

## Análisis de la película *Pasante de Moda*: una mirada desde lo organizacional

*Analysis of the film Pasante de moda:  
A look from the organizational point of view*

Yessica Muñoz-Reyes<sup>1</sup>  
Carolina Borrero-Cárdenas<sup>2</sup>

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia

### RESUMEN

El presente documento tuvo por objetivo presentar desde una perspectiva organizacional un análisis de la película *Pasante de moda*, la cual es una cinta lanzada en el año 2005 pero que más allá de ser una comedia muy entretenida deja unos aportes muy significativos para el ámbito empresarial. En ella, se destacan cuatro (4) aspectos fundamentales de las organizaciones como son: los modelos organizacionales, la gestión del talento humano, el cambio y el aprendizaje organizacional, conceptos claves para la el crecimiento y desarrollo de las habilidades y competencias de los empleados.

**Palabras clave:** *Metáforas organizacionales, Cultura organizacional, Cambio y Aprendizaje Organizacional*

### ABSTRACT

The present paper aims to present from an organizational perspective an analysis of the movie *Pasante de Moda*, which is a film launched in 2005 but that beyond being a very entertaining comedy leaves very significant contributions to the business world. In it, four (4) fundamental aspects of organizations are highlighted, such as: organizational models, human talent management, change and organizational learning, key concepts for the growth and development of the skills and competencies of employees.

**Key-words:** *Organizational Metaphors, Organizational Culture, Organizational Change and Learning*

Actividad desarrollada en el Módulo Organizaciones de la Especialización en Desarrollo Humano Organizacional- Universidad Simón Bolívar.

<sup>1</sup> Administradora de empresas, estudiante de especialización en Desarrollo Humano Organizacional en la Universidad Simón Bolívar, Coeditora Revista Desarrollo Gerencial. Correo: [ymunoz21@unisimon.edu.co](mailto:ymunoz21@unisimon.edu.co) ; <https://orcid.org/0000-0003-3631-3095>

<sup>2</sup> Ingeniera Industrial, estudiante de especialización en Desarrollo Humano Organizacional en la Universidad Simón Bolívar, Coordinadora Agencia Norte, Fondo Alimentos Cárnicos S.A.S. Correo: [carolina.borrero@unisimon.edu.co](mailto:carolina.borrero@unisimon.edu.co)



---

## 1. INTRODUCCIÓN

---

La película ***pasante de moda***, es una obra cinematográfica de comedia, protagonizada en el año 2005 por Anne Hathaway y Robert De Niro que relata la historia de dos personajes que desde sus actuaciones dejan grandes enseñanzas. Por una parte, se encuentra Ben Whittake (Robert De Niro), un hombre mayor de 70 años, jubilado, que luego de la muerte de su esposa enfrenta una solitaria y rutinaria vida. Este personaje es tratado por la vida como un anciano que debe quedarse en casa a descansar; su vida giraba en torno a la práctica de yoga, los viajes e idiomas, y todo esto lo realizaba con la finalidad de sentirse activo. Sin embargo, Ben sentía que algo le faltaba, ya que durante toda su vida había aprendido que lo más importante era el trabajo y el amor, no obstante al estar jubilado y viudo sintió que definitivamente su vida estaba sin un propósito fundamental.

Un día, todo lo anterior cambió. Ben encontró un anuncio en la calle, sobre un programa de internos adultos desarrollado por una nueva y popular empresa que se dedicaba a la moda online. Así que dispuesto a aprender y a rodearse de la tecnología participó en el programa de pasantes, adentrándose a un mundo totalmente diferente suyo. Desde el inicio supo que debía enfrentarse a un ambiente distinto al que él se había acostumbrado a trabajar, sin embargo, para él esto no era impedimento, él siempre mantuvo una actitud positiva y un espíritu emprendedor que lo llevó a ser querido por todos los colaboradores de la compañía.

Por otra parte, la historia muestra a Jules Ostín (Anne Hathaway), una joven empresaria, dueña de una tienda de moda Online llamada AboutTheFit.com y que en 18 meses había logrado fundar una de las empresas más exitosa de todos los Estados Unidos. Este personaje era una persona algo difícil de llevar y tenía un ritmo de vida bastante acelerado y estresado no solo en su vida laboral sino también personal. A pesar de que direccionaba la compañía, a Jules le faltaba liderazgo, exigía demasiado y no reconocía el talento que tenían sus empleados, ni siquiera sabía cuáles eran sus nombres, lo que la llevaba a ser demasiado estricta y poco confiada.

Sin embargo, un día, la vida de estos personajes se cruza para enseñarle a ambos que no todo es perfecto pero que siempre se puede encontrar un camino que conduzca a la superación personal. Ben llega a la compañía para enseñar y aportar desde su experiencia que sí se puede trabajar en equipo, que todos independientemente de la generación en la que se encuentren, son elementos claves para el éxito organizacional. Este personaje le demostró a Jules sus

habilidades y capacidades tanto que su vida trascendió a una bella y gran amistad que culminó en aventuras, compañerismo y trabajo en equipo.

---

## 2. ANALISIS E INTERPRETACIÓN

---

En la película *Pasante de Moda*, se destacan cuatro (4) aspectos importantes de las organizaciones: modelos, gestión del talento humano, cambio y aprendizaje organizacional:


### 1. Modelos Organizacionales

- **Metáforas Organizacionales**

Desde las metáforas organizacionales, se observa que la compañía AboutTheFit.com promueve la **CULTURA**, debido a que los colaboradores trabajaban en espacios abiertos y dinámicos, rodeado de un ambiente moderno y actual que les permitía a sus colaboradores poder desarrollar su potencial de una manera plena, así como también la creatividad, por ejemplo, cada vez que había una buena noticia o un colaborador hacía un excelente trabajo, tocaban una campana en reconocimiento a su labor, eso creaba mucha sinergia en el equipo de trabajo.

También, todos los colaboradores trabajaban en un mismo sitio y no había división en las áreas de trabajo. Se muestra también que sus miembros podían vestirse con un estilo casual, moderno, cómodo, podían llevar bicicletas, mascotas y hasta tener espacios para masajes en caso de que se sintieran tensionados. Las relaciones que se forjaban eran muy abiertas, se notaba el compañerismo y la comunicación entre todos. No obstante, se observa un desorden - en todo el sentido de la palabra- tanto en el espacio físico como en las estrategias implementadas para las tomas de decisiones. Por ejemplo, en el caso de Ben, este personaje muestra mucha empatía con todas las personas que lo rodeaban y desde su experiencia aportó de manera significativa al funcionamiento de la compañía, al punto que desocupó un escritorio que se encontraba muy desordenado y adecuó todo el espacio para hubiera un mejor ambiente de trabajo.

Sin embargo, en el contexto de la película en varias ocasiones se puede identificar otras metáforas como por ejemplo **MAQUINA**, esta se evidencia cuando muestran las largas jornadas de trabajo de Jule, Ben, y Becky) y **SER VIVO** que se observa en las escenas en que Ben, tiene empatía con todos los que le rodea y su nivel de colaboración al proceso, al punto de convertirse en una pieza clave.




Lo anterior, se contrasta con lo que afirma Montoya y castellanos (2010), los cuales señalan que “las metáforas son formas del lenguaje que permiten entender una realidad en términos de otra. Son oportunas como modelo conceptual y posibilitan realizar agenciamientos desde diferentes ciencias” (p. 85). En este sentido, Morgan (1991), quien fue uno de primeros autores en estudiar las organizaciones y compararlas con diferentes metáforas específicas para el conocimiento de las diferentes situaciones organizacionales, señala que las organizaciones pueden funcionar como máquinas, organismos, cerebros, culturas, sistemas políticos y espacios de transformación.

Asimismo, Ganhao (1997), examinó tres metáforas organizacionales: máquina, ser vivo y como cultura, las cuales explican la complejidad de las organizaciones. Para esta autora la organización siempre ha sido considerada como máquina y ser vivo pero que a partir de la década de los setenta es vista como una cultura que va más allá de una simple composición estructural, esto, lleva a entender que al estar compuesta por seres humanos está llena de hechos reales, acciones cotidianas, normas, reglas, interacciones, patrones comunes y demás aspectos que hacen que se forme una identidad propia y un sentido de pertenencia dentro de la organización.

- **Teoría y Enfoque de las organizaciones**

Dentro del film, se observa que al inicio dentro de las teorías esta se basa en la **Escuela Clásica (Taylor y Fayol)**, puesto que todos los esfuerzos de Jule, van orientados a la productividad de la empresa, en este, sentido recordemos que por un lado, la teoría de la Administración Científica fue desarrollada por Taylor en 1903, quien consideraba los métodos y el tiempo como elementos esenciales para el incremento de la eficiencia de un proceso y la productividad de los trabajadores, y por otro, la Teoría clásica de la administración, expuesta por Fayol en el año 1916, se sistematizaba el comportamiento gerencial y se estableció los 14 principios de la administración. Esta teoría hizo énfasis en las funciones básicas que debía tener una organización para lograr la eficiencia. Concebía al trabajador como un elemento primordial en el cumplimiento de estas funciones (Ospina y Padilla, 2019).

No obstante, en los apartes finales de la película, se muestra una **Escuela Estructuralista (James Thompson)**, teniendo en cuenta la existencia de un sistema y de las personas. En este aspecto, la teoría estructuralista surgió en el año 1947 enfocándose en las estructuras



organizacionales, específicamente en niveles jerárquicos. Concibió al hombre como un ser social que desempeñaba roles dentro de la sociedad (Martínez (1999)).

- **Modelo Orgánico:**


Por otro lado, se puede denotar que el Modelo Organizacional que manejaba esta compañía es un **Modelo Orgánico**, estos se refieren a estructuras flexibles, llamadas también adaptables-orgánicas, por cuanto tienen menos estructuración y se ajustan mejor a los cambios frecuentes en los niveles y puestos, además de una interacción más dinámica entre las funciones (Argüelles, 2007). Ellas son el resultado del avance de estructuras que han dejado atrás la forma rígida y burocrática. Se puede ver que la protagonista **JULE**, es la CEO de la compañía la cual fundó y planteó un modelo de puestos de trabajos abiertos, ella se paseaba en bicicleta al interior de las instalaciones, un modelo vanguardista e incluyente en la cual reclutaba en su equipo de trabajo personal joven y dinámico. Pero por requerimientos legales y de imagen del negocio debía abrir un programa de pasantes para adultos mayores, lo cual representa la inclusión de dos (2) pasantes entre ellos **Ben, el cual resulta ser una persona brillante con más de 40 años de experiencia en el área de Marketing.**

## 2. Gestión del talento Humano

En la película de forma orgánica se cumplen con todos los pasos de la Gestión del talento humano, cuentan con un departamento de Adquisición de Talentos, pero en la parte de retención y evaluación la protagonista Jules, evalúa de forma orgánica la labor de Ben.

Asimismo, se muestra algunos procesos que intervienen en la gestión del talento humano como el reclutamiento y la selección del personal y esto se observa en la forma como reclutaron a las personas, a través de anuncios para grupos poblacionales específicos los cuales fueron pegados en distintas partes de la ciudad. En la parte de la selección, si se observa algunos errores, como por ejemplo, la forma de entrevistar al personal, especialmente a Ben, quien fue entrevistado por varias personas y ninguno tenía una guía de preguntas adecuadas para su perfil y cargo. No hubo una inducción ni capacitación adecuada por parte de la compañía para los colaboradores nuevos sino que delegaron actividades sin tener un previo conocimiento de lo que sabían hacer.

En contraste a esto, la teoría señala que “los enfoques sistémico, interdisciplinario, transdisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y de competencias laborales, son esenciales



en la Gestión de Recursos Humanos estratégica que se requiere hoy, y, más aún, en el porvenir empresarial” (p. 27). Por lo tanto, se hace necesario que los procesos de Gestión del área de talento humano, sea un modelo consecuente alineado con la dirección estratégica y coherente con la cultura o filosofía empresarial y las políticas de talento humano considerando las interacciones que se dan con todas las otras áreas funcionales de la organización (Cuestas, 2010).


Por otra parte, se puede observar el liderazgo dentro de la compañía, a pesar de que Jules era una exitosa empresaria que se involucraba a fondo en todo los procesos de su compañía, en algunas ocasiones no sabía liderar, no conocía a los miembros de su equipo y dudaba de las habilidades y competencias de cada uno de ellos. Muchas veces les exigía demasiado y no reconocía sus trabajos. En este punto, es necesario conocer quiénes son los empleados que trabajan en la compañía, saber definir las estrategias, saber escuchar, aprender a delegar funciones y no controlar tanto. Como lo señala Morgan (2020) “Los líderes deben comprender los valores que impulsan a los empleados y mostrar cómo la historia de la empresa se alinea con esos valores” (p.2).

### **3. Cambio Organizacional:**

Para Zárate (2007), las organizaciones hoy día están en un constante cambio gracias a las exigencias del entorno, lo que las obliga adaptarse de una manera continua por tanto el aprendizaje organizacional se convierte en un factor importante que le permite a la organización de manera conjunta aprender nuevas prácticas y conocimientos a fin de poder adaptarse a los cambios de forma sostenible. Este concepto, se observa cuando Jules, decide delegar algunas tareas a Ben y dejarlo tomar decisiones. En este proceso ella aprende a escucharlo lo que generó mucha empatía entre sus compañeros.

Sin embargo, evidentemente se nota el miedo al cambio en ambos personajes, en primera medida Ben, quien al ingresar a la compañía se encuentra con un gran choque tanto cultural como generacional, entre la tecnología y la experiencia. No obstante, esto no fue impedimento para que él desarrollara sus actividades por el contrario tuvo la habilidad para adaptarse al entorno y estuvo dispuesto a aprender y desaprender.

En segunda instancia, vemos el miedo al cambio en Jules, cuando los inversionistas proponen buscar a un Director con experiencia que le apoye en las decisiones estratégicas de la compañía. Ella se sintió intimidada porque nunca había tenido un jefe y pensar que tenía que adaptarse y



rendirle cuentas a otra persona le aterraba. Sin embargo, aquí es donde Ben entra a jugar un papel muy importante en su vida. Él la motivó, la empujó e hizo que ella confiara en sí misma y en su equipo de trabajo. La ayudó a balancear su vida familiar y laboral. Esto nos enseña que siempre debemos rodearnos de las personas adecuadas, de aquellas que siempre le generen valor al equipo y confiar en las habilidades y competencias de cada uno de los integrantes.

- **Entornos VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity Ambiguity):**

Al inicio del film, se observa que para Ben el panorama era muy retador teniendo en cuenta que no hacia parte de esa generación y por ende no tenía conocimientos tecnológicos, pero este logró hacer ese ambiente hostil, en algo más llevadero y mostró su empatía y a través de sus conocimientos aportó en otras fases del proceso.

#### **4. Aprendizaje Organizacional:**

Según, Zarate (2010), una “organización que aprende” es un proceso de cambio sistemático e intencional para incrementar en la organización el ‘aprendizaje organizacional’ de alta calidad” (p. 38), por tanto en la película se puede observar cómo se dio el proceso de cambio, en todos los colaboradores de la compañía, pero especialmente, en Ben cuando tuvo que aprender a adaptarse a un ambiente que no era el suyo, un ambiente tecnológico, moderno, innovador, él trabajó durante 40 años como ejecutivo en una empresa con estilo tradicional y enfrentarse después de tantos años a una completamente diferente era un gran reto, sin embargo, él siempre tuvo una excelente actitud y estuvo dispuesto a desaprender, aprender y reaprender. Sobre todo en las relaciones que estableció con los jóvenes, a pesar de ser de diferentes generaciones, él pudo desenvolverse bien y gracias a su experiencia y conocimiento logró ganarse el cariño y la confianza de todos los integrantes de la compañía.

Por otra parte, Jule también aprendió a quitarse el paradigma que todo lo podía hacer sola y que otra persona, especialmente un adulto mayor no le podría ayudar en su área y fue tanto la persistencia de Ben, que ella logró conocer su parte humana, además de su valiosa experiencia.

Dentro de este concepto, es importante resaltar que el uso de nuevas tecnologías hace mucho más eficientes los diferentes procesos de transmisión de información, pero el conocimiento, la experiencia ese cúmulo de vivencias son irremplazables y pueden trabajar de la mano en el cumplimiento de objetivos.







---

### 3. CONCLUSIONES

---

Esta película se concentra en mostrar la importancia del rol que cumple cada uno de los protagonistas, principalmente el de Ben, quien a pesar de ser un adulto mayor, con estilo tradicional, llegó a cambiar de forma trascendental la vida de todos los miembros de la compañía, incluyendo la de Jules, quien en un principio no creyó en sus habilidades, competencias ni conocimientos, pero que al tiempo entendió y aceptó que gracias a la experiencia y calidad humana de Ben, ella podía seguir gerenciando su propia compañía y recuperar su vida familiar.

Definitivamente esta película reúne un conjunto de elementos que no solo ayudan a nivel personal, sino que, también sirve de base para muchos emprendedores que están iniciando sus propios negocios o más aún para aquellos empresarios que tienen un cierto trayecto pero que por su corta visión y miedo al cambio dejan perder muchas oportunidades, puedan desaprender, aprender y reaprender de todos los conceptos organizacionales.

Finalmente, deja una gran enseñanza y es la de aprender a aceptar y humanizar los procesos de cambios, a involucrar a todos los colaboradores en el proceso y a reconocer los talentos que tienen cada uno de ellos. De nada servirá conocer todo del negocio sino hay una retroalimentación adecuada y un personal que esté dispuesto a adaptarse a los nuevos cambios que enfrenta el mundo de hoy.

#### 4. LISTA DE REFERENCIAS

- Argüelles, O. (2007). *Una metodología para el diagnóstico y diseño de una estructura organizacional*. México: Universidad Autónoma de México.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. <https://galleton.net/index.php/es/libros-pdf/libros-de-administracion/item/17333-gestion-del-talento-humano-y-del-conocimiento-pdf-armando-cuesta-santos>
- Ganhao, M. (1997). Las metáforas organizacionales. *PAPERS Revista sociología*, (51), 183-189. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.1864>
- Martínez, F. (1999). *Administración de organizaciones: productividad y eficacia*. Universidad Nacional de Colombia. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2227>
- Montoya, L. y Castellanos, O. (2010). La metáfora organizacional: alternativa de entendimiento procedente de otras ciencias. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.18359/rfce.2282>
- Morgan, G. (1991). *Imágenes de la organización*. Alfaomega. <http://instituto195.com.ar/wp-content/uploads/2018/04/Imagenes-de-La-Organizaciones-1-Gareth-Morgan-CAP-1-AL-5.pdf>
- Morgan, J. (2020). *El líder futuro*. <https://www.getabstract.com/es/resumen/el-lider-futuro/40057>
- Ospina Holguín, J., y Padilla Ospina, A. (2019). Una aproximación a Frederick W. Taylor desde el problema de la distribución de las ganancias. *Criterio Libre*, 17(30), 49-73. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2019v17n30.5751>
- Zárate, A. (2007). La 'organización que aprende' y su aporte al proceso de cambio. *Persona*, (10), 29-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1471/147112813003>