

Recursos humanos

Sugerencias para una lectura desde la problemática de la autoridad

Por Ma. Paula Pierella

SINOPSIS

Un joven universitario vuelve a su pueblo para realizar una pasantía en el área "Recursos humanos" de la fábrica en la que su padre trabaja desde hace treinta años. A partir de allí, se presentan conflictos que tienen que ver con la reivindicación de los derechos obreros en un contexto de flexibilización laboral y despidos masivos.

Este film permite centrarnos en dos ejes específicos para abordar la temática de la autoridad en nuestros tiempos: la empresa y el ámbito familiar.

Respecto a los mismos, considero que *Recursos humanos* pone en escena algo que nos resulta familiar: las modificaciones en la organización del trabajo propias del capitalismo en su versión neoliberal y el modo en que operan las mismas en las relaciones intersubjetivas e intergeneracionales, como así también los cambios en torno a las concepciones de autoridad relacionadas con las transformaciones mencionadas.

Con respecto al ámbito familiar, se daría aquí un claro ejemplo de movilidad social ascendente pensada a partir de la educación universitaria alcanzada por el hijo en un contexto de reconversión productiva que logra ubicarse como hegemónico, por obra de –entre otras tantas operaciones– la sustitución de un modelo basado en el "mando" por otro en el que el "saber" ocupa un lugar primordial.

Podemos inferir que Frank es el primer universitario de su familia, marcando así una diferencia de posición que va a ser resaltada con orgullo por sus padres y con cierto recelo por sus amigos del pueblo. Aquí tenemos un hijo que no sólo ha logrado el acceso a estudios universitarios sino que se encuentra temporariamente trabajando en el área directiva de la empresa en la que su padre es obrero; es decir, sus conocimientos le permiten participar en la toma de decisiones, y esto no es evaluado negativamente por su padre sino todo lo contrario: soporta ser un trabajador más, sin posibilidades de movilidad, porque su hijo ocupa dicho lugar. Aquí no se cuestionan las jerarquías, se celebra que el hijo esté "del otro lado".



FICHA TÉCNICA

TÍTULO:

Recurso Humanos (*Ressources humaines*)

DIRECCIÓN:

Laurent Cantet

GUIÓN:

Laurent Cantet, Gilles Marchand

FOTOGRAFÍA:

Mathieu Poirot Delpech, Claire Caroff

MONTAJE:

Robin Campillo

INTÉRPRETES:

Jalil Lespert, Jean-Claude Vallod, Chantal Barré, Véronique de Pandelaere, Michel Begnoux, Lucien Longueville, Danielle Mélador, Pascal Sépard.

AÑO:

1999

ORIGEN:

Francia

DURACIÓN:

100 minutos

Cuando Frank llega a su casa después de su primera jornada en la empresa, la madre no entiende bien qué es lo que su hijo realizó, a qué llama trabajar, y se asombra y enorgullece porque él tiene un despacho propio. No importa tanto lo que realice, pero sí hay algo clave y es que, en su imaginario, se encuentra bien posicionado.¹

Es interesante –atendiendo a la relación entre los ejes mencionados– observar que el padre pretende conservar su autoridad en lo que respecta a aspectos familiares y prescribe algunos comportamientos y actitudes en su hijo; pero en lo relativo al saber "científico-técnico", reviste a Frank de autoridad. Recomiendo prestar atención a la escena familiar en la que el hijo solicita la intervención del padre, pidiéndole su opinión acerca de la encuesta que está realizando. Este último deja bien en claro que la autoridad en ese sentido es Frank. Diferentes saberes y lugares en la estructura socio-familiar condicionarían de esta manera diferentes posibilidades de decisión.

El sociólogo Richard Sennett analiza las transformaciones personales que acarrea el nuevo capitalismo y narra en su libro *La corrosión del carácter* una historia en la que se muestra claramente que la movilidad ascendente depositada en los hijos fue el motor que le dio sentido a toda una generación de trabajadores. Analiza también la brecha entre dos generaciones haciendo alusión a nuevas maneras de organizar el tiempo y nuevas concepciones de vida. Sennett es claro al respecto, sosteniendo que si bien el tiempo lineal de la generación adulta de la post-guerra puede parecer aburrido, la nueva organización del mismo, donde lo que prima es el "corto plazo", produce una sensación de inseguridad, de incertidumbre, que "amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas".²

El programa de las "35 horas", en el que Frank se encuentra comprometido como pasante, apunta a modificar la relación del trabajador con el tiempo, e indefectiblemente con el salario. Respondiendo a las características del capitalismo post-fordista, y orientándose en la línea del toyotismo, se tratará de ir fabricando a medida que la demanda lo reclame, en lugar de contar con un stock acumulado de mer-

cancías, a la vez que muchos trabajadores se vuelven prescindibles como consecuencia del progreso tecnológico.

Se tiende a la flexibilización de un rígido y rutinario horario de trabajo. En este sentido, el film muestra claramente las diferentes percepciones de dos generaciones, vinculadas a dos modelos productivos distintos, ante este hecho. Hay un diálogo entre Frank y su padre en relación a la implementación del programa mencionado que es claro al respecto:

Padre: - ¿No será regular?

Frank: - Pero será menos monótono.

P: - En este momento, no lo encuentro monótono.

F: - No sé, pero estaría bien no hacer siempre lo mismo.

P: - No lo sé.

Lejos de sentirse aliviado, este obrero siente pesar al ir desentrañando la "desrutinización" que se implementará a corto plazo. Como lo plantea Sennett: "En la rebelión contra la rutina, la aparición de una nueva libertad es engañosa. En las instituciones, y para los individuos, el tiempo ha sido liberado de la jaula de hierro del pasado, pero está sujeto a nuevos controles y a una nueva vigilancia vertical. El tiempo de la flexibilidad es el tiempo de un nuevo poder. La flexibilidad engendra desorden, pero no libera de las restricciones".³

A partir de este punto me interesa desarrollar algunas cuestiones en relación a las nuevas concepciones de autoridad en las lógicas empresariales dominantes.

Es muy corriente hoy en día escuchar, en relación a nuevas modalidades de organización empresariales, los términos "reingeniería" o "reinención", cuyo resultado sería simplemente la reducción de puestos de



¹ Dice T. Abraham en *La empresa de vivir*, refiriéndose a la categoría de analistas simbólicos: "El dinero que ganan no depende de la cantidad de tiempo o esfuerzo invertidos, sino de la calidad, originalidad, destreza y oportunidad de su intervención. No siguen la cadena de una jerarquía en la que deciden la antigüedad o la experiencia. Pueden tener logros extraordinarios a una edad muy temprana, como pueden ser excluidos, descartados y olvidados independientemente de su trayectoria si su capacidad de inventiva se congeló por un tiempo o quedó relegada en la competencia generalizada", Sudamericana, Buenos Aires, 1999.

² Sennett, R., *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 2000, p. 30.

³ *Ibidem*, p. 61.

trabajo. En ese tipo de propuestas, como se puede observar en la película en el caso de las "35 horas", Sennett percibe la presencia de un poder sin autoridad. Es decir, habría un acto de desresponsabilización de los directivos y gerentes por las decisiones que se toman. Lo va a plantear en los siguientes términos: "Una figura de autoridad es alguien que asume la responsabilidad por el poder que ejerce".⁴ En un texto anterior, titulado *La autoridad*, este sociólogo nos presenta dos imágenes de autoridad surgidas a la luz de las ambigüedades del propio capitalismo: la autoridad de tipo paternalista y aquella basada en la autonomía. Esta última tiene un rasgo de identidad que linda con la acción de no hacerse cargo de las decisiones tomadas, ya que da cuenta de una presencia autorizada y sin responsabilidades, de negociaciones que eluden el "cara a cara".⁵ Es decir, nos encontramos con mecanismos de ejercicio del poder superiores en sutileza y en efectividad.⁶

Frank organiza una encuesta con la intención bastante ingenua de conocer la opinión de los obreros de la fábrica. Los directivos la consideran una excelente idea para generar consenso acerca de una decisión ya tomada, en la que no habría marcha atrás. Entonces, en ese caso específico hay un abandono del lugar de responsabilidad que implica ser una autoridad, lo cual no conduce a sostener que estaríamos ante una ausencia total de autoridades, sino más precisamente, nos lleva a vislumbrar la



ambigüedad presente actualmente en lo que concierne al tema de las jerarquías.

En la fábrica, pueden verse modificaciones en torno a algunos detalles formales, por ejemplo, todos comen en la cantina, el "jefe" da la mano (siempre y cuando esté limpia) a sus subordinados, pero éstos no tienen ningún poder de decisión (prestar atención a la escena en que un encargado niega la entrada de Frank al sector de producción cuando es el padre quien quiere guiarlo, y luego toma él la decisión de dejarlo pasar).

Es decir, las jerarquías siguen estando presentes. La segunda autoridad dentro de la empresa le señala a Frank que "debe aprender que en una empresa hay una jerarquía que se debe respetar". Se vuelve necesario remarcar algo que quizás esté un tanto desdibujado, lo cual no implica que no haya control.

"Las jerarquías del management se destacan por su ambigüedad y su estructura paradójica. Hay una lógica institucional subyacente que obliga a aprender uno del otro las claves sobre cómo comportarse".⁷

Para la lógica de la gestión, imperante en nuestros días, las nuevas autoridades pasarían a ser aquellos que tienen competencias para desenvolverse en un mundo flexible y cambiante, aquellos que poseen en su haber conocimientos y habilidades para gestionar empresas, los audaces que saben aprovechar las oportunidades para emprender cambios "necesarios" a las modalidades de trabajo y de acción tradicionales.

Pasa a tener autoridad el que está inscripto en la "sociedad del conocimiento", quien "gestiona" y coordina con autonomía y creatividad. En este caso, podríamos pensar que aquello que jerarquiza, tanto en la empresa como en esta relación padre-hijo, no es la edad y la experiencia, sino la posesión de saberes considerados válidos desde las lógicas eficientistas dominantes.

Este saber, según T. Abraham, no tiene que ver con la erudición, sino con conocimientos de tipo "técnicos", además de aptitudes que tengan que ver con mantener la independencia, el dominio de sí mismo,

⁴ *Ibidem*, p. 120.

⁵ Sennett, R., *La autoridad*, Alianza, Madrid, 1982, p. 117.

⁶ Considero necesario aclarar que las modificaciones en relación con los modelos de producción y de control no operan como producto de las decisiones racionales de unas pocas personas individuales que se encontrarían moviendo los hilos de dichas transformaciones. Las mismas tienen que ver con procesos globales de reformulación y reproducción al interior del capitalismo. Muchos de los mecanismos que operan en esa dirección se encuentran tan internalizados por los sujetos que, en ocasiones, se pueden percibir como escrituras en el cuerpo. Hay una cuestión, estrechamente ligada a esto, que merece la pena destacarse; tiene que ver con la "vergüenza" de la clase obrera, resaltada por Frank en su padre acusándolo de habérsela transmitido. En relación a este punto, Sennett –siguiendo a Norbert Elias– ubica a la vergüenza como formando parte de una nueva serie de controles, menos visibles y palpables que el dolor físico pero que, por eso mismo, operarían como instrumentos patentes de sometimiento. (*Ibidem*, p. 195)

⁷ *Op.cit.* p. 59.

la capacidad para influir, para coordinar las tareas de diferentes grupos de personas.

Cabe aclarar que la lógica de la gestión no atraviesa solamente a la empresa sino que permea a todas las instituciones de la sociedad. En este sentido, Alejandra Birgin dice que en los discursos que más se escuchan en los últimos tiempos en relación a las instituciones educativas, el término "gestión" ha pasado a ser el caballito de batalla: "Si algo anda mal es un problema de gestión, si el personal no demuestra una buena performance, habrá que revisar los estilos de gestión, si los chicos no aprenden en la escuela o si los conflictos escolares van en aumento, la gestión es ineficaz. 'La gestión' se instala revestida de moralidad, en tanto es portadora de las verdades, caminos y soluciones por los que debemos transitar si queremos ser reconocidos como hacedores de buenas instituciones".⁸

Nos encontramos entonces con un discurso que autoriza "verdades", pero que a su vez nos presenta el desafío de ir construyendo otras diferentes que incluyan a la política, en lugar de negarla, como ámbito de discusiones y definiciones.



⁸ Duschatzky, S. y Birgin, A. (comp.), *¿Dónde está la escuela? Ensayos sobre la gestión institucional en tiempos de turbulencia*, FLACSO, Manantial, Buenos Aires, 2001, p.12.

Una mirada cinematográfica

Por Diana Paladino

El film

Por varias razones, *Recursos humanos* es un film notable. En principio, sorprende la simplicidad narrativa, la madurez del lenguaje y el cuidadoso tratamiento que se le concede a los diálogos; tres cualidades poco habituales en una ópera prima. Cantet no da prioridad a la forma sobre los contenidos sino que trata de equilibrarlos. Con ello, homogeniza un relato sólido, parejo, sin fisuras ni estridencias. Propone un clima de tonos medios en el que los personajes se desenvuelven con absoluta naturalidad. Concibe una puesta en escena austera, evita los encuadres y los movimientos de cámara que puedan distraer la atención del conflicto.

En segundo lugar, es una película notable porque sin pretender encarar la problemática laboral europea desde una óptica objetiva –cosa que, por otra parte, sería imposible– logra plantearla sin apasionamientos. En este sentido, *Recursos humanos* no es un film de propaganda, ni siquiera un film político. Es un film que, aún sin enmascarar su propio posicionamiento ideológico, retrata con discreción las posturas de quienes hoy componen el aparato productivo globalizado (empresarios, sindicatos y trabajadores) y los hace interactuar. Esto explica, en parte, la decisión del director de contratar a actores no profesionales para interpretar los roles que suelen desempeñar en su vida cotidiana. "A los actores los encontré en las colas del seguro de desempleo. Por eso la mayoría de ellos tiene la vida de sus personajes: Danielle Melador, que interpreta a la delegada sindical que encabeza la huelga, es una activista desempleada que vio su participación como una manera de difundir su labor. Jean Claude Vallod, que hace del padre de Frank, es obrero metalúrgico desde los catorce años, haciendo exactamente el mismo trabajo que le vemos hacer en la película. Y los elegí porque amo la manera en que actúan. Quizá no es tan sutil y pulida como la de los actores profesionales, pero es más auténtica: la



FILMOGRAFÍA DE LAURENT CANTET

CORTOMETRAJES

- 1994 - *Tous a la manif*
- 1995 - *Jeux de plage*

LARGOMETRAJES

- 1999 - *Ressources humaines* (Recursos humanos)
- 2001 - *L'emploi du temps* (El empleo del tiempo)
- 2005 - *Vers le sud* (Hacia el sur)

manera en que Vallod se para frente a su máquina es algo que nadie podría simular" (L. Cantet). El único actor profesional del reparto es Jalil Lespert, quien

encarna al joven que propone llevar a la praxis una fórmula aprendida en la universidad para resolver el conflicto con el sindicato.

Producción

Recursos humanos es un telefilm que fue ampliado a 35 milímetros para poder ser exhibido en los cines. Concretamente, se realizó para las colecciones temáticas que la cadena de televisión franco-alemana ARTE (productora principal de la película) coordina con la intención de promover "obras de autor". Es decir, films que -despreocupados por las normas estandarizadas que requieren los circuitos de comercialización convencionales- exploran estéticas y/o temáticas diferentes. Este tipo de producción alternativa en el área audiovisual es también (paradójicamente) una de las modalidades de trabajo que los años noventa extendieron y profundizaron. Lo cual ayudó a optimizar costos y resultados productivos pero abrió un fuerte debate entre los sindicatos cinematográficos y los productores de la industria del entretenimiento.

Exponente del nuevo cine social francés que se inicia a fines de los años noventa, *Recursos humanos* es, además, precursora de esta corriente en la que se inscriben películas como *Todo comienza hoy* (Bertrand Tavernier), *Un amor en Marsella* (Robert Guédiguian) y *El empleo del tiempo* (2001), segundo largometraje de Cantet.

Premios obtenidos

Recursos humanos tuvo una muy buena trayectoria y cosechó varios premios en los festivales cinematográficos de Amiens, Francia (Mejor Película y Mejor Actor); San Sebastián, España (Premio OCIC y Premio al Mejor Director de ópera prima); Belfort, Inglaterra (Premio Especial del Jurado y Premio de la Audiencia) y en el Festival de Cine Independiente de Buenos Aires (Premio del Público y Premio a la Mejor Película).