

**Universidad de los Hemisferios**  
**Facultad de Comunicación**  
**Maestría en Comunicación Estratégica**

**Paola Palacios**

**Ánalysis Película – The Longest Yard**

La trama de la película inicia con un Paul Crewe ex jugador de fútbol americano, quién se retiró de las canchas debido a una acusación de vender el resultado de un partido importante dentro de la liga, y un aficionado y poderoso Director de cárcel con una ambición que supera cualquier ética. Debido a un bochornoso accidente automovilístico, Crewe es enviado a propósito a una cárcel alejada en Texas a causa de la influencia ejercida por el Director.

A partir de esa primera decisión, se muestra la puesta en marcha de un objetivo: ganar el campeonato de fútbol americano de los guardias de las prisiones estatales cueste lo que cueste, y el Director tiene un as bajo su manga, una ventaja competitiva que las otras cárceles no poseen y es a Crewe con su experiencia, la posición de obediencia pero sobre todo su cuestionable actitud y valores demostrados en sus antecedentes.

Durante toda la película se puede visibilizar de forma muy latente y marcada tácticas que son parte de una estrategia integral:

**1. Selección de aliados estratégicos: Who was the best know how**

- Prisioneros con habilidades de liderazgo como Caretaker, Skitchy, Nate, Meggett, así como con habilidades para filtrar información como Unger. Esto con el objetivo de adelantarse a la información, planificación y organización del bando contrario.
- También seleccionaron a sus aliados por sus credenciales positivas y negativas en ambos casos.
- Adicional, utilizaron una táctica de reclutamiento de jugadores para Universidades, donde la idea no es aprovechar de las habilidades del jugador sino presentar los razonamientos de porque esa Universidad te serviría a ti.
- Mimetizarse y ser empático con otro para ser reconocido como líder.

**2. Establecer Plan de Acción: Where to play and how to win**

- Marcar presencia y territorio frente a los prisioneros y guardias de la cárcel con comportamiento inesperado: peleas, imposición.
- Identificar las fortalezas y debilidades de su competencia: mejor equipo, campo de entrenamiento, posición de autoridad. Por otro lado, con los prisioneros: dignificación y respeto por igual.
- Boicotear mucho más las debilidades de la competencia: cambio de esteroides por pastillas, continuar en el campo de juego a pesar de estar sucio.
- Intimidación: positiva cuando se deja a decisión del resultado, pertenecer o no al equipo. Negativa: guardias siempre yendo en grupo para buscar reacciones desfavorables.,

### **3. Pivot:**

- Esto me pareció muy interesante dentro de la estrategia, porque presenta al grupo resiliente y abierto para aceptar los cambios continuos que se presentaban dentro de la ejecución del plan como parte del manejo de la incertidumbre que siempre propone una estrategia.
- Por último, la confianza en las habilidades individuales y grupales juegan un papel importante para la consecución de los resultados.

### **Los Juegos – Las Extensiones del Hombre**

McLuhan indica que los juegos han estado presentes desde hace mucho años en la historia de la humanidad, con un enfoque distinto dependiendo de cual sea la cultura, las creencias o las vivencias que ha tenido un individuo o un colectivo.

Pueden ser parte del entorno sociable, donde una o más personas interactúan para recreación o si bien es cierto llevarlos a un extremo condicionante como puede ser un vicio. Esto visto desde una perceptiva cultural y social, y que impone reglas, condicionamientos.

McLuhan comenta en su capítulo que los juegos alivian tensiones, pero también considero que pueden agravar o acentuar otras sobre todo en los entornos competitivos, donde el juego justo – fair play - se puede disuadir inmerso en la ambición.

Y comenta también que una sociedad que no tiene una especie de diversión es una sociedad de muertos vivientes que se encuentran bajo un trance de automatización, lo que me lleva a preguntarme y cuestionarme cuantas empresas incluyen la diversión “sana” que busca resaltar, fortalecer cualidades, encontrar cosas en común entre los empleados y a que verdaderamente se viva, respira esa cultura; y por otro lado cuantas empresas optan por mantener a sus asociados atados a una visión y misión corporativa obsoleta que solo busca la consecución de metas sin tomar en cuenta el bienestar emocional de sus colaboradores.

Esto lo traigo a atención porque como bien dice McLuhan, “en un mundo especializado en tareas delegadas y trabajos fragmentados, la verdadera interacción suele quedar en nada” por lo cual, reprimir la naturalidad de mostrar la felicidad, el goce, las creencias y experiencias a través de esta dinámica solo logra frenar el desarrollo de las personas dentro de una organización, así como el crecimiento de esta.

Quien no experimenta un cambio personal y lo lleva al siguiente nivel con sus compañeros se convierte en un ser u organismo sin vida, sin cualidades por las cuales resaltar dentro de un determinado sector.