

Paola Palacios

Ánalisis 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.