

## 20. Cómo dirigir actores – Desarrollando una técnica para la dirección de actores

El siguiente texto es el más extenso hasta la fecha publicado en este blog. Básicamente lo que he hecho en esta entrada es traducir al castellano y resumir detalladamente el libro de Judith Weston [\*Directing Actors: Creating Memorable Performances for Film and Television\*](#). Este libro no está disponible en español y me parece una pena, pues su lectura la considero esencial para cualquier persona que se asome a la aventura de tener que dirigir actores. La lectura de este texto será de muchísima utilidad, tanto para los que dirigen actores por primera vez, como para los que ya tienen una larga experiencia haciéndolo, pues es una puerta abierta a entender el alma del actor y sacar de ellos actuaciones naturales y verdaderas.

Este texto no es una traducción literal del texto original. Es solo mi resumen personal pero detallado de las múltiples herramientas que expone la autora en su libro. Cualquier director o actor que lo lea podrá sacar numerosa información para desarrollar su propia técnica de trabajo.

El texto está dividido en diez capítulos que se pueden leer independientemente:

1. Dirección por resultado y arreglos rápidos
2. Momento por el momento
3. Escuchar y hablar
4. Las elecciones que toman los actores
5. Estructura: transiciones, eventos y líneas de pensamiento del personaje
6. Los recursos de un actor y su aprendizaje
7. Análisis de guión
8. Casting
9. Ensayos
10. Rodaje

### **DESARROLLANDO UNA TÉCNICA PARA DIRIGIR ACTORES**

La técnica no es un fin en si mismo. El propósito de la técnica es preparar la base de donde surge luego la inspiración. Si intentas forzar la inspiración, la presión del esfuerzo solo creará tensión, llevándote cada vez más lejos del *sin esfuerzo* que caracteriza la inspiración. Por otra parte, la técnica hace dos cosas maravillosas. Primero, te da algo a lo que recurrir, algo que hacer

mientras esperas a que surja la inspiración. Y segundo, airea tu cabeza, te hace pensar, te hace elegir, y es en ese estado cuando realmente estás preparado para que brote la inspiración. El ambiente más seguro para confiar en tus instintos se produce solo cuando te encuentras trabajando fluidamente gracias a la técnica.

Los mejores actores hacen su trabajo de tal manera que parece algo fácil, sin esfuerzo. Eso es porque su técnica es invisible. Es como si se convirtieran en el personaje. No aparentan que hayan ensayado, parece incluso que hablan con sus propias palabras, como si fuera todo una improvisación. El buen actor está expuesto, es vulnerable. El éxito de su trabajo depende de su habilidad y disposición a dejarse ser visto sin ser capaz de verse a sí mismo. Eso significa que el actor tiene que rendirse completamente a sus sentimientos, impulsos y simples decisiones sin saber si están funcionando o no. Por eso un actor no puede evaluar su propia actuación. Esa es la tarea del director. La paradoja es que ésta dependencia que tiene el actor es lo que le libera.

De antemano el director siempre tiene que decir al actor qué nivel de riesgo le está pidiendo y también qué nivel de riesgo está dispuesto a tomar él como director. Aquellos que temen a la intimidad y la confrontación probablemente no debería hacerse directores. Para los buenos actores, el peor pecado que puede cometer un director es estar satisfecho con menos de lo mejor que pueden ofrecer.

**La dirección que necesita un actor tiene que ser clara, breve y realizable** (es decir, una dirección apta para ser llevada a cabo, para ser realizada). Los actores no quieren recibir una dirección vaga y confusa. Es mucho mejor dejar a los actores por su cuenta, antes que intentar que sigan un tipo de dirección confusa. En todo caso, lo que necesitan es libertad y permiso para explorar las ideas e implicaciones de la dirección que reciben y apropiarse de esas ideas. Lo que el actor quiere es ser presionado, crecer y aprender. La más grande alabanza que un actor puede hacer a un director es decir *“Aprendí mucho trabajando con él”* o *“Me ha hecho hacer cosas que no sabía que podía hacer.”*

## **1. DIRECCIÓN POR RESULTADO Y ARREGLOS RÁPIDOS**

Hay muchos actores que se quejan de que hay directores que no saben lo que quieren. Realmente esto no es así. Un director, por lo general, sabe muy bien lo que quiere. Cuando un director lee el guión ha visionado en su cabeza cientos de veces la misma película con el rostro y gestos de cada personaje, las líneas de diálogo dichas de una cierta manera y los movimientos igualmente efectuados de maneras concretas. Los directores llaman a esto su visión del guión y consideran que su preparación creativa consiste en la cantidad de tiempo que han pasado recreando en su cabeza dicha fantasía. Luego, se pasan el resto del tiempo de preparación ocupados con lo que ellos llaman “trabajo real”, que consiste en hacer presupuestos, decidir aspectos técnicos, como qué lentes y cámaras usar, y concretado aspectos de la puesta en escena, como el vestuario y los decorados. Pensar que el trabajo del director se limita a esto no es bueno porque restringe sus obligaciones a las imágenes del guión que entran en el encuadre de la pantalla. Pensar así hace que el director se pregunte cosas como “¿cómo puedo hacer esta escena más dramática?” o “¿cómo puedo hacerla más divertida?” en vez de preguntarse lo realmente útil, que sería “¿Qué pistas me dan estos datos para saber de lo que trata la película verdaderamente? ¿Y qué es lo que hacen realmente los personajes para resolver sus dilemas?” Lo que termina provocando esta idea tan limitada del oficio del director es que tomen sus decisiones basándose en lo que saben y han visto en otras películas, no en lo que saben de la vida real. Lo cual niega la vida a los personajes más allá de los bordes de las páginas del guión, y causa que el tipo de dirección que el director da a sus actores sea dirección por resultado.

**La dirección orientada al resultado intenta dar forma a la actuación del actor mediante la descripción del resultado que el director busca. Es decir, le transmite al actor como quiere que termine pareciendo o sonando su interpretación. “¿Puedes hacerlo más loco o estrafalario...?”** Hacer a un actor que ponga su concentración en el efecto que está teniendo en el público es la muerte para un actor. También cae en esta categoría el describir a un actor el estado de ánimo de una escena; “*sofocante, distante, eléctrica...*” Los actores que intentan reproducir un estado de ánimo generalmente consiguen el estado contrario.

“¿Puedes bajar el tono?” o “¿Puedes hacerlo con más energía?” son las peticiones más comunes que los actores reciben de los directores. Este tipo de dirección es equivocada porque es confusa y no específica.

Si la intención del director es ayudar a un actor a evocar un estado de ánimo particular es mejor intentar un arreglo o ajuste imaginativo. Un ajuste puede ser un "como si...". Por ejemplo, si quieres una atmósfera fría en una cena familiar, puedes pedir a los actores que hagan la escena "como si la primera persona que cometa un error de decoro en la mesa fuera condenada a prisión."

Otro error muy común es dar al actor la frase como quieres que se diga, dar al actor la inflexión del tono que quieres en cada palabra. Lo que hay que dar al actor es el significado de la línea de diálogo, no la inflexión. Igualmente esto es dar el resultado. El trabajo del actor es comunicar el significado que quiere el director, la intención del personaje. Si el director no es capaz de poner en palabras el significado del tono que busca, quizás no sabe lo que busca, lo que quiere el personaje o lo que significa la escena.

Otro error muy extendido es comunicar al actor qué sentimiento debería estar teniendo el personaje o en qué estado de ánimo está. Si está enfadado, desilusionado, preocupado, molesto, entusiasmado, enamorado, asustado, resentido, con desaprobación... Cuando un actor intenta tener un sentimiento "a la carta" resulta falso. Un actor pillado intentando tener un sentimiento no resulta creíble. Al actor le invade el estrés y el espectador se distrae de la historia. Lo cierto es que no podemos elegir nuestros sentimientos. No podemos decidir como sentirnos. Censurando unos sentimientos e intentando potenciar otros lo que hacemos es aniquilarlos todos. **Lo que necesitan los actores es tener todos sus sentimientos accesibles para poder trabajar.** De hecho, contra más te permitas a ti mismo sentir lo que quieras que estás sintiendo, lo más disponible estás a nuevos sentimientos.

Cuando los actores pretenden tener ciertos sentimientos porque piensan que el personaje debería de tenerlos, o porque el director les dice que el personaje los tiene, existe el peligro de que el actor termine siendo indulgente y sobreactúe, pues se vuelve consciente de su actuación.

Tan pronto como el director empieza a clasificar a los personajes en términos de la emoción que deberían de sentir en ciertos momentos, empieza a perder la oportunidad de hacer surgir genuinamente el evento emocional, ya que la vida emocional del personaje va mucho más allá de la idea preconcebida del director, que no hace más que limitarse a si mismo por esa intención de conseguir un resultado concreto.

En la vida real quizás desearíamos que nuestras reacciones estuvieran más planeadas de antemano, pero **la naturaleza de las reacciones está en el hecho de que nos toman por sorpresa, independientemente de la gracia o sutileza con la que logremos controlarlas.**

En un guión estas pequeñas o grandes sorpresas son las **transiciones emocionales** de la película. **Para un actor, las transiciones del personaje -sus reacciones a los eventos emocionales- son la parte más complicada de actuar.** Cuando las transiciones están elaboradas o forzadas, anticipadas, telegrafiadas o indicadas, resultan planas. No están ahí. **Solo se consigue dar a una actuación la textura de la vida real cuando las reacciones son espontáneas y singulares.** Cuando el espectador pillá al actor trabajando en su próxima reacción se le saca inevitablemente de la película.

En una película los personajes no saben lo que les va a pasar, por lo que no saben lo que van a decir o hacer cuando les ocurren las cosas. Los actores, por lo contrario, sí que saben lo que les van a pasar. Cuando un director le dice a un actor que reaccione de esta o tal manera en una línea concreta de diálogo para que se asemeje a la idea que tiene de su película en la cabeza, al actor se le está pidiendo un resultado. En ese momento, más útil que pedir un resultado, sería potenciar la conexión del actor a un proceso de vivir el instante. **No se le puede dar al actor un mapa emocional de la escena, describiendo reacciones y sentimientos que crees que el personaje debe de tener en cada escena. Los actores responden mejor a la dirección que es simple y va directa al grano potenciando su intuición.**

Los actores utilizan un sentido del objetivo o de simple intención para conectar de manera creíble a la realidad emocional del personaje. **El objetivo es lo que un personaje quiere de otro personaje y la intención es lo que el personaje hace para conseguirlo. Antes que fijar un mapa emocional, el director ayudaría más al actor si discute con él la intención y el objetivo.** Tanto el director como el actor tienen que llegar a entender lo que el personaje quiere o necesita, en vez de determinar indicaciones intelectuales que trazan un mapa emocional y buscan un resultado. Si las transiciones del actor se intelectualizan y no se basan en la experiencia resultarán telegrafiadas o forzadas. El trabajo se vuelve mecanizado. El actor se centra en mostrar al público la vida interna del personaje en vez de vivirla. Un director que quiera tener buenas actuaciones en su película debería hacer cualquier cosa para evitar que los actores caigan en eso.

Para un actor, intentar ser *como es el personaje* generalmente provoca estrés e inseguridad. Actuar se convierte en una obligación y un agobio. El personaje se convierte en una clase de ideal platónico, un "personaje en el cielo" que el actor siente que debe recrear o llegar a ser. Para evitarlo, **el actor y el director tienen que desmontar sus ideas sobre el personaje en una serie de tareas realizables. Esto implica un entendimiento profundo del comportamiento humano** y requiere mucho tiempo. Hay actores con mucha experiencia que son capaces de traducir las *dirección por resultado* en tareas realizables, pero si el actor sigue recibiendo este tipo de dirección aun cuando la cámara está apunto de grabar, puede que no tenga tiempo de traducirlas, por lo que ayuda si el director da directamente sus indicaciones de manera que sean aptas para llevarlas a cabo.

**Otra cosa que el director debe evitar es juzgar a los personajes. Un juicio negativo sobre un personaje puede condicionar al actor e impedir que sea capaz de darle vida de una manera humana y personal.** A la hora de llegar a conclusiones sobre cómo es el personaje hay que evitar siempre los juicios negativos.

Los personajes, como las personas, llegan a saber cómo son por las necesidades que tienen, las cosas que les pasan y las decisiones que toman. El escritor, el director y el actor crean juntos un personaje que, como todos nosotros, tienen malas y buenas cosas. El escritor, director y actor se aproximan al personaje que crean poniéndole en situaciones, permitiéndole tener necesidades y tomar decisiones, pero nunca juzgándole. **Es el público quien tiene que hacer los juicios, decidir quien es débil, fuerte, ambicioso, vago...** Cuando el actor juzga a un personaje interpreta una caricatura del personaje, le quita humanidad.

**El director debería de acercarse a cada personaje como si él fuera a interpretarlo, permitiéndose creer en la realidad de cada personaje. Cuando habla a cada actor tiene que ponerse de parte de ese personaje en concreto,** así permite a cada personaje entrar en conflicto de manera honesta con los demás personajes. Eso es confiar en el guión.

Nada hace que una actuación parezca mas amateur que la falta de escucha e implicación con los demás actores de la escena. **La primera cosa que un director debería de aprender, y lo que siempre tiene que buscar en sus actores, es si son capaces de escuchar. Es decir, si son capaces de afectarse el uno al otro de manera genuina en el momento.** O si por lo contrario, tan

solo se dicen las líneas de diálogo el uno al otro de manera enlatada, sin afección mutua.

**La mayoría de las veces, cuando un director da *dirección por resultado* a un actor, demuestra que el director no ha ido más allá de lo más obvio en sus personajes, que se ha quedado solo en la superficie del guión.**

En el caso que el director no tenga otra opción que dar al actor este tipo de dirección, ayuda más si al menos se le da al actor suficiente tiempo para hacer una traducción, e incluso si se menciona esto "*Sé que te estoy pidiendo un resultado y que tu necesitas encontrar algo que se pueda realizar, actuar, algo que te funcione a ti mismo.*"

En definitiva, si quieres ahorrar tiempo en el set de rodaje, es esencial que llegues al rodaje habiendo trabajado los personajes y el guión de dentro hacia fuera y que aprendas a dirigir en términos realizables. No solo es una cuestión de vocabulario sino que es una manera diferente de acercarse a una realidad recreada.

## **ADJETIVOS**

Los adjetivos son estáticos. Describen la impresión de otra persona sobre el personaje. La esencia de una persona no es la descripción o categorización que tienen otras personas de ella. Por eso, **para crear una caracterización viva y creíble, el actor necesita un entendimiento profundo de las experiencias vividas de ese personaje en un lenguaje que no sea descriptivo, sino de la experiencia.**

**Los adjetivos son subjetivos, interpretativos, y por lo tanto no son la mejor herramienta para comunicarse. Usar adjetivos para describir un personaje puede que diga más al actor sobre tu personalidad que sobre la del personaje.** Describir la actuación de un actor utilizando adjetivos no es conveniente. Por ejemplo decirle "*No, así no. Hazlo sexy.*"

**La experiencia primaria es la experiencia de nuestros cinco sentidos, lo que vemos, oímos, olemos, degustamos o tocamos.** Cuando estamos en mitad de un terremoto escuchamos específicamente los sonidos del cristal que se rompe, las alarmas de los coches, sentimos que la cama se mueve bajo nuestros cuerpos, nuestros ojos se tensan para distinguir formas y siluetas, puede incluso que empecemos a empaparnos en sudor... Es decir, nuestra vida sensorial se vuelve perceptiva al detalle (detalle sensorial). **Los actores**

necesitan acceder exactamente a esa experiencia primaria, por lo que la dirección que resume o intelectualiza la experiencia primaria aleja al actor de la herramientas que utiliza para trabajar.

Es buena idea no fiarse de los adjetivos ni de los adverbios. De la misma manera, es mejor evitar las explicaciones. Entendiendo por explicaciones las psicológicas y los mapas emocionales, pues en todas se utilizan siempre adjetivos que resultan elocuentes, subjetivos, estáticos, superficiales, intelectualizables y categorizantes. No son herramientas creativas al ser demasiado lógicas. Los abogados y los contables quizás deban explicar las cosas pero los artistas están para sugerir, iluminar, yuxtaponer, y dejar a la audiencia que llegue a sus propias conclusiones.

La buena dirección, lo que se llama dirección realizable -que se puede llevar a cabo en términos de actuación- genera comportamiento en el actor, por lo que es activa y dinámica, en vez de ser estática. Es sensorial en vez de ser intelectual. Es objetiva y específica en vez de ser subjetiva y general. En lugar de adjetivos y explicaciones aquí describiremos cinco herramientas muy útiles que se pueden usar para dar forma a las actuaciones de los actores: verbos, hechos, imágenes, eventos y tareas físicas.

Verbos, hechos, imágenes, eventos, y tareas físicas son más realizables que adjetivos y explicaciones porque son elegibles y repetibles. Son más específicos que los adjetivos y las explicaciones. Funcionan porque son activos (verbos), objetivos (hechos), sensoriales (imágenes), dinámicos (eventos) y kinéticos (tareas físicas).

No debería de dar la impresión que el tipo de dirección por resultado nunca funciona, porque algunas veces si que funciona. Pero cuando funciona generalmente lo hace una sola vez. El actor "lo clava" en el ensayo o en la primera toma, pero entonces se necesita otra toma por cualquier otra razón y la actuación desaparece. La buena dirección, la específica, también puede dejar de funcionar, pero es menos probable que lo haga. Y si deja de funcionar, la situación es menos desesperada porque los verbos, hechos, imágenes, eventos y acciones físicas, además de ser buen lenguaje para dirigir, son buenas herramientas para el análisis de guión. Ayuda a que la imaginación comience a funcionar. Son claven para el submundo del personaje. Una vez que estas activo y vivo en este submundo del guión, tendrás nuevas ideas para remplazar aquellas que ya no funcionan.

## VERBOS

Las acciones hablan más alto que las palabras. Los verbos describen lo que alguien está *haciendo*, por lo que son activos y no estáticos. Los verbos describen la experiencia, más que una conclusión sobre una experiencia.

Los mejores verbos para utilizar son los verbos de acción. Un verbo de acción es un verbo transitivo, un verbo que toma un objeto, algo que tu haces a otra persona. Generalmente un verbo de acción tiene implicaciones emocionales y físicas. *Convencer, suplicar, quejarse, castigar, vacilar, calmar...* son ejemplos de verbos de acción de uso frecuente a la hora de dar directrices a un actor.

Digamos que te ves inclinado a describir un personaje diciendo "*está a la defensiva*". Utiliza mejor uno de los verbos de la siguiente lista. Si el verbo no está en la lista, quizás creas que la traducción apropiada de "estar a la defensiva" sea *defender, proteger, desviar...* Estos verbos toman un objeto en su acción, así que son válidos. Quizás estén un poco intelectualizados y le quiten algo de músculo a los verbos de la lista siguiente:

### LISTA CORTA DE VERBOS DE ACCIÓN CON SU CORRESPONDIENTE SUBTEXTO

demandar.....	"lo demando"
convencer.....	"creo que deberías"
persuadir.....	"míralo de esta manera"
animar.....	"se que puedes hacerlo"
incitar.....	"a las barricadas." "Tengo un sueño"
alardear.....	"algo de lo que estás sinceramente orgulloso"
quejarse.....	"no es justo"
suplicar/implorar.....	"por favor, ayúdame"
adular.....	"Vamos, cariño"
engatusar.....	"estás seguro que no te gustaría..."
seducir/halagar.....	"eres maravilloso", "serían muy bueno en..."
calmar.....	"todo irá bien, no tienes por qué preocuparte"

vacilar/complacer....."yo creo que eres guapo"  
flirtear....."ven aquí y siéntate a mi lado"  
seducir....."me atraes"  
encandilar/deslumbrar.."espera y verás"  
acusar....."me mentiste", "te vi hacerlo"  
acorrallar....."conozco tu juego", "veo a través de ti"  
incitar....."quieres pelea"  
avisar....."te estoy avisando"  
castigar....."eres una mala persona", "estoy harto de ti"  
ridiculizar.....reírse de su ropa, etc...  
menospreciar/subestimar....."no vales para nada"  
acuchillar....."me hiciste daño", "quiero que sufras"  
escrutar/examinar..... como contar arrugas en el rostro del otro personaje,  
darse cuenta que los detalles del vestido....  
fisgar/cotillear.....hacer preguntas que no son asunto tuyo,  
especialmente sobre dinero o sexo  
acechar....."te estoy observando"

En vez de la dirección "estar a la defensiva" se puede utilizar un verbo como *quejarse*, *subestimar* o *avisar*. Como ves, abogamos por un comportamiento defensivo que vemos en el día a día. Cuando alguien esta a la defensiva es porque algo que no le gusta se le viene encima, quizás sea información que no quieren afrontar, por lo que intentan desviar la atención de la información que les viene. Hay diferentes maneras de hacerlo, quizás se quejen porque se les ha elegido de manera injusta, quizás menosprecien la fuente de información, quizás avisan a la persona de que no insista. Así es como he llegado a esas ideas, con mi imaginación y con mi experiencia de la vida. Por supuesto que cuando llegemos al análisis del guión estaremos mejor situados para escoger las mejores opciones.

**Lo mejor de utilizar un verbo es que centra la atención del actor en su compañero de escena. Esto permite al actor influenciar/afectar al otro y así crear eventos emocionales en la escena.**

### Utiliza un verbo en vez de una emoción

Aunque no podemos decidir como sentirnos, si que podemos decidir qué hacer. Esto es lo que hace el verbo, algo que estamos haciendo, una elección que se puede realizar y una dirección que se puede realizar/actuar. **Los verbos de acción describen una transición emocional; cuando alguien hace algo a otra persona, algo sucede, por lo tanto, los verbos de acción crean un evento emocional.** Usar verbos de acción en vez de adjetivos es una manera de acercarse al centro emocional de una escena basándose en la experiencia, en vez de resultar descriptivo y orientado al resultado utilizando adjetivos.

**Lo que hacemos afecta a nuestros sentimientos y puede crear sentimiento.**

**El público no se deja llevar en una historia por lo que un actor está sintiendo, sino por lo que el personaje *hace* con el sentimiento, en otras palabras, *lo que pasa después de sentir algo*. No es lo que un actor está siendo, sino lo que está haciendo.** Nos pueden condenar a la cárcel por nuestras acciones pero no por nuestros sentimientos pues **lo que sentimos no es nuestra culpa, no podemos controlarlo, mientras que si que podemos controlar lo que hacemos.**

### Utiliza un verbo en vez de una actitud

En vez de pedir a un actor que lo haga de manera sexy (adjetivo) es mejor que le pidas que "ligue" (verbo) con el otro personaje. En vez de pedir que lo haga "más enfadado" (adjetivo), puedes pedirle que acuse o castigue (verbo) al otro personaje. **El verbo te obliga a interactuar, a implicarte con el otro actor. Existe un cambio de concentración en el actor cuando le das un adjetivo a cuando le das un verbo. El verbo anima al actor a escuchar y a implicarse.** También permite al director ser más activo en la colaboración. Cuando el director se encuentra activo y vivo en el proceso es más capaz de dar vida al guión y guiar al equipo hacia su visión.

### Utiliza un verbo en vez de pedir "más suave" o "con más energía."

Cada verbo que se utiliza da un nivel diferente de intensidad al diálogo. ***Castigar* puede ser el más intenso y *quejarse* el menos intenso.** El uso de verbos no es una fórmula. Solo cuando empiezas a probar el uso de verbos y tu comunicación con el actor, sabrás como modelar los diferentes niveles de intensidad. Por ejemplo, *persuadir*, en vez de *exigir*, puede ser otra manera de bajar la intensidad.

**Utiliza un verbo en vez de describir "cómo es un personaje" o "cómo yo veo al personaje."**

El director y los actores pierden mucho tiempo y energía cotilleando sobre los personajes, discutiendo si el personaje haría tal o tal cosa. Pero la realidad es que la gente es compleja. En la vida real hacemos muchas cosas que resultan inexplicables para otras personas, e incluso para nosotros mismos. **Los actores y directores que se atascan discutiendo sobre la manera de ser de un personaje olvidan por completo lo contradictoria que es el alma humana.** De hecho, los actores y directores que se atascan con este tipo de explicaciones lo pasan muy mal a la hora de describir personajes complejos.

Lo que hace a un personaje complejo es que hace cosas diferentes en tiempos diferentes. Un personaje puede encantar, desafiar, sollozar, demandar y seducir. No todo al mismo tiempo pero si en una rápida sucesión. **Mejor no perder el tiempo discutiendo cómo es la personalidad del personaje, tan solo hazlo.**

**Utiliza un verbo en vez de un juicio.**

En vez de denunciar a un personaje como manipulador, aporta ideas sobre el comportamiento específico de una persona manipuladora. Quizás se dedica a adular, suplica, incitar, y finamente, a castigar.

**Utiliza un verbo en vez de dar la entonación de un diálogo.**

En el caso de que des la entonación de un diálogo a un actor, tienes que dejarle claro que no tiene que darte ese diálogo de la misma manera que se lo has hecho tu, sino que el objetivo es que se quede con la intención del discurso. **No hay problema dándoles la entonación, siempre y cuando sea solo para dar a entender lo que el diálogo quiere decir, la intención, no para que el actor te imite.**

Aunque crea que añadir más verbos y quitar adjetivos de tu vocabulario te ayudará a articular más tus ideas, no creo que te dediques solo a traducir adjetivos y entonaciones de diálogos en verbos. **Lo importante aquí no es encontrar el verbo de acción adecuado para cada intención que quieres que el actor exprese, sino que la intención es dar una dirección más específica y más fácil de seguir.**

**HECHOS**

Hay dos tipos de hechos/datos sobre los personajes que son útiles a directores y a actores: hechos que están en el guión (hechos del pasado de los personajes que están presentes en el guión) y hechos pasados de los personajes que no están presentes en el guión (que son elecciones imaginadas sobre el pasado de los personajes).

En el trabajo con el actor es importante resaltar aquellos hechos pasados de los personajes que si que están en el guión -tanto presentes de manera directa o claramente deducibles- y las elecciones imaginativas que se toman para construir personajes complejos con un rico universo personal.

### **Utiliza hechos en lugar de explicaciones psicológicas**

Cuando dices que un personaje no puede expresar sus sentimientos estás dando una explicación psicológica. Las explicaciones psicológicas no son realizables, no son interpretables, no son actuables. Si que se puede interpretar el hecho "no expresa sus sentimientos". *Escribió una carta a su madre todos los días durante su luna de miel.* Esto es un ejemplo de hecho que evoca más vivamente la naturaleza del personaje mejor que dar explicaciones psicológicas como "está muy unida a su madre". **Los hechos son mucho más elocuentes porque llenan el imaginario, mientras que las explicaciones psicológicas no dejan ir más allá.**

### **No embellezcas los hechos con explicaciones**

**Añadir explicaciones largas embellecidas diluye la efectividad de la dirección.** La situación en si es más viva y evocativa que su embellecimiento. Los directores muchas veces piensan que están afinando el foco al añadir explicaciones del estado de ánimo del personaje pero en realidad lo difuminan.

### **Utiliza hechos, en lugar de discutir "El personaje es así y no así"**

Los hechos son un arma potente de análisis de guión. Lo bueno de lo hechos es que no hay discusiones sobre ellos. Si tienes una discusión sobre el guión con un actor analizad los hechos de la escena juntos. Así sabrás como el actor ha llegado a su elección, entonces la discusión será mucho más provechosa.

### **Usa hechos en lugar de juicios**

En vez de decir que el personaje es una zorra, invéntate una historia sobre el pasado del personaje. Por ejemplo, que echó pintura a la luna del coche de su novio. En vez de decir que el personaje es un buen tipo, di que siempre

escucha después de hacer una pregunta o que te mira directamente en los ojos, que son afirmación del comportamiento que mucha gente encuentra amables y agradables.

### **Usa hechos en lugar de aptitudes**

Cuando alguien dice la frase "*ya te lo he dicho*", implica generalmente un énfasis de exasperación. **No deberías de llegar a esa conclusión tan rápidamente. Lo que el diálogo te tiene que dar es información real:** ya han tenido discusiones anteriormente sobre eso estos dos personajes. Punto. Esa es toda la información que te da el diálogo "*ya te lo he dicho*". A partir de ahí puedes empezar a hacer preguntas a los actores: ¿Cuántas veces han tenido conversaciones similares estos dos personajes antes? ¿Qué se dijo anteriormente? ¿Bajo qué circunstancias? ¿Algún personaje no cree al otro? ¿O es que no escucha?

**Discutir lo hechos y formular preguntas crea una serie de circunstancias dadas que generan comportamiento** que implica punto de vista. **Si discutes hechos y formulas preguntas conseguirás diálogos y actuaciones más frescas.**

**Indagar en los hechos te lleva a sitios muy interesantes.** Cuando decides que el diálogo "*ya te lo he dicho*" no tiene ninguna connotación particular, sino que solo significa que tuvieron una conversación anteriormente, entonces empiezas a tener curiosidad sobre lo que hablaron aquella vez. **Partes desde tu propia experiencia en la vida, a tener un entendimiento profundo de la naturaleza de los personajes.** Tus afirmaciones te tienen que llevar a hacerte preguntas. Quizás el personaje tuvo buena razones para actuar como lo hizo, quizás no sea una zorra. **Eso es lo que tienes que conseguir del actor. Que no juzgue al personaje sino que sienta lo que el personaje siente. Es el público quien tiene que decidir por si mismo, y en tal caso, juzgar.**

Los hechos imaginarios de la historia pasada del personaje se llaman **ajustes o arreglos** y sirven para añadir capas o giros a la vida interna del personaje. Se puede parafrasear con un "*¿Y si...?*"

### **IMÁGENES**

Si quieres transmitir al público una imagen de soledad, decírselo al actor no te va a llevar a ninguna parte, pues es dirigir por resultado. **Es más útil poner**

**al personaje en una situación (una serie de hechos) que produzcan el comportamiento que quieres retratar.**

El tipo de imágenes que implican a un actor son: 1) imágenes del texto, es decir, imágenes creadas por las palabras del guión 2) imágenes que el actor trae al guión y que se convierten en imágenes el submundo del guión.

A continuación describo algunas de las maneras de utilizar imágenes que salen de submundo del personaje para que lleguen a los recursos emocionales del actor:

### **Usa imágenes en lugar de pedir emociones**

La memoria sensorial es un poderoso evocador de emociones y de subtexto. La memoria del olfato de pan recién horneado puede que te traiga a la cocina de tu infancia. Un verso de una canción te puede llevar de vuelta a esos años de los primeros amores. Leer las noticias te pueden llevar a llorar si nos permitimos ver y tocar la miseria que estamos leyendo.

**Las imágenes pueden evocar el comportamiento de un actor y dejar disponible sus emociones más profundas.**

### **Usa imágenes en lugar de explicaciones**

Digamos que estas dirigiendo una película sobre un personaje que en su pasado, a la edad de cuatro años, mientras su madre se encontraba hospitalizada, se le dejó al cuidado de un familiar nada agradable durante seis meses. Te encontrarás queriendo explicar el personaje al actor en términos de los efectos psicológicos por el abandono -retraído, no se fía, auto destructivo- o lo que sea. En vez de pasar horas psicoanalizando las emociones del personaje (intelectualizándole), puedes invocar en el actor la imagen del padre del hijo cerrando la puerta de la casa tras de él cuando le abandona, o el halo en su rostro en su último intento de sonreír.

Tales imágenes viven con la gente (los personajes) el resto de sus vidas. **El describir al detalle imágenes asociadas con eventos importantes en la vida de los personajes ayuda a describir el psique de un personaje de manera mucho más eficaz que listando los efectos psicológicos producidos por dichos eventos. Acceder a esas imágenes es una de las herramientas más importantes de un actor. Los directores que son capaces de comunicarse con los actores al nivel de estas imágenes pueden conseguir que los actores hagan cualquier cosa.**

### Usa imágenes como ajustes imaginativos

Una manera de utilizar un ajuste cuando lo que quieres es que el actor interprete a su personaje con más alegría, puede ser sugerirle que trabaje con el ajuste de "como si todo lo que te dijera el otro personaje te lo tomaras como buenas noticias". Un "¿Y si...?" o "Como si..." puede ser algo así. O también como una breve metáfora o un arreglo rápido. Por ejemplo, en una escena de amor puedes decirles a los actores que se lo tomen como si estuvieran haciendo negocios. O puedes optar por hablar con cada actor por separado y pedirles un ajuste como si el otro personaje tuviera mal aliento. Un arreglo rápido como estos pueden traer nueva luz a una escena que ves que no está funcionando.

### EVENTOS

**Cada escena tiene un suceso central. Los sucesos o eventos son lo que cuentan la historia.** Para que el público esté en un estado continuo de anticipación, los sucesos o eventos tienen que desarrollarse emocionalmente y cinematográficamente para que resulten sorprendentes e inevitables. Los eventos nos dicen de qué va la película, mientras que el director es el guardián del tema de la película. El director tiene que sentir y entender de lo que trata realmente la película. Cada decisión que se haga sobre la película tiene que estar fundamentada en lo que trata realmente la película.

**Un evento o suceso no es lo mismo que argumento. Es más bien un evento emocional, como una confrontación, una negociación, un truco o una seducción. Hablar sobre los eventos en una escena es una manera muy útil de comunicarse con los actores.**

Decir a un actor que la escena trata sobre dos personas que en el pasado se amaron pero que ahora se confrontan, puede ayudar al actor a acceder a sus recursos personales e imaginativos y así crear la incisividad que estás buscando para la escena. Decir a los actores que quieres que la escena resulte mordaz y retorcida y darles el mapa emocional no genera buenas y emocionales actuaciones. Para sustituir los adjetivos y mapas emocionales hace falta tener una imaginación y comprensión profunda de la naturaleza humana para identificar, sugerir y explorar los eventos emocionales en la escena. **La intención realmente no es indicar el evento de la escena sino provocarlo en el momento y dejar que el público se meta en él.** Esta es una

manera de trabajar mucho más satisfactoria, orgánica y en continuo descubrimiento.

## TAREAS FÍSICAS

El objetivo de todo lo mencionado hasta ahora es conseguir que el actor *haga* algo en vez de pedirle que *sea* algo. El actor puede concentrarse en lo que está haciendo y permitirse *estar* en el momento para que su comportamiento sea natural y espontáneo.

La cosa más simple que puedes pedir a un actor es que haga una tarea física. Cuando el actor se concentra en una tarea física su concentración puede aportar a la escena un sentido de su problema emocional. Una tarea física saca al actor de su concentración en el diálogo que le toca decir y esto permite que el diálogo salga de la tarea física. Concentrarse en la líneas de diálogo –en recordarlas o decirlas de la manera correcta– hace que la actuación del actor resulte rígida y ensayada. **Concentrarse en una tarea imaginaria, como un verbo, un hecho o una imagen, saca al actor de sus líneas y le lleva a una realidad creada.** El actor permite que su diálogo salga de tareas imaginativas en vez de una idea preconcebida de como debería de sonar. **Pero si la tarea imaginativa se vuelve demasiado intelectualizada o consciente, entonces la tarea física puede ser muy útil.**

**Los verbos son una extensión emocional e imaginativa de las tareas físicas. Cuanto más físico sean los verbos mejor.** Una manera de medir la capacidad de un actor es comprobar la capacidad que tiene de aportar un sentido de *tarea* a la elección imaginativa. E incluso comprobar si es capaz de traducir la dirección por resultado en una tarea realizable/actuable.

Cuando el actor lo está pasando mal, cuando lucha para sacarlo pero no sale, le ayuda recibir una dirección lo más simple y física posible. Tener cosas simples y físicas que hacer reduce el nivel de estrés y concentra al actor, al tiempo que refuerzas su confianza.

## PREGUNTAS, PREGUNTAS, PREGUNTAS

Los actores también se dan a si mismos dirección por resultado. Cuando te preguntan cómo es su personaje, les debes dar una información sólida y específica pero con cuidado y sentimiento. Las imágenes y situaciones verdaderas del personaje entonces surgirán. Puede que el actor te conteste algo como "Entonces... *¿quieres que le de más energía o qué?*"

Ten paciencia. No permitas que tu idea sea reducida al común denominador más bajo. Busca la experiencia, el proceso, más que el resultado. **Cuando un actor te haga un pregunta, e incluso cuando lo que te pide es un adjetivo, un resultado, contéstale con un hecho, un verbo, una imagen, un evento o una tarea física. O incluso contéstale con una pregunta.**

La mejor manera de dirigir no es dando instrucciones, sino haciendo preguntas. Todos los mecanismo que he mencionado hasta ahora (verbos, hechos, imágenes, eventos, tareas físicas) funcionan mejor en forma de preguntas al actor: "¿Crees que estos personajes han llevado a cabo algún robo anteriormente?" "¿Crees que busca pelea o está esperando a que ella se calme?" "¿Y si el personaje está mintiendo cuando afirma eso?" "¿Qué es importante en esta escena?" "¿Sientes el impulso de huir de ella cuando dice eso?"

Muchas veces un "no lo sé" es lo más inteligente que puede contestar un director a un actor, incluso cuando sabe la respuesta. John Cassavetes era así. Siempre se negaba a decir a sus actores como interpretar sus papeles, pero esto no era porque no hubiera hecho los deberes o porque no entendiera a los personajes de dentro hacia fuera. No. **Lo hacía porque quería que los actores encontraran a los personajes ellos mismos, que lo hicieran suyos. Lo único que él buscaba era un trabajo emocionalmente honesto, fresco e indefenso.**

Se puede aprender a dirigir actores de tal manera que el actor sienta que su actuación es suya propia, notándose al mismo tiempo firmemente apoyado por un director con autoridad, inteligente y capaz de ofrecer "arreglos rápidos", al haber hecho sus deberes en casa.



John Cassavetes trabajando "*Arte significa disfrutar y expresarnos libremente*"

## **2. EL MOMENTO POR EL MOMENTO**

Un director tiene que saber como estimular e incluso inspirar al actor. Por supuesto, también tiene que saber cómo hacer para que parezca que no esté actuando, simplificándole las cosas y relajándole, llevándole así a un lugar donde las facultades creativas se liberen. Un director tiene que saber lo suficiente de todas estas cosas para que los actores confíen en él por completo.

### **MIEDO Y CONTROL**

Todos los actores pasan por sus películas con un miedo atroz. Creen que no son capaces de hacerlo. Cuanto más grande es la estrella más miedo tiene.

A veces, preguntar a un actor como está acostumbrado a trabajar puede ser una buena manera para comenzar la colaboración. Pero no es siempre así. Hay actores que no quieren discutir su métodos, especialmente con un "extraño", que es como consideran a un director. Tienen miedo de hacerse conscientes de su manera de trabajar y que su técnica deje de funcionar.

Si un actor se siente incomodo siendo observado, se vuelve consciente de su trabajo, lo que provoca que la interpretación carezca de textura y espontaneidad. Cuando esto le pasa a un actor comienza a tener una actuación telegrafiada, pues se empeña en enseñar al público sentimientos, reacciones y poses. A esto se le llama "dar una nota falsa". Sucede por una mala preparación o por miedo de que su preparación sea inadecuada, por pensar que lo hará mal o que el público no lo entenderá.

**Esto se evita poniendo la concentración en otro lugar, en vez de en si mismo. La actuación del actor, sin un convincente foco de atención, se vuelve hacia sus propias ansiedades.**

Es importante que el director comprenda como de aterrador puede llegar a ser para un actor actuar para un director, como de vulnerable eres cuando estás ahí y como de doloroso es escuchar críticas, al mismo tiempo como de fácil es dudar de ti mismo. **La cara, el cuerpo, la voz y los pensamientos del actor están siendo expuestos. Su necesidad de apoyo, consuelo existencial**

y corroboración es inagotable. Eso es lo que busca en un director. La alabanza honesta es tan necesaria para el actor como el agua. También lo es el criticismo honesto, certero y constructivo.

## RIESGO

*"Envío a los actores a sufrir por mi todos los días." - Jean Renoir*

**Para poder dar vida a un personaje es necesario que haya riesgo, error, casualidad, disposición personal, sorpresa y peligro. Estas cosas dan a la actuación la textura de la vida real.** Cuando la interpretación tiene riesgo vuelve emocionante al drama, sorprendente a la comedia, excitante a la de aventuras, e intrigante a la de misterio.

Si un actor toma un gran riesgo, funciona. **Es mucho mejor una actuación arriesgada que una prudente. Sin embargo, si la actuación de gran riesgo no funciona, el resultado es mucho peor** que si se ha optado por una actuación prudente.

**A una actuación de gran riesgo que no funciona se le llama sobreactuar.** Es tan vergonzoso para un actor que les pillen sobreactuando que muchos prefieren antes dar una interpretación plana. Un buen actor no se ofende cuando el director ve que hay una nota falsa y le informa de que ha perdido su centro de verdad o no está escuchando y ha cruzado la línea de la sobreactuación. E incluso el actor te agradecerá por ponerle en su sitio. A un director se le necesita para este tipo de cosas. Si el director no se lo dice, el actor sienten la necesidad de observar su actuación y se vuelve prudente y autoconsciente.

Los actores tienen tanto miedo de aparentar estar mal que hacen elecciones equivocadas para el personaje. Ya mencioné los peligros de juzgar a un personaje pero es igualmente peligroso sentimentalizarlos. El miedo de herir su propia imagen con el público, o ser reacio a encontrar comportamiento desagradable o antipático, puede ofrecer resistencia con el personaje.

**Los mejores momentos suceden cuando los actores son cogidos en momentos indefensos de simplicidad y verdad, dando una respuesta genuina y simple a una pregunta, comentario o evento.**

Después de las mejores tomas, aquellas en las que el actor ha estado más indefenso, sin estar en guardia, es cuando el actor se siente desestabilizado y en bruto. Este es el momento de verdad para el actor, el momento en el que

un comentario insensible puede terminar con tus oportunidades de confianza y colaboración. Al mismo tiempo, ese es el momento en el que puedes ver y reconocer la desnudez del actor y tienes la oportunidad de forjar una conexión irrompible con él.

## **HONESTIDAD**

**Como director tienes que buscar y reconocer la honestidad en la interpretación.**

Existe un ejercicio que puedes realizar con los actores. Pídeles que se sienten y escuchen el tráfico o ruido de la calle de fuera durante un minuto. Al final de ese minuto pregúntales "*¿Estabais escuchando metidos "en personaje" o como vosotros mismos?*". Si piensas en ello, **la idea de escuchar "en personaje" añade un elemento de tensión**. Escuchar como tu mismo, con tus propios oídos, es fácil, te centras y es relajante. Hace que el actor actúe "con mayúsculas", y eso es algo que hay que evitar. El proceso es así: el actor comienza con si mismo. Escucha a partir de sus oídos. Ve a través de sus ojos. Toca con su propia piel. Siente con sus propios sentimientos. Entonces, a partir del estudio del guión, los impulsos y el entendimiento, comienza a crecer desde dentro del él y es cuando empieza a hacer suyo el personaje. Durante una buena actuación el actor siente que vive en la piel del personaje, es decir, que se ha convertido en el personaje. El público lo siente también. Esto de estar en la piel del personaje quiere decir que el actor esta *en el momento* pero para mantenerse *en el momento* ha de traer elecciones y entendimientos personales al papel.

**El mayor riesgo es la interpretación simple y honesta, porque honestidad significa que ha hecho personal su trabajo, que lo ha hecho suyo.** Un buen actor entiende que cuando un director le pide "más" -más furia, más pena, más sexual, más humor o lo que sea- lo que realmente tiene que hacer es hacerlo más simple, más elemental, dejar de actuar con mayúsculas. En otras palabras, lo que tiene que hacer es hacer menos, **hacerlo más honesto para sacar de si mismo sus recursos más profundos**, que es del único sitio donde puede encontrar el "más" que el director pide.

**Las ideas que aportan algo positivo al proceso solo surgen cuando el actor está trabajando de manera honesta. Trabajar de manera honesta abre rincones en el cerebro y psique de donde surgen recuerdos, comprensiones e invenciones de manera espontánea. A esto se le llama trabajar**

**orgánicamente.** Algunos actores hacen su análisis de guión de esta manera - conectando de manera relajada a cualquier cosa que ellos perciben del guión y confiando que mientras se comprometan de manera honesta a su percepción, su asimilación será más profunda y sin esfuerzo. Otros actores prefieren hacer su investigación sobre el guión mediante su inteligencia y después encontrar y llenar su centro orgánico. A esto último se le llama trabajar de fuera hacia dentro, mientras que lo primero se llama trabajar de dentro hacia fuera.

Los actores que trabajan de manera orgánica pueden resultar un poco irritantes para algunos directores. Sus ritmos y lecturas de diálogo pueden parecer equivocados, dando la impresión de que no saben lo que están haciendo. Pero lo que están haciendo es añadir capas de manera orgánica. Al final esta manera de trabajar compensa.

## **EL MOMENTO POR EL MOMENTO**

*"Solo porque digan "Acción" no significa que tengas que hacer algo" - Marlon Brando*

En nuestro día a día comprobamos como nosotros mismos calculamos los efectos de nuestro comportamiento en otras personas. Por ejemplo, cuando nos censuramos y escogemos nuestras palabras y acciones para no salirnos de las reglas sociales y de lo que se espera de nosotros.

**Para entrar en la esfera creativa de la realidad tenemos que permitirnos liberarnos de la esfera social, quitarnos cualquier censura, en el momento, no estar preocupados ni obligados por preocupaciones de un resultado concreto, debemos de seguir los impulsos y obedecer solo a nuestras verdades más profundas y privadas.**

**Cuando un actor está *en el momento*, está relajado, seguro de si mismo y en alerta. Responde al mundo físico que le rodea, a su propio mundo interior de impulsos, sentimiento y elecciones imaginarias. Responde a las palabras y al subtexto del guión y al comportamiento de los demás actores. Habla con una *voz real*, no una *voz de actor*. Habita su propia piel. Cuando miras en sus ojos ves a alguien ahí dentro. El trabajo del *momento por el momento* hace al actor parecer natural, incluso en una situación con un argumento extremo. **La interpretación se vuelve asombrosamente simple, limpia, ligera y fácil de ver.****

El momento por el momento es el responsable de esos momentos brillantes en los que el rostro de un actor parece vivo entre las palabras. Si el mismo actor intentara de manera deliberada tales expresiones -como parecer dubitativo, tartamudear, pestañear o hacer muecas- la actuación se volvería forzada. La actuación amanerada lo que hace es llamar la atención a las poses y fingimiento del actor, sacando al espectador de la historia.

Por supuesto, para llegar a esa magia es necesario talento. **El talento de un actor tiene que ver con la expresividad de sus instrumentos (el rostro, el cuerpo, la voz, sentimientos e impulsos) y la veracidad de sus instintos.** La habilidad de los mejores actores está en confiar en el momento mientras que la cámara graba, asegurando que sus sentimientos, impulsos y comprensión, sean creíbles en la pantalla.

**Para un actor *estar en el momento* tiene que ver con la libertad, con no tener miedo, con la confianza, con no verse a si mismo. Tiene que ver con una preparación exhaustiva previa. Cuando se dice acción el actor deja ir su preparación y se permite estar ahí, *en el momento*.**

El director tiene que ayudar al actor a encontrar este *momento por el momento* haciendo tres cosas: 1) dejar saber al actor que le está viendo, a su yo real, su corazón y su gran talento. 2) informar al actor de que sabe diferenciar perfectamente entre trabajo que conecta con ese corazón y trabajo que no conecta con ese corazón. 3) transmitir al actor que su compromiso esta con ese corazón y con el suyo propio. Este tipo de comunicación director-actor puede ayudar al actor a conectarse con sus recursos más profundos y liberarle, para sí confiar *en el momento* y no actuar con letras mayúsculas. Esta comunicación le aporta al actor una profunda confianza.

George Cukor le pedía constantemente a Jack Lemmon que "no actuara". Lemmon lo intentaba pero Cukor le suplicaba que hiciera menos. Llegó un momento en el que Lemmon le contestó "*Si algo aun menos no estaré haciendo nada*". Cukor contestó "*Eso es lo que quiero*"



El *momento por el momento* se pierde cuando el actor empieza a añadir cosas, como cuando imita una aptitud o falsea una emoción, en vez de **confiar en la preparación y dejar que el diálogo surja y salga de cualquier impulso y sentimiento que ha sido removido por la preparación**. El actor que está *en el momento* está sintiendo pensamientos y emociones reales enfrente de nosotros. **El actor tiene que permitir al personaje que le preste su propio subconsciente. Entonces la vida entre las líneas de diálogo empieza a surgir y el actor se convierte en un puente entre las palabras que se dicen y las palabras que no se dicen (el submundo del personaje).**

Es como un iceberg. Las palabras que la gente dice representan un 10% de lo que les pasa en su interior y lo que están pensando, sintiendo o haciendo. El otro 90% es su submundo. Para poder tener a personajes completos necesitamos acceder a ese 90%.

"Los mejores actores son los niños y los perros porque no actúan en absoluto." - Helen Mirren

## **IDIOSINCRASIA**

Los buenos actores, los profesionales –generalmente son sinónimos– son como caballos de carreras. Están nerviosos y asustadizos. El trabajo del director es hacerles el trabajo tan fácil como sea posible y que tengan una confianza plena en él.

Cuando un actor está *en el momento* no está en control conscientemente pero tampoco está sin control. El actor se siente seguro, relajado pero alerta. No piensa en la siguiente línea de diálogo que le toca decir y aun así sabe que la dirá. Está como enganchado. Estar *en el momento* es lo más cercano a estar en un estado de gracia.

Por supuesto no siempre se está en el momento. A veces se intenta y es imposible. Cuanto más se fuerza estarlo menos probabilidades hay de que

pase. Entonces, **¿cómo se consigue que el actor esté *en el momento*? Aquí hay cuatro sugerencias que son esenciales que se transmitan a los actores:**

**Asegúrate de que sigues tus impulsos.** Estar en el momento significa, por una parte, que sigues tus impulsos sin ninguna preocupación de que otros lo aprueben o no. Hay que ser disciplinado a la hora de seguir tus impulsos. Aunque puede que no sea fácil convivir con gente así, pues quien no sigue sus impulsos puede sentirse amenazado por gente que si los sigue.

En el set de rodaje el director tiene que establecer un tono, tiene que dibujar la línea de lo que es tolerable y no es tolerable. Esto permite que surja la creatividad mientras se respeta a todo el mundo en un ambiente de trabajo relajado y sin distracciones. Todos los buenos directores están de acuerdo en que es esencial tener un set de rodaje libre de tensiones.

Pero mantener un set de rodaje libre de tensiones no significa que permitas que la atmósfera esté dominada por una disciplina social impuesta. Tampoco significa que intentes que todo el mundo se lleve bien. La preocupación principal en el set tiene que ser el trabajo y el trabajo se centra en la esfera creativa, no en la social. La esfera creativa permite un comportamiento libre y no convencional, siempre que esto lleve el trabajo más lejos.

**Siente tus sentimientos. Para estar *en el momento* un actor tiene que estar conectado con sus propios sentimientos. Desafortunadamente, a veces el único sentimiento honesto que tiene un actor es la ansiedad.** Los directores generalmente entran en pánico ante cualquier señal de inseguridad por parte de un actor. Para no alarmar al director, pretenden estar relajados y seguros cuando no lo están. Esto no ayuda y solo provoca más tensión. **La tensión produce el estrangulamiento de todos los reflejos y sensaciones, incluyendo la visión interior y el entendimiento profundo. Cuando un actor está tenso o en negación de sus sentimientos no puede entrar en *el momento por el momento* porque sus recursos sensoriales, intuitivos y emocionales no están disponibles.** Esto es lo que pasa cuando los actores dicen "es que no estoy ahí".

Pero **los sentimientos son energía. Suprimir o manipular los sentimientos reales no ayuda a nada, al contrario. Para estar receptivo a estímulos beneficiosos para este trabajo, el actor tiene que aceptar también los no apropiados. E incluso el miedo puede usarse.**

El dolor, la rabia o el miedo, que son normales en el día a día, pueden ser convertidos en energía y finalmente en arte con las herramientas desarrolladas por el actor. **"Úsalo" se le dice a los actores.** E incluso cuando están en lo más profundo de una tragedia personal el actor puede tomar esa experiencia y utilizarla cuando llegue el personaje y el momento adecuado.

A veces, cuando estás rodando ocurren cosas inesperadas, como que se olvide un diálogo, que a alguno se le trabe la lengua, estornude, se caiga o rompa un objeto. Por raro que parezca estas cosas inesperadas dan vida al actor. **Es importante que transmitas a los actores que quieres que continúen la escena, sin importar lo que ocurra, hasta que tu digas "corten". Y que pides eso porque deseas permitirles que estén vivos y receptivos a la vida que les rodea. No deben preocuparse porque eres tú quien está observando sus interpretaciones para que ellos no tengan que hacerlo.** Y no necesariamente porque vayas a terminar usando la toma en la que el actor estornuda (aunque quien sabe), sino porque estos accidentes pueden transmitirse a la interioridad del actor y evocar un recuerdo, una asociación o una idea que puede llegar en la mitad de la actuación. Por eso no quieres que se pare cuando estas cosas pasan. Porque puede ser oro.

Si un actor te viene y te dice: *"Me siento fatal. No sé lo que estoy haciendo"*, la mejor respuesta es *"¡Me alegro que esto pase!"* o *"Me alegro que me lo hayas dicho."* Todo miedo, toda resistencia, son energía en potencia. **E incluso si el actor está muy cansado puede ser bueno. Cuando la gente está muy cansada, generalmente pierden la coraza emocional y son capaces de estar más relajados y en el momento.**

Es frecuente que los actores hagan ejercicios para romper su coraza emocional y desbloquear los sentimientos. Algunos hacen ejercicios de respiración o gritos. Otros se apartan silenciosamente para hacer introspección y localizar sus sentimientos reales. Es decir, *centrarse*. Todas estas técnicas pueden funcionar si el actor se da a sí mismo y recibe libertad. No funcionará si el propósito es manipular o forzar cualquier tipo de sentimiento.

**No te muevas ni hables al menos que lo sientas.** Esta noción tiene más que ver con dar al actor el permiso de seguir un sentido interior del tiempo o del impulso. La idea es que el actor hable porque tiene algo que decir, se mueva porque tiene adonde ir, en lugar de hablar y moverse porque está en el guión, porque el director se lo pida o porque sea su turno. **Es una manera de**

animar al actor a seguir sus impulsos. **"No digas tu diálogo al menos que sientas que tienes que hacerlo"**. Un actor puede escuchar esta frase todas las veces que sean necesarias. Les gusta y les relaja. Les da permiso.

**Perdónate a ti mismo por los errores.** ¿Qué es el riesgo sino la libertad de cometer errores? Los errores han de ser una oportunidad. Cuando un actor aprende su oficio, olvidar una línea de diálogo termina siendo generalmente uno de los momentos más interesantes, pues la concentración en su rostro es real (posiblemente el único momento real en la escena). **Los buenos actores utilizan estos momentos. Son momentos ideales para estar en el "aquí y ahora". Dar amor y libertad incondicional al actor para cometer errores y aprovecharlos es la mejor manera de ayudar a un actor. Esa libertad le centrará y le relajará.** Si un actor lo pasa mal recordando un diálogo que sabes que ha trabajado duro para aprendérselo, tan pronto como le digas *"no me importa que no digas el diálogo como está en el guión"*, el actor se tomará ese permiso de verdad de corazón y recordará su diálogo fácilmente.

Estar *en el momento* requiere de mucho coraje y fe por parte del actor y del director. Digo también del director porque estar en el momento es algo también del director. Para poder superar toda la tensión y duro trabajo que requiere un rodaje, es necesario que te des a ti mismo esa libertad también y decirte a ti mismo *"¿Por qué me preocupo? En cualquier momento lo mando todo a mierda y ya está"*. Es entonces cuando te sientes relajado. Por supuesto no lo mandas todo a la mierda pero la idea, el sentimiento, te hace rejuvenecer y te hace darte cuenta que estás ahí por elección, no por obligación.

## **LIBERTAD**

*"Woody Allen deja a los actores a su aire, siempre busca la distensión, el relajamiento. Yo intento hacer lo mismo. No me gusta mucho que me den directrices pues me impide que piense o que sienta. Si alguien me habla mucho me pongo nerviosa."* - Diane Keaton

**Para que los actores trabajen bien, necesitan una cantidad tremenda de libertad. Para confiar en sus impulsos necesitan apoyo. Necesitan estar relajados, libres de tensiones, libres de obligaciones. La obligación es el enemigo del arte. "¡Atrévete a ser aburrido!" es una manera de invitar a los**

**actores a relajarse de la obligación de entretener, solo entonces uno puede dejarse llevar enteramente *por el momento*.**

La obligación, la necesidad de hacerlo *bien* es tan inapropiada que es mejor para un actor centrar toda su relajada concentración en lo *equivocado*, en lugar que concentrar su tensa atención en lo *correcto*. Digamos, por ejemplo, que un actor interpretando a Hamlet de repente empieza a notar que un pliegue en su calcetín le está haciendo daño mientras actúa. Lo que tiene que hacer es poner toda su atención en esta incomodidad del pliegue del calcetín. Tiene que dejar que las palabras salgan de la sensación de incomodidad. Seguro que esto provoca una mejor actuación que si intenta ignorar esa sensación y se esfuerza en aparentar que está pensando en el asesino de su padre. El calcetín, en vez de enriquecer su interpretación, solo le distrae. Si se empieza a preocupar en que el calcetín está destrozando su interpretación, su atención va al público (¿se estarán dando cuenta? ¿lo estoy haciendo bien?) y comienza a desear o pretender que el problema con el calcetín no existe. Es la negación de una realidad física lo que le saca del momento, no la mala suerte de una realidad inapropiada. **No hay que negar la realidad física del actor, sea cual sea, pues las palabras pueden salir de ahí de manera veraz. Los problemas o accidentes hay que convertirlos en oportunidades.**

En cuanto a la puesta en escena, por supuesto que en la mayoría de casos el actor se tiene que ceñir a una señales que fijan sus movimientos y acciones para que la cámara pueda captarlos. **La libertad que estamos hablando es una libertad interior.**

Un profesor de interpretación decía "***¡Hazlo mal! Cualquier cosa que hagas deja de hacerlo de la manera correcta. Es mejor hacerlo mal que hacerlo bien.***" Entonces preguntaba a sus estudiantes "*Vale, ¿cuál es la manera correcta de interpretar vuestros personajes*". Un estudiante, por ejemplo, responde "*Lady Macbeth está muy cabreada con su marido porque piensa que va arruinar el asesinato que han planeado*". Entonces el profesor contesta "*Vale, entonces vamos a hacer la escena de nuevo, pero esta vez da la vuelta a ese enfado, que sea encantadora y juguetona*". Y funcionaba. Siempre estaba mucho mejor. **Era como una revelación. Llegó el momento por el momento porque el actor se alivió de tener que hacerlo de la manera correcta. No tenía nada que perder. Quitarse la obligación de tener que hacerlo de la manera correcta es algo muy poderoso, porque puede hacer creíble a cualquier personaje.**

Otro profesor decía "*Venga, piensa en tus secretos más privados y vergonzosos delante de todos*". Hay cierta arrogancia en la creatividad sin censura de un artista. **Para un actor, que tiene que decir el diálogo como está escrito y moverse como le dice el director, esta arrogancia y libertad tiene que aplicarse de manera interior a los pensamientos y sentimientos que no son hablados. Se tiene que permitir una soledad en público -una despreocupación por lo que cualquiera piense de él. La paradoja es que, si el actor se siente libre y sin censura, sin interés de que el público entienda lo que está haciendo, nosotros, el público, nos creeremos cualquier cosa que nos diga, cualquier cosa que haga. La libertad da a su voz y a su persona *autenticidad*.**

Lo mismo con la comedia. Una actuación sin libertad no puede tener humor. En la vida real, cuando la gente está relajada y libre, es cuando el humor florece. No hay nada menos entretenido que un actor intentando ser divertido.

**La mayoría de las veces, la solución para un actor que se encuentra bloqueado es darle más libertad.** Para que habite su propio cuerpo mientras hace elecciones, para que surjan ideas, para que sea capaz de acceder a sus verdades más genuinas, a sus sentimientos más profundos, y a su imaginación más inventiva, el actor necesita libertad.

**Un actor es más creíble cuando está libre y presente *en el momento*, incluso si su emoción o aptitud parece *equivocada* para la escena.** Si, por el contrario, está tenso y atado, desesperadamente intentando controlar la emoción o aptitud *correcta* para la escena, no resultará creíble. **Los directores que entienden esto puede llevar a sus actores a hacer cualquier cosa porque saben que su director está ahí para proteger sus actuaciones, permitiéndoles ser libres y reales y *en el momento*, sin importarles que más se demanden de ellos.**

## **CONCENTRACIÓN**

Cuando un actor se queja de no poder concentrarse, el director le puede preguntar "*¿En qué te estás concentrando?*" La concentración no existe por sí misma. Tiene que haber algo en lo que concentrarse. La concentración del actor tiene que ver con las elecciones del actor o con el aquí y el ahora inmediato. Es decir, si el actor hace de Hamlet, su concentración está en su padre muerto o en el calcetín que le hace daño. Si el actor lo hace bien, el

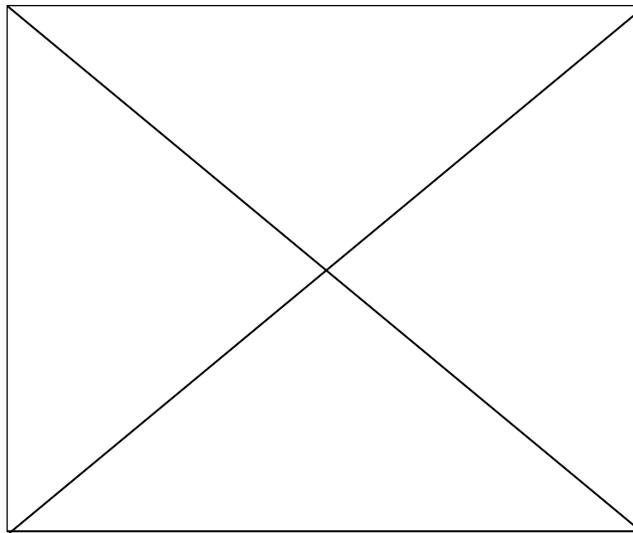
público no podrá saber en qué se está concentrando realmente, solo que se está concentrando en algo.

Es como pretender que un niño te preste atención persuadiéndolo, suplicándole o exigiéndoselo. Nunca funciona. Pero si estás profundamente involucrado en una tarea, por ejemplo, en arreglar un reloj, y la tarea te fascina y te llena de energía, y si inconscientemente permites al niño que te observe y comparta tu energía y fascinación, el niño se vendrá a tu lado y prestará toda su atención. Esta es la función de la concentración en relación a un actor con el público. Esta es la soledad en público de un actor.

Mucha gente piensa que no puedes concentrarte si no estás relajado. Pero es al revés: tener una tarea simple en la que concentrarse es relajante. **Encontrar un punto de concentración o atención convincente y único desbloquea la imaginación del actor y le abre la realidad creada.** La técnica es la manera en la que el actor coloca su concentración y encuentra aquello en lo que concentrarse. Esta habilidad no reemplaza a los buenos instintos pero si que reemplaza a la superstición o al misticismo.

Una actuación sobresaliente es aquella que se construye a partir de una acumulación de detalles con el uso de la técnica. Un actor profesional no puede hacer nada sin aprender su oficio, que le aporta lo esencial para saber concentrarse en lo adecuado, liberarse y no observarse a si mismo. Un buen actor sigue las reglas, concentrándose en escuchar, decidiéndose por elecciones realizables y por vida física. Un buen actor, si escucha un avión pasar, el respirar del operador de cámara o el sonido de sus zapatos, deja al personaje que lo escuche. No se cierra a nada, utiliza todo lo que le rodea para mantenerse *en el momento* y es así como aporta la textura de la vida a su actuación. Si un actor se queja de no ser capaz de cerrar su realidad presente para poder sentir la realidad creada, es una buena oportunidad para llevarle a un lado y preguntarle en privado "*¿En que te estás concentrando?*" Quizás la imagen, el objetivo, o la circunstancia dada en la que se está intentando concentrar no es suficientemente fuerte o específica. Si le haces preguntas es probable que puedas guiarle para que escoja una elección de más provecho. O quizás la mejor opción sea decirle que prefieres que se concentre en el aquí y ahora, en vez de torturarse y manipular la actuación. Su trabajo puede ser más honesto y fresco si deja entrar las distracciones, en vez de luchar contra ellas.

Cuando dos actores están juntos *cocinando* suelen aportar un ritmo específico a la escena. En la siguiente toma puede que se les pida repetir de nuevo ese ritmo, sin embargo, un ritmo no es una herramienta realizable para un actor y es probable que la relación entre ellos dos pierda *la vida* que tenía cuando *descubrieron* ese ritmo. ¿Por qué un ritmo no es realizable? Porque el actor pierde el significado –subtexto y situación– de lo que está hablando el personaje. Es por eso que mucha gente encuentra incomprensibles muchas actuaciones en las obras de Shakespeare, porque los actores están interpretando la poesía, el ritmo, en vez de dejar que el diálogo y la situación signifique algo. **Cuando los actores interpretan el ritmo o la poesía, el público no encuentra el sentido de las palabras.**



John Gielgud recitando a Shakespeare. El ritmo prima sobre el contenido.

*"Apréndete el diálogo y no te choques con los muebles."* - Spencer Tracy

Cuando una escena necesitan ser repetida una y otra vez, cada nueva vez tiene que sonar como si fuera la primera. Algunos actores prefieren no a hacer más de una toma para así mantener sus actuaciones frescas. Fran Capra simplemente cambiaba el diálogo si el actor empezaba a sonar enlatado o ensayado en las repeticiones de tomas. Robert Altman no requería que sus actores dijeran la mismas líneas de diálogo en cada toma. Marlon Brandon dejó de aprenderse el diálogo, se lo decían a través de un auricular. Lo hacía para evitar parecer fijo.

Atascarse en un diálogo con una cadencia preconcebida es lo peor que le puede pasar a un actor. Es sobreactuar. Por esta misma razón muchos

directores y actores se niegan a ensayar. **Si se usan los ensayos para establecer la cadencia y ritmo del diálogo, entonces el ensayo es una mala idea.** La mayoría de actores no hacen esto de manera deliberada pero caen en ello cuando no aplican su oficio, su técnica. **Hay que evitar que el actor aprenda un diálogo con una cadencia concreta, porque la cadencia termina siendo el diálogo para el actor y eso no es estar *en el momento*.**

**Hay que quitar los signos de puntuación al diálogo para poder dar vida al diálogo.** En la vida real no pausamos necesariamente en puntos y comas. Paramos cuando necesitamos respirar y pensar qué decir después. Y estas cosas no ocurren necesariamente en puntos y comas. **Es necesario tener puntuación en un guión porque lo hace más fácil de leer, pero para dar vida a esas líneas de diálogo el actor tiene que arrebatárles los signos de puntuación.** Al hacer esto, a los diálogos se les aporta lecturas y ritmos inesperados. Lo que quiere decir que el actor pone el significado de la imágenes del personaje por delante de la puntuación del autor. Si necesitas más pruebas de que abandonar la puntuación suena más natural, escucha con cuidado cualquier conversación en la calle.

**Lo peor de recitar un diálogo es que generalmente va acompañado de un mal entendimiento de lo que significa.** Al menos que el actor se comprometa con el submundo del personaje no podrá transmitir su significado. **Hay que asimilar el subtexto del diálogo o el actor no podrá convencer al espectador de la veracidad de su actuación.**

Muchas veces los actores se confunden y piensan que están siendo honestos, cuando lo que verdaderamente están haciendo es forzarnos su diálogo para intentar convencernos de que el diálogo es veraz. Pero en la vida real, cuando alguien intenta convencernos de la verdad de sus palabras, reconocemos cuando están *forzando demasiado* y probablemente mintiendo.

### **3. ESCUCHAR Y HABLAR**

*"Deja de actuar en mayúsculas. No actúes. No lo hagas a lo grande. No intentes entretener. Simplemente existe. Y escucha a las otras personas cuando están hablando."*

**Escuchar en la mejor técnica que tiene un actor para introducirse en el momento por el momento.** Escuchar relaja a los actores y sin duda les previene de sobreactuar. También evita que sus elecciones se vuelvan mecánicas o forzadas. **Lo que hace a una actuación parecer natural es el hecho de escuchar.** Escucharse permite a los actores afectarse mutuamente y así crear esos *momentos*, esas pequeñas conexiones eléctricas que forman los eventos emocionales en una escena.

**Si vas a dirigir drama y quieres que el público se involucre con los personajes y con lo que les pasa, es esencial que los actores escuchen, que se afecten mutuamente.** Si no se escuchan la escena se convierte en *mi turno de hablar*, dos actores actuando en vez de una escena sobre una relación y algo que pasa en entre ellos. **Un buen director se asegurará siempre que los actores se están escuchando mutuamente.**

"Creo que si tienes talento para la interpretación, es el talento para escuchar." - Morgan Freeman

Que los actores oigan los diálogos del otro actor no significa que estén escuchando. No estamos hablando de una manera ordinaria de escuchar. No es escuchar para oír tu señal, tu turno de hablar, es una atención especial dedicada a la otra persona. **Al actor se le requiere escuchar de una manera más profunda de lo que hacemos en la vida cotidiana.** Stanislavsky utilizaba el término "comuni3n" para describir esto. Este término profundiza en la experiencia, al mismo tiempo que el echo de escuchar hace que el público sienta que los actores se están comunicando entre ellos, en vez de entregar sus diálogos el uno al otro.

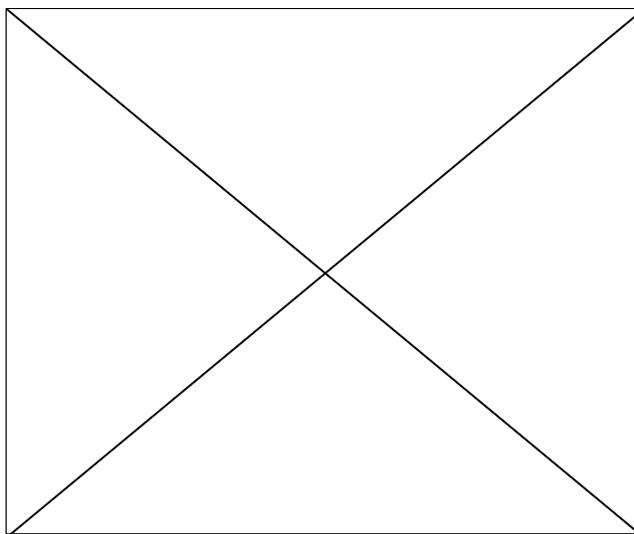
**El contacto ocular, mirarse a los ojos, ayuda mucho a escuchar.** El contacto ocular que hay que pedir a los actores es diferente al *mirar* normal, es decir, el mirar de chequear, evaluar, categorizar, al que estamos acostumbrados. **El contacto ocular necesario es el de dar y recibir, es el de utilizar tus ojos en el sentido de que los ojos son la ventana a la mente. Es como rendirse, someterse, un pequeño salto de fe. Lo que realmente significa es que el actor pone más atención en el otro actor que en su propia interpretación.** Así permite que sus líneas de diálogo estén informadas por esa atención y salgan desde esa atención en la respuesta del otro actor, en vez de en la decisi3n fijada previamente de cómo decir su diálogo. **Esta es la clave. Escuchar no es simplemente oír las palabras que dice el otro actor y responderlas, sino permitir que la concentraci3n esté en la respuesta del**

**otro actor, o en él físicamente -en la expresión de sus ojos, en las pequeñas líneas y arrugas alrededor de la boca, en el sonido de su voz, como también en las palabras que está diciendo, en su cuerpo, e incluso en su olor.**

Los actores pueden atascarse intentando vender la superficie de sus líneas de diálogo si creen que escuchar es solo responder a lo que oyen al otro actor decir. Se supone que las escenas están escritas para que parezcan que los personajes se están escuchando y respondiendo mutuamente, por lo que los actores se pueden engañar a si mismos pensando que están escuchando cuando en realidad solo están actuando la superficie del diálogo. Piensan que conque no cometan *el pecado* de anticiparse en su diálogo, están escuchando.

**Cuando un actor está escuchando su expresión facial sale de su interés en la respuesta del otro actor.** Si por el contrario, el actor empieza a preocuparse por su propia respuesta –quizás como consecuencia de la dirección por resultado, por ejemplo, "*creo que aquí, cuando dice esto, debería enfadarse*"– se verá claramente una rigidez en su rostro, como un fino velo invisible en su expresión.

En *Network*, Sidney Lumet, cuando llegó la hora de rodar una escena con alto contenido emocional entre William Holden y Faye Dunaway, la única dirección que Lumet dio a Holden fue que mirara a los ojos de Dunaway toda la escena sin retirar la mirada. La emoción salió a borbotones de Holden.



La escena de **Network** a la que hace referencia Sidney Lumet. Lumet detalla su proceso de trabajar con actores en su libro "[Así se hacen las películas](#)". Un libro que recomiendo vivamente.

Un actor que se entregue al momento, con que se concentre en la mirada del otro actor tiene la mitad del trabajo hecho. Solo tiene que reaccionar en el momento a lo que le inspire la mirada de su compañero. Ante todo, cuando un actor se encuentra perdido, tiene que **acudir a la mirada de su compañero. Mirar a los ojos, prestar toda la atención posible y decir las palabras. Esa es la mejor herramienta que tiene un actor. Por eso, actuar es un acto de generosidad, pues consiste en recibir y a partir de ahí dejarse llevar y corresponder al compañero.** Hay muchos actores que se concentran tanto en su vida interior que olvidan al compañero. Puede ser que no les guste lo que el otro actor está haciendo y piensen que si le escuchan arruinarán su propia actuación. Pero los buenos actores saben muy bien que lo que tienen que hacer en esos casos es hacer que el compañero se vea bien, que destaque y mejore su trabajo para así poder sacar todo el partido posible a su propia actuación. **El actor que escucha es un actor generoso, considerado. Un actor solo puede ser tan bueno como los actores que le rodean. Cuando se dice que dos actores tienen química es porque se involucran el uno con el otro, porque ponen toda su concentración relajada en su compañero. Entonces la escena brota vida real y conexión.**

Escuchar es atender, es poner la concentración total en la réplica del otro actor. **El mejor consejo que se le puede dar a un actor que empieza es "*Cuando todo lo demás falla, haz que quien te acompaña aparente estar lo mejor posible*". Es la manera más simple y segura de mejorar la actuación de uno mismo.**

Cuando ambos actores están escuchando, los dos están dando y recibiendo de tal manera que están conectados a la comprensión más honesta y simple de las circunstancias del guión. Es ahí cuando el trabajo más excelente surge. Todos los actores tiene que entregarse así al resto de sus compañeros. La excelencia se consigue solo cuando esto pasa.

**Como director estás en posición de convertir a un grupo de actores en un conjunto. Lo primero de todo, tienes que pedirlo. También tienes que ser capaz de detectar la resistencia a escuchar, ya que corres el riesgo de quedarte sin escena si uno de ellos no escucha.** La escena termina siendo sobre dos actores interpretando, en vez de una escena sobre lo que trata realmente el guión.

Por supuesto, muchas veces la razón por la que un actor no escucha es porque está demasiado preocupado en seguir una dirección orientada al

resultado. Este tipo de dirección les quita la concentración en su compañero y se la pone en si mismo. La actuación queda arruinada cuando la concentración del actor no está enfocada en una elección realizable conectada al otro actor.

El secreto para una buena interpretación es ese, escuchar. Solo si sabes qué buscar puedes detectarlo durante un rodaje. La razón principal por la que muchos directores no lo ven es porque no entienden qué es realmente *escuchar*. No son capaces de apreciar la fuente del pequeño evento emocional que luego marca la gran diferencia en pantalla grande.

Otro problema importante es que no vas a ser capaz de distinguir si los actores están escuchándose mutuamente si te limitas a seguir la escena por el monitor de video. Te tienes que situar al lado de la cámara, observando sus rostros desnudos, prestando tu relajada atención en alerta.

En la mayoría de películas en las que la interpretación es mala, la razón principal es que los actores no estaban escuchándose el uno al otro. El mismo problema pasa con los primeros cortos de estudiantes. **Los problemas de ritmo, falta de energía, notas falsas, falta de construcción en una escena, actores que están rígidos, fríos, falsos, que parecen que pertenecen a una película diferente... todo eso suelen ser problemas de escucha.** Lo mismo cuando los actores sobreactúan. **Cuando el director dice al actor "haz menos", lo que le debería de decir es "escucha más".**

Si los actores no están escuchando en un plano general ni en el siguiente plano-contraplano, los planos no valdrán para nada. Porque sino están escuchando, no hay relación entre los planos. Y si no hay relación, no se puede montar en continuidad, no hay nada que ver en la escena. Escuchar da luz, color y expresiones a los primeros planos. Escuchar crea los pequeños movimientos expresivos, la sensación de que el personaje está pensando qué decir a continuación. De hecho, sientes algo de lo que está diciendo y pensando. Escuchar hace que el público se preocupe de los personajes y de lo que les pasa.

**Los directores generalmente quieren saber cómo trabajar con actores que se han formado de maneras diferentes. La respuesta es fácil: hazles que se hablen y escuchen mutuamente, que se miren a los ojos y se afecten, que pongan su concentración en su compañero, que eviten actuar por si mismos dejando fuera al compañero.**

¿Cómo puede un director saber si los actores realmente están escuchando y afectándose mutuamente? El director necesita estar en el momento, escuchando, atento y relajado, dispuesto a recibir. Solo así será capaz de captar los momentos falsos. Se puede decir si las actuaciones son buenas o no simplemente mirando de una manera relajada. Cuando la atención del director empieza a vagabundear es cuando sabe que el actor no está involucrado y la toma no es buena.

Otra manera de saber si los actores están escuchando es que cuando se percibe que cada toma es levemente diferente. Si los actores se escuchan y afectan mutuamente, el diálogo de la escena resultará diferente a como el director se había imaginado en su cabeza que sonaría. **Si un director quiere conseguir buenas actuaciones debe favorecer *el escuchar* sobre cualquier idea preconcebida de como suenen los diálogos en su imaginación. Esto es esencial.**

*"Me tomó mucho tiempo darme cuenta que mi profesor tenía toda la razón cuando decía que nunca hay que planificar cómo decir un diálogo, tan solo hay que pensar en la situación y escuchar a los demás actores. **Lo que es difícil, y realmente lo tienes que trabajar, es ser capaz de adaptarte a cualquier cosa que salga del otro actor o del director en cada momento de una actuación y no intentar forzar una repetición o algo que funcionó bien el día anterior. El verdadero trabajo de la interpretación es dejarlo ir.**" - Vanessa Redgrave*

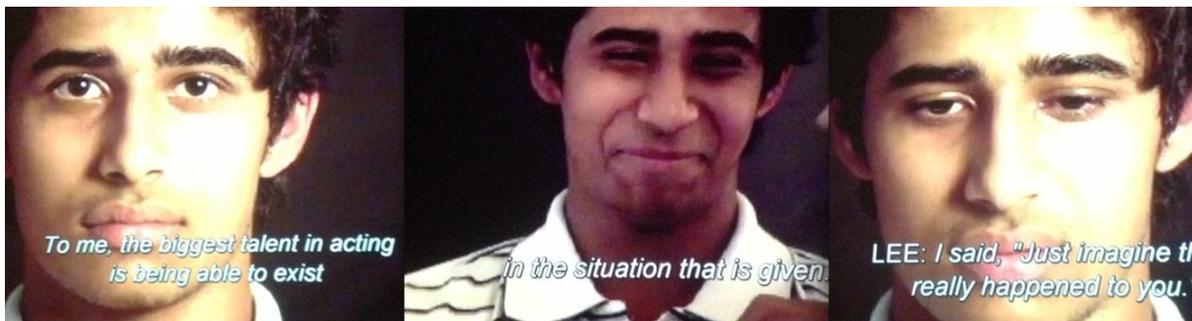
**Ayuda mucho si el director dice de una manera que no resulte amenazadora antes del ensayo y antes de cada plano algo así como "No hay necesidad de forzarlo, tómatelo con calma, tan solo conectad el uno con el otro."**

Cuando los actores no escuchan, tú como director tienes que hablarles. Quizás no quieras usar el término en si mismo porque algunos actores entienden incorrectamente el término *escuchar*. Si les dices que no estaban escuchando quizás caigan en una manera de escuchar exagerada o falsa. Hay dos maneras de escuchar de manera falsa. Una es una aptitud causal estudiada; no es realmente escuchar, sino una aptitud de escuchar. La otra es una aptitud de abrir los ojos intensamente. Esto resulta muy tenso. **El verdadero escuchar tiene una aptitud muy relajada. Los actores que entienden esta magia se liberan de toda tensión por el simple hecho de**

poner más concentración en la persona a la que están hablando que a si mismos.

Aquí hay algunos ejemplos de como pedir a un actor que escuche más: "*Daros el diálogo a cada uno*", "*Dejadlo simple.*", "*Quedaros el uno con el otro.*", "*Está bien relajarse. Permitiros conectar*", "*Comunicaros*", "*Tan solo hablad y escuchad*", "*Permítete escuchar lo que está diciendo*", "*Me gusta como rivalizáis*", "*Podéis prestar atención el uno al otro.*", "*Mírale a los ojos*", "*Combate su energía*", "*Está bien que os interconectéis, que te afecte lo que dice. Te puedes relajar. No digas tus líneas de diálogo hasta que sientas que tengas que decirlas.*". Este es un lenguaje de permiso más que de ejecución.

James Brooks dice a sus actores "*Tan solo recordad que todo lo que estáis diciendo es verdad.*" Mike Nichols dice "*Trae tu día contigo.*". Estas son maneras de decir "*Hazlo de manera fácil, simple. Se una persona, no un personaje. No actúes con letras mayúsculas. Está bien si hablas y escuchas.*"



Imágenes de la audición del protagonista en **La Vida de Pi** de Ang Lee.  
Palabras de Ang Lee: "*Para mi, el talento más grande en la actuación es ser capaz de existir en la situación que es dada. Le dije: Tan solo imagínate que te está pasando a ti.*"

Muchas veces los actores tienen una falsa responsabilidad, incluso inconscientemente, sienten que no están haciendo su trabajo al menos que dependan y usen su preparación. Piensan que entregarse al otro actor es una negligencia de sus responsabilidades hacia su personaje. No se creen que algo que sienta tan bien como escuchar pueda ser tan bueno para ellos.

Si durante los ensayos o el rodaje sientes que los actores están perdiendo su conexión puedes intentar esto: "*Creo que este es el tipo de historia que solo funciona si tenemos a todos en conjunto involucrados interactuando.*", "*No hay problema y puedes poner tu concentración en el otro.*", "*Los dos tenéis ya*

*todo lo que hace falta. Ahora os lo podéis dar el uno al otro.", "El escuchar es realmente todo lo que me importa. Todo lo demás lo podéis sacar de ahí.".*  
*"No te preocupes de lo que estas sintiendo o no, concéntrate en lo que ves que tu compañero está sintiendo.", "No excluyas a tu compañero. Deja que lo que él hace te alimente.", "Yo te creo, pero todo lo estás dejando dentro de ti, es muy interno. Déjalo que salga, dáselo al otro actor.", "Creo que te estás preocupando de tu actuación. Que no te preocupe. Todo está ahí. Puedes confiar en ello.".* *"Mantén tu atención en tu compañero, chequea su respuesta."*

Puede ser difícil para una actor que escucha bien y que está dando todo a su compañero, trabajar con un actor que no está escuchando. El director tiene que tratar este tipo de situaciones de forma delicada. La única manera de salvar la actuación es si continúa dando y escuchando. Todo empeorará si el actor que lo está haciendo bien deja de escuchar. En una situación como ésta, en la que se nota que todo va empeorando, es recomendable que el director hable en privado con el actor que lo está dando todo y le comente honestamente sus preocupaciones, reclutando así su ayuda para que no se sienta apartado por la incapacidad de escuchar del otro actor. El director necesita asegurar a ese actor que si continua trabajando con plenitud, y si continua involucrándose, se asegurará que el otro actor reaccione y que la escena funcione.

Es entonces cuando el director tiene que hacer algo para cambiar la actuación del otro actor que no se está involucrando. Si no, el actor que si que está *en el momento* perderá su fe en él. **En estos casos el problema suele ser que el actor que no escucha está actuando con mayúsculas. Lo que se necesita es que lo haga más simple, que esté más presente en el momento para que pueda prestar atención a su compañero. Esto se puede sugerir cambiando la intención de su personaje. Dando la vuelta a lo que parece evidente.** También se le puede decir de manera privada y directa *"Estás actuando demasiado. No es creíble."*

Si estás desesperado puedes probar este truco: *"Lo estás haciendo muy bien pero me preocupa tu compañero. Necesito que me ayudes. Intenta que se relaje."* **Cualquier cosa para animar al actor a que se relaje, que deje de sobreactuar y que ponga su concentración en su compañero.**

Una actor puede tomarse como una acusación o un ataque a su personalidad el hecho de que le digas que no está escuchando. Cuando se dice esto hay

que intentar que suene como algo que puede hacer en vez de algo que no puede hacer, como cambiar su personalidad. **Creo que la condición de relajarse y escuchar de manera vibrante es una condición natural, y que si das a los actores confianza se abrirán como una flor al sol.** Estas resistencias o problemas de los actores hay que verlos como cosas que entorpecen el desarrollo de la verdad que llevan dentro, no como deficiencias de la capacidad del actor. **Siempre es posible dar indicaciones a un actor de una manera que no dañe su propia seguridad y autoestima. Nunca hay que darse por vencido cuando piensas que algo es importante.**

Cuando ves que los actores están luchando, intenta siempre concentrarte en lo que va bien, en vez de en lo que va mal. Hay que ver el vaso medio lleno, no medio vacío. **Hay que ofrecer ánimo y ayuda, en vez de órdenes y criticismo.**

Para un director, escuchar es simple pero no fácil. Se necesita disciplina, concentración y estar libre de ideas preconcebidas. Es necesario un director seguro de si mismo, de su talento y habilidades, para poner la capacidad de escuchar por encima de la preocupación por oír los diálogos de una determinada manera. La diferencia entre un buen director y uno mediocre está en la capacidad de diferenciar cuando un actor está escuchando o no. El actor no ha de ser un personaje sino solo una persona. La capacidad más importante en un actor que un director debe buscar es la capacidad de escuchar.

#### **4. LAS ELECCIONES QUE TOMAN LOS ACTORES**

*"La mayoría de los problemas de los actores, profesionales o amateur, tienen que ver con la tensión. Hay muchos mecanismos y maneras de eliminar esa tensión. En un actor muy profesional la tensión viene de no haber hecho una elección que haya acaparado suficiente su interés mental. En otras palabras, no ha hecho una elección lo bastante vital como para llegar a un nivel de empleo de toda su imaginación que le lleve a pretender de manera inconsciente." - Jack Nicholson*

**Los actores tienen que conectar con algo fuerte y poderoso en el guión o sino no pueden involucrar su imaginación con el personaje. Hasta que el actor haya trabajado en las elecciones que iluminan el centro emocional del guión, no es posible que se involucre y escuche como se le demanda. Las**

elecciones pobres nunca funcionan. Cuando el material ofrece la oportunidad de hacer buenas elecciones y el actor pierde esa oportunidad, fallando al no *llenar* las palabras, entonces tenemos un punto muerto.

**Las elecciones que toma un actor activan su vida interior. El truco de la preparación de un actor es encontrar elecciones que conecten con el significado más fresco y profundo del guión, elecciones que le activen, que capturen su imaginación.** Elecciones con las que pueda conectar con honestidad emocional y que le lleven a los lugares donde necesita ir para así involucrar su subconsciente *estando* en el momento, considerando pensamientos reales y sintiendo sentimientos verdaderos.

**Las elecciones crean comportamiento.** Por eso, el no haberse atascado en maneras preconcebidas de recitar el diálogo termina recompensando porque **el comportamiento dicta la manera en el que se dice el diálogo.** Las líneas de diálogo salen de la elección del actor. "*La emoción de una escena es un río y las palabras son como barcas que flotan en ese río.*"

**El trabajo de análisis de guión que hace un actor consta de encontrar esa elecciones,** un "qué es lo que hay que se pueda realizar", un "algo propio" con el que escuchar y oponerse al otro actor. El actor tiene que poner de si mismo algo simple, algo convincente, tan presente que no necesita salir del *momento* para encontrarlo. Las elecciones que se programan, llegando antes de tiempo, son solo ideas o probabilidades. Tienen que ocurrir en el momento, sino se convierten en forzadas o mecánicas. **Las elecciones tienen que ser específicas, privadas e intransferibles de cada actor.** Cuando la actuación es propia y específica, la experiencia de cada miembro del público es igualmente única y específica también. Por lo tanto, cuanto más logre el actor la simplicidad y la especificación, más universal será su actuación.

## **PREGUNTAS**

*"Al final considero que mi profesión de director no es exactamente la de un supervisor. No. Somos comadronas. El actor tiene algo dentro de él pero generalmente no se da cuenta que lo tiene en su cabeza, en su corazón, y tu se lo tienes que decir. Tienes que ayudarlo a que se encuentre a si mismo."* - Jean Renoir

**La mejor manera de encontrar y tomar elecciones es haciendo preguntas. Puede que sorprenda al director durante la preparación que los actores hagan preguntas cuyas respuestas aparezcan obvias. Esto no es malo en**

**absoluto. El actor mientras trabaja se mantiene fresco haciendo preguntas, abriendo rincones del mundo del personaje, alimentándose a si mismo, añadiendo capas.** Por supuesto, muchas veces los actores no comparten sus preguntas con el director. Es mejor no contestar cuando un actor hace una pregunta al director al menos que el director crea firmemente en la respuesta. **No todas las preguntas de los actores necesitan ser respondidas. El hacer preguntas es parte del proceso.**

**Generalmente, la respuesta que más les pueden ayudar a sus preguntas es: "¿Y tu que crees?".** Muchas veces saben la respuesta ya, solo que son inseguros. Otras veces saben la respuesta, pero no saben que la saben. Digamos que el actor hace la siguiente pregunta: "*¿Por qué mi personaje no dice nada a su mujer sobre esa carta?*". El director puede contestar "*¿Y tu por qué crees que es?*". El responde "*No tengo ni idea, para mi no tiene sentido.*" Lo siguiente que hay que hacer es señalar posibles respuestas del por qué una persona puede comportarse así. ¿Por qué un hombre no dice a su esposa nada sobre la existencia de una carta? Quizás se olvidó. Quizás el contenido de la carta contiene un secreto que no quiere que su mujer descubra. Quizás su mujer está enferma y no quiere preocuparla. Quizás tenía otra cosa más importante en la cabeza. Ayuda mucho si se señala el mayor número de posibles respuestas, tantas como te pueda ofrecer tu imaginación.

Y si el actor te pregunta sobre la carta y le dices "*¿Tu qué crees?*", y el responde "*Creo que la carta esconde un secreto que no quiere que su mujer descubra*" y tu piensas que esa respuesta es equivocada, que durante el análisis del guión te habías formulado esa opción pero que la desdeñaste porque te parecía demasiado melodramática, y que una opción como "*se olvidó*" añade más misterio y suspense, entonces, tienes varias opciones. La opción menos atractiva sería contradecirle, decirle "*No, no es así. La respuesta correcta es...*" o "*Esto es lo que quiero*", esto quizás funcione si tienes una relación muy cercana con el actor pero es probable que se sienta desanimado y se cuestione el seguir aportando ideas. Puede ayudar más decir "*Si, es posible. ¿Qué otras cosas pueden ser posibles?*" o "*Si, es posible, o quizás simplemente se olvidó. Eso a mi me pasa siempre. Olvido las razones verdaderas por las que hago las cosas y eso luego me causa problemas.*" Depende de tu relación personal con el actor y tu carisma personal, simplemente con decir "*Es posible*" puede ser una manera de inducir al actor a preguntarse si no hay una elección más provocativa. De esa manera se mantiene explorando y repensando.

Alguna veces resulta tentador preguntar al autor del guión y pedirle que se introduzca una respuesta narrativa en el guión, pero un director debe resistir siempre esa tentación. El hecho de que los actores hagan preguntas no es malo en absoluto, al contrario, es algo positivo. Algunas veces necesitas salir con una respuesta para poder resolver la escena y desatar la elección que libere la atención del actor, pero otras veces, con simplemente hacer la pregunta "¿Y tu qué crees?" es suficiente. Es posible que ni si quiera el personaje sepa la respuesta. Los personas, como los personajes, muchas veces no sabemos por qué hacemos las cosas. El actor puede utilizar su propia perplejidad para involucrar su sentido de creencia.

**Si piensas que responder a las preguntas de los actores es una obligación, tus explicaciones resultaran laboriosas, probablemente inertes en la superficie del significado de los diálogos. Desatenderás la búsqueda de opuestos.**

## **OPUESTOS**

*"Me interesa la cara opuesta de la gente. El desafío del actor está en envolver tu mente con la psicología de otro ser humano y cuanto más grande sea la polaridad, más dramático resultará."* - Ralph Fiennes

Los opuestos son los mejores amigos de los actores. Son las mejores herramientas para el análisis del guión. **Tan pronto como consideres una idea, considera la opuesta. Cuando no estás seguro de lo que hacer con un diálogo, encuentra el opuesto. Si una escena no está funcionando, hazlo de manera equivocada.** Una elección opuesta mantiene al actor *en el momento* porque sorprende incluso a él. Al actor se le mantiene entretenido y vivo, permitiendo un conflicto entre las palabras y su vida interior. Si el actor está vivo, el material cobrará sentido, e incluso si la elección interior no es lógica.

**Cuando un personaje dice una cosa pero quiere decir otra, eso le hace complejo. Y lo mejor de todo, la dualidad le hace más real.** La gente real no es especialmente lógica. Generalmente quieren decir lo opuesto a lo que dicen. Lo vemos día a día: una persona que dice "Estoy abierto a tu proposición" con los brazos y piernas cruzados y mirándote por el rabillo del ojo. Su lenguaje corporal quiere decir lo opuesto a que está abierto. **Es frecuente que el lenguaje corporal de una persona quiera decir lo opuesto a lo que está verbalizando.**

Una actor que se atasca en una elección claramente lógica no puede aparentar ser como una persona real. **La elección no-lógica es, por lo general, la más verdadera.** Por lo general, una persona no sabe quien es o lo que quiere ni tampoco hace las cosas correctas para conseguir lo que quiere. Gene Hackman utiliza opuestos constantemente y de manera muy efectiva. Generalmente dice su diálogo de la manera contraria a como aparenta estar en la página. Por ejemplo, "*Te voy a matar*", te lo dice con una sonrisa (con el verbo de acción "encantar.")

## JUICIO

*"Es fácil sentarse y juzgar a alguien, pero yo no estoy en posición de juzgar a Nixon. Como actor no puedo juzgar porque **el juicio moral entorpece el proceso de caracterización.** Si juzgas al personaje terminas interpretando el papel como a un zombie o un villano de vodevil."* Anthony Hopkins

Las evaluaciones, o pequeños juicios de los personajes, aunque resulten ciertos, tampoco son realizables en términos de actuación. Lo que provocan es que el actor se distancie de su personaje y lo describa al público desde ese distanciamiento, en vez de vivir *el momento por el momento* y permitir al público que llegue a sus propias conclusiones.

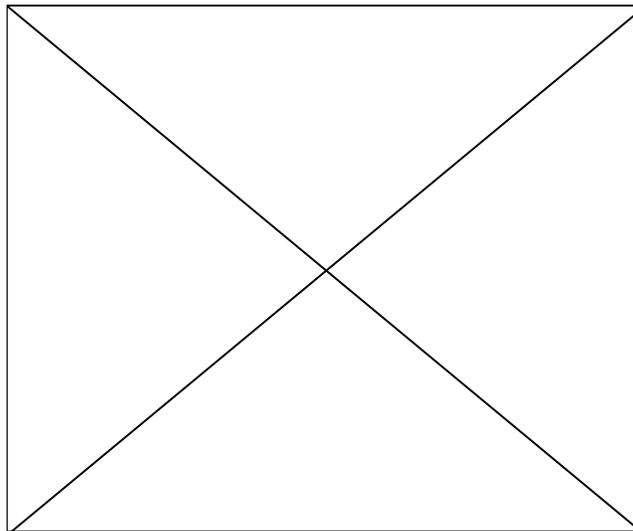
**Juzgar al personaje te hace interpretar un estereotipo, en vez de una persona con un conflicto personal y humano, que se siente afectada por los actos de otras personas.**

Los mejores actores no juzgan nunca a sus personajes. Su mundo imaginario les resulta fascinante y la oportunidad de meterse en ellos, única. **La idea es que cada actor se enamore del personaje que interpreta. Esto no significa que no condene sus actos, o que deje a un lado su ética personal y valores para abordar el personaje. Lo que esto significa es que el actor crea el comportamiento del personaje usando sus propios impulsos.**

El actor puede quejarse porque el director le pida determinado ajuste "*Nunca haría esto ni lo otro*". El director debería contestar "*Vale, te creo. Lo que no creo es que nunca puedas conocer el impulso que te hace hacer esto o lo otro*". **Cada uno de nosotros lleva dentro en alguna parte el impulso de hacer algo que cualquier ser humano ha llegado a hacer. En muchos casos puede que lo tengamos tan profundamente enterrado que nunca se exprese en comportamiento. Sin embargo, el trabajo del actor es encontrar ese impulso y abandonarse, rendirse a su honestidad en la realidad creada.**

**La realidad creada es una ilusión donde se puede permitir el lujo de explorar ese lado oscuro.**

Ralph Fiennes en referencia a su interpretación en *La lista de Schindler* dijo: "*Mucha gente sugiere que para interpretar a un sádico tienes que ser uno. Mientras interpretaba a Amon Goeth no se me requirió que hiriera a nadie. Intenté ponerme en un lugar donde me podía imaginar como es tener una forma de prejuicio tan extrema que ciertos grupos de gente se convierten en el equivalente a cucarachas o ratas*". Mediante el hecho de no juzgar al personaje, Fiennes nos muestra la revelación de que el rostro del diablo es un rostro humano. Esto hace al personaje que interpreta mucho más aterrador y tridimensional que muchos Nazis unidimensionales que encontramos en la mayoría de películas.



Ralph Fiennes interpretando a Amon Goeth en una escena de *La lista de Schindler*.

## **NECESIDAD**

### **Espina / Objetivo / Intención / Verbo**

Espina, objetivo, intención y verbo son expresiones de lo que necesita un personaje. Todas las personas, personajes y criaturas tiran hacia lo que necesitan. Este es el principio de las herramientas del actor.

**El objetivo es lo que el personaje quiere que el otro personaje haga.**

**El verbo es la acción que está haciendo para conseguir lo que quiere.**

**La intención** es intercambiable con cualquiera de los términos anteriores y es llamado algunas veces *la intención emocional*. Es lo que empuja a alguien.

**La espina del personaje**, o súper objetivo, es lo que el personaje quiere durante todo el guión. Se puede decir también que es lo que quiere de su vida. Es la cosa específica que el personaje necesita más que ninguna otra y sacrificaría cualquier cosa para conseguirlo.

**Cada personaje tiene una espina a lo largo de toda la película. En cada escena, aunque el verbo de acción puede cambiar frecuentemente, cada personaje tiene un objetivo.**

En la vida real no necesariamente dejamos de necesitar algo incluso cuando lo conseguimos. Tampoco paramos de necesitar algo solo porque nos demos cuenta que no podemos tenerlo.

Hay que conectar con/por lo que el personaje esta luchando, el objetivo es la energía conductora, la agenda o el motor.

### **Espina**

A veces existe confusión entre *espina y transformación*, otras veces también llamado "arco".

**Es importante para el actor conocer la transformación del personaje. Es imperativo para el director conocer la transformación de todos los personajes.** Pero es un error para un actor, después de lograr descifrar la transformación de su personaje, proponer interpretar "una persona que aprende el valor de la amistad" o lo que sea su arco. Esto le lleva a interpretar el final del guión al comienzo.

El personaje de Michael Corleone en *El Padrino*, interpretado por Al Pacino, tiene una espina. Su espina es "complacer a su padre", o quizás, "hacer que su padre se sienta orgulloso de él". Su transformación ocurre al final, cuando toma el puesto de su padre como Don Corleone. El evento que le hace transformarse es la muerte de su hermano Sonny. Aunque haya muerto, la forma de honrar a su padre es siguiendo su camino. La espina de Michael "complacer a su padre" no cambia, incluso después de la muerte de su padre. Sabemos que esto puede pasar en la vida real, que a alguien le puede motivar la necesidad de conseguir el amor y el respeto de su padre, incluso cuando este hace tiempo que ha muerto.

**La espina es quien es verdaderamente un personaje.** Por ejemplo, la espina del pequeño vagabundo interpretado siempre por Charles Chaplin, puede ser descrita como "mantenerse alejado de problemas". Un actor puede utilizar de diferentes maneras una espina como herramienta. Una es mientras lee el guión y decide si acepta el papel o no. **Un buen actor cuando lee un guión busca (entre otras cosas) una espina que pueda interpretar, un lugar donde agarrarse y de donde partan las acciones del personaje.** Cuando encuentra una espina creíble sabe que un personaje real ha sido escrito, no solo un pegote manipulado que sirve únicamente de adorno.

**Toda decisión hecha sobre el personaje se relaciona a la columna vertebral del personaje, su espina, incluyendo los objetivos de cada escena individual.** Pero la relación puede ser indirecta. Por ejemplo, el personaje de Marlon Brando en *El último tango en París* en cada escena con Maria Schneider tiene como objetivo empujarla, herirla o humillarla, sin embargo, la columna vertebral del personaje de Brando (el super-objetivo) es encontrar el amor. El empujarla y maltratarla son realmente una serie de pruebas para ver si puede confiar en ella. Por el contrario, el objetivo de ella en todas las escenas es acercarse a él, recibir su afecto. Sin embargo, el super-objetivo de ella no es el amor, sino el crecer, madurar, convertirse en adulta. Para ella él es como una figura paterna que tiene que superar. El momento en el que él deja de ponerla a prueba y se abandona a ella (en la sala de tango) es el mismo momento en el que ella acumula energías para rechazarle (estos son los momentos de transformación).

¿El director y el actor tienen que ponerse de acuerdo sobre la espina del personaje? **La elección de la espina tiene que basarse en la información del guión pero aun así es una elección personal. La espina del personaje es como la armadura de una escultura. Lo mantiene todo en su sitio pero nadie la ve. Si lo que el actor hace funciona, ¿qué más da qué espina haya escogido y si es diferente a la idea del director sobre el personaje?** Sin embargo, si el director no está contento con el trabajo del actor, es importante tratar este asunto con él, por ejemplo, mediante preguntas. "¿Cuál crees que es la espina de este personaje?". Es una buena oportunidad para empezar a cambiar la actuación.

**Objetivo / Intención**

**El objetivo de un personaje para una escena puede ser muy específico y simple.** Por ejemplo: Quiero que se vaya de la habitación. Quiero que me bese. Quiero que ría. Quiero que lllore. **Cuanto más simple más realizable es. Los objetivos más realizables tienen ambos componentes, físicos y emocionales.**

El componente físico se refiere a que sabes cuando logras tu objetivo porque tiene un componente físico. Por ejemplo, que el otro personaje lllore, ría, se vaya de la habitación... Así que tienes un punto de concentración que es físico y real, una simple tarea imaginativa.

El componente emocional significa que conseguir ese objetivo, o no conseguirlo, constituye un evento emocional en la relación, un ganar o un perder. Para poner un ejemplo de manera simple, si mi objetivo es que la otra persona salga de la habitación, cuando se vaya, gano, sino se va, pierdo. En ambos casos la relación a pasado por un pequeño (o gran) cambio.

El resto del componente emocional es que **el objetivo nace de las necesidades y sentimientos del personaje.** Las necesidades y los sentimientos son subjetivos. Los actores que sienten profundamente pero fallan a la hora de conectar sus sentimientos a la intención se vuelven poco concretos o auto indulgentes. La simple intención –una inclinación hacia tener algún tipo de efecto en otra persona –lleva a un compromiso. **Aunque el hecho simple de escuchar ya tiene comprometidos a los actores, dotar a los personajes con una necesidad de interactuar aumenta el interés de la relación.** También le hace posible al actor escuchar y enfrentarse con el otro, incluso cuando los personajes no están escuchándose el uno al otro. **Los objetivos hacen posible el conflicto y un sentido de *evento* en la relación, porque los actores se están haciendo algo mutuamente,** en vez de hacer algo a las líneas de dialogo.

### **Verbos de acción**

Si quieres que se vaya de la la habitación puedes *invitarle* a que la abandone. Si no funciona, puedes *exigirle* que se vaya. Si tampoco funciona, puedes *suplicarle*. Si no funciona, puedes *chillarle, gimotearle, amenazarle o castigarle*. **La intención, el verbo, puede que cambie a menudo, e incluso en mitad de una línea de diálogo, o puede que permanezca el mismo durante toda la escena. El verbo cambia por el intercambio entre dos personajes.** Los personajes complejos suelen cambiar

su verbo a menudo o hacer grandes cambios, desde consolar a amenazar en un única línea de diálogo.

Te darás cuenta que **todos los verbos en la lista corta de verbos de acción conllevan una meta, un propósito de tener un efecto emocional en la otra persona**; algunas veces se le llama *intenciones emocionales*. Los verbos estimulan la emoción. Comprometiéndose de manera honesta a cualquiera de estos verbos de la lista corta pones al actor *en riesgo* (en el sentido teatral).

### **Objetivos inconscientes**

Un director debería ser capaz de determinar qué intención o objetivo está interpretando un actor incluso si el actor mismo no lo sabe. Si un casting, ensayo, improvisación o toma ha ido excepcionalmente bien, muy a menudo el actor no sabe qué es lo que ha hecho, porque se encontraba *en el momento* y no observando su propia actuación. Puede ser muy útil para el director reflejárselo al actor. Si quieres un cambio en la actuación, puedes decir algo como esto: “*Lo que me gustó del último ensayo fue que parecías poner (al otro personaje) cómodo, a gusto, como si esa vez lo que querías fuera su aprobación.*”

Los actores pueden caer en el objetivo inconsciente de decir las líneas de manera efectiva, o hacer pensar al director o productor que son buenos actores, o recordar sus líneas de diálogo. Cualquiera de estos objetivos distrae la atención del actor del trabajo y daña la interpretación.

Encontrar el objetivo de un personaje necesita preparación. El actor analiza el guión, encuentra algo realizable y lo hace real para si mismo. Entonces lo deja ir y vive *el momento*. Si el actor pierde la concentración y se cae *del momento* tiene algo a lo que recurrir. Si su objetivo es conseguir que el otro personaje ría puede mirar al otro personaje y preguntarse a si mismo, “¿Es eso una pequeña sonrisa alrededor de sus labios? ¿Estoy haciendo algún avance en conseguir hacerle reír? ¿Qué debería intentar ahora?”

¿Y si el objetivo es ser “perdonado” y el otro actor tiene una línea más tarde en la escena que es “te perdono”? Si hace que su objetivo sea “hacerle decir al otro personaje que le perdona” no tiene demasiado que hacer, no tiene una tarea suficientemente importante, porque va a decir esa línea de diálogo sin importar lo que haga. A esto se le llama objetivo *blando o flojo*. Para

conseguir que su objetivo permanezca vivo necesita mantener la concentración en algo físico, como los ojos de la persona que le tiene que perdonar o su lenguaje corporal. Ahí es realmente donde uno experimenta el perdón, no en meras palabras.

Entonces, ¿en el momento en el que dice esa línea del diálogo, cambia le objetivo? No. Buscamos un objetivo en el que el actor pueda agarrarse toda la escena, que pueda ser verdad de principio a fin. Esa es la verdad de esta herramienta y la manera de hacerla útil.

### **Elijiendo objetivos**

**Necesitamos objetivos que sean activos, fuertes, específicos e internos que den un punto de concentración al actor.** Otro tipo de objetivo más flojo sería, por ejemplo, en una de esas escenas de chico conoce a chica, cuando el chico decide que quiere que la chica le hable. Al menos que la actriz haciendo de chica olvide su diálogo, ella ya va a hablar con él. Un objetivo que en esta situación sería más eficaz sería “Él quiere quitarle la ropa”. Esto puede resultar sorprendente pero no estoy hablando de cómo escenificar la escena sino de un ajuste interno para el actor. No quiere decir que necesariamente tenga alguna noción de que va a cumplir el objetivo. Es su vida interior, le da un punto interno de concentración. Esta idea en particular puede dar a la escena un sutil trasfondo de chispa sexual. Aun así, depende del actor, para algunos actores ese ajuste interior puede hacer parecer al personaje ansioso o depresivo.

**El objetivo no es el resultado. No es un plan de acción para la escena. El diálogo y el argumento contienen pistas del objetivo pero el objetivo se relaciona con lo que no se dice, el submundo de personaje.**

Durante los ensayos se pueden utilizar diferentes tipos de objetivos para medir como afecta a la escena de maneras diferentes.

“Consigue que te admita” es un objetivo también flojo. Prueba mejor “consigue que te mire a los ojos”. En vez de “conseguir su simpatía” considera “consigue que te rodee con los brazos”. Es más físico y específico y más cercano a la manera que estas situaciones se sienten realmente cuando pasan.

Los directores (los actores también) cuando se les pregunta qué objetivo tiene un personaje salen con un montón de cosas que el personaje no quiere

(ejemplo, “no quiere herirla”). Esto demuestra el débil uso de la imaginación del director o del actor. Lo específico y productivo sería decir el objetivo en positivo (“lo que él quiere es hacerla que sonría”).

“Vale, el personaje quiere eso pero también quiere eso otro”. **No se pueden utilizar dos objetivos a la vez** de la misma manera que las personas no pueden hacer más de una cosa al mismo tiempo. **Si el actor intenta querer dos cosas al mismo tiempo, las dos se cancelarán la una a la otra y hará que la actuación resulte plana. Siempre hay una cosa que la persona quiere más que nada, por la que lo sacrificará todo, aunque sepa que no pueda conseguirlo.** Dependerá de la habilidad del director o del actor descubrir el misterio y encontrar una única clave que sea realizable. “El personaje quiere X pero sabe que no puede conseguirlo”. Saber que no podemos conseguirlo no evita que no lo sigamos deseando. Aunque resulte irracional la gente quiere lo que quiere. No olvidemos que muy a menudo las personas hacen lo equivocado para conseguir lo que quieren. Por ejemplo, una persona quiere respeto pero constantemente está pidiendo perdón por sus acciones.

Hay que evitar la construcción de la frase “*Él está intentando que ella haga...*”. En su lugar hay que decir “*Él quiere que ella...*”, la palabra “intentar” puede añadir una presión o forzamiento.

Lo más importante que hay que entender sobre la elección de un objetivo es que no hay que quedarse atascado haciéndonos creer la verdad de las palabras habladas. Si yo digo “*Realmente quiero que entiendas esto*”, mi intención probablemente no es hacerte creer que quiero que lo entiendas, sino que realmente lo entiendas.

**Algunas veces es útil para el actor concentrarse en lo que está haciendo –el verbo de acción– la simple tarea. Generalmente es más útil para el actor crear para si mismo un sentido fuerte de necesidad u objetivo y entonces no pensar en cuando toca cambiar el verbo de acción sino dejar que los cambios salgan de su interacción con el otro actor.**

**Cuando el director observa la actuación del actor debería distinguir si el actor funciona a partir de la necesidad, si es capaz de ejecutar el verbo, en vez de pretender ejecutarlo. Si un director sabe diferenciar eso tendrá una herramienta muy útil para los casting. Y si ya un director es capaz de diferenciar los objetivos inconscientes del actor, entonces es probable que se convierta en un director de actores. Saber diferenciar entre un**

objetivo, intenciones y espinas es solo un comienzo. Para entender y usarlo de manera efectiva un director necesita practicar y ver a los actores en acción.

## IMÁGENES Y SUSTITUCIONES

El contenido de lo que alguien está diciendo son las imágenes que las palabras evocan, no las *palabras* en si mismas. Tratar con imágenes es una manera de dar énfasis y color a una palabra. Digamos que el personaje tiene un diálogo que dice “*Hoy ha llovido*”. Para dar vida a la imagen de la lluvia el actor dota al diálogo de asociaciones sensoriales. Todos sabemos lo que es la lluvia, sin embargo un actor que trabaja profundamente con imágenes adoptaría una mente de principiante y no lo daría por asumido. **El actor tiene que hacer una exploración completamente sensorial de todas las imágenes que es capaz de asociar con el contenido**, en este caso con la de lluvia. Esto implicaría recuerdos de lluvia y diferentes tipos de lluvia: lluvia dura, chisporroteo, lluvia caliente, fría, como el agua se mete en tus zapatos, observar la lluvia desde un ventanal, el barro, el sonido de los coches al pasar sobre los charcos... e incluso, aunque no lo haya hecho nunca, permanecer desnudo bajo la lluvia.

Todo esto es preparación. Cuando le toca decir “*Hoy ha llovido*” enfrente de la cámara, la palabra “lluvia/llover” tiene que tener peso emocional, tiene que tener una imagen detrás. **Los diálogos evocan imágenes y cada imagen tiene que tener un peso emocional detrás. Este peso emocional detrás de las imágenes es algo que se trabaja durante la preparación del actor. No consiste en que la imagen surja solo cuando la cámara rueda, sino que, si el actor ha hecho su trabajo previamente, la imagen estará ahí cuando la necesite.** Si la imagen no está ahí cuando le llega el turno de decir su diálogo quizás quiere decir que la imagen asociada al contenido no era suficientemente fuerte o significativa, que no estaba presente de manera privada y convincente. O quizás la asociación no era suficientemente sensorial. Si el actor, erróneamente, ha intelectualizado la idea de la lluvia en vez de conectar con la experiencia sensorial que evoca, entonces la imagen no se manifestará emocionalmente. En ese caso, antes de la siguiente toma, el actor tiene que apartarse a un lado y volver a investigar la asociación emocional.

Las imágenes pueden ser imaginarias o pueden venir de la experiencia personal del actor. Es decir, que el actor puede hacer una

sustitución. **Cuando las imágenes asociadas al contenido vienen de la experiencia personal del actor se llaman *sustituciones*.** Por ejemplo, en una escena en la que el personaje está hablando de su ex-marido, que no está presente, la actriz puede sustituirlo en su mente por su ex-marido en la vida real o por alguien de su vida privada. **Las sustituciones no tienen porque ser exactas pero necesitan ser específicas. Necesitan capturar la imaginación del actor para que puedan ser sorprendentes e incluso opuestas.** No importa cual sea la sustitución siempre y cuando capture al actor mientras está hablando sobre una persona.

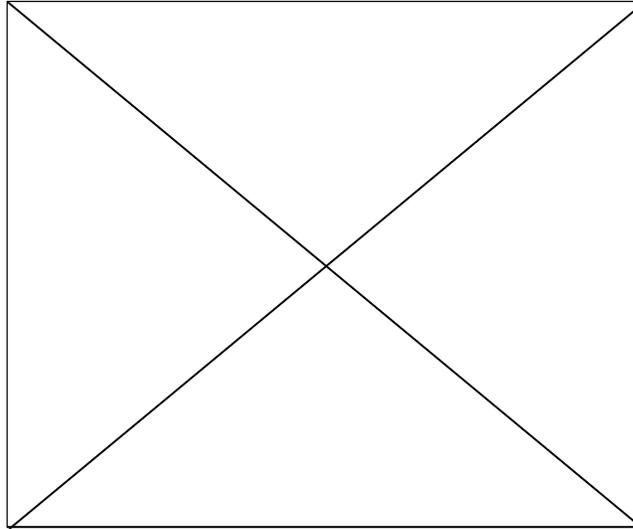
**El propósito de la sustitución es la honestidad en la interpretación. Si el actor está hablando sobre algo *real* para él, entonces la audiencia puede sentir esa veracidad en sus palabras.** Evidentemente el público no sabe cual es la sustitución que evoca esa honestidad, no saben qué *verdad* está siendo hablada, pero captan que la verdad está siendo dicha. **El diálogo dicho sin imágenes potentes asociadas a las palabras tiene muy poco efecto en el público.** Es paradójico pero cuando el actor está haciendo uso de imágenes y sustituciones –es decir, cuando su mente está hablando sobre otra cosa diferente a lo que habla el guión- el público puede escuchar y creerse las palabras del guión mejor.

**Sustitución también puede implicar el cambiar la identidad a un personaje por la de una persona de la vida real del actor que evoque las sensaciones necesarias para realizar la escena.** Por ejemplo, si el personaje está hablando a una persona que le ha traicionado, en vez de orquestar una falsa rabia contra el otro actor en la escena, el actor puede sustituirlo por una persona de su propia vida que le haya traicionado alguna vez. Una sustitución así puede dar la veracidad necesaria para realizar la escena con resultados sorprendentes. Las palabras pueden que no salgan con rabia, sino con tristeza, o incluso con muy poca emoción. Cuanto más específico y sensorial sea esa sustitución (la arrugas alrededor de sus ojos, la textura de su piel, su fragancia...) mucho mejor.

**Una imagen puede implicar una intención. Si la imagen es suficientemente fuerte, el actor no tiene que pensar en su intención para la escena. Utiliza la imagen en vez de utilizar una intención.**

Las imágenes tienen un gran efecto sobre nosotros. Si comienzas a pensar en la casa de tus abuelos, creando una imagen detallada de los olores, tapizados, los escondites... todo ese imaginario va a tener un efecto en ti.

Esto es cierto en cualquier tipo de actor, incluso en los que no están formados como tales. Franco Zeffirelli dio a Glenn Close esta imagen para su interpretación de Gertrudis en "Hamlet": *"Los muros del castillo están envueltos en su perfume."*



Una escena de *Hamlet* de Franco Zeffirelli con Mel Gibson como el Príncipe de Dinamarca y Glenn Close como su madre, Gertrudis.

**Las imágenes son la poesía, el submundo del texto que resuena de manera sensorial. Un actor y un director suficientemente sensibles siempre son capaces de conectar imágenes con sus asociaciones, ricas a nivel personal y en su amplitud imaginaria.**

De donde quiera que venga la imagen el actor deja que las palabras salgan de su compromiso con esa imagen, sin decidir previamente como las dirá. **Cuanto más privadas, específicas y reales sean las imágenes para el actor, más será capaz la audiencia de viajar en su propia imaginación a donde le quiere llevar la historia.**

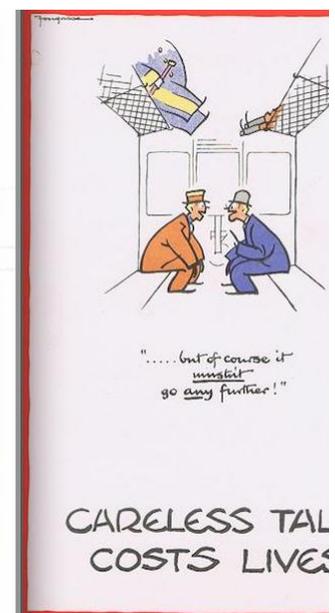
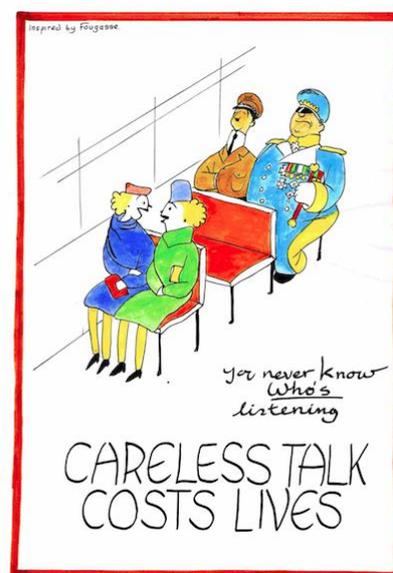
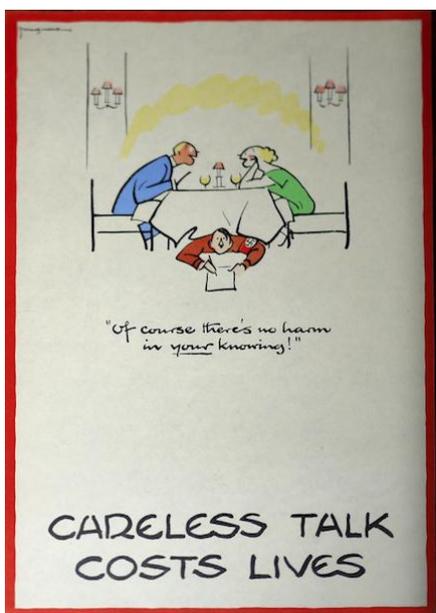
### **OBSTÁCULOS Y RESISTENCIAS**

Una razón importante por la que es buena idea dar a un actor una sustitución es porque se le entrega un obstáculo. Por ejemplo, si un actor sustituye en una escena de conflicto familiar a uno de los personajes por un miembro de su propia familia, la sustitución puede traer mucha verdad emocional a la escena. Superar obstáculos libera mucha energía en beneficio de la escena.

A veces los actores olvidan que un obstáculo es algo bueno, y no algo malo. Por supuesto que un actor necesita sentirse seguro para realizar sus elecciones, sin embargo, algunas veces los actores prefieren permanecer en

una zona de confort y no meterse en problemas. Como cuando optan por una elección que les permite no enfrentarse, no involucrarse con el otro actor. Esto impide que la escena funcione. **Ambos personajes tienen que afectarse mutuamente, incluso si luchan por preservar su compostura y evitar que el otro se de cuenta que les está afectando. Por eso, en las elecciones tienes que ser individuales e intransferibles y tienen que conllevar riesgo.** Los obstáculos son necesarios para liberar emociones, para salir de la zona de confort. Hay que arriesgarse a cruzar individualmente obstáculos y resistencias. **Tiene que haber algo en juego, sino la escena no tendrá vida.**

Puede haber casos en que los actores, para permanecer en su zona de confort, se pongan de acuerdo para servirse mutuamente, acordando el subtexto emocional de la escena, incluso formando la estructura emocional por trozos de una escena. Esto solo produce que las actuaciones sean planas. **El subtexto emocional de cada actor tiene que ser individual, soberano, impredecible y tiene que producirse en el momento.** Si no, la escena pierde todo sentido de obstáculo y la vida emocional se convierte en un dibujo de unir los puntos en vez de un acontecimiento. Es buena idea pedir al actor que no discuta el trabajo, los personajes y sus conflictos, con otros compañeros. Es mejor que no compartan entre ellos las elecciones íntimas ni el trabajo elaborado con el director. Cuando los actores discuten los personajes juntos es como cotilleos, chismes. Quizás sea divertido pero nada creativo puede salir de ello.



"Las conversaciones imprudentes cuestan vidas" Propaganda del Gobierno Británico durante la Segunda Guerra Mundial que ilustrativamente usa Mike Leigh cuando trabaja con sus actores, a quienes no les permite que hablen entre ellos o comenten a sus familias o amigos ningún detalle de lo que se cuece durante el proceso de ensayos y rodaje de sus películas para preservar el secreto de cada personaje.

Los actores puede llegar a negociar con el texto ("*Esa línea es demasiado difícil de decir*" o "*Mi personaje no diría eso*"). Esto obliga a que el director tome una decisión. A veces hay que cambiar el texto. Otras veces el texto puede tener una *nota falsa* –algo que el escritor ha puesto por otras razones distintas a las inevitables para la historia y el personaje. Un buen actor, uno que es inteligente y que trabaja de manera honesta y orgánica, se tropezará con tales líneas y será capaz de llamar la atención al director sobre ello. Esto puede ser una contribución muy preciada. Por otro lado, **hay otras veces que la escritura es muy sólida y el actor no ha hecho la conexión necesaria para ver la vida que hay en el diálogo o en el texto. Si tienes tiempo y habilidad (contra más habilidad tengas, menos tiempo necesitarás) puedes dar a la actuación de este actor que se resiste un gran empujón mediante la insistencia de encontrar una manera de adentrarse en el texto, en el submundo del diálogo y con una manera de justificarlo. Y si eres realmente habilidoso, serás capaz de aportar sugerencias de cómo hacerlo.**

Muchas veces un actor piensa que es el texto lo que está mal, que tiene que haber otra manera de decir un diálogo diferente a la que aporta el texto. A veces sucede que el actor no solucionará este conflicto hasta que le llega la hora de interpretarlo y es *en el momento* cuando sale bien. Esa solución, a la que ha conseguido llegar *en el momento*, le da la clave para el personaje entero. Lo que se le resistía al actor era la parte de él mismo que era el centro del personaje. Estas resistencias se llevan por delante mucha energía. Cuando la resistencia se supera se suelta una tremenda energía emocional y psíquica y como resultado llegamos al entendimiento y la conexión.

**El trabajo del director es mediar ante cualquier preocupación que el actor tenga sobre le texto.** Si hay suficiente tiempo el director tiene que permitir al actor trabajar a su propia velocidad durante los ensayos sobre lo que se le resiste. Uno de los propósitos de los ensayos es trabajar de manera orgánica. Sin ensayos los actores pueden necesitar ayuda del director tarde o temprano y es probable que ese diálogo se les resista a la hora de rodar y

tenga que ser cortado o cambiado, quizás por algo inferior. Estas resistencias no son malas, pero son obstáculos. Cuando se resuelven sueltan energía.

## **HECHOS (O CIRCUNSTANCIAS)**

La línea de pensamiento de un objetivo al siguiente (*through-line*) de un personaje puede venir de los hechos de una escena. En ese caso, el actor no tiene que definir el objetivo que le motiva. Los hechos en si mismos pueden crear un sentido suficientemente fuerte para que no sea necesario describir en palabras el objetivo.

Se le puede pedir al actor que encuentre aquel lugar dentro de si donde quizás no tenga ganas o deseo alguno de comunicarse con nadie. Se le puede dar hechos así al actor y con pocos se pueden construir un personaje y un estado emocional. Otro hecho le puede aportar el obstáculo. **Los hechos por si mismos son suficientemente fuertes como para activar su sentido de creer en las circunstancias del personaje.**

## **SENTIDO DE CREENCIA**

*“Actuar es básicamente un ejercicio simple de vivir la vida de manera veraz y honesta bajo circunstancias imaginarias” – Bryan Singer*

**Crear un sentido de la creencia se refiere a cuando el actor se tiene que poner en la situación del personaje, en sus zapatos, como si fuera la primera vez que experimenta algo.** Tiene que crear un sentido de creer en la situación. ¿Cómo me sentiría yo? ¿Cómo sería si a mi me pasara tal cosa? Estas son preguntas típicas que el actor tiene que preguntarse a si mismo para ser capaz de *creer* en las circunstancias determinadas de un personaje.

***Las circunstancias dadas es otra manera de decir las circunstancias del personaje o el conflicto que le rodea y en el que se ve obligado a vivir. Los escritores y productores a veces lo llaman trama subyacente. Yo prefiero llamarlo hechos.***

El público actual requiere una profundidad emocional veraz, una vida interior y un *momento por el momento* que resulten en autenticidad. Para esto es necesario que el actor cree voluntad de hacernos creer en su personaje. El actor tiene que partir de la acción de creer en una realidad imaginada. A partir de ahí puede utilizar técnicas como objetivos y sustituciones. Si el actor

no se permite a si mismo creer en la escena a un nivel básico caerá en la trampa de intentar probar al público que si que lo cree.

## AJUSTES

**Un ajuste surge como una manera de interpretar los hechos o circunstancias del personaje. Los ajustes pueden ser una manera de añadir una trama subyacente imaginada a los hechos del guión. Un "¿Y si..?"**

**Los ajustes son maneras de hablar sobre el comportamiento del personaje sin utilizar adjetivos.** En vez de decir que el personaje A es "respetuoso" hacia el personaje "B", puedes decir como ajuste que el personaje B es una persona importante. O si quieres un ajuste más fuerte para dejarlo más claro, puedes decir que el personaje B lleva un pistola y se le conoce como alguien capaz de disparar cuando siente que alguien le faltan al respeto. Esto es un ajuste imaginativo. **Es una manera imaginaria de justificar una relación entre personajes y su mecánica de comunicarse.** También se puede enunciar con un "¿Y si...?", "Y si el personaje B lleva un arma y lo usara si percibe una mínima señal de que alguien le es irrespetuoso? Este ajuste tiene el mismo efecto como el decidir "es muy, muy respetuoso" (o decidir que el personaje es irracionalmente paranoico), solo que **el ajuste tiene el beneficio de que pone la atención en el otro actor, no en si mismo.**

**Si sientes la necesidad de discutir las emociones de un personaje con un actor lograrás que la información que le trasmites sea menos *dirección por resultado* si utilizas un ajuste de tipo metafórico. Puedes decir "No es la rabia que sentirías si un conductor borracho mata a tu hijo. Sino que es más bien la rabia que sientes cuando la compañía telefónica no va a tu casa a arreglarte el servicio hasta el jueves que viene mientras tu insistes que vengan hoy".**

## SUBTEXTO

**Subtexto es lo que una persona está realmente diciendo, lo que quiere decir.** En nuestro día a día pasa todo el tiempo. Todos hemos escuchado un "Lo siento" cuyo subtexto era "Aun creo que realmente fue culpa tuya". Cada diferente subtexto aporta un tono igualmente diferente. Detrás del diálogo "Cierra la puerta" no es lo mismo si lleva un subtexto como "Cierra la puerta

(imbécil)", "Cierra la puerta (de una vez que tenemos que empezar la reunión)", "Cierra la puerta (así podemos estar juntos por fin, cariño)" ....

El subtexto es útil como otra manera de crear un sentido de intención o necesidad. En la lista corta de verbos de acción está detallado el subtexto ligado a cada verbo. Si quieres que el actor interprete el verbo "menospreciar", por ejemplo, puedes decir "*El subtexto es, 'no vales nada'*".

Cuando quieres provocar un efecto y no quieres dar un adjetivo al actor, es buena idea dar el subtexto. Si quieres que el actor dé una mirada especial al otro actor, digamos "escéptica" (que no cree en lo que el otro le dice), y tu quieres evitar el adjetivo, puedes utilizar el subtexto "*¿Lo estás diciendo en serio?*", pero tienes que tener cuidado a la hora de buscar el subtexto y no resultar exagerado. Es decir, el actor tiene que interpretar ese subtexto para el beneficio de la audiencia, en vez de usarlo para el beneficio del actor con quien se está comunicando.

En este video se puede ver a Pedro Almodóvar dirigiendo a Penélope Cruz utilizando subtexto. Lo que Almodóvar llama "*la voz de la conciencia*". Después del ensayo se puede ver la escena tal y como quedó en la película "*Los abrazos rotos*"

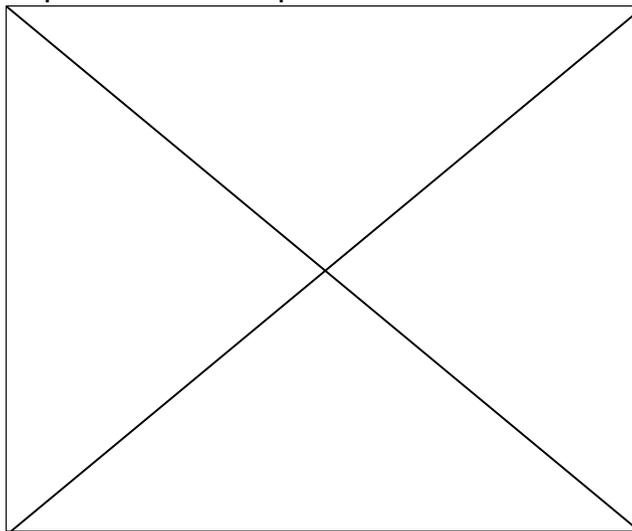
## VIDA FÍSICA

Es importante para los actores pensar en el decorado y el vestuario como oportunidades de añadir riqueza a la actuación, utilizando lo que les rodea para realizar tareas, potenciar objetivos o fisicalizar motivos y espinas.

Por ejemplo, le das un periódico al actor y le pides que lo lea durante la escena, pero que no solamente lo use como un accesorio. Es más, le puedes pedir que te diga después de la escena de qué iba el artículo que estaba leyendo. **Estos objetos son estupendos como manera de hacer que el actor entre en el momento, concentrándose en una tarea y escapando de la cabeza de actor a la de personaje. Esto permite que el evento emocional tenga lugar sin poses actorales.**

La vida física prepara el terreno para la actuación. Un objetivo puede ser realizado a través de un objeto, convirtiéndose en una fisicalización de la vida interior del personaje. Por ejemplo, Marlon Bando en "Un tranvía llamado deseo" crea una relación física con todos los objetos es ese diminuto apartamento –la radio, los platos, el equipaje de Blanche. Esto provocó la

fiscalización necesaria a la espina de Stanley, que era demostrar continuamente que poseía todo lo que le rodeaba.



Escena de *Un tranvía llamado deseo*. Para más información de como se gestaron las increíbles interpretaciones de esta película recomiendo este excelente libro, [Elia Kazan on Directing](#)

A la mayoría de actores les encanta el maquillaje y el vestuario. Les ayuda a dar vida al personaje cuando piensan que no tienen suficientes ideas para dar a luz al personaje. Para muchos, el maquillaje y el vestuario es la mitad de la batalla. Pero existe una diferencia entre conectar con la vida física del personaje mediante el vestuario (que es bueno) y actuar el vestuario (que es malo).

**Un parte importante a la hora de crear un personaje es encontrarle actividades y comportamientos. ¿Sabe hacer punto, coser? ¿Qué objetos son sus aliados y cuales no? El director tiene que tener mucho cuidado en no caer en clichés.**

Los actores aveces hacen **trabajo físico interior**. Crean personajes de una variedad de grados de sensualidad a partir de la conciencia y conocimiento físico de las partes íntimas de su cuerpo. Por ejemplo, para interpretar a una persona graciosa pueden crear una vida interior de dolor físico. Pueden también trabajar con centros físico: un intelectual tiene su centro de energía en su cabeza, por ejemplo. **Las elecciones físicas del personaje pueden dar al actor la llave mágica que abre el personaje entero. A esto se le llama “trabajo de caracterización”. Ese trabajo físico interior tiene que ser específico, sensorial y orgánico en sus cuerpos, nunca intelectualizado. Por ejemplo, Dustin Hoffman dice que encontró la llave mágica de su**

**personaje en “Little Big Man” cuando se dio cuenta que el chico probablemente no había tenido un movimiento intestinal decente en veinte años. Vamos que era un estreñido crónico.**

Algunas veces el trabajo de caracterización funciona dependiendo del estilo de cada película. Por ejemplo, las películas de los hermanos Coen demandan una interpretación estilizada. La interpretación estilizada puede ser maravillosa siempre que el estilo sea internamente consistente y todos los actores permanezcan escuchando y conectados a sus necesidades.

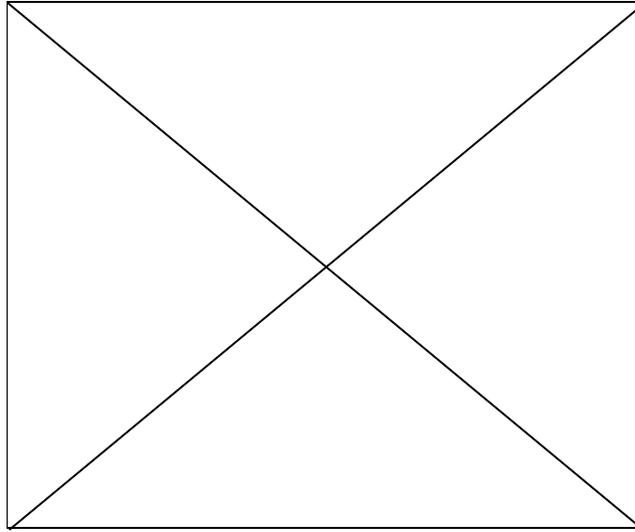
Es necesario que el director vigile todas estas cosas y pida al actor que abandone determinadas elecciones a la hora de crear el personaje que entorpezcan con la manera de contar la historia.

### **¿QUÉ QUIERE DECIR “ESPECIFICO”?**

El propósito de la técnica no es anular o limitar los instintos del actor, sino encontrar maneras de hacer las elecciones del personaje más y más específicas. **“Específico” es un concepto que no tiene una única definición. La manera de hacer una actuación “específica” depende de cada situación pero se refiere a aportar a la escena el submundo del personaje, los detalles concretos de su vida interna que den color, ritmo y diferentes capas a la actuación.**

**El acto de encontrar elecciones más específicas se llama “rellenar” una actuación. También se conoce como encontrar los colores, niveles o capas.**

Paul Newman en “Inside the Actor’s Studio” hablaba de qué hacer cuando un director le pide a un actor que coja el ritmo de la escena, que no se quede atrás. Newman comentaba que lo que un actor tenía que hacer en esa situación era apartarse a un lado y trabajar más en su papel, *rellenarlo* mejor, hacerse preguntas, encontrar los latidos, añadir ajustes, opuestos, cambiar los ritmos, añadir más detalles específicos. Después de la siguiente toma el director siempre dice *“Genial, a positivar”*. Paul solía verificar con la script qué diferencia de duración había entre la primera escena sin ritmo y la segunda, la buena. Llegaba a la conclusión que todas las veces la segunda toma es mucho más larga que la primera, aquella que el director decía que no valía porque era demasiado larga.



Paul Newman explicando que el actor hace el ritmo. La entrevista entera de *Inside the Actor's Studio* se puede ver [aquí](#).

Esto quiere decir que en la primera toma el actor estaba corriendo, no conectando con el submundo del diálogo, posiblemente porque no había investigado ese submundo de manera adecuada. **El hecho de correr paradójicamente puede hacer que la escena resulte lenta porque el submundo de la escena no sale a la luz, la escena se vuelve aburrida y genérica y la persona que observa no puede sino desear que acabe tan pronto como sea posible. De hecho, lo que necesita la escena realmente es que desacelere para que se puedan encontrar los detalles de la vida interior que haga que merezca la pena ver la escena con atención y sin tedio.**

En los ensayos el actor necesita ir lento para darse cuenta de todas las transiciones. Después de los ensayos, si las transiciones funciona bien, debería de ir todo más rápido, como sucede en la vida real. Pero puede que el actor siga en ese ritmo de exploración de los ensayos durante el rodaje. En ese caso, *coger el ritmo* debería de ser algo mucho más natural. Lo que el actor necesita es dejar de pensar y permitir que salga, que fluya de manera orgánica. La preparación se verá en las transiciones de manera natural. Pues si lo que hace el actor es apartarse y empezar a pensar en las transiciones, el resultado será un desastre. Lo que esto quiere decir es que no existe un libro de recetas para todos los problemas que surjan.

¿Dónde está la responsabilidad de un director en estos casos? ¿Se supone que tiene que conocer y arreglar todos los problemas de los actores? No. Es el trabajo del actor hacer de la dirección recibida algo propio, *rellenándolas* con sus propias asociaciones imaginativas. Entonces,

¿por qué el director tiene que aprender a dar un tipo de dirección basado en elecciones realizables? Porque así se compromete con el proceso del actor y mantiene la atención de ambos hacia delante. E incluso los mejores actores que rutinariamente son capaces de traducir la *dirección por resultado*, cuando se les someten a un bombardeo de este tipo de dirección se queman y se hacen un lío, mientras que los actores sin experiencia pueden perder rápidamente el interés. Por lo tanto, ayuda mucho cuando el director es capaz de sumergirse en el mismo viaje con los actores y es capaz de ofrecer una dirección en términos que sugieran elecciones realizables.

Por ejemplo, en una escena en la que necesites a dos actores más cerca el uno del otro para que entren en plano, no es conveniente que les digas "*ponelos más juntos para entrar ambos en el plano*", lo mejor es decir a uno, "*ponete más cerca porque quieres que se sienta bienvenido a la familia*" o algo así. Es decir, **es mejor dar todo tipo de dirección a los actores en términos de relaciones entre los personajes y su situación, los intereses de estos y sus necesidades, en vez de dar posiciones a los actores mediante señales en el suelo o cosas similares.**

**El objetivo no es querer ser el más listo ni el mejor director y pretender que los actores piensen que eres un director brillante que sabe lo que hace. No. El objetivo es que te permitas a ti mismo como director pensar y sentir más profundamente, más específicamente.**

## **5. ESTRUCTURA: TRANSICIONES, EVENTOS Y LINEA DE PENSAMIENTO DEL PERSONAJE (THROUGH-LINES O MOTIVACIONES)**

Es en las transiciones, con sus cambios emocionales, donde los actores se meten más en problemas, mostrando más a menudo la mala actuación. **Durante las transiciones es donde el actor se siente más consciente y preocupado de hacerlo bien.** Los directores empeoran esta situación aumentando la ansiedad del actor con *dirección por resultado* que exige al actor llegar a cierta *nota* emocional. **En la vida real las transiciones son completamente inconscientes. Son de las cosas más orgánicas y espontáneas que hacemos.** No planeamos nuestros cambios de emoción, opinión, percepción, sentimientos, sensación o reacción. Puede que ignoremos o nos contengamos al exteriorizar tales diminutos eventos

internos pero no podemos evitar que nos sucedan, pues están conectados con nuestro subconsciente.

Las transiciones de un actor son diferentes, pues si que tienen que estar preparadas. ¿Pero cómo? Primero, aquí hay varias cosas que pueden ir mal:

1. La transición no está ahí porque el actor no la ha encontrado en el guión o no la ha entendido o no cree que ahí haya una transición o evento emocional en ese momento.
2. Está indicada, resulta orquestada y falsa. El actor se decide por una transición y nos la *demuestra*, en vez de crearla de manera honesta y orgánicamente, o simplemente permitirla.
3. Es forzada. El actor intenta hacer la transición de manera orgánica pero no llega a ese punto y en el último momento, de un sentimiento de obligación, lo fuerza en lugar de no entregar nada.
4. Resulta plano porque el actor está preocupado en forzarlo o empujarlo y tiene miedo de sobreactuar, así que al último momento lo deja.
5. Está sobreprocesado, elaborado y telegrafiado. Ésta es una variación de interpretar el resultado de la escena al comienzo. Notamos como el actor se anticipa al siguiente evento emocional dejándonos saber que aunque ahora está en estado de rabia se está preparando para romper a llorar. **En la vida real en absoluto existe un proceso o motivación involucrados en la experiencia de las transiciones. Las transiciones tienen que resultar inesperadas, como un relámpago que sale de la nada.**
6. Resultan demasiado lógicas, demasiado *encuadradas*. En otras palabras, está bien ejecutado pero aun así aparenta estar planificado porque carece de la idiosincrasia de las

transiciones en la vida real. El actor ha utilizado una elección que resulta muy *peatonal* o obvia.

Una transición es un evento emocional. De hecho, un evento emocional causa una transición. Algunas veces lo llamamos “momento” o “cambio de sección o trozo”. Un “momento” significa que los actores se paran el uno al otro y se afectan mutuamente. Algunas veces un momento genuino coge al actor por sorpresa y momentáneamente se olvida de sus líneas de diálogo. Cuando esto pasa un actor nunca debería de parar la escena. Tales accidentes internos crean momentos de energía. El actor debería permitir que estos accidentes internos se conviertan en el evento emocional y debe continuar la escena haciendo algo con esa energía que ha salido. Seguro que el diálogo que se ha olvidado va a volver a su cabeza después de unos pocos segundos. Por supuesto **el director tiene que estar abierto a esta idea y debe de notar la diferencia entre un punto muerto y un accidente interior que saca energía del actor y la pone en la escena. El director tiene que permitir un clima en el que estos accidentes creativos sean bienvenidos. Algunas veces los actores olvidan que un momento es un evento, no un sentimiento**; no es un punto sin salida. Cuando un “momento” ocurre, el actor debe hacer algo.

Las transiciones tienen que ocurrir *en el momento*. Queremos que emerjan de manera espontánea desde el subconsciente, de la manera en la que ocurren en la vida real. Necesitan ser percibidas en pantalla porque estos eventos emocionales son lo que realmente cuentan la historia. Pero no queremos unas transiciones telegrafiadas sino espontáneas, vivas y sutiles, todo al mismo tiempo.

**Lo que se necesita de los actores para reproducir transiciones emocionales naturales es conexión, compromiso, buena voluntad y habilidad para afectarse el uno al otro y para ser afectado, involucrarse el uno con el otro y con el ambiente que les rodea. Esto se consigue entendiendo la motivación del personaje —su objetivo en la escena y su línea de pensamiento que le lleva de una escena a la siguiente (en jerga actoral a este término se le llama en inglés *through-line*). Esta motivación es lo que hace que una actuación resulte simple y no forzada, matizada y *en el momento*.**

Lo que se necesita de un director es que sea capaz de estructurar las escenas y el guión en su conjunto. Las herramientas para entender (via análisis de

guión) y luego crear la estructura escénica (vía ensayos) son su evento emocional central, o de lo que va la escena; sus secciones o trozos con sus sub-eventos emocionales (una disculpa, una seducción) que parten del evento central y los *through-lines*, lo que motiva a un personaje de una escena a otra. Un evento emocional puede ser: "No importa lo que haga no consigue animarle". El público empatiza con este evento, se preocupa y se pregunta "qué pasará con esta pareja", es decir "¿Qué pasará luego?". El director es el responsable de poner los eventos emocionales de cada escena uno detrás de otro para que den sentido a una historia, para que mantenga al espectador interesado en lo que vaya a pasar después. Cuando una escena está bien estructurada, los actores se pueden dedicar a hacer elecciones, entonces es cuando se abandonan a si mismos *en el momento* y se construye de manera natural e inevitable un ritmo y fluidez propio.

Esto sería lo ideal: resolver la escena encontrando una motivación simple (through-line = que el actor sepa cual es el objetivo del personaje en la escena al igual que la línea de pensamiento que le lleva de un objetivo al siguiente) para que el comportamiento de cada personaje pueda depender de ese deseo o fin que le motiva. Y entonces, una vez aclaradas las motivaciones de cada personaje, permitir que los actores jueguen entre ellos. Pero ahí no queda todo, una vez que el problema central de la escena haya sido resuelto, todavía quedan transiciones que no están funcionando suficientemente bien en un lugar o otro y que necesitan ser más trabajadas, más profundizadas o depuradas. Aquí es el lugar más sensible donde el director nunca tiene que usar *dirección por resultado*. **Cuando un director quiere pedir a un actor que ejecute una transición pero no quiere utilizar *dirección por resultado* puede hacer uso de los siguientes "arreglos rápidos":**

- ***Imágenes***

Esta anécdota de Stanislavsky puede servir para explicar como las imágenes y las asociaciones funcionan para crear transiciones: Una mujer a la que acaban de comunicar que su marido ha fallecido en un accidente en una fábrica, permanece paralizada en su sitio durante unos minutos. Se la pregunta qué pasa por su cabeza en ese momento mientras permanece paralizada. Ella responde "¿Qué voy a hacer con la cena que he preparado para él?" La mente funciona de maneras asombrosas, especialmente cuando la información que nos llega no la podemos asimilar. La imagen "marido"

vinculada a la imagen “cena” y su mente no es capaz de ir más allá. Las imágenes más útiles en este aspecto son las más desestabilizadoras, fuera de contexto e incluso bizarras, porque es así como funciona la mente de la gente.

- **Verbos**

Una manera excelente de hacer transiciones es cambiando por completo el verbo de acción sin ni siquiera pensar en el por qué. Si un actor cambia de repente de suplicar a reprochar, nosotros (la audiencia) sabremos que una transición ha tenido lugar. Este es un truco que hará más creíbles las transiciones emocionales antes que tener que arrastrar al público a través de un proceso *actoral*.

Cuando el director está describiendo tal transición a un actor, debería dejar aparte las fases conectivas. Así que, en vez de decir “*aquí está suplicándole y entonces algo le hace comenzar a reprocharle*”, mejor decir “*le suplica hasta aquí y entonces le reprocha*”.

- **Actividad física**

Si un actor no está llegando al evento emocional que se le exige o a la transición interna, el director puede sugerirlo con medios externos. Subiéndose a una silla, posando el periódico que tiene entre manos e incluso apartando la cabeza a un lado, son actividades físicas que pueden —si la escritura es suficientemente buena— sugerir el momento de manera adecuada y evitar los inconvenientes de una transición sobrelaborada.

En cualquier caso, uno de los peores tipos de *dirección por resultado* es decir al actor de qué se da cuenta su personaje en determinado momento o qué reacción se supone que debe tener. Si no se te ocurre una directriz específica que sea realizable, como un *through-line*, un evento emocional realizable, una imagen, verbo o actividad física, entonces lo mejor es decir algo como “*Creo que aquí hay un cambio*” o “*Creo que hay una transición que debemos hacer aquí*” y dejar que el actor descubra como llegar a ese punto él mismo.

-----

Los “*through-lines*”, o motivaciones del personaje de una escena a la siguiente, dan al actor un sentido de la historia, un riesgo o necesidad entre los personajes. Es la idea del objetivo del personaje en la escena y la línea de pensamiento que le lleva de un objetivo al siguiente, escena tras

escena. Un *“through-line”* o motivación puede ser un objetivo (espina/necesidad), un verbo, un ajuste, un problema, una circunstancia dada (un hecho), un subtexto, una imagen. Otra manera de pensar sobre *“through-line”* es mediante un *compromiso primario o foco*. Por lo que podría ser un objeto, como en una escena donde un personaje devuelve un anillo robado a un amigo. El anillo puede ser el *through-line*, primero quema en su bolsillo y luego resplandece en la mano de su amigo. El compromiso primario de un personaje puede estar con una memoria o imagen. **O podría ser como un tercer personaje, pues la mayoría de escenas entre dos personajes tienen un tercer personaje que está ausente, alguien que es crucial en la relación de los personajes que si que están presentes.**

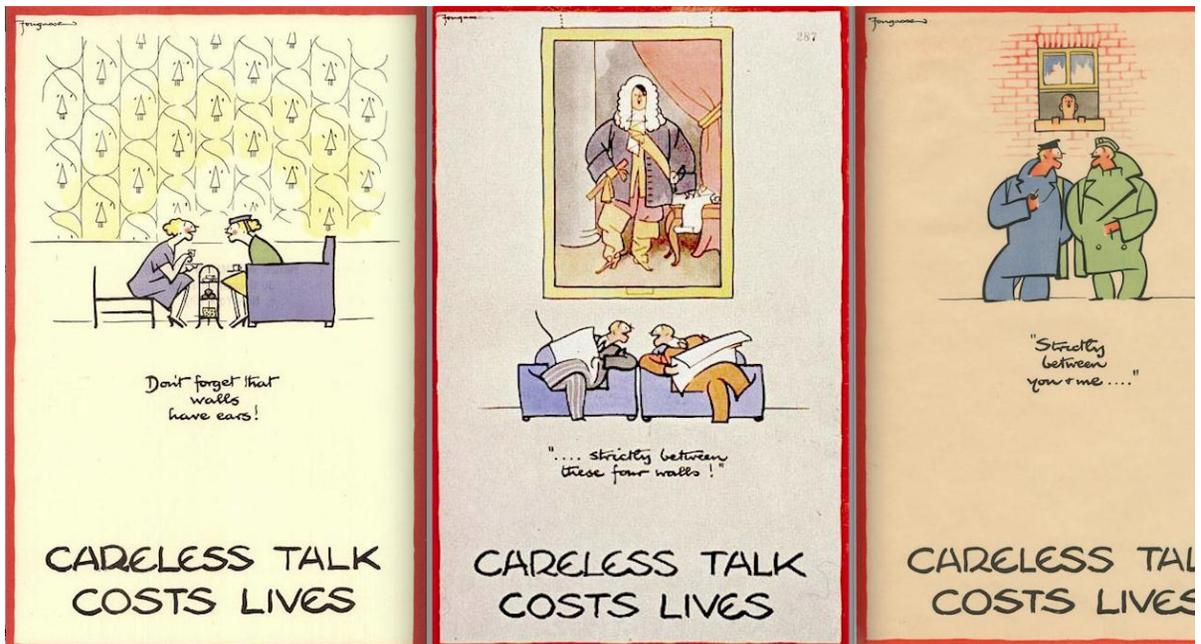
La concentración en el *through-line* mantiene al actor conectado al otro actor pero con algo propio de si mismo. Tener algo propio para si mismo, una elección fuerte, le hace capaz de escuchar y confrontar al otro actor sin tener que coger el tono del otro actor. Al menos que estés dirigiendo un culebrón melodramático, no quieres que el actor imite o adquiera el mismo tono que el otro actor, porque entonces caerás en el melodrama. Nosotros, inconscientemente adoptamos la realidad de nuestro antagonista y comenzamos a protegernos o explicarnos a nosotros mismos en relación a sus intenciones. Es aquí donde queremos que las películas sean más sorprendentes, emocionalmente más limpias y más reveladoras que la vida real. Esto es lo que quiere decir la gente cuando mencionan la calidad incisiva (ser más honesto de lo que somos en la vida real) o la intensificada realidad sensitiva que se requiere para actuar. Está claro que *“incisivo”* e *“intensificado”* son términos muy vagos y no adecuadas para dirigir a un actor.

Una película puede ser no naturalista, con un estilo intensificado sin resultar falso o caricaturizado siempre que los verbos, hechos, imágenes, eventos y la vida física de los actores estén vivos y centrados en la realidad. La intensificación se consigue mediante la elección de opciones y transiciones definidas, específicas y comprometidas. No es un *“ahora si y ahora no”*. Cuando los actores están concentrados y comprometidos con algo suyo y propio, necesitan asegurarse que cogen energía de cada uno, que se complementan, que no se anulan uno a otro, que no importa lo que uno de los actores haga, todos terminan ejecutando determinado ajuste que les permite actuar, jugar su propia intención. Utilizan lo que les da el actor opuesto como un obstáculo realizable. Así es como las escenas de

confrontación pueden resultar vivas y creíbles. Escenas de confrontación por una parte tan común en películas pero tan poco comunes en la vida real. Así es como las situaciones humorísticas o fantásticas nos pueden transportar con ellos a su *realidad*.

Cuando los actores encuentran las verdades profundas de un guión es siempre mejor que las mantengan en privado, especialmente que no se lo trasmitan a ninguno de sus otros compañeros actores. Si lo hacen se volvería todo casual, como un cotilleo y disiparía la energía de la idea, dañando la concentración del actor. Cuando el actor consulta con su director estas ideas, este intercambio de información debe tratarse con delicadeza, como bajo un alto secretismo. Por cada personaje que un actor interpreta tiene que darse a si mismo un secreto, algo que su personaje nunca quisiera que otros supieran y algo que nunca develaría a ninguno de sus compañeros actores. Por ejemplo, en una película sobre un matrimonio, el secreto de la mujer puede ser que jamás amó a su esposo.

Cuando los actores esconden secretos entre ellos, cuando sus transiciones son limpias y frescas, cuando sus imágenes son privadas e intransferibles, sus intenciones (verbos) son lo opuesto a lo obvio y el *cliché* que parece transmitir la superficie del diálogo, es entonces cuando una actuación puede ser osada e incisiva. Y es entonces cuando las actuaciones de los actores pueden contribuir al estilo de una película.



Más posters de la campaña de propaganda del Gobierno Británico durante la Segunda Guerra Mundial y que utiliza Mike Leigh para preservar la importancia de *deel secreto* en las actuaciones de sus actores.

## **6. LOS RECURSOS DE UN ACTOR Y SU APRENDIZAJE**

Esta parte toca las diferentes maneras que tiene un actor para traer la realidad del *momento por el momento* a sus elecciones. Para esta tarea el actor tiene cuatro recursos:

1. Memoria
2. Observación
3. Imaginación
4. Experiencia inmediata o “el aquí y el ahora”

### **MEMORIA (EXPERIENCIA PERSONAL)**

Por memoria me refiero a los recuerdos y experiencias personales del actor. **El objetivo es usar la experiencia personal como un recurso, esto no es auto-indulgencia, sino honestidad. Cuando un actor utiliza bien su experiencia personal puede hacer que su trabajo resulte original, específico y emocionalmente verdadero.**

**La técnica de la memoria afectiva, también llamada memoria emocional, está basada en la técnica del sentido de la memoria. Sentido de memoria es la creación de objetos imaginarios a través de la memoria de nuestros cinco sentidos —lo que ves, escuchas, hueles, saboreas y tocas.** En un ejercicio de sentido de la memoria el actor evoca la sensación física. Permite que la memoria ocurra físicamente (en su cuerpo) en lugar de intelectualmente (en su mente). En un ejercicio de sentido de la memoria un actor sujeta en sus manos un objeto, por ejemplo una taza de café. La atención tiene que ser sensorial, no intelectual, eso quiere decir que lo que el actor registra no es una evaluación intelectual de la temperatura —por ejemplo, está taza está caliente o muy caliente— sino la pura sensación contra sus dedos y palmas, sus mofletes o fosas nasales. El actor intenta ser tan específico como sea posible sobre las sensaciones individuales en las diferentes áreas de su piel. Una vez que ha dado la atención adecuada a las impresiones sensoriales del objeto, el objeto se retira y el actor trabaja con

una taza de café imaginaria. Esto es lo que es el sentido de memoria de un objeto. Se imagina el peso, la temperatura, textura, aroma, etc, con tanto detalle como sea capaz de recordar pero -y esto es importante- sin forzarlo. El objetivo del ejercicio no es demostrar el objeto a alguien que esté mirando sino entrenar la concentración sensorial del actor.

**Para un ejercicio de memoria afectiva, el estudiante selecciona un evento cargado emocionalmente de su propia vida. Lo que ha de evocar no es la emoción en si misma, ni siquiera el evento en si mismo, sino su sentido de la memoria de la vida física que rodeó aquel evento, por ejemplo, el color de las paredes, el olor de la cocina, la condensación del vaso que sujetaba. La idea es que mediante la selección de un evento con una carga emocional significativa, y mediante la práctica de revisitar la vida sensorial que rodeó a ese evento, el actor sea capaz de recuperar bajo su control la vida emocional de dicho evento.**

**La sustitución es una clase de memoria afectiva breve: “como si mi propio trabajo estuviera en juego”, “como si mi propia hermana acabara de disparar a su marido”. Es una manera de ir más allá en la relación. Es también una idea de mantener el trabajo simple y real. Algunas veces un director puede decir a un actor que está sobreactuando “*olvídate del personaje. Interpreta la escena como si fueras tú*”.**

## **OBSERVACION**

Además de por sus propias experiencias, un actor cuando observa detalles de gente de su entorno puede llegar a entender qué es lo que hace a un personaje latir. **El actor puede utilizar la observación del comportamiento y características físicas de la gente que le rodea para interpretar a personajes que son diferentes a él. La observación como recurso de un actor es a veces llamado trabajar de “fuera hacia dentro”.** Un actor puede estar interpretando a alguien de una clase social o ocupación muy diferente a la suya y necesita encontrar la fisicalidad de las características del personaje. Por ejemplo, los gestos y comportamientos de una persona que ha trabajado toda su vida como granjero difieren de los de una persona que siempre ha trabajado en una oficina. **Un actor utiliza su observación para crear una fisicalidad determinada.** Por ejemplo, al interpretar a una persona mayor suele haber una rigidez en las articulaciones, una tendencia al andar y permanecer levantado con los pies más alejados el uno del otro. También un actor guarda todo un inventario de los diferentes tipos de borrachera que ha

visto —borrachos callados, patosos, felices, enfadados— y puede crear una fisicalidad particular para el tipo de borracho que piensa que es su personaje.

Trabajar de fuera hacia adentro está más asociado con la interpretación británica y las facultades de interpretación de universidades y actores del cine de los años 30 y 40. Un actor puede planear sus gestos, expresiones faciales e inflexiones de diálogo incluso practicando enfrente de un espejo. Sin embargo, **los mejores actores trabajan de las dos maneras, de dentro hacia fuera y de fuera para adentro. Por ejemplo, a un actor acostumbrado a trabajar de dentro hacia fuera puede que un personaje le recuerde a alguien a quien conoce. Puede entonces adoptar los comportamientos emocionales y físicos de esa persona. Es buena idea que cuando el personaje es muy diferente a la personalidad del actor el director le sugiera que recuerde a alguien que haya conocido y con quien pueda identificar a su personaje para así tener una referencia y una base desde donde luego crear.** Sobretudo es una cuestión de empatía, pues debería de ser alguien con el que el actor estuviera muy relacionado, ya sea de manera personal o imaginativamente. Es una clase de transferencia emocional pero basada en la observación física.

## IMAGINACIÓN

**Un sentido de creencia en una realidad imaginada da al actor soledad en público, le permite ser absorbido en el ámbito creado e indultado de las obligaciones del ámbito real.**

La imaginación es valiosa. Es una burbuja del creer, y esa burbuja se pincha cuando se le da *dirección por resultado*, pues los actores son sugestionables y en cierto modo como niños, mientras que el director es la figura paterna. Por ejemplo, cuando el director dice al actor que *“en este punto del arco del guión necesitamos una nota funesta o vil”* es como si recordáramos al actor que está en el mundo adulto. Es la obligación del director prestar atención a lo que se necesita *en este punto en el arco del guión*. La obligación del actor es realizarlo, no filtrar tal necesidad intelectualmente.

## EXPERIENCIA INMEDIATA

**Un actor utiliza los recursos de *experiencia inmediata* estando siempre alerta y despierto en lo que pasa en el aquí y ahora frente al estímulo que recibe por parte de otros actores y por el ambiente que le rodea. A este**

**trabajo se le llama *el momento por el momento***. Otras personas lo llaman atención por la “realidad exterior” para distinguirlo de la “realidad interior”, el imaginario submundo de la imagen, necesidad y ajuste.

Existe una técnica de aprendizaje que promueve la viveza del *momento por el momento* con un compañero de escena. Dos actores se sientan uno enfrente del otro, prestándose cada uno una atención relajada. Cuando uno de ellos tiene un impulso, dice algo —ya sea una observación del otro actor o una declaración de sus propios sentimientos— como “*tu ojos son marrones*” o “*mi estómago está tenso*”. El otro actor repite exactamente lo que el primer actor ha dicho, entonces los dos repiten dicha frase hasta que uno de ellos tiene el impulso de decir otra cosa, que se vuelve a repetir de la misma manera.

Este ejercicio tiene que ser cuidadosamente supervisado para asegurarse de que los dos actores hablan desde un impulso verdadero, no porque que les toque decir algo o tengan la necesidad de entretener a aquellos que están viendo el ejercicio. Lo bonito de este ejercicio es que puedes participar en él incluso si no tienes impulsos o idea alguna de decir algo, porque puedes repetir lo que se está diciendo. Cuando este ejercicio se supervisa adecuadamente los actores salen de sus cabezas, se alejan de si mismos y se involucran a flor de piel con *el momento*. La repetición hace que el diálogo del ejercicio se convierta en un sin-sentido, por lo que no hay presión alguna por decir el diálogo *bien*, esto permite que los actores se impliquen sin ninguna responsabilidad a un texto o incluso a una situación.

El propósito es que los actores construyan una confianza, una seguridad en si mismos, para que incluso cuando hayan memorizado el texto sean capaces de dar al diálogo la vida *del momento por el momento* de un subtexto emocional improvisado. **Tienen que ser capaces de generar energía desde su honestidad, sentimientos reales con una concentración en su compañero de escena. Es solo entonces cuando las transiciones serán plenas y no resultarán forzadas.**

**Si el actor sufre de dolor de cabeza tiene que dejar que el personaje tenga dolor de cabeza. Si el actor está nervioso, se tiene que imaginar que puede concebir el personaje en su interior para estar nervioso.**

**LA VIDA SENSORIAL**

Añadir detalles sensoriales, tanto de la memoria como de la observación, profundiza y mantiene fresca la elección de cualquier actor. **La brillantez de la memoria afectiva como técnica es el entendimiento de que es vida sensorial** (por ejemplo, el patrón del papel de la pared, el sonido de voces en la habitación contigua) **que recuerda el evento emocional mucho más vívidamente que reflexionando sobre la emoción** (“sentí miedo”...) **o incluso el evento** (“Mi madre estaba gritando” o lo que sea).

**Si el actor está usando una sustitución, comienza desde un estado relajado y explora su memoria buscando detalles sensoriales reales sobre la persona o evento que está usando para hacer la sustitución.** Por ejemplo, si está haciendo la sustitución de la mesa de la cocina del set de rodaje por la mesa de la cocina de su infancia en la casa de sus padres, empieza recordando todos los detalles como el color, las marcas y defectos por el uso...

Los objetivos y las intenciones permanecen frescas e intensas mediante la realidad física del aquí y el ahora del rostro y cuerpo físico del otro actor. Por ejemplo “¿Veo perdón en sus ojos, lo escucho en su voz (no solo en sus palabras)?

**Hacerlo sensorial tiene que ver con hacerlo específico.** Por ejemplo, no hacer una cojera genérica sino específica, que origina de una rigidez o dolor muscular en la cadera o en la articulación de la rodilla.

En definitiva, un sentido de la memoria va a hacer que todo parezca mucho más creíble.

## **SENTIMIENTOS**

*“Para cantar el blues tienes que sentirlo.” —Billie Holiday*

**Las emociones son energía. No hay necesidad de manipular, abusar, avergonzar, intimidar al actor para llegar a los lugares que el director cree que son necesarios para el papel** (aunque haya algunos actores a quienes no les importa que les manipules de tal manera). **El director lo que puede hacer en su lugar es animarles a que inviertan más en esas imágenes de la escena, es decir, invitarles a que hagan el trabajo de manera más personal. O lo que el director puede hacer es darles libertad, darles permiso para dejarse llevar incluso más.** El director necesita prometer a sus actores que estará observando para asegurarte que las interpretaciones no están sobreactuadas.

**Por su bien, las emociones nunca deben consentirse o mimarse o incluso quedarse solo en tentativas.** Cuando los actores disfrutan de sus lágrimas y aguantan la emoción por el bien de su efecto, mostrándonos cuanta emoción tienen, entonces la actuación se vuelve mala. **Cuando quiera que el actor siente algo debe emplear esa energía a una idea de labor o conflicto emocional. En la vida real la gente no intenta tener sentimientos, y generalmente intentan no tenerlos no mostrándolos. Las interpretaciones son generalmente mucho mejor cuando los actores se enfrentan a cualquier sentimiento que tienen.** Por ejemplo, tiene mejor resultado en una comedia cuando un actor contiene su risa en un funeral o resulta más emotivo en un drama cuando un actor intenta ocultar sus ganas de llorar, o resulta mucho más desgarrador cuando la rabia está contenida.

## **PROFESORES Y GURÚS**

Lo bueno de la memoria afectiva es que a la memoria la hace sensorial en vez de intelectual, convierte en específica la sustitución y ayuda a los actores a meterse debajo de la máscara social.

Sin embargo, la memoria afectiva tiene determinados problemas potenciales. Por ejemplo, utilizar memoria afectiva en si misma es un tipo de descarga de emoción y por tanto cambia la emoción vinculada al evento que es recordado. Por eso mismo, no puedes estar en dos sitios a la vez y puede sacar al actor del *momento* para tener que concentrarse en la sustitución, en vez de estar concentrado en el compañero de escena. Y por último, al utilizar memoria afectiva se puede caer en el error de interpretar *emoción general*, no específica.

**Es necesario pedir a los actores que vinculen la memoria afectiva a una necesidad, objetivo o relación con alguien, en vez que a una emoción. Lo que el actor tiene que hacer es realizar la situación (el dilema, el conflicto, la tarea), pero no la emoción. Las palabras, la situación, la vida física, las necesidades del personaje —más lo que recibe del otro actor con quien comparte escena— le lleva a un sentimiento o no. Y solo es cuando hay más libertad y permiso para explorar y fallar cuando se trabaja mejor.**

**La línea entre memoria e imaginación es, de hecho, muy fina. En práctica, la mayoría de los actores utilizan ambas cosas, la experiencia personal y la imaginación. Y también la observación y la experiencia directa. En determinado punto en su trabajo para un personaje, el actor necesita**

**explorar la experiencia personal y sus asociaciones con el personaje y con el material que está tratando. Trabajar con honestidad es lo que libera la imaginación y la hace fluir. El sentido de memoria en si mismo es un ejercicio imaginativo. Toda técnica actoral está al servicio de crear una chispa.**

Por ejemplo, para la película "Nixon", Anthony Hopkins no intentó imitar físicamente a Richard Nixon pero si se concentró en algunos de comportamientos físicos -hombros, barbilla, manos y algo de inflexiones vocales. También hizo observaciones sobre la vida emocional del verdadero Nixon, y a partir de ahí creó la vida interior del personaje, en particular la idea de que Nixon era un "outsider", un excluido. Oliver Stone dijo que le dio el papel a Hopkins porque sintió "*el aislamiento como persona y quizás eso le hacía entender a Nixon*". Esta es, quizás, la espina del personaje, construir un muro contra el dolor de ser un proscrito, un excluido de la sociedad. Por lo tanto, Hopkins para crear a Nixon utilizó una mezcla de observación y su experiencia personal.

## **EXPANDIRSE**

Un actor empieza a descubrir aquellos personajes que están dentro de él cuando escoge personajes que son diferentes a su personalidad. Un actor puede escoger elecciones para un personaje que tiene que ver poco con su propia personalidad. Por ejemplo, suplicar en una situación en la que el actor nunca se humillaría de tal forma. Pero el actor necesita *suplicar* de manera honesta y eso significa que tiene que suplicar como si estuviera en una situación en la que el mismo suplicaría a alguien. Esto aporta al actor la libertad de hacer algo que él jamás haría en su vida personal. **Uno no necesita haber matado a alguien para interpretar a un asesino. Lo que tiene que hacer el actor es preguntarse bajo qué circunstancias mataría a alguien. Todo el mundo tiene sus límites pero todos compartimos los fundamentos de la misma naturaleza humana, que dadas unas circunstancias determinadas puede condicionar cualquier tipo de comportamiento. El actor tiene que profundizar ahí y expandir su ser para abrir esa cerradura de su alma. Luego la imaginación hará el resto.** Holly Hunter los llama "Vivir en un terreno del que sé algo, pero donde no vivo".

Un buen director debe invitar al actor a expandirse en ese aspecto, permitirse la oportunidad de jugar, de animarle para que desbloquee las puertas a sus recursos.

## **ACTUACIÓN PARA TEATRO VS. CINE Y TELEVISIÓN**

Glenn Close denomina a la condición del intérprete como una en la que uno se permite a si mismo alterar las moléculas en el espacio que le rodea. En un escenario un actor altera las moléculas que le rodean hasta la última fila de asientos. En el cine, el actor tiene que alterar la moléculas de la lente de la cámara. Estas dos experiencias son muy diferentes para el actor y le requieren un ajuste de energía y concentración diferente cada una. Hay actores de teatro que no conectan con la cámara, que de alguna manera tienen miedo de la cámara. Y también hay actores de cine que no funcionan subidos a un escenario. Sin embargo, la manera en la que un actor de teatro y otro de cine se preparan es muy similar.

## **PROFESIONALIDAD**

*“Los actores más hábiles adquieren gran pericia y experiencia, pero cuanto más experiencia se tiene, más difícil resulta entregarse.” —Vanessa Redgrave*

Hay actores profesionales con una cartera de trucos grande bien desarrollados. Son generalmente gente con mucho talento, y para ellos la honestidad y la capacidad de escuchar no hará más que aumentar su capacidad inventiva. Secretamente lo saben y son capaces de hacer un trabajo maravilloso y honesto. Solo necesitan a un director con agallas que les exija lo mejor de si mismos. Es entonces cuando lo dan todo, mostrando todo lo que tienen por dentro. Por eso, **es necesario que transmitas al actor que le quieres y le respetas y que es esencial que saque lo mejor de su talento. Esa es la razón por la que el director está ahí, para sacar lo mejor del actor, para llevarle tan lejos como sea posible.** Si te toca trabajar con un actor que te han impuesto, nadie te puede aconsejar. Pero si apuestas por un actor que intuyes que te dará problemas, pero que sabes que dará emoción al proyecto, zambúllete en el proyecto. Persíguelo y consíguelo. **Los buenos actores saben que si el director hace su trabajo, y si ellos hacen el suyo, ambos quedarán mucho mejor.** Por eso, a menudo tendrás que demostrar a los actores que eres capaz de hacer tu trabajo.

Los actores con experiencia son siempre muy prudentes con los guiones, saben mucho de dirección y generalmente se presentan al trabajo muy preparados. El director, aunque sea primerizo, no debe sentirse intimidado por trabajar con tales actores. No debe de dejar que le moleste su poder, experiencia y trayectoria. El director novel o con poca experiencia tiene que encontrar maneras de comunicarse con ellos, de acceder a sus recursos y aprender de ellos, pero nunca ha de abdicar de tus responsabilidades. A un actor no le sirve un director que deja a los demás sus decisiones como director.

**¿Qué es lo más importante que hay que hacer a la hora de enfrentarse con actores que tienen mucha más experiencia en lo suyo que tú en lo tuyo? Análisis de guión.**

## **7. ANÁLISIS DE GUIÓN**

*“Hay directores que observo y me pregunto por qué se levantan de la cama por la mañana, por la increíble cantidad de deberes que no han hecho en casa”. —Anthony Hopkins*

El director tiene que encontrar una manera de trasladar la visión que tiene del guión desde su cabeza a *la vida*. Las palabras, el diálogo, y hasta cierto punto las descripciones del guión, son claves para descifrar el vasto submundo del comportamiento y los sentimientos que hay detrás de una historia y sus personajes. Es el deber y el privilegio del director aportar luz a esos sentimientos y comportamientos. Todo ese submundo es el 90% del iceberg que hay debajo del agua. Para ser capaz de entender un guión, el director necesita ser capaz de manejarse en este submundo de comportamientos y sentimientos humanos. Debe de ser capaz de creer, crear y confiar en su conocimiento sobre el alma humana. Por eso, es esencial que un director conozca a los personajes y la estructura del guión de dentro hacia fuera. **El propósito del análisis de guión es descubrir el latir de sus personajes, sus circunstancias y comportamientos. Con este conocimiento el director se convierte en el narrador de la historia. Cuando un director conoce cada rincón del personaje, cada rincón de la historia y del guión, no necesita apoyar su dirección en un correcto uso del vocabulario o jerga profesional, pues tendrá ya el conocimiento y la percepción necesaria para transmitir de manera honesta toda la**

**información vital para los actores.** Un buen director no puede cometer el error de caer con sus personajes en estereotipos, convencionalismos o clichés. Un personaje no es parte del atrezzo, no es elemento decorativo para ser manipulado con un fin narrativo. **Los buenos directores son aquellos que son capaces de ver y sentir a los personajes como si fueran gente real, como personas que necesitan la misma privacidad que te permites dar a la gente que conoces en la vida real. Solo así los personajes serán capaces de salir de las páginas del guión y vivir una vida independiente en la imaginación del director.** Es esto lo que hace de la tarea de dirigir actores algo divertido.

Los malos guiones suelen sobreexplicar todo lo obvio. Al contrario, un buen guión demuestra su sustancia aportando la textura de la vida real. Aunque un actor no puede resultar mejor que el material que se le ofrece (y hay que tener cuidado de no cargar al guión con profundidad que no puede ser retratada, cayendo en lo pretencioso), un guión mediocre puede convertirse en algo más vivo y entretenido utilizando los mismo métodos de análisis de guión que se utilizan para profundizar en la riqueza y capas de un buen guión. Una de las cosas más inteligentes que puede hacer un director cuando se decide por un guión es tratarlo como si fuera bueno, aunque no lo sea realmente. Es vital que uno deje de juzgar y se comprometa.

**A los personajes de un guión hay que dejar de verles como héroes, mentores, enemigos, buenos o malos. El propósito del análisis del guión es dejar atrás esas categorías y pensar que cada personaje es un ser humano real en un situación determinada.**

**Cuando el director también es el guionista es necesario que se quite el sombrero de guionista y que trate el guión como si hubiese sido escrito por otra persona. Esto parece imposible al principio pero es posible si el director cree verdaderamente en los personajes de manera tan profunda como para permitirles tener vida propia.** El director que hace esto no se siente amenazado por lo que un actor pueda contribuir al personaje. **El lugar ideal es un sitio en el que el director y los actores colaboran conjuntamente para sacar a los personajes de sus cabezas, sacarles de las páginas del guión y permitir que tengan vida propia.**

## **EDITANDO LAS DESCRIPCIONES DEL GUIÓN**

**Antes de comenzar leyendo un guión habría que editar todas las descripciones de escenas, de hecho habría que tachar la mayoría de ellas, o**

al menos hay que adaptarlas quitando de ellas todas las marcas emocionales que se supone tienen que cumplir los actores. El trabajo de los actores no es cumplir rígidamente un mapa emocional fijado sino adaptar su trabajo de manera orgánica a la vida del personaje.

**Hay diferentes tipos de descripciones de escenas. Algunas necesitan más que otras ser editadas, marcadas o directamente borradas:**

1. Las directrices que describen la vida interna del personaje deberían de ser todas tachadas por los mismos motivos por los que un director tiene que alejarse de *la dirección por resultado*. La vida interna del personaje hay que provocarla de manera orgánica, no pedir un resultado. **Es importante tachar todos los detalles entre paréntesis como “pausa”, “silencio”, “se toma un momento”**

Todo tipo de descripción que es dirección de escena con adjetivos, adverbios, indicadores de transiciones emocionales, explicaciones psicológicas o mapas emocionales (*“mira a un lado”, “toma la decisión”...*) no son realizables. Al añadir esta información, el escritor intenta dar luz al subtexto de los personajes. Y como averiguar el subtexto de los personajes es el papel del director y de los actores es mejor quitar de en medio todas estas notas explicativas que marcan un ritmo, o que directamente pretender dirigir al actor pidiéndole un resultado. Si no quitas estas notas del guión tu trabajo de director y el trabajo de los actores será mucho más difícil. Tachar estas indicaciones antes de empezar a trabajar en el análisis del guión es una invitación a usar la imaginación y fomentar la creatividad y colaboración creativa.

2. Descripciones que representan el bloqueo de una escena (la coreografía que determina los movimientos de los personajes) o información sin consecuencias en el argumento.

*“Ella mueve con dificultad su abrigo”, “mira su reloj”...* toda esta información hay que tacharla porque intentan profundizar en la vida interna del personaje que es muy similar al anterior punto arriba descrito. Este tipo de información siempre es mejor que describir directamente al personaje como *“ansioso”* o *“frustrado”* pero aun así termina siendo lo mismo. El trabajo del director y el actor es encontrar el subtexto y descubrir el movimiento y las actividades que fisicalicen los eventos emocionales del guión.

Si hay algún detalle descrito del movimiento físico de una escena que te parece interesante en el guión, que puede aportar vida, un evento emocional o que justifique una línea de diálogo del personaje, puedes señalarlo con un signo de interrogación y probarlo en un ensayo. Pero si en los ensayos ves que la conexión del actor con el evento emocional le lleva a otro tipo de fisicalización o actividad física, puedes considerarlo también y tomar una decisión.

3. Descripciones que nos dan objetos personales de los personajes.

Hay determinados objetos que son elementos muy importantes en la vida de un personaje. Si encontramos pistas en las descripciones o en el diálogo a determinados objetos, necesitamos poner un círculo y listar tales objetos. Por ejemplo *“Sobre el escritorio hay un marco con una foto de una mujer y dos niñas.”* Esto debería de ser marcado como un objeto personal del personaje. Mientras que todo adjetivo o adverbio que sugiera la vida interior del personaje hay que tacharlo, por ejemplo *“Una foto de su mujer y sus dos hijas ha sido cuidadosamente colocada”*. Habría que al menos tachar *“cuidadosamente”*. Este tipo de detalle en el guión es importante tacharlo en el análisis del guión que utilizas para trabajar con los actores. Es mejor dar solo la información justa para que el director y los actores se hagan preguntas sobre estos objetos y decidan cual es el origen de cada cosa.

4. Descripciones que nos dan datos sobre la vida pasada de los personajes.

Estos datos están bien cuando forman parte del diálogo y son estrictamente necesarios. Como descripción de escena son completamente prescindibles. Siempre es mucho mejor hacer el trabajo de detective entre el director y los actores a la hora de deducir la historia pasada de cualquier personaje. En eso consta el dar vida al personaje. En muy contados casos, si se incluyen, pueden ser considerados como hechos, pero siempre son cuestionables y a discutir entre director y actor.

5. Descripciones que nos dan una imagen.

Por ejemplo, la pluma que se escapa de los dedos de Forrest Gump. Tienen como objetivo servir de símbolo o metáfora de algún tema. Es importante señalar estos objetos y hablar sobre ellos cuando llega el momento de discutir los temas de la película.

6. Descripciones que relatan un evento emocional.

Esta vez refiriéndose a un evento que tiene consecuencias narrativas (por ejemplo, *“busca entre la pila de ropa hasta que encuentra una pistola”*, *“Se besan”*). Estas descripciones son esenciales y hay que dejarlas. También **hay que traducir cualquier explicación psicológica (“No puede dejar de mirar”) en eventos emocionales (“No deja de mirar”)**. Una vez que hayas traducido la descripción psicológica en un evento emocional, **subráyalo**. Asegúrate de que no confundes información esencial sobre los eventos emocionales del guión con notas adicionales sobre la dirección escénica. Las notas adicionales sobre la dirección escénica se pueden subrayar pero mejor marcarlos con una interrogación y probarlos en los ensayos. **Es importante tachar las dirección escénica superficial y cuestionar las adicional, así se pueden localizar solo lo esencial, aquellas descripciones que te dicen el evento emocional que no está descrito ya en el diálogo.**

Los mejores guiones con las mejores descripciones escénicas utilizan verbos, datos, imágenes, eventos y tareas físicas en lugar de adjetivos y explicaciones (por ejemplo, *“se quita las gafas y se frota los ojos.”* en lugar de *“cansadamente”*).

Lo más importante para un director a la hora de trabajar con el guión es ser capaz de reconocer las indicaciones escénicas (eventos emocionales, objetos personales e imágenes que evocan temáticas) y tachar o cuestionar todo lo demás. Muchos actores tachan todas las direcciones escénicas descritas en los guiones para permitirse a si mismos la libertad de crear la vida emocional de sus personajes de la nada.

## **PRIMERAS IMPRESIONES - LECTURA EN VOZ ALTA**

Leer el guión en voz alta es una buena manera de acceder a las primeras impresiones. Hay que acostumbrarse a la palabra oída. Es decisión tuya si necesitas compañía o no para escucharlo en voz alta. Hay que leerlo lentamente y con la voz entera. No murmures. No corras. No intentes ser el personaje pero tampoco te censure. No te escuches a ti mismo. Disfruta las palabras. Siéntelas en tu boca. No leas las descripciones escénicas, ni si quieres aquellas que has marcado. **Si estás relajado y abierto hay dos clases de beneficios que puedes conseguir de leer en voz alta:**

**Puede que se te ocurran nuevas ideas o preguntas, siempre mejor preguntas.** En cualquier caso es mejor que cuando se te ocurran las escribas

inmediatamente de manera breve. pues si estás en el *momento-por-el-momento* puede que se te olviden luego.

**El segundo beneficio de leer en voz alta es que puede ser el comienzo del proceso de hacerse dueño de los personajes. Al igual que cada actor debe hacerse el dueño de su personaje el director tiene que hacerse el dueño de cada uno de los personajes por separado.** En este punto no es una cuestión de descifrar lo que las palabras significan sino de **permitir que las palabras encuentren el aire y la voz en tu propio cuerpo**, empezando por arrancar las palabras de la página.

## **PARAFRASEAR**

Después de leer en voz alta, se puede comenzar con **poner los diálogos en tus propias palabras**. ¿Suena un poco radical? No sé. Puede ser un buen ejercicio. Por ejemplo, un actor puede decir las líneas de diálogo que ha aprendido, dígase un monólogo. Luego se puede preguntar al actor de que va dicho diálogo, qué es lo que entiende el actor sobre el personaje a partir de dicho diálogo, comenzando con las palabras “Este es un personaje que...”. Se les puede decir que la paráfrasis puede ser de cualquier longitud, puede ser mucho más largo que el diálogo recitado o mucho más corto. Puede ir tan lejos como se quiera, de hecho, el actor puede decir cualquier cosa que le venga a la cabeza. Después de hacer esto se le puede decir al actor que vuelva a a decir el diálogo o el monólogo pero en sus propias palabras, permitiendo que sus propios impulsos le lleven donde tengan que llevar, tan solo cambiando al referirse al personaje de “él” a “yo”.

**El propósito de esto no es re-escribir el guión, sino hacer propios los personajes y dejar que la intuición del actor acceda al personaje.** Con este tipo de ejercicio salen a luz determinadas ideas que en ninguna otra situación surgirían. Por supuesto, hay que evitar que el actor juzgue al personaje en este tipo de ejercicio pues el personaje seguro que no piensa de si mismo igual. Es cuando se cambia de “el personaje” al “yo” cuando se nota que el actor evita el juzgar al personaje porque si lo hiciera sería una manera de degradarse. Al poner en primera persona las ideas que tiene sobre el personaje, el actor siente algo, quizás algo incómodo. Quizás un calambre de reconocimiento.

Los juicios pueden que sean acertados pero no son realizables. Mientras que los hagas tuyos, mientras que admitas que estos sentimientos son los que

todos tenemos y algo de los que todos somos capaces, entonces no estás juzgando sino empatizando.

El propósito de este ejercicio de parafrasear es salir de tu cabeza y ser capaz de acceder a tu intuición. Cuando se hace este ejercicio se dicen cosas sobre el personaje que el actor ni tu sabíais que pensabais.

### **“ES SOLO...” Y “ASUMO/SUPONGO”**

Estás dos palabras, y otras similares sirven para minimizar lo que ocurre y son los grandes enemigos de cualquier artista. En vez de *“Es solo una escena de amor”*, tienes que decir *“Es una escena de amor”*. En vez de *“Tan solo pide disculpas a su madre”*, di *“Está pidiendo disculpas a su madre”*. Hay una gran diferencia a la hora de definir las escenas. Un buen director tiene que inspirar a los actores, decir *“Solo es una discusión entre dos amigos”* es caer en un gran error. **No puedes inspirar a nadie si minimizas eventos importantes como esto. El fin artístico es iluminar los eventos humanos, no minimizarlos.**

Nada en un buen guión es obvio. Como la gente en la vida real, los personajes son impredecibles, arbitrarios, llenos de contradicciones y carentes de auto-conocimiento.

Igualmente los directores cometen el frecuente error durante el análisis del guión de decir cosas como *“asumo/supongo..”* *“Supongo que la hija vive con la madre”*. **Nunca asumas nada. Investiga. Imagina. Elige.**

### **LA TÉCNICA DE LOS TRES POSIBLES**

Cuando encuentres que un diálogo no te gusta o que no tiene sentido es sugerible que se ha haga una lista con las tres cosas que pueden **significar**. No intentes encontrar una respuesta, sino anota los tres posibles sin evaluar las ideas. **No consiste en encontrar la respuesta correcta sino en activarse, ponerse uno a funcionar.** Si te abres a la idea de que un diálogo puede que tenga más que un significado no perderás el equilibrio cuando un actor no se identifique o no conecte con algo del guión que por el contrario tú, el director, encuentras emocionante, hermoso o divertido. Así no sentirás pánico cuando el actor lo perciba de manera diferente. Si quieres puedes utilizar la técnica de los tres posibles con los actores que se resisten a determinada línea de diálogo para poder *“activarles”*. Cuando el actor dice

que algo no tiene sentido, puedes preguntarle: “*Vale, entonces ¿qué crees que podría significar?*”

## **LA REALIDAD (HECHOS) DETRÁS DE LAS PALABRAS**

Algunas líneas de diálogo que te gustan especialmente pueden resultar peligrosas. **Puede que te enamores del ingenio o musicalidad de algunos diálogos y que olvides realmente lo que hay detrás. Tienes que acercarte a dicho diálogo buscando la realidad que hay detrás de esas palabras, y no recreándote en su belleza, preocupándote por encontrar la manera más efectiva de decirlo.** Este es un problema muy habitual cuando se adapta a Shakespeare, por ejemplo. La gente se enamora del ritmo, de la poesía y olvidan el contenido.

## **MÁS IDEAS DE LECTURA**

**Durante el proceso de análisis de guión, pre-producción y ensayos, es más que recomendable releer el guión (silenciosamente o en voz alta) tan a menudo como sea posible. Cada vez hay que intentar que sea como la primera vez. Libera tu mente de las ideas que se te ocurren para así ser capaz de reiniciar a la mente limpia de principiante caracteriza una primera lectura.**

## **DATOS Y EVIDENCIAS**

Trabajar en una única escena como si fuera un guión completo es un buen ejercicio que te enseña técnicas de análisis de guión. Técnicas que luego se pueden aplicar al guión completo.

**En una escena o guión completo algunos hechos están claros, otros hay que deducirlos.** No podemos esperar que el guionista aporte toda la información y ate todos los cabos explícitamente. Debemos buscar evidencias y seguir las pistas. No podemos pretender tener hechos, datos que realmente no tenemos. No asumiremos, enjuiciaremos ni saltaremos a conclusiones. **Vamos a ajustarnos solo a los hechos. Es trabajo de detective, nada de rumores, ni suposiciones ni confianzas. Solo porque un personaje diga que algo es verdad no podemos automáticamente llamarlo “hecho”.** Hay que buscar evidencias circunstanciales que lo respalde.

**Los hechos son eventos que han pasado o circunstancias que son ciertas antes de que la escena comience —la situación del personaje.**

Los *eventos* son cosas que pasan en la escena, pero una vez que pasan se convierten en hechos. Cualquier cosa que tenga que ver con el estado mental de un personaje no es un *hecho*, es solo una elección o una interpretación. Por ejemplo "A Mario le cae bien Alicia". Eso no es un hecho, es una interpretación. De la misma manera, cualquier contradicción de lo que se cree que piensa un personaje y lo que hace, no es un hecho. **Solo lo que hace es un hecho.** Ni disputas, ni contradicciones ni otros asuntos son *hechos*, pues los personajes, como las personas no siempre dicen la verdad y las cosas que recuerdan suelen estar incompletas o ser erróneas. Puede incluso que no admitan a si mismos la verdad, y por supuesto, algunas veces mienten. Hay que saber distinguir los *hechos* de todo eso.

## **PREGUNTAS**

Hay determinadas preguntas que hay que hacer de todos los personajes: ¿En qué es listo este personaje? ¿Qué le parece divertido al personaje? ¿Dónde está su dolor? ¿Cómo juega? ¿De qué manera es un artista? ¿Qué es lo que más teme? ¿Qué profesión ha escogido o a qué aspira? ¿A quién admira? ¿Qué es lo más grande que jamás le haya pasado? ¿Cómo de diferente es el personaje al final de la historia (o de la escena) comparado con el principio?

Hay ocasiones en las que te encuentras con un personaje que no tiene lado alegre. Esto es muy raro y es una decisión muy atrevida. La mayoría de las veces, para traer a un personaje serio a la vida hay que buscar en él sentido del humor. Y viceversa, buscar el lado serio en un personaje cómico.

**Siempre hay que preguntar "¿Qué es lo que el personaje no dice?".** Cuando alguien interrumpe a un personaje hay que preguntar al actor "¿Qué iba a decir el personaje?" Cuanto más trabajos de esta manera en el guión, más preguntas te saldrán, y eso es bueno. Son las cosas que más te molestan las que pueden sacar de ti la mayor creatividad, como el grano de arena que se convierte en perla irritando la ostra. **Al hacer estas preguntas no intentes cambiar el guión para añadir lo que surge de esta investigación. No. Sigue preguntando, sueña despierto, dale un giro a las historias que subyacen.** De esa manera enriquecerás el guión con capas de asociaciones y comprensión. Y no lo olvides, la mejor manera de dirigir actores es haciendo preguntas preguntas.

## **INVESTIGACIÓN**

**Cualquier cosa que no entiendas deberías de investigarlo. Si no sabes por dónde comenzar, prueba el diccionario.**

**Una buena manera de empezar la investigación es conectar el análisis del guión con lo que tu sabes de la vida. Sobre tu vida y tu percepción de lo que te rodea.**

**No se puede pedir a los actores que hagan una inversión personal al menos que tu mismo la hagas.** Muchos directores se preparan solo la pre-producción de una manera técnica, es decir, solo hacen los deberes del lado técnico. Ese es el producto que conseguirán, una película técnicamente bien hecha pero sin alma.

## **ELECCIONES IMAGINATIVAS**

- Historia pasada del personaje: lo que aquí buscamos son historias que ayuden a catapultar al actor dentro de la idea de creerse la situación concreta del personaje. Un director se tiene que trabajar estas historias de la vida del personaje, de los eventos que le han formado. Y un buen director tiene que contar estas historias de manera sentida y viva para que el actor las absorba.
- Lo que acaba de pasar: Esto se aplica cuando hay un hueco o elipsis entre la escena anterior y la que ahora estamos trabajando. Hay que preparar al actor para que viva el *momento-por-el-momento* del personaje en el punto en el que la escena comienza. Esto aporta a la escena una *textura de la vida*, una idea de que la escena está *en medio de algo*. Crea en tu imaginación los detalles sensoriales tanto como sea posible: los colores de la pared, como cambia el sabor del café según pasa la noche, los puzzles o sopa de letras con las que mata el tiempo, las fantasías, siestas... Cómo es el clima, ¿Hay aire acondicionado? El actor hace este tipo de trabajo como preparación sensorial para una escena pero también es conveniente que lo haga el director como parte de

su investigación sobre la vida de los personajes más allá de las cuatro esquinas de la pantalla de cine.

- Objetivo, intención y necesidad: Hay que recordar que es conveniente siempre seguir esta regla: ***un solo objetivo por escena por personaje*** (al menos que sea una escena con tres o más personajes en la que cada personaje puede tener un objetivo por cada uno de los otros personajes presentes). ¿Qué evidencias tenemos de cada personaje sobre cuál es su objetivo? La información menos útil aquí es la que dice que quiere el mismo personaje directamente.

**Aquí hay algunas maneras útiles de decidir sobre la elección de objetivos:**

1. Observa los hechos y entonces pregúntate “¿*Qué puede querer una persona en esa situación?*” Haz una lista. No te limites a lo que tu quisieras en esa situación o a lo que *el personaje* quisiera, ni incluso a lo que una persona racional quisiera. Supera tus prejuicios y haz una lista con tantas opciones como puedas pensar.
2. Observa el comportamiento. Observa lo que el personaje hace en vez de lo que dice que hace.
3. Observa las cosas sobre las que habla, es decir, las imágenes que evoca. Esto nos da pistas sobre las verdaderas preocupaciones que yacen en el subconsciente del personaje, las cosas que quiere pero no sabe que quiere.
4. Observa los eventos emocionales de la escena. Qué pasa en la escena. Cómo terminan las cosas. ¿Es posible que el personaje quisiera que terminaran así las cosas o quiso evitarlo?
5. Observa las cosas que la gente quiere en la vida: amor, libertad, poder, control, aventura,

comodidad, seguridad, familia, sexo, dinero, respeto, honor. Todos queremos todo pero hay determinadas cosas que somos capaces de sacrificar por otras cosas. ¿Qué es importante para el personaje? ¿Qué cosas sacrificaría? ¿Qué es lo que hace el mayor esfuerzo para evitar? ¿Qué intereses tiene?

6. Traduce tus ideas en una forma que sea realizable. En vez de decir *"le atrae ella"* tradúcelo de manera más fácil de interpretar, como *"Quiere acostarse con ella"*. En vez de *"Está sacando su frustración"* utiliza *"Busca pelea."* En vez de *"Quiere hablar con alguien"*, di *"Necesita un amigo"*.
7. Si no se te ocurre nada haz uso de esta lista de objetivos: *Quiero reír, quiero llorar, quiero que me abrases, quiero que cuides de mi, quiero que me esperes, quiero que sientas pena por mi, quiero que te arrodilles enfrente de mi, quiero que me golpees, quiero que salgas de la habitación, quiero que me beses (hagas el amor), quiero que juegues conmigo, quiero averiguar cuanto sabes sobre mi, quiero averiguar si estás diciendo la verdad.*
8. Si aun sigues en blanco, pregúntate a ti mismo *"¿Quiere que el otro personaje se sienta bien o mal?"*

No hay que averiguar intelectualmente cual es el objetivo de cada personaje o qué objetivo tiene razón y cuál está equivocado. Nadie tiene razón al menos de que funcione y nadie está equivocado al menos de que no funcione.

- Qué está en juego. El problema. El obstáculo: **La elección que se termine escogiendo como objetivo primario en la escena entre dos personajes afectará al estilo de dirección.** Aunque busques que la escena sea divertida aun tienes que buscar donde está el dolor de cada personaje.

Muchas veces lo que está en juego en una escena es la auto-imagen de uno, su integridad o su masculinidad.

- Verbos de acción: Los verbos de acción es lo que el personaje está haciendo para conseguir lo que quiere. **Algunas veces la escena puede funcionar con un solo verbo de acción. Esto puede significar que el personaje está consiguiendo lo que quiere y no tiene necesidad de cambiar lo que hace para conseguirlo, o puede sugerir una personalidad muy estoica. A menudo el verbo cambia cuando el "beat" cambia. Por "beat" me refiero a el trozo o secciones en las que se divide una escena. Si tienes una idea preconcebida de una apariencia o sonido para determinada línea de diálogo es sugerible que traduzcas esa idea en un verbo.** Por ejemplo, si en tu mente ves al personaje gritar con el puño alzado, quizás el verbo de acción que necesitas usar es "amenazar", o "incitar" o incluso "suplicar". Algunos directores optan por encontrar un verbo de acción por cada línea de diálogo. Hacer esto no anula el tener que entender el evento emocional central de cada escena y las líneas de pensamiento (*through-lines*) de cada personaje.
- Ajustes: Un ajuste es una invitación al "pretendamos". Puede ser un "¿Y si..?" o un "Es como cuando...". Es decir, es una metáfora o un paralelismo. O un ajuste puede ser "¿Y si...?", una elección inventada de una historia pasada del personaje. Arthur Penn confesó que para la escena de "Little Big Man" en la que el personaje de Dustin Hoffman tiene que convencer al General Cluster de que él no es un desertor para que no le ejecuten, sugirió a Hoffman que negara de su identidad judía en un campo de concentración y así estar en posición de matar al opresor

eventualmente. Gracias a este tipo de ajuste existe un segundo nivel de peligro y amenaza en la escena. Otro ejemplo es de John Travolta en la episodio de The Basement dirigido por Robert Altman y titulado "The Dumb Waiter". En el Travolta tenía una escena en la que estaba leyendo el periódico en voz alta a alguien. La escena no parecía funcionar bien al principio. Luego Altman se acercó y susurró al oído de Travolta "*¿Y si tu personaje es analfabeto y es incapaz de leer una palabra del periódico y se lo inventa todo sobre la marcha?*". Ese ajuste cambia toda la escena y la transforma. **El ajuste sería una manera de crear una cara del personaje sin la necesidad de hacer un juicio que no es realizable.** Estos ajustes pueden ser acordados por los actores y el director o pueden ser privados, como secretos. **Un ajuste con "¿Y si...?" es como una pequeña transformación, una arruga en la realidad, una improvisación interior.** Por ejemplo, "*¿Y si cada palabra que dice el otro personaje fuera como si estuviera arañando una pizarra?*". Esto produce un cambio en la percepción del actor. Es un "arreglo rápido" muy eficaz.

**Otros "arreglos rápidos" que pueden ser aplicados a muchos tipos de escenas son:**

- Ajuste padre/hijo: En muchas relaciones de la vida real una persona toma el papel de padre y otra de hijo. Esta es una manera de entender muchas relaciones entre personajes.

- Alto estatus/bajo estatus: Esta diferenciación es muy útil para entender las relaciones entre personajes en los guiones, al igual que en la vida real. Una variación que se puede utilizar es pedir al actor que piense en si mismo como si fuera "el Rey".

- Buenas noticias/malas noticias: En vez de decir que el personaje está feliz o deprimido, es mejor pensar en los personajes en estos términos: "todo lo que escucha son buenas noticias" o "todo lo que escucha son malas noticias".

- Molestar y reprimir: Un interprete hace todo lo posible para molestar al otro intérprete, mientras que este hace todo lo posible para reprimir o desalentar el comportamiento del primero. Muchas escenas siguen esta estructura.

- Hay otros ajustes rápidos como “¿Y si fuera un trato de negocios?”, “¿Y si estuvieran casados?” ...

- Vida física: Aquí es donde prestamos atención a los objetos físicos y actividades del mundo del personaje. Estos objetos (un periódico, un abrigo, una caja de pañuelos, un vaso...) casi se convierten en personajes en determinadas escenas. Cuando eso sucede, los objetos toman vida propia en la imaginación del director y se le pueden ocurrir ideas de *bloqueo* (coreografiar los movimientos del actor con el objeto en la escena). Otro tipo de ajustes de la vida física que se pueden considerar son más internos o secretos. Por ejemplo, ¿y si uno de los personajes tiene un dolor de cabeza desde esa mañana?, ¿y si el personaje sufre de hemorroides? ¿Cuándo ha sido la última vez que el personaje se ha duchado?

No es necesario dar a los actores todos estos elementos de ajuste. Todas estas ideas son solo una bolsa de trucos para dar al director una flexibilidad a la hora de su trabajo con los actores. Es muy probable que el director termine eligiendo su manera favorita de analizar los personajes y dirigir a sus actores. Puede que prefiera usar imágenes, ajustes o intenciones con diferente regularidad, dependiendo más de los gustos del actor, pues también cada actor tiene su manera diferente de mirar las cosas. **Es bueno tener más de un acercamiento a la dirección de actores y cuando no funciona uno probar con otro.** Sin embargo, hay que tener en cuenta que usar más los ajustes, las imágenes o las intenciones ilumina de diferente forma el estilo de cada guión. No importa cual es la elección o ajuste del actor si al final funciona. No importa que el director y el actor se pongan de acuerdo en la elección o ajuste, solo importa que funcione. **Cuando el actor sugiere una idea para una elección, la respuesta apropiada no es “si, está bien” o “no está bien”,**

sino “intentémoslo”. Y una vez intentado “si, funciona” o “vamos a seguir buscando”.

## EVENTOS

Una buena manera de identificar los eventos en una escena es diseccionándola en *beats*. Por *beat* nos referimos a *trozos o secciones*. Hay que diseccionar la escena trozo a trozo. La manera más fácil de identificar estos trozos es identificando los temas - cuando el tema cambia, eso es un nuevo “beat”, un nuevo trozo o momento. Esta manera de diseccionar la escena es **objetiva**. No es recomendable dividir las escenas en secciones indicadas por los cambios en estados de ánimo. Primero porque el *animo* es algo subjetivo y sería fácil terminar discutiendo con el director o el escritor sobre donde caen esos cambios de estados de ánimo. Segundo porque decidir los estados de ánimo nos acerca peligrosamente a marcar un mapa emocional. **No queremos hacer un mapa emocional. Lo que queremos es encontrar una estructura emocional coherente en la escena. Queremos descubrir de qué va la escena realmente y cual es su evento emocional central.**

El proceso de identificar los beats parte de primero identificar cada cambio de tema en la escena, sin importar como de breve sea. Lo ideal es eventualmente identificar tres grandes trozos o “beats”: comienzo, mitad y final. No siempre son solo tres, pero generalmente sí. Estos tres trozos mayores son útiles como unidades de ensayo. ¿Pueden estos trozos variar depende el personaje? Si.

Hay que diferenciar entre “evento emocional” y “evento doméstico”. El evento doméstico es el evento literal, es lo que el personaje piensa que está pasando. El evento emocional es la razón artística por la que se pone esa escena en pantalla, lo que se quiere decir sobre la vida en esa escena y la relación de la escena con el arco de la historia.

Por ejemplo, en la escena clave de "Tacones lejanos" de Pedro Almodóvar en la que el personaje de Victoria Abril, presentadora de un noticiario, le toca dar la noticia de la muerte de una persona importante, el evento emocional es la confesión de un crimen, y el evento domestico es el dar una noticia de actualidad en un noticiario.

Es el director quien tiene que conocer y crear el evento emocional, porque es el evento emocional lo que mantiene a la audiencia involucrada en la historia. Pero el director no puede olvidar el evento doméstico, porque es lo que aporta a la escena su *textura de vida*. Sin una simple idea o sentido del evento doméstico la escena puede convertirse en pretenciosa. **Lo que un actor necesita de un director cuando el actor está bloqueado es volverle a emplazar en la más simple verdad. Es decir, frecuentemente se les mete a los actores muchas ideas, imágenes, ajustes en la cabeza y es necesario recordarles cual es el evento más simple, el evento doméstico de la escena.**

Los *beats*, preámbulo y resultado del evento central de la escena, tienen que ser seguidos por la audiencia para poder contar la historia. **Los cambios de beat, pequeños cambios temáticos en una escena, pueden estar marcados por algún tipo de movimiento. Puede ser un movimiento muy sutil, hasta un parpadeo, o pueden estar marcado por un cambio de verbo de acción.**

Lo mejor que puede hacer un director en los ensayos es estar suelto. Y la mejor manera para que un director se sienta suelto y centrado al mismo tiempo es tener un montón de ideas para probar, incluso si no se prueban todas.

## **LA ESPINA**

La espina, al menos la de los personajes principales, es probable que esté muy relacionada con el tema central o temas del guión. En muchos casos *la familia* es la fuerza central de una persona a lo largo de su vida, o *escapar de su familia* en otros, o ser más exitoso que su hermano.

**Un guión viable es el que tiene una espina por personaje a lo largo de toda la película. Es lo que el personaje desea todo el rato. Se puede incluso llamar la solución al personaje porque una vez que localizas la espina, el guión entero puede depender de ello.**

Para determinar la espina de un personaje (espina, super-objetivo, necesidad vital, *through-line* de todo el guión) primero hay que listar los hechos verdaderos del personaje antes de comenzar la historia que relata el guión. Es decir, hechos que se pueden descubrir a lo largo del guión pero que eran ya verdaderos antes de comenzar el relato. Lo siguiente es hacer una lista con tantas espinas posibles que nos venga a la cabeza, cuantas cosas posibles que una persona en esa situación pueda querer sacar de la

**vida. Estas son las candidatas para la espina del personaje. Después hay que repasar los eventos del guión y observar el comportamiento del personaje durante estos eventos, empieza a eliminar candidatas de espina del personaje y añade otras. Tarde o temprano daremos con el evento transformador del personaje y sus consecuencias. Mientras observamos hacia donde va el comportamiento del personaje, durante y después del evento transformador, daremos con una espina viable.**

Cuando observamos los hechos, la realidad del personaje, debemos estar especialmente atentos a lo que parece ser el suceso más importante en su vida (la muerte de su padre, una enfermedad...). En ese caso, la espina del personaje puede ser superar la muerte de su padre o superar la enfermedad. Describir la espina del personaje así es mucho más útil que decir que el personaje se transforma a partir de un evento transformador, por ejemplo, de ser una persona huraña y aislada socialmente al comienzo de la historia a ser más abierto, afectivo y social al final de la historia. Siendo el evento transformador el haber visto su propia muerte de cerca, por ejemplo. No. En este caso la espina del personaje es superar la tragedia más importante en su vida, la muerte de su padre o una enfermedad.

Generalmente una espina está representada en la forma de un verbo infinitivo (vengarse, enamorarse...) pero también puede estar representada por una metáfora, una imagen o una intención. Un ejemplo de metáfora para representar la espina de un personaje puede ser el pequeño pájaro que bate sus alas para aprender a volar al sentirse aplastado por la represión impuesta por otro personaje, pues a pesar de la represión a la que era sometido nunca ha dejado de querer volar.

El evento transformador no tiene que ser necesariamente el clímax de la película. Es un evento en la vida personal del personaje pero no un artefacto argumental. Sin embargo, lo más importante sobre las transformaciones es que se convierten en eventos, no en entendimiento. La gente es lo que hace (no lo que no hace). En la vida real una verdadera transformación (algo muy raro) puede venir acompañada por un entendimiento. Pero generalmente el entendimiento llega después, si llega. Lo que hace a la gente cambiar de comportamiento son cosas que les pasan o que hacen pero no cosas que se dan cuenta.

**Por lo tanto, una buena manera de encontrar la espina de un personaje es mirar a sus reacciones a las deficiencias (o placeres) de su temprana familia**

nuclear. Otra manera de buscar espinas es mirar a las cosas grandes que todos queremos: sexo, amor, éxito, libertad, supervivencia, poder, realización espiritual, atención, venganza, etc; y luego concretar cual de todas esas cosas es la más importante para el personaje. Y otra manera de determinar la espina es traducir tu descripción (orientada hacia el resultado) del personaje en espina. En vez de decir que el personaje es egoísta, puedes decir que su espina es su comodidad y conveniencia. En vez de decir que el personaje es inseguro, puedes decir que “quiere agradar a todo el mundo”. Para ser bueno encontrando espinas de personajes hay que ser un buen observador del comportamiento humano y tener experiencia.

## RESUMEN

No te pongas a rodar una escena hasta que encuentres *algo que rodar*. Cuando el director no sabe de qué va realmente la escena es que no sabe qué rodar y es fruto de un mal análisis de guión.

Una vez que sabes de qué va el guión, asegúrate que todas las personas implicadas en el proyecto están haciendo la misma película. Por ejemplo, si los encargados de efectos especiales no saben que están rodando una película sobre redención, es probable que asuman que es sobre miedos y sustos. Si no comunicas a los del vestuario de qué va realmente la película asumirán que va de vestuario. Igualmente, si los actores no conectan con lo que trata realmente el guión, puede que empiecen a pensar que trata de sus actuaciones.

El propósito de todo lo comentado anteriormente no es dedicarse a hacer listas y notas, sino entender el guión. La razón principal por la que un director hace esta preparación es para estudiar sus ideas mediocres y poder convertirlas en grandes. La razón por la que la preparación es esencial no es *pre-dirigir* la película, sino ganar confianza en el conocimiento de los personajes y la historia y así ser capaz de estar *en el momento*, tanto en los ensayos como en el set de rodaje. Todas las opciones de trabajo previo expuestas aquí son para tener un lugar de donde partir para empezar a ser creativo.

Que no te distraigan las descripciones de escenas en el guión. Concéntrate en las relaciones de los personajes. Cambia los adjetivos por verbos, imágenes, hechos, eventos y vida física. Conoce de qué va la película,

quienes son los personajes y se capad de respaldar tus ideas con evidencias. Ten alternativas en caso de que tus ideas favoritas no funciones. Efectúa re-lecturas del guión, re-piensa y profundiza más en tus ideas. Los actores responden mejor al tipo de dirección que muestran entendimiento.

## 8. CASTING

¿Qué debería de buscar un director en un casting?

1- La habilidad del actor.

La habilidad del actor esta vinculada a su talento. Esto incluye:

- a. Equipamiento intuitivo: El rango emocional y flexibilidad, sensibilidad, inteligencia, habilidad de escuchar, capad de trabajar en *el momento por el momento*, ser honesto, permitirse a si mismo una libertad interna y privacidad en público, hacer un salto imaginativo en la realidad creada.
- b. Habilidad interpretativa: habilidad de dar una simple intención, ser capad de ir en contra de la lectura obvia de un diálogo, de crear imágenes, de ser específico y profundo en sus elecciones, hacer transiciones de manera limpia, completa y con credibilidad.
- c. Habilidades físicas: eso es rango, flexibilidad, expresividad y habilidades en su voz y movimiento.
- d. Sensibilidad artística: gusto, instintos, sentido del humor, sentido de la proporción.
- e. Corazón: arrojo, confianza, compromiso, aguante emocional y físico, necesidad de actuar.

2- Si es el adecuado para el papel o no.

Más que preocuparte primordialmente por su apariencia y calidad, hay que preocuparse por si es capad de interpretar al personaje. Es decir, ¿Es capad de conectar con la espina del personaje? ¿Comprende o conecta con la experiencia y el evento transformador en la vida del personaje? Esto no

quiere decir que el actor tenga que tener las mismas experiencias que el personaje, pero algo tiene que tener en común con la experiencia vital del personaje y su inteligencia, sensibilidad, rango, compromiso y habilidad.

**Sin duda lo más importante para saber si es el correcto para un papel, más que la apariencia física, es si el actor puede vincularse/identificarse con la espina del personaje.**

3- Si sois capaces de trabajar juntos.

**Es esencial que solo elijas a actores que sean capaces de aceptar la dirección que les das. Es decir, que se dejen dirigir, que os podáis comunicar mutuamente, tengáis respeto mutuo, y que seáis capaces de inspiraros y estimularos mutuamente, apoyándoos el uno al otro en vuestra creatividad. Que colaborar juntos os ayude a ambos a tener ideas. Que os activéis el uno al otro.**

4- Hacer el casting a las relaciones, a la vez que a los papeles individuales.

Tu reparto lo forma un conjunto, no solo personajes individuales. Hay que pensar en la labor de casting como si fuera sembrar, no cazar. Por eso, **en el casting tienes que escoger escenas que vayan a alguna parte, que tengan alguna transición, una respuesta emocional a lo que otro personaje le produce.**

**Lo más importante que tienes que buscar cuando estás formando el reparto son actores que sean capaces de escuchar**, por lo que tienes que ser capaz de notar si el actor es recíproco a lo que recibe de su compañero de escena. Siempre es preferible que quien le de la réplica sea otro actor. Puede ser el mismo actor para todos los papeles. No tiene que ser del género ni edad requerido en el guión, sino alguien que sea capaz de dar al otro algo con lo que esforzarse.

Si no estás seguro de tu habilidad para notar si el actor es capaz de escuchar puedes probar esto. Reúnete antes con el actor que te ayuda en la réplica y dile que si hacéis la escena con un mismo actor más de una vez, se asegure de hacer su papel de manera diferente cada vez. Si el actor a prueba sigue diciendo sus líneas de diálogo igual, sin importarle lo que recibe del otro actor, entonces está claro que tiene sus diálogos fijados, que no tiene flexibilidad ni capacidad de escucha. **Asegúrate de que quien elijas tenga una gran capacidad de flexibilidad y escucha. Es esencial.**

Antes de que el actor haga su parte dile que primero quieres oír como se ha preparado él la escena y que después le darás un par de oportunidades más para jugar con el texto. Es conveniente decirle esto antes, pues si lo hace a su manera y luego le dices que lo haga de otra manera, puede que asuma que como lo hizo la primera vez estaba mal y que lo que pides ahora es la manera correcta. Dar la idea de que hay una manera *correcta* de hacerlo es empezar con mal pie. Le puedes decir *“Me gustaría trabajar contigo un poco, hacer la escena unas cuantas veces de diferentes maneras, jugar con la escena. No me importa si te sales del guión y no me importa si dices tu diálogo tal y como está escrito o no”*.

Lo primero que ves en el actor son las opciones/elecciones que toma, ya sea la creatividad de las elecciones -si son específicas- como qué parte del texto le produce una reacción. Es eso lo que tienes que buscar, no una *actuación*. **Le puedes decir que no buscas una *actuación*, que estás abierto a explorar el personaje con el actor y que tendrá la oportunidad de hacer la escena más de una vez con diferentes ajustes.**

**Es importante elegir actores que tengan ideas propias, que estén dispuestos a correr riesgos.** Por eso es importante que veas lo que traen a la prueba por si mismos antes de darles alguna directriz. Es importante fijarse bien en cómo lo hacen la primera vez para asegurarte que cuando les pides variaciones éstas se noten. **En el casting también es importante que les des objetivos y ajustes, en vez de darles *dirección por resultado*. En vez de *“Así es como veo al personaje...”* o *“Quiero que tu...”*, intenta decir *“¿Y si...?”* o *“Vamos a intentarlo de esta manera...”*.**

Si les pides variantes pero solo son capaces de hacer la escena de la misma manera, te das cuenta de su limitado rango, que no son capaces de ser dirigidos con objetivos y ajustes. Puedes darles más tiempo para trabajar la escena. Puedes decirles *“Tómate un tiempo y vuelve luego. Cuando estés preparado avísanos y lo volvemos a intentar.”* Es una manera de ver si son capaces de asimilar el nuevo ajuste como propio y hacerlo real, pues es entendible que no puedan procesar bien el ajuste/objetivo en diez segundos entre lectura y lectura de escena.

**También hay que notar si realmente están hablando sobre algo cuando se evocan imágenes.** Si el diálogo es *“Mi coche está en el taller”* ¿parece que estén hablando sobre algo o solo enunciando el diálogo? Eso es lo que quiere decir tener imágenes detrás de las palabras. **También hay que notar las**

**transiciones, si son rápidas, limpias y enteras.** O si por el contrario resultan forzadas, telegrafiadas o elaboradas. Y por supuesto, a lo largo de todo el proceso siempre hay que estar mirando si el actor está escuchando y si es capaz de evocar la realidad de *el momento por el momento*.

Es costumbre llamar a los actores que te interesan una segunda vez para otra audición antes de tomar una decisión final. Cuando se les vuelve a llamar es una buena idea emparejarles con otros actores, que participen también en la selección de otros personajes para ver como funcionan las diferentes combinaciones. A esto se le conoce como química. Lo que la gente llama química es comunicación, pues lo que buscas es una relación. No dos actuaciones, sino un conjunto que se entrelace.

En caso de que elijas hacer tu mismo la réplica en la audición de alguno de los actores, no hagas ninguna *actuación*. Puedes descubrir que con determinados actores tienes una afinidad especial, pero al mismo tiempo, tienes que tener una gran tolerancia hacia el contacto visual entre ambos y la conexión.

**Puede que te sientas mal al no dar un papel a algún actor que lo ha dado todo durante los castings, pero los actores no se sienten mal cuando no consiguen un papel si saben que tuvieron la oportunidad de darlo todo.**

**Muchas veces es buena idea dar a un actor un papel para él atípico, donde no es la idea que en un principio se tiene del personaje. Hay que encontrar el papel adecuado para el actor, en vez de encontrar al actor adecuado para el papel. Es eso lo que debería de primar en decidir si un actor es adecuado para un papel o no. El que la espina o las experiencias del personajes enciendan los recursos imaginativos del actor.**

**Si quieres tener una conversación social con los actores a los que haces el casting, no empieces con “Cuéntame algo de ti mismo”,** porque muchos actores lo perciben como algo estresante, como si fuera una entrevista de trabajo. La verdad es que la mayoría de actores son bastante tímidos y aparentar estar relajados en una entrevista laboral nada tiene que ver con la capacidad actuarial. **Si lo que buscas de una conversación así es una conexión más abierta y franca con el actor, recuerda que la mejor manera de alentar a otra persona a ser honesta y abierta es si lo eres tu mismo.**

No se te darán bien los castings al menos que te interesen realmente los actores. Ve a ver obras de teatro, películas y cortos locales, busca a nuevas promesas, descubre quien te gusta y qué te gusta de ellos. **Corregir los errores de casting depende de tu habilidad para reconocer dónde es bueno el actor y trabajar en lo que no es tan bueno.** Los actores no son perfectos. No puedes buscar al actor perfecto, a uno que no tengas que dirigir. **Lo que necesitas es un actor cuyas cosas positivas sean suficientemente notables como para compensar sus debilidades.**

## **9. ENSAYOS**

Hay algunos actores y directores que temen los ensayos y dicen que no creen en ellos, pues piensan que matan la frescura y espontaneidad de las actuaciones. Esto es mal entender la función de los ensayos, que no es conectar los puntos para hacer un mapa emocional que tenga que seguir el actor como una ruta, sino abrir las posibilidades del guión, encontrar su estructura emocional y física y dar permiso a los actores para jugar. **Los directores y actores que dicen que no tienen tiempo de ensayar o que no creen en los ensayos, lo que realmente les pasa es que no saben ensayar.** Crea un buen reparto, asegúrate que los actores se escuchan mutuamente y entonces apártate. La dura realidad es que los ensayos pueden resultar una experiencia decepcionante y frustrante si todo lo que se hace es fijar tonos para cada diálogo e intentar resultados. Así, lo que quedó bien durante la audición o en la primera lectura del guión, se perderá y el trabajo irá a peor.

**Ensayar no es actuación. El propósito de los ensayos no es *clavarlo*, sino sacar ideas sobre lo que puede que funcione delante de la cámara. En los ensayos se ha de buscar información, no *actuación*. El objetivo del ensayo no es la perfección. La única manera que los ensayos pueden ser productivos es si se entienden y se tratan como un proceso.**

Los ensayos orientados al proceso también empeoran antes de empezar a mejorar. A menudo, lo que funcionó de manera instintiva durante la audición o en la primera lectura tiene que ser desmantelado o descartado para poder crear con técnica una estructura realizable que revitalice el trabajo de nuevo. Esta puede ser una experiencia que de miedo. El director puede que quiera agarrarse a lo que resultó fresco y bueno la primera vez mientras la escena se repite y se repite. Pero esa *magia* no va a volver a repetirse sino se evoca

espontáneamente y se está abierto a nuevas sorpresas. Si los actores hicieron una gran audición o una buena primera lectura, eso significa que pueden hacerlo, no que lo hayan hecho. Esa primera vez se acabó, se fue. Es como el sexo de una noche. Estuvo bien esa vez pero no significó nada. Pero si decides arriesgarte con una relación comprometida, habrá tiempos malos y buenos. Dos pasos hacia delante y uno hacia atrás.

La creatividad es generosa y inextinguible. Cuanto más la usas, más tienes. Por eso los ensayos pueden llevar a actuaciones de una libertad y un rango extraordinarias. **El propósito de los ensayos es calentar los músculos emocionales e imaginativos del actor para que puedan hacer su trabajo sin presión o tensión. Cuando el actor trabaja sin ninguna tensión los ensayos de una escena, incluso horas de ensayos, flexibilizan nueva información imaginativa y emocional.** La afluencia constante de nuevos sentimientos y conocimientos mantienen al actor *en el momento* refrescando la actuación. Es por eso que **los métodos del trabajo por abrasión pueden funcionar. La repetición sin cesar puede agotar al actor hasta el punto de dejar de estar en tensión al intentar *hacerlo bien*, para así empezar a bajar sus defensas, dejando de controlar su actuación, dejando de actuar con mayúsculas para entregarse *al momento* de manera simple e instintiva.** Es el momento en el que el actor es incapaz de ver las palabras frente a él, el momento en el que se abandona y *existe* en la piel del personaje.

## **PLAN DE ENSAYO**

**Es buena idea ensayar en orden cronológico de escenas para que los actores localicen y creen el arco del guión.** O se pueden ensayar todas las escenas de una relación entre personajes juntas en el mismo día para que los actores se concentren en el arco de la relación.

**Es buena idea escribir un plan de ensayo que incluya estas áreas:**

- 1. tus ideas sobre de qué va la película y que significa para ti personalmente.**
- 2. las espinas y transformaciones de todos los personajes.**
- 3. los hechos, datos, las imágenes, y las preguntas que alcanzan cada escena en particular**

4. sobre qué va la escena, su evento emocional y como la escena entra dentro del arco o historia o del guión.
5. posibles líneas de pensamiento o *through-lines* (lo que dice, hace e intenta hacer el personaje para conseguir su objetivo final), incluyendo opciones para el objetivo de cada personaje e ideas para ajustes de *backstory* (la historia pasada de cada personaje).
6. los *beats*, secciones o trozos de cada escena (comienzo, mitad y final), el tema y el evento de cada trozo e ideas (verbos de acción, ajustes) de cómo puede funcionar cada sección o *beat*.
7. la vida física de cada escena y su evento doméstico.
8. investigación que hayas hecho y que te queda por hacer
9. tu plan de ataque, lo que deseas conseguir en los ensayos y qué procesos tienes pensado seguir.
10. un diagrama del *blocking* (planificación de movimientos de los actores en la puesta en escena) de cada escena.

Este plan de ensayos es una asimilación del análisis del guión previo como manera de recordatorio de preparación. Una vez que se esté completamente preparado, puedes desprenderte de toda la preparación y meterte en el momento.

### **LECTURA CON TODO EL REPARTO**

Es necesario presentar a la gente (o pedirles que se presenten ellos mismos) y deberías de decir algunas palabras. Es la oportunidad de comentar al reparto lo que el guión significa para ti, revelar tu implicación y confianza y hablar sobre el tipo de actuación que te gusta. Diles tus prioridades. Coméntales cual es tu plan de trabajo en los ensayos. Déjales saber que quieres oír sus ideas y problemas y especialmente que te comenten en

privado si alguno de ellos tiene ideas o problemas relacionados con el trabajo de otro actor. Y sobretodo, diles que te sientes muy afortunado de tener este reparto.

Dales unas reglas básicas para la primera lectura. Diles que no es una representación, que pueden hacer lo que quieran, moverse o no, como deseen. Puedes decirles *“Quiero que os divirtáis, que os conozcáis y que escuchéis el guión. No busco una actuación o representación.”*

Decide de antemano que descripciones escénicas quieres leer (cuantas menos mejor) y encuentra a alguien que las leas o léelas tu. Puedes decir *“Yo leeré las descripciones de las escenas pero no significa que nos tengamos que ceñir a ellas”*. Según nos vayamos introduciendo más a fondo en los ensayos aspiraremos a crear relaciones, en vez de ejecutar descripciones de la puesta en escena.

**El director tiene la oportunidad de crear una atmósfera sagrada, la idea de que esto no es solo un trabajo.** Es recomendable que la primera lectura tenga lugar en un círculo abierto sin mesas, pues la mesa funciona como barrera. **Para poder tener ensayos significativos de escenas individuales debes comunicar al reparto tu propia dedicación al proceso de ensayos e inculcarles la seriedad del propósito.**

## ENSAYOS DE ESCENAS

**Lo bueno de los ensayos es que nada puede ir mal porque son solo un espacio experimental previo al rodaje, que es donde realmente uno se la juega. Por eso, no intentes estar inspirado durante los ensayos. Mantén la atención en la credibilidad.** No esperes que los actores se aprendan todo el diálogo antes de los ensayos. Algunos lo hacen, otros no. No sería lo adecuado exigir que se lo tengan que aprender antes de comenzar a ensayar, al menos que hayas trabajado con ellos en otras ocasiones y establecieras ese proceso.

**Los ensayos tienen cuatro objetivos. El primer objetivo de los ensayos es asegurarse que los actores escuchan y trabajan de manera honesta, se usan entre ellos y encuentran algún tipo de conexión auténtica al material. El segundo objetivo de los ensayos es investigar el texto, es decir, explorar preguntas, problemas y posibles significados de diálogos individuales y resolver la estructura de cada escena (eventos, *through-lines*, y *beats*). El tercer objetivo de los ensayos es el *blocking*, es decir encontrar y planificar**

la vida física de la escena. Y el cuarto objetivo de los ensayos es establecer la relación actor-director, el sistema de comunicación, escuchar y probar las ideas de los actores y ahuyentar sus resistencias.

## PRIMERAS OBSERVACIONES

Al principio del ensayo de una escena el director puede tomarse cinco minutos para hablar de la escena y preguntar a los actores si tienen alguna pregunta o idea. Hay que escuchar las preguntas y tener en cuenta las preocupaciones del actor. Si hay alguna respuesta rápida hay que contestarla pero generalmente estas preguntas no se responden con una frase, sino que son zonas que hay que explorar durante los ensayos. Puedes decir *“Es una buena pregunta. Tengo algunas ideas”* o *“Yo me pregunto lo mismo. Lo resolveremos.”*

Si quieres puedes hablar brevemente sobre el tema del guión. E incluso mejor hacer referencias distendidas a tu propia conexión con el material. Por ejemplo, *“la relación de estos personajes me recuerda a la de...”* o *“Algo así me pasó a mí”*. **Nunca hables a los actores por más de cinco minutos antes de que les hagas hacer algo.**

## PRIMERA LECTURA DE LA ESCENA

Comienza con una lectura simple, libre y convencional de la escena sin actuación ni *blocking*, tan solo hablando y escuchando. Es como una zona cero desde donde empezar a trabajar. Alguna gente llama a esto “leer en plano”, aunque no quieres que los actores hablen con un tono monótono o que permanezcan pegados a la página. **Lo que quieres es que los actores se involucren mutuamente, que hablen y escuchen, sin grandes poses emocionales, especialmente sin actitud o postura alguna.** De alguna manera lo que quieres es que lean la escena como si estuvieran hablando sobre el clima o sobre lo que han comido hoy en lugar de que hablen como si sus madres se hubieran vuelto a reenganchar al crack.

Algunas veces conque los actores se escuchen y respondan mutuamente y sean conscientes del ambiente físico es suficiente para que la escena cobre vida, y es mejor no meterse más allá. La responsabilidad final del director está en los eventos emocionales del guión y algunas veces la mejor manera de darse cuenta de estos eventos es si los actores se apartan del diálogo, es decir, si escuchan y se quedan muy simples. Si solo tienes unos minutos para

ensayar, asegúrate que los actores se afectan mutuamente. Esto incluye hacer contacto ocular –al menos que haya alguna razón por la que no se tengan que mirar a los ojos. Entonces se añade a la escena algo de simple vida física y ya está, la escena queda dirigida.

Ahora tienes donde elegir. ¿Quieres ir más lejos en la estructura y dar forma a la escena? Si así lo quieres, pides tener problemas. Tan pronto como des dirección sustancial te comprometes con los actores y te cargas con una gran responsabilidad. Si las cosas van mal no puedes retornar a donde estabas. Los engranajes estarán en marcha. Lee más si asumes el riesgo.

### **THROUGH-LINES (MOTIVACIONES O LÍNEAS DE PENSAMIENTO)**

Para resolver la estructura de una escena, es decir, encontrar la manera de contar la historia, **el primer paso es buscar las motivaciones (*through-lines*) de los personajes: lo que dicen, hacen e intentan hacer los personajes para conseguir cada uno su objetivo final.** Un actor se encuentra liberado cuando consigue dominar la estructura de la escena y ese conocimiento le hace llenar la escena con espontaneidad y vida del *momento-por-el-momento*.

**Averigua qué piensa el actor sobre qué pasa en la escena con su personaje. Si un actor tiene una idea, eso es bueno. Es bueno incluso si es diferente a tu idea original, pues le da honestidad y energía al actor, le da una conexión. No digas nunca a un actor que aporta una idea que está equivocado. Mejor intenta construir algo a partir de lo que el actor está aportando al personaje con sus preguntas e ideas.** Por ejemplo, si el actor dice “*Creo que esto pasa una y otra vez a lo largo de la relación*”. Tu puedes decir “*Si, eso me preguntaba yo ¿Cómo fueron sus anteriores peleas? ¿O esta es la primera vez que este asunto ha salido a relucir en sus discusiones?*” Los ensayos son un lugar donde probar ideas, así que prueba también las ideas de los actores. Pruébalo de ambas maneras. Hazlo una vez *como si* hubieran tenido muchas otras discusiones antes sobre el mismo asunto y pruébalo una segunda vez *como si* ésta fuera la primera vez que el asunto haya salido. También puedes improvisar la última discusión que tuvieron sobre este asunto. **Puede sorprenderte mucho la nueva información que surge de una improvisación.**

El director tiene que liberarse de sus miedos e inseguridades sobre su responsabilidad como director. El propósito de toda preparación previa hasta este punto no es para permanecer ahora rígido, impasible e intransigente

sobre tus ideas como director, sino para sentirte relajado y abierto, para darte a ti mismo la autoridad natural del conocimiento y de la preparación. **Las ideas del actor no son una amenaza sino que refuerzan y liberan la autoridad del director.**

**Hacer preguntas es una buena técnica de dirección, incluso cuando sabes la respuesta. El propósito de trabajar así es que el actor haga propia la dirección, e incluso que crea que es suya la idea.** No hay que ser condescendiente con el actor pues un director no sabe si una idea es buena hasta que el actor la hace suya.

El análisis de guión ha aportado al director un entendimiento a su visión en términos de *eventos*. Para crear un evento, estructura la escena y profundiza en la conexión de los actores con el material, encontrando entre ellos motivaciones (*through-lines*). **Ya tienes ideas para las *through-lines* desde el análisis del guión, ahora pruébalas.** Aunque algunas veces es útil referirse a las *through-lines* hacia el final del ensayo, la regla es definir las primero y luego añadir capas y *beats*.

**Lo fundamental para definir el *through-line* de un personaje en una escena es tener claras las circunstancias dadas, es decir, los hechos y situación en la que se encuentra el personaje.** Un simple recuerdo de los hechos o datos de un personaje o su historia pasada (“Ves a tu ex-pareja por primera vez en diez años y él ahora está casado y con dos niños”) puede crear el *through-line* y solo esa información es a veces la dirección suficiente para algunos actores en algunas escenas. Así que **es necesario que aprendas a contar bien esas historias de las circunstancias que estimulan el *through-line* de cada personaje.** No hagas que los actores se duerman con tus descripciones de las historias de los personajes. Si tus ideas sobre el guión son solo inteligentes o intelectuales no serás bueno transmitiendo lo importante para motivar al actor. **Permítete a ti mismo conectar con estas historias a un nivel emocional pero nunca digas a los actores como sentirse. Utiliza tus herramientas de contador de historias, usa datos, imágenes, eventos narrativos, verbos, detalles físicos... Imagínate a ti mismo en la piel de los personajes y en la piel de los actores y haz tus propias sustituciones mientras cuentas la historia de las circunstancias de cada personajes.** Puedes incluso recordar tus propias experiencias para ilustrarlo. Por ejemplo, siguiendo el anterior caso, recuerda tus propias experiencias con ex-parejas y transmite algún detalle de esas experiencias que iluminen las circunstancias

y *through-line* del personaje. **Mostrando al actor tu conexión personal y específica con el material se invita al actor a hacer su propia conexión con el material.**

**Otra manera de conseguir conectar con *through-lines* es mediante el objetivo o necesidad del personaje. Es decir, en vez de discutir sobre como es el personaje, observa su comportamiento. Cada persona siempre tiene un objetivo y el objetivo no cambia muy a menudo.** En términos de estructura dramática, cada escena que esté bien escrita tiene un objetivo por personaje. Por estas razones *el objetivo* puede ser una manera útil de crear *through-line* y comenzar una discusión con el actor sobre el personaje. **Si el actor empieza a hablar sobre el personaje juzgándole o intelectualizando sus actos, puedes interrumpirlo amablemente con un “¿Qué es lo que quiere el personaje?”**

Sin embargo, el objetivo no es necesariamente la mejor herramienta para todos los actores. Algunos actores no entrenados en esos términos no les gusta trabajar con *objetivos*. Por eso es aconsejable otras opciones a la hora de dirigir, como ajustes, metáforas, imágenes o dilema. O también el concepto del *foco* o *tarea primaria* del personaje, es decir, su problema o su subtexto o movimiento.

**Utiliza solo una de estas técnicas a la vez.** Es mejor elegir y probar con una si la otra no funciona. Lo que nunca hagas es dar al actor una lista de todas las cosas al mismo tiempo, de historia pasada del personaje y objetivo y ajuste y verbo de acción y imágenes y vida física... Trabaja una a la vez.

## **CAPAS/AJUSTES/COLORES/NIVELES**

**Los directores generalmente dicen a los actores demasiadas cosas a la vez. Es mejor que trabajes en capas y en secciones (*beats*).** Si dices al actor, “*Amas a tu marido y quieres alegrarle, pero también sientes algo por tu ex-novio*” le estás dando una dirección imposible de seguir. Los dos elementos contradictorios se cancelan mutuamente. El actor puede pensar que no sabes lo que quieres y puede que solo siga una de las dos directrices. En el caso que intente ambas, el resultado será forzado o plano. Lo que puedes hacer en esos casos es establecer un *through-line* para el actor que “quiere animar a su marido”, y en el siguiente repaso de la escena añades el ajuste que en determinada línea de diálogo ella se acuerda de la imagen de cuando bailaba con su ex-novio.

Si los actores están escuchando y no te gusta como está saliendo, puedes añadir una capa. Algunos usan el término “colores” o “niveles” (lo mismo que hasta ahora hemos llamado elecciones, ajustes o capas) como en “*Veamos si le añadimos otro color aquí*” o puedes probar a usar una opción diferente de *through-line*, por ejemplo “consigue que cuide de ti” en vez de “*consigue que sienta pena de ti*”. Pero tampoco tienes porqué dar una sugerencia específica a la elección que quieres probar después. Se puede decir, “*Me pregunto si necesitamos una elección más potente aquí*”. **Busca una luz en los ojos del actor cuando estés discutiendo elecciones con él.** Cuando hagas una pregunta o des una dirección al actor y te devuelva una mirada en blanco o con miedo, di rápidamente, “*O.. podría ser esto*” y sal con otra idea o con otra pregunta. **El actor solo puede hacer una elección que pueda seguir. La esperanza es que la elección que atrape la imaginación del actor sea la misma que conecte con el corazón del material.** Cuando los buenos actores trabajan de manera orgánica en un buen guión, con un director bien preparado, en una atmósfera libre y creativa, este es generalmente el caso, la elección conecta con el corazón del material.

## **TRABAJANDO EN SECCIONES O TROZOS (BEATS)**

Anteriormente, en el capítulo sobre análisis de guión, se detalló que las secciones (*beats*) más importantes podían valer como unidades de ensayo. **Pocas veces es una buena idea ensayar toda una escena de principio a fin una y otra vez. Una vez que hayáis repasado la escena una o dos veces para establecer la escucha y conexión con *through-lines*, divide la escena en secciones y trabaja por secciones.** Cada escena tiene dos o tres (algunas veces más) secciones importantes. Una escena muy corta puede que tenga solo una.

No describas el contenido y transiciones de todas las secciones y entonces repases toda la escena. **Trabaja sección por sección (*beat by beat*).** Trabaja en una sección, quizás después de alguna discusión o ajuste, y después ponte a trabajar en la siguiente sección. Cuando trabajes en la segunda sección no repases la escena desde el principio, aísla esa sección y pon toda tu atención en ella.

Este es el corazón de los ensayos. Es aquí donde se puede investigar diálogos problemáticos, cultivar imágenes, descifrar subtextos, crear eventos, establecer transiciones, tratar con objetos, encontrar actividades y

movimiento. Estás estructurando la escena, fijando la vida emocional a la planificación (*blocking*) y el ritmo.

Mientras tanto, estás creando un conjunto de asociaciones, subtextos, imágenes y circunstancias alrededor del diálogo y las actividades del guión. Estás haciendo preguntas, usando conexiones imaginativas, recuerdos personales e imágenes por tu cuenta, anécdotas de comportamiento humano que observas en el día a día y comentarios sobre lo que ves que transmiten los rostros y cuerpos de los actores durante los ensayos. Estás dirigiendo.

### **PAUTAS DE LOS ENSAYOS**

Puede que no sea necesario para los actores hacer una inversión emocional completa durante los ensayos. En los ensayos buscamos una elección que traiga a la vida la estructura de la escena y que comprometa el interés del actor. No estamos buscando una actuación, sino las rutas que quizás nos lleven a una actuación y generalmente se necesita determinada inversión para ver si la elección funciona o no. Los ensayos es un lugar donde los actores experimentan con diferentes maneras de conseguir lo que necesitarán en el set de rodaje. Por lo tanto, siempre es mejor que prueben estas diferentes rutas emocionales con el actor con quien interactuarán al final, porque el *cómo* del viaje emocional vendrá de la interacción con ese actor en particular.

**La cantidad de inversión emocional necesaria en los ensayos dependerá del material. Cuando el material es rico y tiene diferentes capas, los actores, para abrir sus puertas imaginativas y emocionales a las capas más profundas, probablemente tengan que trabajar con una inmersión emocional completa durante todos los ensayos.** Igual que siempre debería de haber escucha y afectación mutua durante los ensayos, debería de haber siempre suficientes recursos para que los actores nunca caigan en la enunciación de un diálogo forzado o previamente fijado.

**Si sientes que durante los ensayos los actores no se están comprometiendo suficientemente con sus imágenes y circunstancias dadas, siempre puedes intentar contar mejores historias, usar preguntas, imágenes y tus asociaciones personales con el material.** Por ejemplo, puedes decir “*¿Te has sentido alguna vez abandonado en un huracán? A mí me pasó una vez*”. O puedes decir “*Comprendo que no lo des todo en los ensayos. Sé que seguirás*”

*trabajando en ello*". O puedes preguntar mientras discutes elecciones "*¿Eso es algo con lo que crees que puedes conectar?*" o "*¿Es algo que puedes hacerlo real para ti mismo?*". **También siempre puedes preguntarles cómo les gusta trabajar.**

**El ritmo de los ensayos es más lento que el ritmo de la representación. Durante los ensayos el actor necesita explorar, permitirse vivir entre las líneas de diálogo, encontrar colores y transiciones y construir una conexión (comunidad) con los demás actores.** Si no se toman ese tiempo, puede que empiecen a meterse prisa, o que caigan en mala disposición o dejadez. Por lo que no hay problema si los actores no tienen el ritmo que tu quieres al comienzo de los ensayos. Puedes decir "*Más tarde (o pronto) recuperaremos el ritmo pero por ahora está bien que te tomes tu tiempo*".

Sin embargo, **no les dejes trabajar a bajo volumen de voz.** Generalmente, cuando los actores no hablan suficientemente alto quiere decir que están preocupados por hacerlo *bien* y tienen miedo de comprometerse con una de sus elecciones. O no han encontrado aun una elección con la que se puedan comprometer y necesitan más trabajo para encontrarla. Algunas veces lo que hacen es retener una emoción y no se la están dando al otro actor. Si todavía no has adquirido la habilidad requerida para sentirte cómodo hablando sobre el problema, lo más fácil y efectivo es decir: "*Necesitamos más volumen*".

Hay que darse cuenta de si estás repitiendo la misma clase de dirección una y otra vez. Si lo estás haciendo quiere decir que no está funcionando o que el actor no la entiende o que se está resistiendo. Cuando el actor te pregunta "*¿Me puedes decir de nuevo qué es lo que estamos haciendo?*" o "*Estoy intentando asimilar todo esto*" son pistas de que la dirección que les estás dando es demasiado elaborada o confusa.

**Toda comunicación que tengas con un actor, incluyendo la típica conversación social y el lenguaje corporal, es parte de tu relación actor-director. En otras palabras, todo lo que digas o hagas en la presencia del actor es de inmediato dirección para la película.**

**Aprende a dar directrices o a asumir la dirección en el lenguaje del permiso, en lugar del lenguaje de la imposición: "*Está bien si ralentizas un poco*" en lugar de "*Vas demasiado deprisa*".** La buena dirección llega a menudo de manera indirecta y ligera. Si el director se entusiasma mucho sobre una idea, los actores sienten la presión de hacerlo bien y tienen miedo a fallar.

Buenas maneras de expresar la dirección son: “¿Y si...?” o “Probemos esto...” o “Me preguntaba si...” o “Veamos si esto funciona...” o “Quizás...” o “Se me ha ocurrido una idea sobre esta parte...” o “Pero hay algo también muy interesante que...” o “Esto puede que funcione...”. Todas estas maneras de expresarte quitan presión. Decir “Puede que no funciones pero...” siempre funciona porque lo sientes de verdad. La razón por la que quieres probar algo es porque quieres ver si funciona. También está bien decir “Creía que tenías un impulso” o “Algo que hiciste me dio una idea”. Esto siempre es cierto cuando prestas plena atención en la actuación pues los ensayos es un proceso colaborativo de donde surgen multitud de ideas. La colaboración del actor es más instintiva y es el papel del director acumular los instintos del actor para construir una estructura.

**Mejor que pedirle a un actor que “minimice”, sugiere al actor que “vaya en contra del diálogo”, que haga el opuesto, Si lo que buscas es que la actuación se intensifique o agudice intenta utilizar un lenguaje que implique profundizar más, en vez de empujar más fuerte. En vez de pedir “Mayor tensión” pide una elección más fuerte y que escuchen más. En vez de “grande” es probable que quieras decir “más libre”. Es vez de “bajar” probablemente quieras decir “Mantente honesto y simple”.**

No digas a un actor “**Pon énfasis en esta palabra**”. Mejor es que sugieras una imagen, hecho o dato que pueda estar detrás de esa palabra que quieres enfatizar. Si un actor te pregunta como decir un diálogo, les puedes contestar “**¿Quieres decir que te diga lo que significa? Veamos...**” Si el actor sugiere una actitud o emoción para este personaje, puedes decir “**Busquemos el verbo adecuado para esto**” o “**No me importa como salga**”. Con actores acostumbrados a las alabanzas es bueno decir cosas como, “**Vamos por el buen camino**”, “**Sigamos por la misma dirección**”, “**Estamos sincronizados**” en vez de decirles “**Estuvo perfecto**” o “**Lo has clavado**” o “**Cuando rodemos hazlo exactamente igual**”.

Todo esto son sugerencias para no caer en la *dirección por resultado*. Intenta encontrar tu propia manera de decir estas cosas. **Contra mejor te sientas con esta perspectiva, más efectiva será tu comunicación, en vez de estar usando jerga especializada.**

**No dejes que los actores se dirijan el uno al otro.** Tan pronto como como te salga un actor con su opinión sobre como podría ser interpretado el

personaje de otro, desaconséjale que siga por ahí de manera firme pero con tacto. Puedes utilizar el lenguaje del permiso diciéndole “*No te preocupes de eso. Ya me ocupo yo*”. Di a los actores que todas las ideas sobre compañeros o cualquier otra cosa son bienvenidas, pero cuando no tienen que ver con el personaje de uno mismo es mejor que se comunique al director de manera privada, no a otros actores ni enfrente de otros actores o miembros del equipo.

**Es aconsejable que hables de manera separada, en privado, con cada actor sobre su trabajo y sus elecciones.** Es buena idea hablar a cada actor de manera separada al comienzo de cada ensayo. Si el ensayo va bien, pronto empezarán a trabajar con privacidad al mismo tiempo que son espontáneos en público y sin ni siquiera escuchar lo que dices a otros actores.

A veces, cuando un actor está pisando fuerte dándolo todo, te concentras en trabajar con el otro actor para ponerle a un nivel similar que el de su compañero. Cuando lo consigues, el otro actor que lo estaba dando todo empieza a flojear. No queda otra que seguir trabajando para igualarlos a los dos a la misma altura. Es frecuente que el actor que es mas fuerte sea capaz de llevar a su nivel al actor que es más débil. Si te concentras en trabajar con el actor más débil intenta conseguir que sea lo más simple posible.

**Se inventivo. Tu vara de medir debería de ser únicamente la verdad de la escena, en vez de imponer tu voluntad. Mantente relajado. Sé tu mismo en tu propio cuerpo. Levántate y muévete para mantener tu energía fluyendo. Si estás tenso, tu tensión se transmitirá a los actores. Si tu mismo no eres capaz de escuchar o darte cuenta de un punto muerto, un momento falso, una línea de diálogo que no funciona, actívatelo, porque significa que hay trabajo por hacer, que hay un evento todavía por descubrir un diálogo que hay que entender, datos y hechos detrás de los diálogos que hay que justificar, imágenes que hay que explorar, elecciones más concretas que hay que hacer y transiciones que hay que tratar y depurar.**

Mientras aprendes a ensayar es recomendable tener tiempo para hacerlo (ambas, las *through-lines* y cada sección o *beat*) de tres maneras diferentes, incluyendo la que estás seguro que es la más “equivocada”. Es una manera de aprender a explorar, a usar opuestos. Eventualmente el uso de opuestos y contraponer una cosa con otra se convertirán en la segunda naturaleza de tu proceso. Esta técnica es también muy útil a la hora de trabajar con

actores sin experiencia para que eviten caer en tonos preparados y forzados.

Si el ensayo empieza a ser aburrido, intenta hacerlo más físico. Que los actores se tire un cojín entre ellos una y otra vez, o incluso una pelea de cojines, o que tengan contacto físico entre ellos como si estuvieran forcejeando. **Deja que hable el subtexto. Pídeles que digan “No te creo” al otro actor si creen que su compañero no está metido en el momento.** Es decir, **que cada vez que un actor se atasque o sienta que está diciendo el dialogo sin conexión**, que sea capaz de decir como se siente o haga una observación sobre el otro actor, o que repita lo que el otro actor ha dicho. Si el actor se resiste a estos ejercicios, tu dile *“Es que está muerto. Quiero que hagas algo mal para que despiertes la interacción, para que resulte todo más fresco.”* o sugiere una idea para que la situación se relaje y puedas refrescarla.

## **IMPROVISACIÓN**

La improvisación como herramienta de ensayo puede ser útil para que los actores se encuentren a si mismo en sus papeles y se acomoden habitando el mundo de los personajes, pero puede ser incluso más que eso. Una de las tareas centrales y más difíciles para un actor es decir el diálogo que ha memorizado y ensayado como si lo dijera por primera vez. Para hacer esto su vida emocional tiene que estar en el *momento-por-el-momento* o el subtexto tiene que estar improvisado. **Yendo tan lejos en los ensayos como para improvisar, no solo la vida emocional sino la palabras y movimientos, puede ayudar a crear ese profundo permiso de vivir en el momento cuando el diálogo memorizado, los ajustes de movimiento en la puesta en escena y la estructura emocional (*through-lines* y *beats*) se hayan añadido a la escena.**

**Tiene que haber libertad y confianza para que la improvisación funcione. Improvisar no es una tarea frívola, al contrario, es una herramienta sagrada porque es una puerta al subconsciente. Cualquier material inconsciente que sale a la luz durante una improvisación tiene que ser respetado. No existen las improvisaciones que sean equivocadas.**

Aquí hay diferentes tipos de improvisación que pueden ser útiles durante los ensayos.

1. Parafrasear: Invita a los actores a poner el diálogo del guión en sus propias palabras. Esto puede probar que lo que dicen resulta veraz y permite que los actores se apropien de las imágenes, impulsos y actividades de los personajes.
2. Improvisación basada en hechos/datos/información: Se cogen los hechos más básicos de la escena y se le pide a los actores que improvisen sobre ellos con total libertad, restringiendo su labor solo por dos reglas de la improvisación: “no caer en la negación” y “no caer en la obligación”, y por supuesto entendiendo que nadie tiene que salir herido o afectado de mala manera del proceso. El actor tiene que permitir que los hechos, los datos, sean verdaderos, pero no hay que seguir los diálogos del guión ni el argumento del guión. Este es un acercamiento desestructurado y exploratorio. Puedes darles información y conocimiento de si mismos sobre los objetivos de cada personaje, sus relaciones primarias, sus subtextos y sus conflictos. Es una manera de crear oportunidades para desarrollar capas. Puedes también ir aplicando ajustes en sus relaciones.
3. Improvisación para crear la historia pasada del personaje (backstory): Se pueden improvisar escenas de la vida pasada del personaje. Por ejemplo, si los personajes en el guión se han encontrado antes puedes improvisar una escena del momento en el que se conocieron o de una semana o un mes antes de la escena del guión. **O se puede ir más lejos y explorar escenas de sus infancias. Este proceso es mucho más útil que el discutir de manera intelectual los pasados de cada personaje.** John Cassavetes solía escribir escenas enteras que no tenía intención de poner en el guión final y hacía que los actores

improvisaran a partir de esas escenas. **Las improvisaciones fuera del guión son una herramienta muy útil para los actores.**

4. El trozo (*beat*) justamente antes de la escena: **Es muy útil improvisar lo que ha tenido lugar justamente antes que la escena comenzara, especialmente la vida física, para que así la escena esté *en mitad de algo*. En determinado momento se les puede pedir “Volved a las palabras del guión”.**
5. Un evento paralelo o relación: Una improvisación es un elaborado “¿Y si...?”, de hecho se improvisa la realidad de ese ajuste “¿Y si...?”. **Por ejemplo si durante el análisis del guión se te ha ocurrido una metáfora para un evento central de un guión, como “*Lo que pasa en esta escena entre vuestros personajes es como cuando te enfrentas a un funcionario intransigente que no va más allá de aplicar las normas de mala gana*”. En los ensayos puedes improvisar ese escenario y luego meterte en la escena real del guión. Este método puede ser muy útil, especialmente para una escena con alto nivel emotivo: **empezar con una improvisación de menos inversión emocional pero una situación que sea paralela al evento de la escena del guión, pero menos dramática.** Improvisaciones con altas inversiones de emoción también pueden funcionar bien. De manera extraña, incluso si la improvisación/metáfora es más inverosímil que la situación de la escena del guión (por ejemplo, la escena es sobre un despido de un empleado y la improvisación es sobre el despegue de una estación espacial) **los actores pueden encontrar la conexión y el sentido de credibilidad con menos esfuerzo, simplemente porque se han distanciado del texto y del sentido de obligación.****

6. Improvisaciones en silencio: Las improvisaciones en silencio dan una textura de la vida a las relaciones y al mundo físico de los personajes. **Estableces un mundo físico y dejas a los actores vivirlo sin hablar. De nuevo, puedes ir directamente desde la improvisación a la escena. Las improvisaciones en silencio son muy útiles a la hora de rodar, como modo de los actores para empezar a trabajar y conectar mutuamente antes que el director diga “Acción”. Si tienes idea de usar este tipo de improvisación durante el rodaje, es buena idea que se acostumbren a ello durante los ensayos.**
7. Improvisaciones de “tercer personaje”: **Puedes pedir a los actores que hagan la escena como si *el tercer personaje* sobre el que se habla o piensa en la escena está realmente en la habitación.** Esta técnica atrae a la escena vida de muchas maneras sorprendentes.
8. ¡Improvisa!: Diseña tus propias improvisaciones. **Que tus improvisaciones sean físicas y basadas en hechos en vez de abstractas y psicológicas**

Las improvisaciones son a menudo más largas que las escenas. Los actores están espontáneamente verbalizando el subtexto de la escena. Algunas veces se animan tanto por sus ocurrencias que quieren añadir al guión texto que han improvisado. Si no quieres que lo hagan, puedes decir *“Si, añadámoslo, pero como subtexto.”* **Las improvisaciones no son actuaciones. Se usan para aportar información para posibles elecciones que se puedan usar, como historia pasada del personaje, objetos, ajustes y subtexto.** Eso es lo que tienes que estar buscando, para que luego en el rodaje puedas decir *“¿Recuerdas esa improvisación tan buena que hiciste ayer? Me dio la sensación que tu intención era controlarle. Vamos a intentar la escena de esa manera.”*. Así le reflejas al actor en términos realizables el conocimiento desarrollado a partir de la improvisación.

## **BLOCKING (PLANIFICACIÓN): OBJETOS FÍSICOS Y ACTIVIDAD FÍSICA**

*Blocking* se refiere a las relaciones de los personajes con el ambiente que les rodea y “asuntos de escena” a sus relaciones con los objetos. **El blocking y los asuntos de escena fisicalizan la vida interior de los personajes, iluminan los eventos de la escena añadiendo la textura de la vida.** Si no sabes como bloquear/planificar vida física en una escena, tu planificación de planos principales (o master) para rodar serán una pérdida de tiempo y dinero.

Una de las buenas cosas del uso de planos largos principales es que permiten a los actores sobreponer diálogo. Se da por sentado que los actores deben de hacer una pequeña pausa antes de empezar a hablar para que en la sala de montaje dejen opciones de montaje ilimitadas. Esta pequeña pausa es algo que casi nunca pasa en las conversaciones de la vida real y son una gran barrera si lo que pretendes es que los actores se escuchen y afecten mutuamente. **Aunque los actores pueden superar esta barrera jugando y añadiendo intenciones, cuando a los actores se les permita solapar diálogo y libremente jugar entre ellos, la probabilidad de conseguir actuaciones frescas, libres y vivas se incrementan muchísimo.**

En cualquier caso, en algún punto de los ensayos tienes que comenzar a añadir algo de movimiento. Intenta trabajar tan orgánicamente como sea posible. Puedes decir “*Vamos a comenzar a añadir algo de movimiento físico*”. **Empieza añadiendo una silla, un objeto, un poco cada vez. Crea la historia de estos objetos, acostúmbrate a ellos.** O pinta una imagen imaginaria del ambiente físico que rodea a los personajes, invitando así a los actores a imaginarlo, permitirles verlo y creer en ello.

**Cuando los actores están trabajando bien y orgánicamente es probable que se mueva espontáneamente de maneras que fisicalicen los eventos emocionales de la escena. A partir de ahí puedes ampliar ideas sobre esos impulsos.** Puedes decir “*Mantengamos ese movimiento de mano que hiciste en esa línea de diálogo*”, entonces deberías de escribir una nota sobre este detalle. También deberías, si puedes, escribir una nota sobre la intención o ajuste que parecía que provocaba ese movimiento. Las ideas de movimiento que capturen tu atención serán cosas que suceden accidentalmente. Es muy probable que el actor no las recuerde porque estaba trabajando en el momento.

**El análisis de guión previo te habrá dado ideas de actividades para los actores. En los ensayos es donde averiguas si esas ideas funcionan, las ajustas si no funcionan y das a los actores la oportunidad de apropiarse de**

**esas ideas.** Un gesto revelador puede crear toda la vida interior que es necesaria para una escena. Por ejemplo, puedes estar seguro que en una escena en particular quieres que uno de los actores toque el rostro del otro. Está bien dar ese tipo de dirección y dejar que el actor encuentre la manera de llegar ahí de manera creíble. Puede ayudar si dices algo como *“Quiero que toques su cara aquí. No espero que llegues ahí emocionalmente ahora mismo. Puedes tomarte todo el tiempo que necesites”*. A propósito, **presta atención cuando los actores se tocan mutuamente. Asegúrate que tenga importancia.**

Saber cuando pedir a un actor que se mueva y cuando pedirle que no se mueva puede hacer a la escena funcionar, pero también puede ayudar al actor a encontrar su energía y su centro. **Algunas veces los actores hacen desvanecer su energía con movimientos al azar sin objetivo. Algunas veces se atascan emocionalmente porque se atascan físicamente.**

**Trae objetos a los ensayos. Los objetos son herramientas poderosas para el actor. Encontrar el objeto adecuado y ofrecérselo al actor en el lugar adecuado del guión, en el momento adecuado en el proceso de ensayo, puede dar la vuelta a la actuación del actor.** A algunos actores les encanta encontrar objetos y añadirlos a sus caracterizaciones. A los actores que se encuentran incómodos con asuntos físicos, si les acostumbras a la convivencia con los objetos dándoles tiempo de practicar, terminan haciendo suyos los objetos durante los ensayos. Quizás a un actor se le da unas gafas con la idea humorística que las busque, olvidando que las tiene puestas en su cabeza. En situaciones así **el actor necesitará tiempo para trabajar con el objeto y apropiarse de él**, especialmente si no está acostumbrado a llevar gafas en su vida real.

Si das una instrucción de una planificación de movimiento y el actor la olvida o no la hace funcionar, deberías investigar. Puede significar que la planificación física de la escena sea equivocada y necesites cambiarla, o hay algo que el actor no entiende sobre la escena. Puede que necesites discutir elecciones con el actor y volver a trabajar en la vida emocional del personaje.

Puedes crear un *through-line* con la planificación del movimiento en la escena —una actividad en la que el actor esté ocupado a lo largo de la escena. Entonces, te pones a trabajar sección por sección, trozo a trozo, *beat by beat*, y encuentras lugares específicos donde hacer esto o lo otro. Un personaje puede tener un territorio, que es respetado o invadido, rodeado,

acechado, etc. Los obstáculos pueden ser creados físicamente. Puede haber objetos que separen a los personajes o que funcione de aliados entre ellos, pero **los objetos tienen que tener la textura de la vida, e incluso si tienen propósitos estilísticos, temáticos o narrativos.** Por ejemplo, si buscas una confrontación que tenga lugar en una mesa, presta atención a como presentas la mesa a los actores. Si se lo presentas como un decorado donde apoyarse durante la discusión, estás llamando la atención sobre el efecto que quieres producir. Es mejor permitir que la primera conexión de los actores con la mesa sea como una mesa donde los personajes cenaron la última noche, llamar la atención del lugar que tiene el objeto en la textura física de sus vidas.

**Rara vez ensayarás en la localización real donde luego se rodará. Los sets de rodaje generalmente están siendo construidos o iluminados mientras sucede el proceso de ensayo. Para usar un espacio de ensayo, mide y marca con cinta adhesiva las dimensiones del set y trae muebles y objetos de más o menos el mismo tamaño que aquellos que esperas utilizar en el rodaje.**

Los actores siempre tiene que estar en el momento durante los ensayos. A no ser que la escena necesite mucho *blocking*, mucha planificación de movimiento con varios personajes y se necesite coreografiar mucho movimiento con marcas, pues si no conocen bien sus movimientos no les será posible entrar *en el momento*. **Los ensayos en el set para planificar el *blocking* para el equipo técnico lo hacen los actores sin necesidad tampoco de invertir nada emocionalmente, pues es un ensayo con fines técnicos.**

**La violencia y el sexo en una escena nunca se improvisa, sino que se coreografía sin necesidad de que los actores hagan inversión emocional.** Solo cuando queda clara la seguridad de los actores con la cuidada coreografía que forma la vida física de los personajes en estas escenas, la vida emocional de la escena puede surgir.

**A menudo cada sección o trozo (*beat*) de la escena está puntuada con movimiento o un cambio en el verbo de acción o un nuevo lugar. Fisicalizar el cambio de sección ayuda al público a seguir la historia.** Los directores más experimentados desarrollan un sentido de cuando se pueden hacer los cambios de *beat* seguidos uno tras otro o abreviar yendo en contra del ritmo que está escrito en el guión. Es parte del talento y oficio del director saber cuando se puede permitir un *momento* o cambio de *beat* y cuando es más

efectivo hacer toda la escena de seguido. **Puedes trabajar por trozos dentro de la secuencia, especialmente si vas mal de tiempo. A menudo es útil empezar por la sección con más contenido, la que tiene el evento central de la escena.**

Un director termina desarrollando un sentido de cuando dejar que los actores hagan la escena seguida o cuando parar y trabajar sobre un momento determinado. **E incluso cuando les has dicho que ibas a dejar toda la escena fluir hasta el final puedes parar si ves algo sobre lo que creas conveniente trabajar en concreto.**

### **RESISTENCIAS - ACTORES QUE SE ATASCAN**

**Los actores se resisten a veces a elecciones que puede ser la llave para abrir su alma más profunda. Es decir, el obstáculo que se interpone cuando propones una elección puede ser personal. No hay que intentar hacerles cambiar de opinión sino llevar esa asociación personal a un buen fin.**

Aunque a lo que el actor se resista sea parte de su propia personalidad que no quiere encarar, no hay necesidad por parte del director de analizar su neurosis y defectos de personalidad, discutir sus problemas de actuación, acusarle de vaguedad o de tener problemas aceptando tu autoridad. **La mejor manera de tratar estas resistencias es develando los juicios que el actor está haciendo inconscientemente.**

Entre las cosas que puedes decir al actor de manera privada en este tipo de situaciones hay estas, *“Parece que te resistes a algo aquí pero creo que puedes hacerlo. ¿Quieres que te deje solo para que trabajes en ello o quieres que trabajemos en ello juntos?”* o *“¿Qué hay en tu cabeza? ¿Hay algo que te está molestando?”*, *“¿Estoy haciendo algo que te incomoda y con la que no estás de acuerdo?”*. Cuando no estés seguro, pregunta. Pídele ir más lejos. **Pregúntales qué necesitan de ti para salir de ahí. Pregúntales como trabajan y qué es lo que les está molestando, pero respeta siempre la privacidad del actor. Si necesitas discutir una elección, di “y no te importa compartirlo conmigo.”** Este consejo está basado incluso más en consideraciones artísticas que éticas. Hablar de ello puede dispersar la energía de la elección.

Hay una diferencia entre el director que es respetuoso con la privacidad del actor y sus diferentes maneras de trabajar y un director que es tímido. El

respeto es bueno, la timidez no. Como director tienes que aprender la diferencia.

Hay actores que tienen un poco de mal temperamento, que cuestionan cada dirección que reciben, que no importa lo que les sugieras siempre encontrarán una razón por la que no funcionará o por la que no lo harán. Lo curioso con actores que son así es que después de que se han quejado y amenazado sobre tu dirección terminan haciéndolo de todas formas. ¿Qué es lo que prefieres, un actor que dice que no pero que luego lo hace o un actor que dice que sí pero luego no lo hace? Estas resistencias son generalmente inconscientes y por eso mismo se pueden convertir. Por ejemplo, si el actor quiere cooperar cuando no siente que deba hacerlo, puede decir que “sí”, aunque todas las fibras de su cuerpo digan lo opuesto. La resistencia encubierta es más peligrosa en el proceso de ensayos que la resistencia pública directa. La resistencia encubierta tiene que ser diluida, transformada antes de que puedas tratar con ella.

En estos casos puede ser una buena idea dar tiempo al actor, decir que lo probaréis en otra ocasión. Puede que registre la dirección sin ejecutarla inmediatamente y por eso solo necesita tiempo. Asegura al actor que no hay necesidad de *clavar* la escena ahora. En vez de pensar que un actor así es lo que se llama "un actor difícil", piensa que es un actor que está teniendo dificultades. **Trata todos los problemas con los actores como problemas artísticos, de esa manera no te atascarás en la neurosis de nadie. Pero no te distancies en la relación, sino aumenta tu compromiso para solucionarlo.** Puedes decir “*Me comprometo a resolver este problema*”. De esta manera permites que tu energía esté concentrada en algo más grande que la inseguridad. **No permitas que la inseguridad de un actor (inseguridad que es siempre la base del mal comportamiento de un actor) cause tu propia inseguridad.**

Cuando sufras la resistencia abierta de un actor o hayas transformado la resistencia encubierta, tienes que decir “*Me alegro que lo hayas superado*”. **Muchos directores saben tan poco de actores que piensan que formar un buen reparto consiste en encontrar actores que no den ningún problema. Este tipo de actor no existe.** Por ejemplo, cuando un actor olvida su texto una y otra vez puede ser porque se está resistiendo a algo. E incluso los mejores actores —los que están verdaderamente abiertos— sufren resistencias, pero es más probable que cada estos lo sepa y lo admita. **Si un**

**actor confiesa en tu presencia que quizás se está resistiendo a algo, no hay que alarmarse. Esto significa que confía en ti, permitiéndote entrar en su proceso.**

Los actores pueden entrar en pánico cuando sienten que no son los adecuados para el papel. Un director necesita tomar la responsabilidad de todas las decisiones que se hacen sobre un reparto final, incluso cuando factores externos le hayan impuesto un actor. No dejes que ningún tipo de ansiedad se proyecte en ti y sobre tu trabajo cuando hay casos así de posibles errores seleccionando repartos. Si no reemplazas al actor tienes que proceder como si el actor es el mejor para su papel. Tienes que comunicar a ese actor que lo que quieres para este papel es lo que él puede aportarle de manera honesta. **Necesitas apoyar al actor explorando el guión para que pueda seguir profundizando por su cuenta y apropiándose del personaje. Esto es esencial que siempre se comunique a todos los actores. Este es el permiso profundo que necesitan los actores para volar.**

**A veces, hay actores que juzgan a los directores al poner en duda su capacidad. No te lo tomes de manera personal. Te tienes que centrar siempre en el trabajo, sin egos ni resentimientos. Mantén tu concentración en traer el guión a la vida. Lee entre líneas lo que te intenta comunicar el actor. Quizás necesitan una prueba de que sabes lo que haces.** Muchos actores llegan al set de rodaje preparados para dirigirse a si mismos. Si eres un director sin experiencia y quieres tener un provechoso periodo de ensayos, puede que necesites convencer a los actores que los ensayos contigo serán productivos en vez de una experiencia dolorosa, pues los buenos actores siempre prefieren que les dejen por su cuenta antes de sufrir una dirección vulgar e intrusa por parte de un director.

Los actores estrella necesitan igualmente una dirección, puede incluso que lo necesiten más que ningún otro actor, pues se juegan su prestigio. Al estar siempre rodeados de gente que les hace la pelota no diciéndoles la verdad, necesitan un director en el que puedan confiar. Necesitan que les digas la verdad.

**Que no te intimiden los buenos y reconocidos actores. Necesitan de tu dirección como cualquier otro. Necesitan la verdad, saber lo que sientes y ayudarles a llegar lejos en esa honestidad y credibilidad que demanda su trabajo.** No pienses que el papel del director es manipular al actor para conseguir su visión. **El trabajo del director es asegurar a los actores un**

espacio donde puedan asumir riesgos para poder llegar y transmitir bien el material que ambos tenéis entre manos. Déjales saber que están seguros. Diles *“No te dejaré sobreactuar”* o *“Si es demasiado ya te lo digo yo”* y asegúrate que cumples estas promesas.

Los ensayos no sirven de nada al menos que escuches lo que están haciendo los actores, lo que te están dando y a lo que se están resistiendo. **Un buen director trabaja de manera diferente con cada actor. A veces es mejor dejar a un actor completamente solo para que trabaje a su ritmo. Solo si conectas profundamente con el material y eres capaz de escuchar a los actores sabrás cuando un actor necesita que le dejes solo o cuando necesita que le ayudes. Si le haces una pregunta a un actor, escucha la respuesta y escucha también entre líneas. Y cuando un actor te hace preguntas es más importante escuchar la pregunta que responderla.**

Cualquier comentario o pregunta de un actor sobre una escena mientras está trabajando es digna de ser tomada en consideración, por muy rara o retorcida que parezca. Si se le ocurre esa idea es que flota por su depósito emocional. Quizás sea el aspecto de la escena lo que se le resiste pero te está dejando saber que se está preparando para dejar de resistirse.

Algunos actores trabajan a un nivel de imágenes e intuición que es más propio de un niño que de un adulto. Anima a los actores a jugar. Su trabajo es encontrar el comportamiento honesto, no controlar el efecto. Tu eres su red de seguridad, pues los actores necesitan reconfirmación constante. **Si un actor no recibe una reconfirmación constante o un *feedback* honesto y astuto por parte de su director —directrices que pueda oír, entender y seguir— lo buscará en otro sitio, en miembros de su séquito como en el agente, publicista, peluquero o en otras fuentes desafortunadas. No te engañes sobre esto, cuando un actor se muestra auto-suficiente y sin necesidad de tu atención es más una señal peligrosa que una ocasión para relajarse.**

No permitas que un actor se apague. A veces es necesario luchar con un actor, desafiarle, e incluso confrontarle si notas que está fingiendo o mintiendo. **No discutas porque no puedes ganar una discusión enfrentada con un actor. Puede que ceda pero es probable que una parte del actor de cierre o encoja. Trata de encontrar la diferencia entre discutir y tratar de resolver. La discusión surge de una percepción más pesimista de la relación, así que no discutas con nadie.**

Cualquier cosa que hagan los actores, ámalos igual, de la manera que una madre ama a sus hijos, incluso a los difíciles. **Dales amor incondicional. Cuando surge un problema**, hazles entender que tu estás preparado para alcanzar tu propio pecho y retener tu corazón.

## RESUMEN

**No te pongas a leer tus notas de análisis de guión mientras estás dirigiendo un ensayo. Tu análisis de guión era solo preparación. En los ensayos deberías de trabajar *en el momento*. Lo mejor que puede pasar en un ensayo es que tus ideas puedan cambiar.** Con la ayuda de los actores puedes encontrar la riqueza y complejidad o simplicidad que no viste cuando estabas trabajando solo en el guión. Puedes incluso adoptar y hacer tuya algunas ideas buenas que sugieren los actores.

**Por eso, toma riesgos y crea oportunidades. Siempre puedes cambiar de idea. Si algo no funciona, no pienses que ha sido un fracaso. Piensa en ello como un oportunidad de seguir hacia delante. Sé tu mismo.** Mantén tu sentido del humor. No olvides que en los ensayos no hay nada malo en pasarlo bien. **No digas algo porque creas que se supone que tienes que decir algo. Si no tienes nada que decir que no sea útil y significativo, mejor no digas nada.**

Los ensayos deberían de terminar con preguntas, con cosas por probar mientras los actores esperan a rodar la escena. Si los ensayos terminan con una *representación final* puede que se pasen el tiempo hasta que se rueda la escena intentando mantener esa actuación/interpretación. **No queremos que lleguen al rodaje atándose a algo que hicieron en los ensayos. Lo que queremos es que lleguen al rodaje preparados para trabajar.**

Un resumen de lo que hacer si solo tienes cinco días o más de ensayos para el guión de un largometraje es: Leer cada escena desde zona cero, sin ajustes. Improvisa en los hechos/datos de la escena, historia anterior de los personajes (*backstory*), indica las secciones (*beats*), objetivos, etc. Intenta la escena con varios *through-lines* diferentes, incluyendo uno que sepas de antemano que es equivocado. Trabaja trozo a trozo (*beat by beat*) para encontrar el movimiento y los objetos para crear eventos. No pierdas de vista los momentos sin cumplir y resuélvelos. Conecta con el imaginario y la visualización del guión.

## **10. RODAJE**

*“Una vez que están en la casilla de salida y preparados para empezar, realmente es un tema de nutrir, confiar y en dejarles pasárselo bien. Por pasarlo bien no quiero decir que se rían en el set, aunque a veces tenemos mucho de eso, sino que lo que quiero decir es que hay que permitirles que cometan errores, hay que permitirles que prueben cosas. La clave es que todos estéis de acuerdo en que estáis haciendo la misma película.” —Martin Scorsese*

**El rodaje debería de verse como una extensión de los ensayos. Es decir, sin presión, explorando y libre. E incluso mejor que los ensayos, una sorpresa y una aventura. Queremos la mejor energía y concentración de todos. Necesitamos un trabajo que sea fresco, honesto, emocionalmente vivo y en *el momento-por-el-momento*. Y especialmente el director tiene que tener una inmersión total en todo.**

**Aquí hay algunas ideas de como desarrollar y mantener la atención y conexión necesaria para ser capaz de reconocer y guiar a los actores para que hiervan la idea de que “algo está pasando”, es decir, provocar la vida de una escena durante un rodaje:**

### **1. Di algo a cada actor antes y después de cada toma.**

**Durante el rodaje los actores están a flor de piel. Cualquier cosa que les llega les afecta.** Déjales sentir tu atención hablando con ellos antes de cada toma. Si es posible, dales algo nuevo sobre lo que trabajar.

*Sidney Lumet decía que generalmente precisaba conseguir “el 75% de lo que necesita la escena en los ensayos, dejando el 25% para el rodaje para trabajarlo con los actores. Es suficiente para ser capaz de darles una estrategia fresca y emocional. Uno de los enemigos de crear emoción es la repetición y si se puede encontrar algo nuevo que equivalga a lo mismo, que evoque la frescura de la primera vez, entonces esa es la manera más adecuada de trabajar. Eso es lo que te guardas para la cámara. No gasto todas mis variaciones.”*

Lo que Lumet quiere decir por sus “variaciones” son las ideas que ha sacado del análisis del guión. **Esta es la razón por la que es útil un análisis de guión exhaustivo, donde acumules muchas ideas y un número de diferentes maneras de expresarlas.** Si haces bien ese trabajo tendrás maneras frescas

de estimular la estructura que hayas desarrollado junto con los actores durante los ensayos, o tendrás ideas para diferentes maneras de cambiar completamente la estructura si de repente no funciona lo que estabas haciendo. Tendrás acumulado una serie de trucos capaces de ser llevados a cabo para dárselos a los actores en secreto después de cada toma para que mantengan su atención despierta.

**La dirección en este punto tiene que ver con ayudar a centrarse a los actores en alguna tarea realizable, como “*Quiero que cuentes cuantas veces le haces sonreír*”, ofreciéndoles mayor libertad o ayudándoles a relajarse y a simplificar si su trabajo se ha vuelto intelectual o demasiado “actoral”.** Puede que prefieras hablar a cada actor por separado, pues es necesario que haya una privacidad en toda comunicación entre actor y director. Puede ser una “privacidad en público”, es decir, creas una privacidad entre los dos aunque otros (el equipo y otros actores) lo escuchen. La “privacidad en público” es, de hecho, una habilidad muy importante que tiene que desarrollar un director. En algunos casos es preferible hablar a los actores juntos. Esas decisiones las tienes que hacer con consideración.

Si no hay nada productivo que decir, si por ejemplo, hay que hacer múltiples tomas sin relación a la actuación de este actor, o si un buen actor está inexplicablemente luchando por salir de un atasco y tu sabes que el sabe cual es el problema, entonces no intentes decir nada profundo. **Pero di o haz algo de todos modos —haz al menos contacto visual— para mantener las cosas sueltas, libres, centradas y conectadas. Que el actor sepa que tiene tu apoyo.** Di un chiste, o incluso un secreto.

Hagas lo que hagas, cuando te comuniques con los actores, no transmitas ansiedad. Mantén tu atención hacia lo que hay por delante. Si hay un problema, entusiásmate por encontrar una solución.

## **2) No pidas una repetición de una actuación concreta.**

Si te encantó una toma o un ensayo que acaba de producirse pero necesitas que se haga de nuevo, no digas “*Hazlo de nuevo exactamente igual*”. En su lugar di cosas como “*Está saliendo bien, sigamos por este camino.*”, “*Estás consiguiendo cosas muy interesantes. Se está enriqueciendo todo*”. Mantén la atención en lo que hay por delante.

## **3) No dejes que lo hagan mal.**

Observa que no caigan en la repetición de sus diálogos automáticamente con la misma inflexión. Observa la tensión en sus rostros. Observa de que no sobreactúen. Asegúrate que los actores comprenden que vas a proteger su realidad del *momento-por-el-momento*. **Si estás tu mismo relajado y alerta, y si pones toda tu concentración en los actores, serás capaz de detectar notas falsas porque causarán que tu atención empiece a deambular. Cada vez que un actor toque una nota falsa, necesita que el director aborde ese asunto.**

A veces se puede añadir una capa. Otras veces la estructura entera de una escena necesitará que se vuelva a trabajar. **Incluso en el set de rodaje, con los minutos y su gasto de dinero pasando, es importante abordar estos problemas sin tensión o presión, o sino, no serás capaz de transmitir con soluciones creativas.**

Cuando necesitas un arreglo rápido, considera la posibilidad de probar con un opuesto. Incluso si te parece evidente que es *equivocado*, a veces puede funcionar porque tiene una cualidad de shock, de sorpresa, que puede reavivar el trabajo del actor. Puede dar frescura porque libera al actor de sus diálogos recitados con las mismas inflexiones y libera al actor de la idea que tiene adquirida de obligación de hacerlo *correctamente*.

Si todo esto falla, pídeles que se desprendan de su preparación y que lo hagan lo más simplemente posible, *“Tan solo habla y escucha”*.

#### **4) Utiliza un lenguaje y vocabulario de permiso y aprobación.**

*“Está bien si coges ese objeto un poco antes”* en vez de *“No cogiste el objeto a tiempo”*. **Haz que todas las instrucciones y comentarios que des a los actores sean tan positivos como puedas.** Imagínate a ti mismo en el lugar de los actores. Diles lo que te gusta y también lo que aun necesita más trabajo. **Si ves que a un actor aun le cuesta, dale tiempo, e incluso si no hay tiempo, porque la tensión y el agobio son enemigos de nuestro trabajo. Todos los problemas que surjan tienen que ser abordados como obstáculos creativos.**

#### **5) Sé honesto.**

**Los actores quieren saber cuando lo que hacen no está resultando o no es suficientemente bueno.** Si tienes una buena relación con los actores puedes

decirles cosas como *“Pareces un poco descentrado”, “No hemos llegado ahí todavía.”, “Está ahí, ahí”, “Probemos otra cosa, creo que esto ya no funciona.”, “Está por la superficie pero la vida interior le falla”, “Aun le falla el toma y daca entre vosotros, quiero que juguéis mutuamente, que os afectéis”, o “Dime que puedo hacer para ayudarte. ¿Te has atascado? Dime qué te preocupa.”, “Creo que la dirección que te di no era suficientemente clara, pero sé que lo puedes hacer mejor y sabes que yo quiero más.”. Algunas veces el valor de sorpresa de decirle simplemente **“No es suficientemente real”** es justo lo que se necesita para activar al actor.*

#### **6) No uses dirección por resultado.**

Si pides al actor repetir el gesto que le has visto hacer en una toma, no le estás pidiendo lo que te gustó de esa toma. Lo que te gustó fue la escucha, la interacción, el evento emocional que resulta de su concentración en el verbo, hechos/datos, imágenes...

Si no te queda otra que dar *dirección por resultado*, puedes decir *“Sé que te estoy dando dirección por resultado”* o *“Sé que te estoy dando un resultado y que te toca traducirlo en algo realizable”*. Si le das la inflexión de una frase, di algo como *“No sigas esto como si te dijera cómo decirlo. Lo estoy haciendo mal”*. Algunas veces dar *dirección por resultado* funciona, pero generalmente solo funciona una sola vez.

#### **7) Asegúrate que los actores reciben solo comentarios sobre su trabajo de una sola fuente.**

Cualquier queja (o incluso alabanza) que el escritor, productor, montador, director de fotografía, script, miembros del equipo u otros actores tengan sobre otro actor deben de ser dichas en privado solo a ti. Agradece a la persona por decírtelo y luego decide que hacer sobre el asunto, si hay algo que decidir.

**Asegúrate que eres tu quien dice “Corten”.** Explica a los actores que incluso si cometen un error durante la escena quieres que continúen hasta que tu digas **“corten”**. Nunca dejes que un técnico o director de fotografía corte la escena. Si por alguna razón técnica un técnico ve conveniente mandar cortar la escena, que te lo comunique a ti de manera discreta y entonces tu puedes decir **“Corten”**.

## 8) Antes de que la cámara empiece a rodar...

Cuando digas “*Acción*” intenta no tener en tu subconsciente el “A sus marcas, preparados, listos... ¡ya!” Esta idea subconsciente crea tensión en los actores y les transmite la idea de “Ahora es hora de empezar a actuar”, que no es propicio para un buen trabajo en *el momento-por-el-momento*. **Di “Acción” con un sentido de permiso, de liberar, de dejar hacer y conectar.**

**Una escena siempre tendría que suceder en medio de algo.** Tienes que observar si un actor está *cogiendo fuerza* para comenzar una escena, que puede ser algo tan simple como cuando un actor toma deliberadamente aliento cuando escucha la palabra “Acción”. **Tiene que haber algo sucediendo antes de que la escena comience: una conciencia de la vida física de la escena, una presencia y libertad relajada de su propio cuerpo.** Una técnica para conseguir esto es pedir a los actores que digan en voz alta cualquier cosa que estén pensando antes de que la escena comience. Esto funciona mejor si les animas a hablar sin ninguna censura y sin ni si quiera pensar si sus impulsos son apropiados o no.

## 9) Quédate al lado de la cámara.

Para ser capaz de distinguir las pequeñas diferencias entre una buena actuación y una mediocre, necesitas observar a los actores, pero no desde el monitor de video, sino junto a la cámara. **Estamos hablando de la concentración del director. Un director no puede poner toda su atención en los actores si lo que hace es mirar a un monitor.** Los actores son capaces de sentir tu conexión y concentración si estás al lado de la cámara. **Un actor se siente muy extraño cuando el director no está ahí para contactar con la mirada al termina la escena.**

## 10) Dales a los actores permiso para fallar.

*“Está no será la última toma. Haré otra sin importar como quede esta”.* *“Esta puede que no funcione, tranquilo.”* **La libertad de fallar es una de las herramientas más poderosas que un director puede utilizar con los actores, pues la tensión es el peor enemigo en un set de rodaje.** Si tú y los actores estáis tensos ninguno será capaz de ver y escuchar, de pensar y elegir *en el momento*. Cuando un actor fastidia una toma diciendo su diálogo mal, dile

que no te importa si el diálogo no queda perfecto. Esta libertad hace maravillas.

Puede ser muy útil rodar una escena de dos maneras diferentes, pues quita la presión de las dos maneras que elijas. En “Casablanca” se rodaron dos finales diferentes. Una vez que rodaron la primera toma, que es en la que Ilsa se va con su marido, el director no se preocupó en rodar la otra opción en la que huía con Rick. Probablemente el final escogido era el más adecuado para la historia que se contaba, pero también es posible que las actuaciones fueran realizadas con la libertad que se permitieron los actores al no pensar que esa toma era *el final de la película*.

### **11) Aprende a nivelar las energías.**

La comunicación es difícil si tu energía es más alta o más baja que la de la persona con la que estás tratando de comunicarte. Los actores (especialmente en un set de rodaje) suelen ser muy volátiles. **Si sientes que la energía de un actor es baja, permite que tu energía esté solo un poquito más alta que la suya, así será capaz de escucharte y de lentamente atraer su energía hacia arriba. Si la energía del actor es extrañamente alta, pon la tuya también alta pero ligeramente por debajo de la de él, para así calmarle.**

**Lo que peor llevan los actores en un rodaje son las esperas porque pueden drenar sus energías. Calentamientos físicos entre los actores, actividades como tirarse uno al otro una pelota, jugar a pillar, lucha de almohadas, boxeo al aire o esgrima al aire, puede animar a los actores y guiar su concentración hacia lo que da y recibe de su compañero.**

**Si el actor se enfada con algo, amablemente anímale a usar ese sentimiento como energía. Todos los sentimientos son energía y la energía es buena. Hay que transformar los problemas en oportunidades, no en fracasos.**

### **12) Marcas, continuidad y solapamientos.**

La prioridad del director debería de ser conseguir que la escena llegue a alguna parte, que se mueva, que lleve al público a algún sitio, crear ese brillo que aporta la idea de que *algo está pasando*. La prioridad del actor debería de ser evocar lo real *en el momento*, conectar con la vida emocional del guión *en el momento*, que no caiga en una cadencia. Los actores que

permanecen vivos y dinámicos en cada toma y que parece que no cambian en su representación están moviéndose constantemente, cada vez más profundamente en el significado del guión y en sus propios recursos. **La raíz de la palabra emoción en “moción” que significa movimiento. Eso es lo que deben de hacer los actores, moverse hacia delante, escarbar más profundo en el significado del guión para poder sacar su verdad de lo más profundo se su ser.**

Cuando los actores hacen prioritarias sus consideraciones sobre la continuidad de los planos y llegar a sus marcas, su trabajo se vuelve técnico. **Los problemas técnicos de llegar a las marcas, continuidad y solapamientos de diálogos siempre pueden ser resueltos por los técnicos y el director de manera más creativa que la sabiduría convencional que se acostumbra.** Woody Allen, casi nunca rueda planos detalle y se apoya siempre en los planos generales para que los actores sientan la libertad de solapar sus diálogos. Sidney Lumet solía decir que siempre es posible editar el diálogo, **incluso cuando los actores se solapan unos sobre otros y no hacen la pequeña pausa entre cada diálogo, es posible montar el diálogo en estas condiciones,** solo que es más difícil. De esto se dio cuenta Cassavetes en los complejos y largos periodos de montajes de películas suyas como "Faces".

### **13) Sexo y violencia.**

Las escenas con estos contenidos consisten en tener bien preparada la coreografía con antelación. En las escenas de sexo primero se preparan las coreografía vestidos sin ninguna inversión emocional. Después de eso una escena de sexo requiere del mismo acercamiento que cualquier otra en la que la desnudez emocional es requerida para los actores, al igual que su soledad en público. A pensar de estar desnudos físicamente los personajes siguen moviéndose por su recuerdo, circunstancias, problemas, intenciones, ambiente físico... Las escenas de acción deberían de ser siempre supervisadas por profesionales en ese campo, no poniendo jamás en riesgo a los actores.

### **14) Saber cuando decir “lo tenemos”.**

A veces (pero no necesariamente) un actor puede ayudarte decidiendo cuando una toma es suficientemente buena, dejándote saber cuando se siente *sólida*. Pero un actor necesita no observar su actuación para conectar

con el subconsciente. A veces puede darte una toma maravillada, *en el momento*, sin protección, y pensar que no está bien. Incluso **un actor te puede decir “no lo siento” o “tengo que sentirlo” pero cuando la actuación es realmente buena es cuando tiene simplicidad y verdad, y a menudo eso se siente como nada**. Cuando encuentras la estructura objetiva a través del análisis del guión y de los ensayos, una escena puede funcionar y al mismo tiempo contar la historia, incluso si el actor dice que no lo siente.

### **15) Concéntrate.**

Los actores necesitan tu completa concentración para que seas capaz de confirmar que se ha conseguido llegar al evento emocional de la escena. Esto no quiere decir que el resto de composición de la puesta en escena no sea importante. Pero si lo que quieres es que los actores llenen la pantalla, necesitas poner tu energía en ese fin.

### **16) Sé inventivo.**

Si durante el rodaje lo que haces es seguir tus notas como los mandamientos porque te encuentras estresado y exhausto para tomar las decisiones y evocar nuevas ideas *en el momento*, o si estás contestando a las preguntas por decir algo, sin tener una idea clara sobre lo que realmente crees, o si lo que haces es preocuparte de usar la jerga profesional adecuada y no cometer ningún error que te ponga en evidencia, la película seguro que no te va a salir como hubieras querido.

**Incluso cuando tengas mucha experiencia con los actores terminarás diciendo algo inadecuado y cometerás errores. Tu talento depende de como eres capaz de recuperarte de esos errores y convertirlos en aventuras y oportunidades para la película.**

**No tienes que rodar una escena de la manera en la que la ensayaste. No tienes que seguir tampoco las notas del análisis de guión. Aun así, toda tu preparación entre análisis de guión y ensayos no está desperdiciada, es de donde partes para crear algo nuevo, para que surja la inspiración.** Un escritor nunca publica su primer borrador. El primer borrador de un actor es el análisis de un guión, el segundo los ensayos, el tercero es la toma uno.

**Prepárate exhaustivamente. Concéntrate. Libéralo. No pretendas. Diviértete, incluso. Es el mejor trabajo del mundo.**

## **EPÍLOGO**

Hay ejercicios diarios que un director puede hacer para seguir desarrollando su oficio: leer, ir a museos, ver documentales, soñar despierto, escuchar a escondidas, averiguar las historias de la gente que le rodea, contar historias a los niños, dar buenas indicaciones a un turista o a alguien perdido, convertirse en confidente de los secretos de los demás, aprender sobre el corazón humano y lo que le motiva, recupera tus recuerdos y emociones pasadas...

**Muchos directores lo que necesitan es escuchar mejor a los actores. Muchos necesitan hablar más contundentemente, limitarse a los datos, hechos e imágenes y alejarse de las explicaciones. Un director tiene que estudiar y prepararse, y a partir de ahí practicar con actores y confiar en que si sigues las reglas comenzarás a desarrollar una intuición sobre lo que tienes que hacer en situaciones nuevas. Deja que florezca tu imaginación, Deja que los personajes tengan vida propia, una vida fuera de los bordes del encuadre, y no temas de involucrar tus propios sentimientos y conocimientos de la vida.**

**No puedes aprender dirección de un escrito como esté, por lo que es importante que te pongas a ensayar con actores. Trabaja por tu cuenta si es necesario. Toma riesgos, comete errores, levántate y reinvéntate.**

Piensa en tu propio objetivo. Puede que no haya un objetivo que sea adecuado y otro que no lo sea pero **se honesto y específico contigo mismo**. Algunas mañanas tu objetivo será pasar la mañana sin derrumbarte. Pero no caigas en objetivos que no sean productivos como “no cometer ningún error” o “proteger mi ego”.

**¿Cuál es tu objetivo hacia el público? Si lo que intentas es demostrar al público lo inteligente que eres, lo sensible que eres, o pretendes que los demás sean testigos de tu dolor, o si lo que pretendes es adoctrinarles, castigarles o ganártelos, entonces te meterás en problemas.**

**Piensa en tu película como una historia que le estás contando a una persona. Escoge una persona en concreto de tu propia vida a la que le estas contando esta historia y mantén ante todo, con cada decisión que tomas, un sentido empático de la conexión e interés de esa persona con la historia. Si haces de esa historia una historia personal y específica, paradójicamente**

**acertarás con la mejor manera de contar una historia con gusto universal. Y solo si mantienes tu concentración en esa persona en concreto a la que le cuentas la historia, y no en tu propia necesidad de contarla, evitaras caer en la autoindulgencia.**

No puedes realmente decidir cual es tu visión pero puedes confiar en que tienes una visión y puedes encontrarla. El camino para encontrarla es tu búsqueda por la verdad más veraz en cada detalle de tu trabajo. Desafíate a ti mismo. Apunta alto porque somos humanos y siempre nos quedaremos cortos. Si apuntas a simplemente *arreglártelas* entonces no lo harás. Si aspiras a dar todo lo que hay dentro de ti y partes desde la verdad más veraz, entonces, con un poco de suerte, puede que te las arregles.

Publicado 24th July 2014 por [Santiago Samaniego](#)  
Etiquetas: [dirección de actores](#) [dirigir cine](#) [lecciones](#) [libros](#)