015), es el mayor logro del mencionado New Deal, ya que es un triunfo para la intervención y el control estatal en la planificación y la administración de las fuentes de energía naturales. Por otra parte, la TVA también contemplaba la construcción y adecuación de presas en puntos estratégicos a lo largo del Río Tennessee, pues en tiempos de lluvias el desbordamiento del afluente provocaba inundaciones que afectaban a la región con graves consecuencias materiales y humanas.

La película comienza con una voz *en off* de un narrador externo que explica el origen y la finalidad de la TVA:

Para poner un alto a la devastación e inundaciones causadas por el desbordamiento del Río Tennessee, el 18 de mayo de 1933, el Congreso de los Estados Unidos creó una nueva agencia llamada la Oficina del Valle de Tennessee (TVA) y le autorizó construir una serie de presas en lugares escogidos y a lo largo del río. Al mismo tiempo, la TVA tuvo que comprar todas las tierras a lo largo de la ribera del río y todas las islas en el curso del río. Había gente que llevaba viviendo en estas tierras durante generaciones. Algunas personas se negaban a vender por mucho que se les persuadiera.

Y ése es el punto central de la trama. Chuck Glover es el tercer agente del gobierno federal enviado a la comunidad rural de Garthville con el fin de intentar convencer a la anciana Ella Garth de vender su propiedad (un islote) y así poder construir una parte de un acueducto y una represa para la contención de las pertinaces lluvias que azotan esa región (Chávez, 2007, p. 99). Sin embargo la anciana no quiere vender su propiedad a pesar de que le ofrecen a cambio una buena vivienda.

Chuck representa al empleado federal que va con una misión definida y dispuesto a cumplirla a pesar de todos los obstáculos que enfrenta. La anciana Garth ha vivido en ese lugar con su descendencia de varias generaciones y es la matriarca inflexible y única mandamás, incluso domina a una colonia de personas de raza negra que habitan la isla, pero que están conformes con su liderazgo. La disyuntiva está en cómo persuadir a Ella para que abandone su propiedad, ya que su persona y la de los demás corren un peligro inminente ante el torrente acuático y las inundaciones. El gobierno federal no quiere

ejercer la fuerza para desalojarla, pues no desean que eso derive en notas periodísticas adversas.

Vemos en varios pasajes iniciales cómo Chuck intenta una explicación razonable, pero encuentra resistencia en los argumentos de la señora: “Dicen que el presidente Roosevelt tiene un gobierno nuevo. Se llama *New Deal*, ¿qué les parece?”, explica la matriarca a los colonos, y agrega: “El señor Roosevelt va a inundar esta isla, va a sumergir la mejor propiedad bajo el Río Tennessee... No me arrastraré por ningún maldito gobierno. Las presas van en contra del curso de la naturaleza”, y además arguye que no venderá su alma por la electricidad.

Chuck también enfrenta a los hijos de la señora Garth: “mi mamá no quiere que hable con usted”, le dice uno de ellos; “Mi trabajo tiene que ver con ustedes”, responde el agente, pero recibe más negativas: “Mi mamá no va a vender la propiedad, y no vuelva a criticarla”.

A esta situación se añade un componente romántico. Garth tiene una joven nieta de nombre Carol: viuda, muy hermosa y con dos hijos pequeños, quien ve en Chuck una puerta a la liberación porque no está dispuesta a permanecer en la isla. Al surgir el romance entre ambos, la labor del empleado federal se complica aún más porque el sentimiento y la sensibilidad se interponen.

Volviendo con Franquesa y Corominas (2015, p. 17), el territorio del Valle de Tennessee comprendía una de las regiones más pobres de los Estados Unidos, con familias sobreviviendo en ese entonces (los años 30's) con menos de 100 dólares al año, con más de la mitad de las familias recibiendo subsidios y sólo el 2% de las viviendas

contaban con electricidad. Así que había que reorganizar actividades sobre todo en materia de deforestación porque ésa era la única actividad económica de la zona que estaba acabando con los bosques, además de que las inundaciones hacían perder recursos naturales.

Entonces, los objetivos de la TVA, señalados por estos autores, eran paralelos a los del *New Deal* y se destacan, entre otros: relanzar la política de inversiones; establecer un control y una reglamentación del área; eliminar o disminuir el proceso de subdesarrollo de la cuenca; establecer la distribución eléctrica con tarifas correspondientes; potenciar y reestructurar los asentamientos y la actividad agrícola; y formular nuevas técnicas de planificación territorial (Franquesa y Corominas, 2015, p. 17).

De acuerdo con Roscoe C. Martin, en términos organizacionales la TVA tenía dos características esenciales. En primer lugar, gozó desde un principio de una sustancial independencia organizacional, sólo reportándose directamente con el Presidente o con el Congreso debido a su estatus de corporación gubernamental por lo que gozaba de mayor flexibilidad para obtener la autorización para emprender nuevos proyectos de construcción. En segundo lugar, “la TVA proporciona un ejemplo de administración descentralizada de un emprendimiento que, al fin y al cabo, sigue siendo un programa federal”, además de que tenía (y tiene hasta la fecha) oficinas propias en la ciudad de Muscle Shoals, Alabama (1957, p. 356).

Pero “Río Salvaje” muestra la reticencia y desconocimiento de los habitantes de la isla y del pueblo, que es a lo que se enfrenta Chuck Glover con todo y su investidura de delegado federal de la TVA. Ante las promesas de mejoría en viviendas con electricidad y la salvaguarda ante los aluviones, la gente del lugar se muestra dubitativa aun ante el

rechazo de Ella Garth. Es cuando Chuck enseña cierta iniciativa en cooptar a estos pobladores, se emborracha con un pretendiente de Carol, encara al bravucón y a los empresarios racistas del pueblo y así pierde esa impersonalidad de la que habla Weber, además de que se le cruza y se le abre un interés personal amoroso. En esta historia la función del burócrata se sale de su tipo ideal y la racionalidad instrumental es desafiada por la cultura e idiosincrasia locales, fundamentados y condicionados por el atraso socioeconómico y la tradición generacional de tenencia de tierras y propiedades.

En este filme, su director, Elia Kazan, da pistas de su postura política liberal de la manera más humana posible, ya que al ser un artista genuino comprende la esencia de las personas, su historia y su contexto. Pero basta recordar su pasado anticomunista en la tristemente célebre cacería de brujas macartista, desde entonces plantado en su condición ideológica ambivalente: “pretende hacer un homenaje al espíritu del presidente Franklin D. Roosevelt, pero cuando finalmente la rueda (filma la película), su posición ha variado tanto que sus simpatías están con la vieja que no quiere abandonar la isla...” (Torres, 1994, p. 284). Con ello, Kazan logra un hermoso retrato de la vida estadounidense y de la actividad de una de sus organizaciones de gobierno.

Tampopo

Título original: Tampopo. **País:** Japón. **Año:** 1985. **Dirección:** Juzo Itami. **Producción:** Yasushi Tamaoki y Seigo Hosogoe. **Fotografía:** Masaki Tamura. **Edición:** Akira Suzuki. **Música:** Kunihiro Murai. **Diseño de producción:** Takeo Kimura. **Distribución:** New Century Productions y Itami Productions. **Intérpretes:** Tsutomu Yamazaki, Nobuko Miyamoto, Kōji Yakusho, Mario Abe, Isao Hashizume, Mampei Ikeuchi, Toshimune Kato, Yoshi Kato, Fukumi Kuroda, Tsuguho Narita, Motoo Noguchi, Shuji Otaki, Yoshihei Saga,

Kinzoh Sakura, Kuizo Sakura, Saburo Satoki, Setsuko Shino, Hitoshi Takagi, Choei Takahashi, Akio Tanaka, Masahiko Tsugawa, Ken Watanabe, Rikiya Yasuoka.

Tampopo es una joven viuda que tiene un restaurante especializado en tallarines (ramen) y sopas como hay muchos en Tokio. Ella es la única empleada y dueña del establecimiento. Un día llegan a su local dos camioneros, Goro y Gun, dispuestos a saciar su hambre e inmediatamente se dan cuenta que los fideos no están siendo bien cocidos porque el agua de la olla no está hirviendo. En el lugar hay cinco mafiosos locales, entre ellos Pinske, bravucón enamorado de Tampopo, que le recrimina a ésta el empleo de pasta de pescado en la receta y por ello ser anticuada, y que por eso el negocio va mal. Goro encara a Pinske, después pelean a golpes con ventaja para el malo con ayuda de sus amigos.

Después, Goro despierta aturdido bajo la atención de Tampopo y come el ramen en compañía de Gun. Cuando terminan de consumir, los camioneros hacen severos señalamientos acerca de los tallarines: “son francamente malos”, dice Gun; “los tallarines tienen sinceridad, pero les falta carácter”, expresa Goro y después emprende una serie de ensayos y observaciones, a la manera de un *coach*: “si dices ‘bienvenido’ a un cliente, míralo, si no, sigue trabajando. También tienes que observar si tiene prisa, si está borracho, si es un cliente nuevo, ¿es un cliente que quieres para ti?”.

Tampopo advierte esas carencias, por lo que ruega a Goro que sea su profesor y le promete ser una buena estudiante: “haberlos conocido me ha hecho querer ser buena cocinera de tallarines”. El entrenamiento comienza con la actividad de levantar y mover ollas llenas de agua de la estufa a la mesa, la medición del tiempo de preparar y servir los tazones de sopa (algo muy taylorista por cierto) y en acondicionamiento físico.

Ashkenazi señala que el régimen de entrenamiento de Goro, conocido como *seishin* (una forma de entrenamiento espiritual para el personal de grandes corporaciones japonesas) incluye no solo pruebas de rapidez y calidad, sino también de educación física (en Hoff, s/f, p. 75).

Más adelante Tampopo y Goro se dan a la tarea de acudir a otros restaurantes para observar las técnicas y los métodos de los cocineros, donde se percatan que en un local los encargados no ponen atención a lo que pide el comensal porque gritan y platican entre sí, aunque tienen mucha afluencia de parroquianos; en otro dan cuenta de cómo dos cocineros cambian el agua y las ollas mediante un intercambio de posiciones de manera exacta, sin hacer un movimiento de más, y aparte están callados. “Éste es un buen restaurante, y los clientes parecen sentirse a gusto, continúan bebiendo hasta la última gota de su sopa. El anciano (cocinero) observa si han dejado el plato vacío, es la sopa la que anima a los tallarines, por eso lo comprueba tan detenidamente”, dice Goro.

Y así continúa la investigación en otros comederos, por ejemplo, en uno de ellos advierten que el cocinero, que es único empleado, recuerda quién pidió cada cosa y cuándo lo hizo, eso “forma parte de hacerlo bien”. En otro local más, Tampopo intenta conseguir las recetas, pero le son negadas, así que otro guisandero, a cambio de 30 mil yenes, la lleva a observar el proceso de elaboración a través de una rendija en la pared.

Todo este proceso que en la narración de la historia nace de forma casual, se basa en la obtención de conocimientos mediante técnicas que se adelantaron en su momento (década de los 80's) al *benchmarking*, es decir, en el ámbito de los negocios ver lo que la competencia hace bien y le resulta exitoso y aplicar básicamente esos mismos procesos en la empresa propia. Y es cuestión igualmente de aprendizaje que a Tampopo

le va costando trabajo, pero logra transformar y mejorar sus habilidades de manera gradual.

En el transcurso de la trama, Goro, Gun y Tampopo visitan a un veterano y vagabundo cocinero que tiene un “jardín de aprendizaje” con otros indigentes que se les arreglan para cocinar platillos inspirados en la cocina francesa (de hecho, Francia y su gastronomía aparecen en varios pasajes de la película). El anciano decide unirse a la causa, van a comer a un restaurante y salvan en el lugar a un magnate que se asfixiaba por atragantamiento; en recompensa, el potentado los invita a comer a su casa, les ofrece ayuda y ellos eligen que facilite a su chef personal, Shohei, que también sabe preparar el ramen. Posteriormente, el pendenciero Pinsky decide apoyarlos y así juntos buscan el éxito para Tampopo y su microempresa. Van desde la búsqueda de ingredientes para los tallarines hasta calcular el tiempo de cocción y de amasadura, pasando por la redecoración del local, a cargo del rudo Pinsky, siempre y cuando la heroína de la historia consiga la sopa de ramen perfecta.

Se aprecia aquí, entonces, el inicio de un proyecto, la transmisión y construcción del conocimiento y el logro del aprendizaje en una organización muy pequeña (unipersonal/familiar), así como la conformación de un equipo de trabajo, buscando el perfeccionamiento en esencia y en materia. Todo con base en una simbiosis cultural del Japón antiguo y del proceso de occidentalización a partir de la derrota en la Segunda Guerra Mundial. También “Tampopo”² es una historia que se inspira fuertemente en el

² Para los fines didácticos, el profesor o facilitador puede obviar algunas escenas eróticas (artísticas sin duda) que pudieran ser molestas para algunos alumnos, así como pasajes que aluden a la comida desde el aspecto cultural y natural, como las escenas de un *yakuza* que sólo quiere disfrutar una película y tener placeres sexuales/gastronómicos o las de ejecutivos ordenando platillos en un restaurante muy elegante o la de una mujer que cocina la comida para su familia antes de morir. Todas son viñetas que el director

género western: ese equipo de trabajo en mención no es sino un grupo de “pistoleros” en busca de un objetivo bien definido, además de que Goro viste como un vaquero.

Éxito a cualquier precio

Título original: Glengarry Glenn Ross. **País:** Estados Unidos. **Año:** 1992. **Dirección:** James Foley. **Producción:** Jerry Tokofsky, Stanley R. Zupnik. **Guion:** David Mamet. Basada en “Glengarry Glen Ross” de David Mamet. **Música:** James Newton Howard. **Fotografía:** Juan Ruiz Anchía. **Edición:** Howard E. Smith. **Vestuario:** Jane Greenwood. **Intérpretes:** Al Pacino, Jack Lemmon, Alec Baldwin, Alan Arkin, Ed Harris, Kevin Spacey, Jonathan Pryce.

El sistema capitalista con su axioma de producir ganancias a costa de lo que sea hace que el trabajo en las empresas, firmas o corporaciones se convierta en una verdadera pesadilla para los empleados. En el área de las ventas de bienes y servicios esa directriz se ha vuelto casi enfermiza y un dogma que como tal no admite contradicciones ni desavenencias.

En esta película se presentan dos días en la vida de cuatro vendedores de bienes raíces que luchan cotidianamente por lograr un trato, una venta, por lo cual se quejan amargamente pues dependen de las “pistas” o “guías” (*leads*, en inglés) que no son sino información, teléfonos y direcciones, de clientes con algún potencial de compra. Ellos trabajan para la empresa “Propiedades Premier”, ubicada en la ciudad de Chicago, y

Juzo Itami inserta en la historia para expresar su visión particular sobre la comida desde un plano hedonista/psicológico y sociocultural. También es una historia con tintes machistas, pues el profesor vagabundo le dice a Tampopo: “francamente nunca pensé que una mujer llegara a ser una buena cocinera de tallarines”, y Goro antes le dice que el acondicionamiento físico debe hacerlo “mejor que un hombre”.

suelen reunirse a tomar copas y cenar en un restaurante chino que está enfrente de la oficina, donde discuten los avatares de su trabajo. Una tarde, su jefe John Williamson les avisa que habrá una reunión con un especialista enviado por los dueños de la empresa para motivarlos a aumentar su rendimiento, sólo que el expositor utiliza una técnica discursiva basada en la humillación, con frases como “Yo soy rico y tú eres nada”, “¿Eres buena gente? No me importa un carajo”, “Les desearía buena suerte, pero no sabrían qué hacer con ella”. En efecto, el conferencista aparenta ser un vendedor exitoso, vistiendo un traje de marca, con un automóvil y un reloj caros, pero además les lanza una especie de reto que viene “de arriba”: quien logre mayores ganancias en una semana obtendrá como premio un automóvil de lujo, para el segundo lugar un juego de cuchillos de cocina y el que quede último será despedido. El ganador también será merecedor de pistas privilegiadas (de un proyecto llamado Glengarry) con alto nivel de concreción en tratos de venta que serán resguardadas por el gerente hasta que termine el concurso. El desafío tiene efectos inmediatos en los vendedores con el surgimiento de la desesperación, la sospecha, la estrategia y la complicidad para ganar la contienda o al menos conservar el empleo. Es una competencia salvaje de supervivencia organizacional.

Los personajes delineados tienen diferentes estilos de trabajo, aunque su máxima inquietud gira en torno a las “pistas” que reciben cotidianamente, las cuales consideran débiles y por lo tanto propensas al fracaso: he ahí la importancia de las guías asignadas como uno de los premios. El mejor vendedor hasta ese momento es Ricky Roma, un pintoresco sujeto de ascendencia italiana que por cierto no asiste a la reunión; está también Shelley Levene, un veterano que finge tener una oficina propia con una asistente

personal exclusiva para él, pero que últimamente no ha vendido nada y su situación además es grave porque tiene una hija enferma y no puede pagar los gastos de hospitalización; Dave Moss, un renegado que suele criticar todo lo que ve y escucha en la oficina; y George Aaronow, un empleado retraído y ciertamente sumiso.

Esta película es la adaptación de la obra de teatro “Glengarry Glenn Ross”, escrita por el prestigioso dramaturgo estadounidense David Mamet, quien también escribió el guion cinematográfico. De ahí que la trama se desarrolle con base en las interacciones verbales intensas y largas que incluyen quejas de los protagonistas, insultos, humillaciones, bromas, sarcasmos, órdenes y súplicas que no hacen sino trazar y recrear la difícil relación entre los agentes organizacionales, vendedores, ejecutivos y dueños de la compañía, y los clientes. A través del discurso de los vendedores se generan situaciones desesperantes y tensas. Aquí unos ejemplos:

- Levene intenta negociar con Williamson para que le venda dos de las pistas resguardadas como premio, además de ofrecerle un veinte por ciento de las posibles ganancias, pero el gerente es un burócrata casi inflexible y le pide cien dólares al instante por ambas pistas, dinero que el veterano vendedor no tiene.
- Moss charla con Aaronow acerca de la competencia y utiliza unas metáforas: “Pueden amenazarnos, pero no se puede arar en el mar”; “Si vendemos diez mil, un Cadillac; si perdemos ¿nos despiden? Es medieval”.
- Moss entonces propone a Aaronow robar las pistas-premio de la oficina de Williamson y así dar un golpe fuerte a la empresa. Pero es Aaronow quien debe robarlas porque “yo siempre hablo mal de la empresa y sería el principal sospechoso”, argumenta Moss. Entonces Aaronow duda y teme.

- Moss también se queja de la situación porque los clientes generalmente son ancianos y no tienen mucho dinero. Sin embargo, lo que aquí se advierte es que en el discurso global de la película los fracasos de las ventas se le atribuyen al vendedor y no al cliente.
- Aaronow por su parte considera que el concurso no es justo para los clientes.
- Ricky Roma se pregunta “¿de qué tenemos miedo? ¿Se cierra el banco, se cae la bolsa, se muere la esposa...? Nada de esto sucede y sin embargo nos preocupamos, ¿por qué?”
- Ricky también reflexiona: “El arte, las acciones, las bienes raíces, ¿qué son? Una oportunidad para ganar dinero, quizás. Una oportunidad para perder dinero, quizás. Una oportunidad para aprender sobre nosotros mismos, quizás”. Roma entiende que el trabajo de ventas, aunque es difícil, tiene la posibilidad de generar un bien cognoscitivo en el plano personal.

A fin de cuentas, el robo de las pistas es perpetrado por la noche y al día siguiente se generan nuevas y más fuertes tensiones. Roma llega y enfurece al ver los destrozos, pero más preocupado está por los contratos que le pudiesen haber sido saqueados, y se enoja más porque Williamson le ofrece tres pistas débiles. Levene llega orgulloso por haber logrado un trato de 80 mil dólares. Mientras, Moss es interrogado por la policía en la oficina de Williamson, lo cual lo encoleriza y abandona la empresa totalmente indignado y ofendiendo a sus compañeros. Aaronow también es interrogado, pero decide recomenzar el trabajo en su escritorio. Llega después James Lingk, un cliente que había pactado y pagado una venta con Roma, decidido a cancelar el trato y pedir le devuelvan el cheque, pues había usado dinero de su esposa (que está furiosa también) sin tener

poder legal para ello; Roma le da a entender, con demagogia de por medio, que el trato puede revirarse, pero Williamson, que no había escuchado la plática, le asegura a Link que el cheque ya ha sido cobrado y no hay de qué preocuparse. Link abandona la oficina visiblemente consternado y Roma estalla contra su jefe antes de meterse a hablar con la policía. Levene aprovecha el momento para regañar, ofender y humillar a Williamson, pero en su perorata comete un exceso que resulta fatal.

Es pues ésta un intrincada historia de ambición y de condiciones de mercado que afectan y predisponen a las organizaciones, en este caso empresas de bienes raíces, a buscar la eficiencia con el mayor rédito posible. “Propiedades Premier” es el microcosmos de lo que ocurre en un nivel personal y entre pasiones humanas muy bien delineadas con los empleados de ventas que en realidad no conviven en armonía, lo cual es prácticamente imposible, sino sobrellevan su labor de la manera más viable. Sus percepciones como personajes (Moss, Levene, Aaronow y Roma) son legítimas: por ejemplo, la frase dicha por Levene, “Tu socio depende de ti. O le ayudas o eres una porquería”, implica un discurso pragmático, el típico de “todos ganan”, en un mundillo lleno “de vagos, burócratas, oficinistas, eso es. Es un mundo jodido. Ya no hay aventura. Es una raza que muere (el hombre). Juro que no es un mundo de hombres”, dice amargamente Ricky Roma. Es un mundo con un nuevo Dios: el mercado, un Dios que siempre está enojado y no es bondadoso y alegre como el dios o los dioses que conocemos, diría alguna vez Eduardo Galeano.

La realización de esta película implicó un trabajo actoral de gran esfuerzo y destreza porque la dramatización así lo requería por su intensidad, por ello destaca el brillante reparto. Las expresiones faciales, los silencios y los diálogos se manifestaron en

momentos de gran tensión. Los personajes delineados conforme a su situación e ideología personales implicaban una sola cosa: realizar un trabajo a toda costa para sobrevivir con penurias: un 10% de las ventas para el vendedor y el restante 90% para la empresa. “Los ricos enriquecen, así funciona”, dice Moss.

Parece una historia de oficina, pero, claro está, termina siendo algo más importante, porque si se trata de dinero, de la materia para pagarse la vida, hasta los corderos han de terminar ejerciendo, aunque sea de manera fatídica o hasta patética, de leones (Muñoz, 2013).

El discurso del conferencista-capacitador puede utilizarse en un plano organizacional para fines motivacionales, esos que gustan tanto a las empresas, a algunos empleados, incluso a profesores y estudiantes también. Es una alocución fuerte, abusiva y desafiante, que puede encantar o puede generar aborrecimiento, según sea la apreciación y el análisis: “Si quieres trabajar aquí, cierra los tratos”, “Te vas a quejar con un trago en la mano: sí, yo solía ser vendedor. Es muy difícil”, “Vete a tu casa a quejarte con tu esposa”, le dice a Levene, sin saber que éste tiene una hija enferma (pero ya había dicho que no le importa si un empleado es una buena persona), y remata: “Si no aguantas esto (el abuso y la humillación en la conferencia) ¿cómo aguantarás el abuso de una venta? Si no te gusta, lárgate”.

El mercado es un depredador sin piedad que no permite la existencia de los mediocres; o eres bueno o búscate otro oficio. Esta película puede ser una expresión del capitalismo descontrolado que nos ha llevado a la actual crisis económica y que antepone la productividad a todo lo demás (Guivernau, 2017).

Estamos ante un grupo de personajes, todos, imperfectos, mezquinos, poco solidarios, convenencieros, pragmáticos (humanos a fin de cuentas), en un área de mercado competitivo e inestable.

No es una actividad fácil la de ventas. Levene es un ejemplo agudo: otrora vendedor exitoso, enfrenta problemas personales y pierde y gana la dignidad según la situación. Su integridad moral es pisoteada, y cuando se siente vencedor con una venta excelente, ésta resulta ser falsa, según se lo comunica Williamson de la manera más impersonal e inflexible posible, aunque termina por aniquilarlo con una frase lapidaria y subjetiva: “no me caes bien”.

Por otra parte, un personaje más lo es el escenario de la acción. Se puede pensar que una oficina de bienes raíces es lujosa, colorida, limpia, con mucho personal y despachos impecables. Pero no. Es más bien pequeña, con poco espacio para moverse cómodamente entre el viejo mobiliario y está llena de papeles, además de contar con una iluminación limitada. Una oficina gris (al igual que el cubículo privado de Williamson), ubicada en un barrio de mala muerte, en la que conviven sólo cinco personajes y que parece más una típica delegación de policía. Todo cuenta para poder entender las duras vidas de cuatro vendedores acorralados y en pugna. Guivernau (2017) lo lamenta así:

El mensaje de la película es claro y contundente: el camino del dinero como único objetivo nos lleva a la autodestrucción como seres humanos. Así de simple y de tremendo. El trabajo, que debería ser algo gratificante con lo que el hombre pudiera crecer como persona, no puede convertirse en una trituradora de personas.

Esta historia remite a un caso real de una especialista en mercadotecnia, encargada de negociar contratos para la exclusividad de la venta de bebidas en eventos o lugares específicos en México, como estadios, ferias o exposiciones. Para lograr sus objetivos, su jefe le ordenó: “Roba, viola o prostitúyete, pero vende”.

Conclusiones

La idea de presentar estos avances de investigación es colaborar a entender algunos temas y conceptos concernientes a la teoría de la organización y a los estudios organizacionales mediante el uso de películas que se han acercado a historias que aluden a una realidad muy próxima. Los medios audiovisuales pueden ser una herramienta didáctica muy provechosa que, empleada con planeación y estrategia educativa adecuadas, puede ayudar en varios niveles educativos.

El cine termina por engrandecer el espíritu de quien crea la obra como de quien la aprecia como espectador. Aquí ha sido la intención escoger cuidadosamente una lista de filmes que con seriedad y visión artística reflejan una realidad elocuente que resultan muy significativa y comprensible. La idea es que los análisis en forma de reseña que en esta ponencia se han presentado se amplíen con la discusión grupal y la guía del profesor, e igualmente se proponga el visionado de otras cintas que seguramente también abordan historias con problemáticas dentro del campo del conocimiento organizacional. Sin duda hay más películas, antiguas, recientes o actuales, que hablan sobre el trabajo y que podrían considerarse para la discusión en el aula.

En la próxima finalización de este proyecto serán reseñadas ocho películas más con otros temas de la pertinencia organizacional y se espera dar a conocer la investigación concluida en una siguiente oportunidad.

Lista de referencias

Ayús, R. y Mendoza, R. (1999). De la ontología muda a las retóricas de la calidad: aproximaciones al construccionismo social. *Administración y organizaciones*, 1(3), 69-86. México: Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco.

Barba Álvarez, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos. *Gestión y estrategia*, 38, pp. 17-29. México: Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.

Chávez, J. (2007). El individuo organizacional a través del cine. *Psico-Logos*, Nueva época, 2, 89-103. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa (Culiacán).

Corominas, M. y Franquesa, J. (2015). Tennessee Valley Authority: una experiencia de planificación territorial modélica. *ACE: Architecture, City and Environment = Arquitectura, Ciudad y Entorno*, 10 (28), 11-32. Recuperado de: 10.5821/ace.10.28.3935 y de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/16650/3935-1229-1-PB.pdf;jsessionid=088463C48137173463FACC551B779D06?sequence=9>

Durand, C. (1979). El trabajo encadenado. Organización del trabajo y dominación social. Madrid: H. Blume.

Guivernau, A. (2017). Economía de cine: “Glengarry Glen Ross” y el liderazgo.

Cinemanet. Pensando el cine, cambiando el mundo. Sitio de Internet. Recuperado de: <https://www.cinemanet.info/2017/01/economia-de-cine-glengarry-glen-ross/>

Hoff, K. (s/f). The Colonial Noodle Soup: Food and Cultural Identity in Juzo Itami's

Tampopo. *Asian Journal of Literature, Culture and Society*. Sin más datos de identificación. Recuperado de:

http://www.aulibrary.au.edu/multim1/ABAC_Pub/Asian-Journal-of-Literature-Culture-and-Society/v4-n2-5.pdf

Maldonado, G., Martínez, M. C. y García, R. (2012). Gestión del conocimiento y crecimiento en la Pyme manufacturera de Aguascalientes (México). *Cuadernos de administración*, 28(47), 25-36. México: Universidad del Valle.

Martin, R. C. (1957). The Tennessee Valley Authority: A Study of Federal Control. *Law*

and Contemporary Problems, 22, 351-377. Recuperado de:

<https://scholarship.law.duke.edu/lcp/vol22/iss3/3> y de

<https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2721&context=lcp>

Martínez Peñate, O. (2017). El discurso. Su interpretación y descodificación. *Ssociólogos*

| *Blog* de Actualidad y Sociología. Recuperado de:

<https://ssociologos.com/2017/12/31/discurso-interpretacion-descodificacion/>

Morales López, V. (2011). La epistemología de los estudios organizacionales. En

Gutiérrez, Caldera y Martínez, Avatares del estudio de las organizaciones. Tomo

1: perspectivas teóricas y metodológicas, 289-300. México: Fontamara –

Universidad de Guanajuato.

Muñoz, P. (2013). 'Glengarry Glenn Ross', morder el anzuelo. *Espinof*. Recuperado de:
<https://www.espinof.com/criticas/glengarry-glenn-ross-morder-el-anzuelo>

Pérez Millán, J. A. (2014). Cine, enseñanza y enseñanza del cine. Madrid: Ediciones Morata.

Piccini, M. (1983). Sobre la producción discursiva, la comunicación y las ideologías. *Cuadernos del Taller de Investigación en Comunicación Masiva (TICOM)*, 22. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

Reta, V. E. (2009). Las Formas de Organización del Trabajo y su incidencia en el campo educativo. *Fundamentos en Humanidades*, X (19), 2009, pp. 119-137. Argentina: Universidad Nacional de San Luis.

Rivas Tovar, L. A. (2002). Nuevas formas de organización. *Estudios gerenciales*, 82, 13-45. Cali, Colombia: Universidad ICESI.

Soberón, E. (1995). Un siglo de cine. México: Secretaría de Educación Pública, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Lotería Nacional, PEMEX, Cocicultur DDF.

Taylor, F. W. (1997). “¿Qué es la administración científica?” y “Principios de la administración científica”. Merril, H. Clásicos de la administración. México: Limusa.

Torres, A. M. (1994). El cine norteamericano en 120 películas. Madrid: Alianza Editorial.

Villen, M. (2016). Metropolis. *Blog de Monique Villen*. Recuperado de:
<https://moniquevillen.com/2016/01/07/metropolis/>

Weber, M. (1992). Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

Zavala, L. (2010). El análisis cinematográfico y su diversidad metodológica. *Casa del tiempo*, III/30. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

_____ (2014). Teoría y práctica del análisis cinematográfico. La seducción luminosa. México: Trillas.