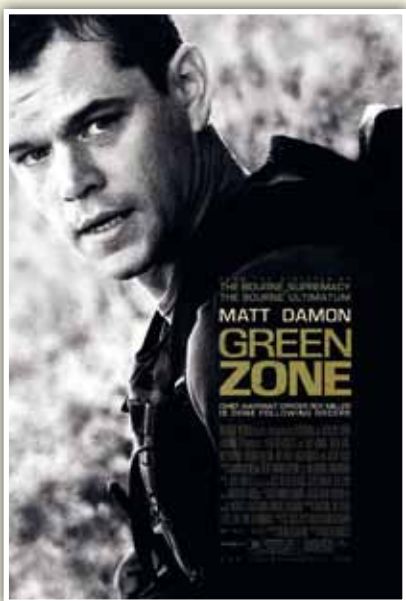


## Green Zone Distrito protegido

JAVIER FERNÁNDEZ AGUADO, socio director MindValue



El guión de este largometraje es una reelaboración de una obra escrita por Rajiv Chandrasekaran, corresponsal del Washington Post en Bagdad. A esa información inicial hay que sumarle el testimonio de numerosos ex combatientes, ex agentes de la CIA y paramilitares que en 2003 se encontraban en la capital de Irak o en sus alrededores. La cinta plantea una crítica sin fisuras a la actuación del gobierno Bush. A modo de curiosidad, cabe señalar que algunos de los escenarios, como el cuartel general de Sadam y el Palacio Republicano, fueron reproducidos en Los Alcázares (Murcia) antes de continuar en diversas ubicaciones de Marruecos y Gran Bretaña.

La historia es lineal: el alférez Roy Miller (Matt Damon), junto a una pequeña dotación de soldados, ha recibido el encargo de localizar armas de destrucción masiva. Para lograrlo, se ven obligados a superar numero-

sos obstáculos. El principal de todos es que los datos que les proporcionan –supuestamente confeccionada a raíz de la información que ha transmitido un agente iraquí de nombre Magallanes– son rigurosamente falsos.

Miller está cansado de dar vueltas sin lograr nada, y decide investigar por su cuenta y riesgo. Aunque el director –Paul Greengrass– haya asegurado que su película no intenta reproducir la guerra en aquel país, sino que sencillamente se inspira en ella, habría que señalar que estamos ante un largometraje que oscila entre la película de guerra y un documental tipo Michel Moore, pero en este caso dedicado a denigrar a quienes pusieron en marcha aquella conflagración, tanto norteamericanos como británicos.

No es éste el lugar para reflexionar sobre los motivadores de aquella lid que tanto tiene en común con la denominada Guerra del Opio de muchos años antes, que acabaría con la toma de Hong Kong por los británicos durante largos decenios... Sin embargo, las enseñanzas para las organizaciones se multiplican. La primera de todas es que solo puede buscarse compromiso en las personas cuando la organización ofrece transparencia y lo que se ve detrás es sano. Muchas veces se habla de que la ética reclama claridad. En parte es verdad, pero siempre que lo que esa institución defiende sea aceptable tanto en fines como en medios.

Muchos intentan convencer a Miller de que los fines justifican los medios. A saber, haber mentido sobre las armas de destrucción masiva era supuestamente preciso, porque de ese

modo se derrotaba a un gobernante criminal. Pero eso se señala a la vez que la cámara presenta los campos petrolíferos al fondo. No hay que ser un experto para entender el mensaje.

La presencia de un iraquí “bueno” es también relevante: se plantea que las soluciones podían haber llegado desde dentro. Así sucede en algunas organizaciones (y aquí no entro ni salgo en el tema estricto de la película), pero en muchas ocasiones es preciso la llegada de una mirada ajena (en forma de coach, consultor, asesor, consejero externo, auditor, visitador...) que ilumine con más perspectiva la realidad de lo que está sucediendo en una institución, comenzando por sus más altos órganos directivos.

De tanto dar vueltas sobre sí mismos, determinados comités de dirección, patronatos, o como se denominen, acaban por padecer una miopía, que lleva a que fines que quizá fuesen buenos, se conviertan en perversos. La explicación es sencilla: algunos directivos pueden correr el grave riesgo –y muchas veces sucede!– de no desear otra cosa que mantener el puesto y acumular patrimonio personal a pesar de que deberían actuar de otra forma en beneficio de otros grupos de interés (stakeholders).

Green Zone plantea un siniestro panorama de las paranoias en las que puede caer una organización, y sus equipos directivos, cuando la ética y el sentido común han desaparecido.

Para los más cinéfilos, no puede soslayarse que quienes acudan a ver una secuela de la trilogía Bourne saldrán muy probablemente desencantados.



### FICHA TÉCNICA

**Título:** Green Zone

**Director:** Paul Greengrass

**Intérpretes:** VMatt Damon (Roy Miller), Jason Isaacs (Mayor Briggs), Brendan Gleeson (Agente), Greg Kinnear (Clark), Amy Ryan (Lawrie Dayne)

**Año:** 2010

**Temas:** Confianza. Estrategias emergentes y deliberadas. Ética y técnica. Grandeza y miseria de los directivos. Influencia del entorno. Medios y fines organizativos. Orgullo colectivo.

Es válida la autocrítica en cualquier organización. Es más, resulta imprescindible. Pero para que sea eficaz, resulta conveniente plantear opciones alternativas. Denunciar ha sido siempre sencillo, plantear soluciones resulta más complejo.

Bien señalaba Erasmo de Rotterdam en "Educación del príncipe cristiano", que llevamos los defectos en dos alforjas. Los de los demás, en la delantera, y los propios en la que echamos a la espalda. He añadido

en muchas ocasiones que habitualmente no empleamos espejo retrovisor...

Resulta, en fin, interesante, que al igual que la guerra de Vietnam generó numerosos largometrajes de autocrítica a las decisiones gubernamentales, ya ha comenzado a suceder con el conflicto de Irak. Es más que probable que en los próximos años se multipliquen películas con éste o semejantes argumentos. Ojalá quienes los planteen no se li-

miten a la diatriba (eventualmente justificada en múltiples aspectos), sino que ofrezcan soluciones. Como por ejemplo donar la recaudación para la reconstrucción del país árabe... ▲

## En el CAMBIO está el ÉXITO Grupo Innitor acelera el ÉXITO



## GRUPO INNITOR

- Somos un equipo de profesionales senior especializados en procesos de cambio.
- Trabajamos con los intereses y motivaciones de las personas en coherencia con las empresas.
- Ofrecemos Programas de Procesos de Gestión del Cambio para los profesionales con el objetivo de incrementar el desarrollo de los profesionales y realizar el proceso de cambio desde una vivencia positiva:

- **Outplacement** cuando existe un proceso de desvinculación de la organización.
- **Formacion** cuando existe una necesidad de conocimiento para optimizar el desarrollo de una posición dentro de la organización.
- **Coaching** cuando existe un proceso de cambio en el área de intervención o contenido del profesional.
- **Inplacement** cuando existe un cambio de organización interna en la empresa.

**GRUPO INNITOR.** Velázquez, 113 - 4ºB. 28006 MADRID

Tel.: 600 525 400 • [informacion@grupoinnitor.com](mailto:informacion@grupoinnitor.com) • [www.grupoinnitor.com](http://www.grupoinnitor.com)

RED GRUPO INNITOR: Barcelona, Valencia, País Vasco, Andalucía