

Nombre: Hugo	PRÁCTICA 3
Apellidos: Pelayo Aseko	Ciclo formativo: DAM

PLANTILLA PARA FICHA PELÍCULA “EL MÉTODO”

Dirección: Marcelo Piñeyro
Duración: 117 minutos
País de producción: España
Año de producción: 2005
Galardones recibidos: Premios Goya a Mejor guion adaptado, mejor interpretación, mejor actor revelación, mejor montaje, Female Film Performance in a Minor Award.
Sinopsis:
Del 1 al 10 ¿Qué puntuación le das? 8
Justifica la puntuación: Es una película interesante y curiosa. Los personajes exponen de manera realista sus puntos débiles y su comportamiento frente a situaciones difíciles, al principio de la película se ven muy distanciados, pero a medida que avanza la entrevista se genera un interés común, aunque cada uno de los personajes intenta defender siempre su imagen. La película ilustra bien como se comporta la gente cuando hay cierto interés común por lograr algún objetivo en concreto.

ACTIVIDADES POR ESCENA DE LA PELÍCULA

PRIMERA PARTE: RECIBIMIENTO DE LOS CANDIDATOS

1) ¿Cómo calificarías el recibimiento a los candidatos?

El recibimiento de los candidatos creo que es bastante normal. Estos al llegar a la oficina de la entrevista se ven forzados a rellenar un documento similar a otro que ya habían rellenado con anterioridad, lo que genera frustración y puede ser que un poco de desmotivación para algunos.

2) ¿Qué saben los candidatos acerca de las dinámicas de grupo y los modernos procesos de selección?

Todos los candidatos tienen una imagen un poco translúcida respecto de las metodologías de selección de candidatos modernas, a excepción de Enrique, que más tarde explica haber trabajado de selector de candidatos para puestos de trabajo. Este les explica entonces que una de las metodologías modernas empleadas para seleccionar aspirantes a puestos de trabajos, que es bastante usada en Estados Unidos, consiste en agrupar a un conjunto de aspirantes en un sitio concreto, hacerles interactuar entre ellos y ver sus reacciones, considerando que estos tienen un objetivo común que cumplir.

3) ¿Qué clima hay en la sala?

Al principio la situación es tranquila entre los candidatos, a medida que pasa el tiempo estos intentan conocerse más explicándose historias unos a otros. La situación es más tensa cada vez que a estos se les propone un reto, proveyendo explicaciones mediante las pantallas de las que disponen cada uno. Por otra parte, hay bastante tensión a la hora de tener que deshacerse de alguno de los candidatos, en estas situaciones se puede notar como ciertos candidatos se ven muy influenciados por otros a la hora de exponer sus votos o los argumentos con que defienden sus decisiones.

SEGUNDA PARTE: PRUEBAS DE SELECCIÓN

4) ¿En qué consiste la primera prueba? ¿Y la segunda?

La primera prueba consiste en averiguar quién de los supuestos aspirantes no es realmente un candidato, es decir, de los siete candidatos hay un miembro del departamento de selección de personal, la tarea que tienen encomendada es averiguar quién es. La segunda prueba sumerge a los aspirantes en un mundo donde se supone que tiene todo lo necesario para sobrevivir durante un tiempo en un refugio, este al tener capacidad limitada, la tarea de los candidatos es decidir quién se queda en el refugio y quién no.

5) ¿Qué personalidad adjudicarías a cada personaje?

PERSONAJE	PERSONALIDAD
Carlos (Eduardo Noriega)	Es un personaje de carácter simpático y con gran habilidad para la comunicación. En todo momento mantiene la calma y evita siempre "atacar" a los demás candidatos, al final acaba quedándose con el puesto de trabajo tras persuadir a Nieves.
Nieves (Najwa Nimri)	Tiene un pensamiento crítico a lo largo de toda la película, siempre juzgando la situación desde el punto de vista crítico y nunca desde sus sentimientos. Se le nota muy preparada para la evaluación y muy segura de sí misma, hasta que al final se deja convencer por Carlos, que se queda con el puesto de trabajo.
Fernando (Eduard Fernández)	Es un personaje con cierta edad ya. Tiene un estilo de comunicación impositivo y siempre pretende ocultar sus debilidades. Es bastante descortés y se le puede notar constantemente atacando a Nieves. Aún así llega a ser uno de los tres finalistas.
Ricardo (Pablo Echarri)	Este personaje resulta ser el infiltrado entre los candidatos. Es bueno ejecutando múltiples personalidades, al principio se le puede notar con una actitud un poco tensa respecto la recepción de candidatos y se le nota muy cerrado el resto de candidatos. Durante el transcurso de las pruebas este se abre más hacia ellos y resulta siendo más amigable.
Enrique (Ernesto Alterio)	Es un personaje bastante activo que se deja llevar bastante por la situación. Deja de pensar con claridad bajo presión.
Julio (Carmelo Gómez)	Es el primer candidato a ser expulsado de la evaluación, por tanto, su actuación es bastante más corta pero, se nota en él espíritu de líder y

	persona que valora bastante las consecuencias de sus actos, sobre todo en como afectan a los que le rodean.
Ana (Adriana Ozores)	Es una señora con cierta edad y tiene una actitud un poco pasiva, intenta siempre destacar entre los demás candidatos y parece tener dificultades para tomar decisiones por sí misma, no tiene el mismo carácter crítico que Nieves.

TERCERA PARTE: FINAL DE LA PELÍCULA

6) ¿Qué clima se ha generado entre los candidatos?

Entre los candidatos hay un clima tenso. Quedan cada vez menos aspirantes al puesto de trabajo. Se puede notar como ciertos personajes se ven afectados bastante por la presión que hay como es el caso de Enrique. Carlos y Nieves sin embargo mantienen un buen temperamento y Fernando como siempre con una actitud humorista hasta que le resulta contener su rabia por el hecho de que Carlos y Nieves parecen aliarse contra él.

7) ¿Cómo interpretas el final?

El final es bastante inesperado, a Nieves se le nota un carácter firme desde el principio de la película junto con un pensamiento crítico, siempre juzgando la situación de manera objetiva, aun así acaba cediendo su corazón y se deja convencer por Carlos para abstenerse del puesto de trabajo.

ACTIVIDADES TRAS VER LA PELÍCULA

8) Imagina que estás a cargo de la selección de personal de esta película. Idea y describe una **dinámica grupal** para descartar a aquellas personas que no cumplan con los requisitos buscados. Puedes ayudarte de internet.

Somos una empresa que se encarga de la producción de materiales de cosmética. Estamos constantemente analizando nuestros productos y adaptándolos a las necesidades de nuestros clientes. Ahora vamos un poco cortos de personal y

queremos ampliar nuestro grupo de trabajadores, cosa que nos vendría bien ya que esto reduce la carga de trabajo y lo hace más eficiente.

Entonces para contratar candidatos se empleará la dinámica de lluvia de ideas o *brainstorming*, en donde se planteará una situación y los candidatos y candidatas ofrecerán sus ideas como posibles soluciones al problema. El tema en concreto tratará sobre el diseño de un producto nuevo de la empresa que de hecho está en fase de desarrollo y no está disponible para la venta todavía. La idea será que los candidatos expongan sus propuestas y junto con una valoración de si se ajusta o no a los consumidores, no valdría entonces ofrecer cualquier propuesta. Con esta actividad entonces se evaluará la capacidad resolutive de los candidatos y su habilidad de proponer soluciones.