

Un juego corto

estudio e investigación sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje. Bogotá, 2008.

Autoras

Elsa Carolina Vanegas Bolaños

Nathalia Villegas Ruiz

Trabajo de grado para optar por el título de comunicadoras
sociales en el campo de producción audiovisual

Director:

Máncel Enrique Martínez

Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de comunicación y lenguaje
Carrera de Comunicación social

Bogotá, 2008.

Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana
Artículo 23

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por los alumnos en sus trabajos de grado, solo velará por que no se publique nada contrario al dogma y la moral católicos y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

BOGOTÁ D.C, 31 de julio de 2008

SEÑOR:
JÜRGEN HORLBECK BONILLA
DECANO ACADÉMICO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Respetado Jürgen:

Reciba un cordial saludo, es pero que los proyectos propuestos para este semestre están dando buenos resultados.

Presento formalmente el trabajo de grado “Un juego corto, estudio e investigación sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje. Bogotá, 2008” de las estudiantes NATHALIA VILLEGAS RUIZ y ELSA C. VANEGAS BOLAÑOS, quienes aspiran al título de Comunicadoras Sociales en el campo de Producción Audiovisual.

Como director, pongo a su consideración este trabajo de grado, que considero de gran calidad.

Agradezco su amable atención.

MÁNCEL ENRIQUE MARTINEZ
C.C. 79.779.958 de Bogotá

BOGOTÁ D.C, 31 de julio de 2008

SEÑOR:
JURGEN HORLBECK
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

CIUDAD

Respetado señor:

Con esta carta nos permitimos presentarle el trabajo de grado “Un juego corto, estudio e investigación sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje. Bogotá, 2008.” para aspirar al título de Comunicadoras Sociales en el campo de Producción Audiovisual. Estudio e investigación sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje.

Esperamos que nuestro trabajo sea digno de la calidad y parámetros de nuestra Universidad y que aporte de manera apropiada a las investigaciones de los estudiantes de todos los campos cuando sea debidamente necesario.

Agradecemos la atención prestada.

Cordialmente,

ELSA C. VANEGAS BOLAÑOS.
C.C. 1'018.410.278 de Bogotá

NATHALIA VILLEGAS RUIZ.
C.C. 1'094.889.655 de Armenia

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA – FACULTAD DE COMUNICACION Y LENGUAJE
CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

I. FICHA TÉCNICA DEL TRABAJO

1. Autores:

Elsa Carolina Vanegas Bolaños
Nathalia Villegas Ruiz

2. Título del Trabajo: Un juego corto, estudio e investigación sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje. Bogotá, 2008.

3. Tema central:

Dirección de actores en cortometrajes

4. Subtemas afines:

Situación del corto en la industria audiovisual, dirección actoral, diferencias entre el teatro y producciones audiovisuales a nivel act oral, diferencias entre el largometraje y el cortometraje que influyen en la dirección de actores. Investigación sobre la práctica de la dirección de actores en diversos cortometrajes, largometrajes, programa televisivo, teatro y performance.

5. Campo profesional:

Producción Audiovisual

6. Asesor del Trabajo:

Máncel Enrique Martínez Ramos

7. Fecha de presentación:

Mes: Julio **Año:** 2008 **Páginas:** 166

II. RESEÑA DEL TRABAJO DE GRADO

1. Objetivo o propósito central del Trabajo:

Investigar y adaptar técnicas de la dirección de actores para brindar herramientas coherentes y útiles a las dinámicas de la realización de cortometrajes.

1. Contenido

- I. Introducción
- II. Justificación
- III. Teoría de la dirección de actores
- IV. Características del cortometraje que influyen en la dirección de actores
- V. Metodología

- VI. Resultados y análisis de la investigación
- VII. Conclusiones

2. Autores principales (Breve descripción de los principales autores referenciados)

- Konstantin Stanislavski, actor, director y actor de finales del siglo XIX principios del XX, planteó uno de los primeros sistemas organizados de estudio de laboratorio sobre la preparación del actor.
- Peter Brook, director de teatro, películas y opera, es uno de los directores y teóricos del teatro más influyentes dentro del teatro contemporáneo y la dirección de actores.
- Alberto Millares, director, dramaturgo y crítico, fue uno de los hombres imprescindibles del teatro independiente español de los años 60 y uno teórico de la dirección de actores en cine.

3. Conceptos clave.

- Cortometrajes
- Dirección de actores
- Director
- Método o técnica

4. Proceso metodológico.

Este estudio descriptivo cualitativo se realizó a través de entrevistas y cuestionarios aplicados a directores con experiencia en cortometraje, largometraje, programa televisivo, teatro y performance.

5. Reseña del Trabajo

Para que un director pueda potenciar la actuación en un cortometraje es necesario que conozca las dinámicas que se generan en el mismo y que tenga una gran variedad de herramientas, pasos, rutinas y soluciones para aplicar en el trabajo con el actor según las condiciones de trabajo que se le presenten.

El cortometraje es un formato poco comercial y por lo tanto poco rentable esto implica algunos cambios que influyen en el trabajo de preproducción con el actor. El cortometraje tiene un tiempo limitado para contar las historias lo que indica que los guiones de cortometraje tienen unas características propias que influyen en la creación del personaje. Los procesos en el rodaje son distintos lo que implica tratar y ayudar de forma distinta al actor.

Las herramientas con las que el director se puede ayudar en la dirección de actores pueden ser herramientas ya creadas y establecidas por directores y teóricos de la actuación como Konstantin Satinslasvki, Bertolt Brecht, Peter Brook y Alberto Millares, entre otros; como también pueden ser herramientas construidas en la práctica constante y cotidiana de directores de diferentes tipos de producción, herramientas que hay que investigar pues en los problemas y soluciones con los que se encuentran diariamente estos directores existe gran una riqueza y conocimiento sobre la dirección de actores.

I. PRODUCCIONES TÉCNICAS O MULTIMEDIALES

- 1. Formato:** video
- 2. Duración para audiovisual:** 128 minutos.
Número de DVD de vídeo: 3
- 3. Descripción del contenido:**
Registro audiovisual de entrevistas realizadas a 7 directores.

Hoja de vida del director del trabajo de grado.

MÁNCEL MARTÍNEZ
PRODUCTOR – REALIZADOR
ESCRITOR AUDIOVISUAL

E-Mail: mmancel@yahoo.com.mx, **TEL:** 3177654252

Estudios universitarios:

Psicología & Literatura Universidad de los Andes (2002)

Especialización en Epidemiología, Universidad Juan N. Corpas (2004)

Maestría en Literatura, Pontificia Universidad Javeriana (2006)

Otros estudios:

Seminario: ¿Cómo crear personajes inolvidables para el cine? **LYNDA SEGER DYNAMO** (Mayo 2007)

Taller de producción cinematográfica **MPA – Ministerio de Cultura.**
(Febrero – 2006)

Taller de Dirección de actores. **Raul Quintanilla.**
(Noviembre- 2005)

Producción para Cine. **Universidad Nacional de Colombia.** (Agosto -
Septiembre 2000)

Taller de guión, Lola Salvador. **Fondo para el Desarrollo Cinematográfico.** (Enero
2006)

Estudios de actuación, cuerpo y voz. **Fundación de teatro Varasanta.**
(Septiembre 2001 – Sep 2005)

Psicoanálisis y Arte. **Foro del Campo Lacaniano de Bogotá.**
(Septiembre 2000)

Perfil:

Productor, escritor e investigador, he trabajado como consultor de guiones para proyectos de Colombia, Brasil y Venezuela, me interesa la relación entre la escritura de guiones y el proceso de producción que garantiza que estos guiones se lleven a las pantallas.

Experiencia:

- Profesor universitario de : Producción, Guión y Narrativa Audiovisual. (Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, desde 2005 y Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá desde 2003)
- Gerente de “Ojo de Huracán” producciones, 2005 - 2007.

- Productor de proyectos independientes para, Malacara Films, Kónica producciones, KMM Group, No film producciones, entre otros.

Premios Internacionales:

Ganador de la beca “Residencias artísticas Colombia – México – Venezuela 2003 – 2004” Ministerio de Cultura de Colombia – Concejo Nacional de Cultura de Venezuela. Documentales y cuentos sobre un viaje por la frontera entre Colombia y Venezuela.

Principales trabajos como productor, escritor o director:

- APATÍA, UNA PELÍCULA DE CARRETERA. Largometraje, proyecto en rodaje. Productor asociado y asesor de guión.
- CRÓNICAS APÁTICAS. Serie de cortos alrededor de la película Apatía. 2006. Productor y escritor.
- Corto VIERNES SANTO, 2007, Productor.
- TRAILER APATÍA para prueba de blow up. 2006. Productor.
- AL ASECHO. Short film in 16 mm. 2005. Productor, Actor.
- FRÁGIL AL VIENTO. Video clip musical, grupo Kraken. Director y productor. 2005.
- LIVING LARGE, BOGOTÁ, piloto para tv. 2005. Co-escritor y co-productor.
- SKETCH, piloto para tv. 2005. Co-escritor y co-productor.
- URBES BÁRBARAS. Largometraje, proyecto en desarrollo. Escritor.
- ENTRE TIBURONES. Largometraje, proyecto en desarrollo. Escritor.
- YUKPA. Documental sobre los nativos Yukpa de la serranía del Perijá. Director, productor, cámara y sonido.
- SANTO DESTINO DEL SUR. Venezuela. Ganador de Ibermedia 2006 y fundación Carolina 2006. Asesor de guión.
- EL ÚLTIMO DÍA DE LORO SHESTANI, Short film en 35 ml. Productor y co-guionista. 2006.
- NEGRA COCINA, MAMBO. Cortometraje Productor y escritor. 2000.
- JOSHUA. Cortometraje 2003, Productor y escritor.

Asesor de guiones, algunos, como el de “Santo Destino del Sur”, dirigido y producido por Kaori Flores Yonekura, ganadores de premios internacionales (Desarrollo de Guión, CNAC, fundación Carolina, Ibermedia, selección oficial en Cartagena, Festival Internacional del nuevo cine Latinoamericano entre otros) o Cadáveres Exquisitos (Selección en Huelva y Manheim) y otros como el de “Hara Kiri Sex Voilá” cuentan con coproducción española. He escrito varios cortometrajes y el largometraje “Urbes Bárbaras”, finalista en la convocatoria de guiones de 2004 del FCN y he publicado artículos, crónicas de viaje y cuentos en varias revistas latinoamericanas en Colombia, Guatemala y Venezuela. Soy asesor de proyectos de tesis de guión y narrativa de la Facultad de Comunicación de la Pontificia Universidad Javeriana.

**Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Comunicación y
Lenguaje**
Carrera de Comunicación Social - Coordinación de Trabajos de Grado

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO (con modificaciones)
- Único Formato aceptado por la Facultad -

| |
|--|
| Profesor Proyecto Profesional II: _____ |
| Fecha: _____ Calificación: _____ |
| Asesor Propuesto: _____ |
| Tel.: _____ Fecha: _____ |
| Coordinación Trabajos de Grado: _____ |
| Fecha inscripción del Proyecto: _____ |

I. DATOS GENERALES

Estudiante: Elsa Carolina Vanegas, Nathalia Villegas

Campo Profesional: Producción audiovisual

Fecha de Presentación del Proyecto: _____

Tipo de Trabajo:

Teórico: _____ **Sistematización de Experiencia:** **Producción:** _____

Profesor de Proyecto Profesional II: Laura Cala

Asesor Propuesto: Máncel Enrique Martínez

Título Propuesto: (Provisional, corto, creativo, con subtítulo explicativo)

La dirección de actores en cortometraje

II. INFORMACIÓN BÁSICA

A. PROBLEMA

Las emociones son la pieza clave del conflicto en las producciones audiovisuales y es sólo a través del trabajo de los actores que estas emociones se logran expresar. Debido a esto nos hacemos la pregunta de ¿cómo potenciar la actuación en la realización de cortometrajes? Para iniciar así un proceso de investigación que genere en torno de las diferentes técnicas utilizadas en el teatro y en el cine que se pueden adaptar y desarrollar en el cortometraje.

Este trabajo tiene, en primera medida, una justificación práctica, pues intenta solucionar un problema que se nos presentó al abordar la dirección de actores desde la perspectiva del cortometraje. En segunda medida, tiene una justificación teórica pues intenta llenar un vacío, dado que, el desarrollo en la dirección de actores en diferentes productos audiovisuales es poco, y más aun en lo que se refiere a cortometrajes.

Para hacer este trabajo, será necesario hacer una investigación bibliográfica a fondo que responda a las preguntas: ¿Qué características del corto lo diferencian, con respecto a la dirección de actores, del cine y el teatro? ¿Por qué es efectivo estudiar la teoría teatral para aplicarla al cortometraje? ¿Por qué es efectivo estudiar lo referente a la dirección de actores para aplicarlo al cortometraje? ¿Cuáles son las técnicas para potenciar la actuación de teatro y del cine que se pueden adaptar y desarrollar en la producción de cortometrajes? ¿Cuáles serían esos cambios y adaptaciones?

Pero respecto a este tema no hay bibliografía conocida, es necesario apoyarnos en la bibliografía que existe respecto a la actuación teatral y respecto a la dirección de actores en el cine, y complementarla con entrevistas a directores y directores de actores, un trabajo de campo observando la práctica de la dirección de actores en la realización de cortometrajes, largometrajes y funciones teatrales, para así lograr los objetivos de esta investigación. Como producto se obtendrá una metodología de trabajo para la dirección de actores en la realización de cortometrajes y un registro visual de las investigaciones para ayudar a entender este tema, bastante fundamentado en la práctica.

B. OBJETIVOS

Objetivo general

- Investigar y adaptar técnicas de la dirección de actores para brindar herramientas coherentes y útiles a las dinámicas de la realización de cortometrajes de calidad actoral.

Objetivos específicos

- Definir aquellas características del cortometraje que generan dinámicas distintas en el trabajo con el actor desde la teoría sobre la dirección de actores.
- Identificar las principales técnicas de algunos reconocidos investigadores del trabajo con actores, incluyendo autores que trabajan con medios audiovisuales.
- Investigar cuáles son las herramientas utilizadas en la práctica de la dirección de actores por directores de cortometraje, largometraje, programa televisivo, teatro y performance.
- Identificar las principales diferencias y semejanzas en el trabajo de dirección de actores para cortometraje de las personas que participaron en el estudio.

III. FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

A. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Al revisar la bibliografía referente al tema de cómo potenciar la actuación en cortometrajes, nos remitimos a bibliografía sobre la actuación en el teatro y la dirección de actores en el cine, respecto a este último encontramos poca bibliografía, el libro más representativo es “*La dirección de actores en el cine*” de Alberto Millares, el cual recopila anécdotas sobre la dirección de actores en el cine, a través de las cuales argumenta su estructura y metodología.

Cuando se busca dentro del teatro se encuentra una bibliografía mucho más amplia, dentro de la que se reconocen dos tipos de libros, los primarios y los secundarios. Los primarios son escritos por autores como Aristóteles, Constantin Stanislavsky, Bertolt Brecht, Antonin Artaud, Jerzy Grotowski, Peter Brook y Eugenio Barba. Y los secundarios son de autores que retomaron a los autores anteriores. En los libros primarios se encuentran diferentes análisis, ensayos y estudios sobre la actuación y la dirección de actores, además de una sistematización de la investigación práctica que los diferentes actores realizaron.

Adicionalmente, se buscarán algunos “detrás de cámara” en donde se exponga cómo se maneja la dirección de actores en películas.

- Cortometraje: es una producción audiovisual que se caracteriza por tener una duración menor a 30 minutos en donde se desarrolla una historia con unidad narrativa de forma completa.
- Dirección de actores: es la labor que se realiza dentro de los proyectos que se desarrollan y llevan a cabo a partir de la actuación. Consiste en guiar a los actores en la creación de personaje para que cree no sólo un personaje pleno, llamativo y completo, sino también un personaje que se relacione con los demás personajes y con su entorno de una forma vívida, para que su actuación este acorde al proyecto que se está construyendo, y que se apropie de personaje de manera orgánica tanto para el proyecto como para sí mismo y el personaje.

- Director: es el encargado de guiar al actor en este proceso y de darle coherencia unidad y estilo al proyecto, para lo cual debe tener claro el tema, la intención y el estilo de la producción, y debe explicar su visión de estos para unificar criterios. Él es quien debe tomar la decisión final frente a los problemas que se presenten y definir la psicología de los personajes, la relación entre ellos, su evolución y los detalles que le sean importantes.
- Método o técnica: no se trata de un método o técnica estrictas, con una serie de pasos o de reglas a seguir, sino de l conocimiento dinámicas, herramientas y soluciones que se pueden aplicar a la dirección de actores de acuerdo con las condiciones que se presenten en cada proyecto.

B. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Utilizaremos una metodología de scriptiva y cualitativa, es decir examinamos los componentes del discurso de estos directores con sus respectivas propiedades y funciones a partir de entrevistas y cuestionarios buscando entender la importancia de cada uno de los factores que intervienen en la dirección de actores según unas categorías establecidas dando una idea general de las principales características de la dirección de actores de quienes participaron en el estudio.

Bibliografía básica

- BARBA, Eugenio. *“El arte secreto del actor: diccionario de antropología teatral”*. México: Impresora Múltiple, 1990. 365p.
- BROOK, Peter. *“La puerta abierta: reflexiones sobre la interpretación y el teatro”*. Barcelona, España: Editorial Alba, 2004. 141p.
- GROTOWSKI, Jerzy. *“Hacia un teatro pobre”*. México: Siglo Veintiuno, 1980. 233p.
- HAGEN, Uta. *“Un reto para el actor”*. Barcelona: Alba, 2002. 428p.
- MILLARES, Alberto. *“La dirección de actores en cine”*. Madrid, España: Cátedra, 2000. 236p.
- REA, Peter W. *“Producción y dirección de cortometrajes y vídeos”*. Madrid: Instituto Oficial de Radio y Televisión, 1998. 594p.
- SERNA, Assumpta. *“El trabajo del actor de cine”*. Madrid, España: Cátedra, 1999. 236p.

- STANISLAVSKI, Konstantin Sergeevich. “*La construcción del personaje*”. Madrid: Alianza, 1999. 361p.
- STANISLAVSKI, Konstantin Sergeevich. “*Un actor se prepara*”. México: Editorial Diana, 2005. 267p.

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|--------------|--|------------|
| I. | Introducción | 16 |
| II. | Justificación | 18 |
| 1. | La dirección de actores como elemento fundamental para la realización de un cortometraje integral..... | 19 |
| 2. | Situación del corto en la industria audiovisual..... | 24 |
| 2.a. | El cortometraje en primera persona | 27 |
| 2.b. | Situación actual colombiana | 33 |
| III. | Teoría de la dirección de actores..... | 40 |
| 1. | Konstantin Stanislavski | 41 |
| 3. | Bertolt Brecht..... | 48 |
| 2. | Peter Brook | 53 |
| 3. | Albero Millares | 62 |
| IV. | Características del cortometraje que influyen en la dirección de actores..... | 70 |
| 1. | Diferencias entre teatro y producciones audiovisuales..... | 71 |
| 2. | Diferencias entre largometraje y cortometraje..... | 89 |
| V. | Metodología | 104 |
| 1. | Plan de recolección de los datos..... | 106 |
| 2. | Plan de análisis..... | 111 |
| 3. | Definiciones complementarias..... | 112 |
| VI. | Resultados y análisis de la investigación..... | 113 |
| 1. | Presentación de resultados de las encuestas..... | 114 |
| 2. | Análisis de los resultados de las encuestas | 130 |
| 3. | Análisis de entrevistas | 140 |
| 4. | Problemas y dificultades..... | 161 |
| VII. | Conclusiones | 163 |
| 1. | Conclusiones sobre la dirección de actores para cortometraje..... | 164 |
| 2. | Otras conclusiones..... | 172 |
| VIII. | Bibliografía | 178 |

I. Introducción

Para que el espectador entre a jugar el juego del cortometraje es necesario que el actor no lo deje dudar. El actor debe vivir cada uno de los momentos de su personaje para que el espectador se vea involucrado en la historia, para que presencie, viva y sienta los acontecimientos como propios. Y para lograrlo el director de cortometraje debe construir una relación creativa e íntima donde ambos apoyan al proyecto, a ayudar al actor en la construcción del personaje desde el punto de vista externo, profundo e integral que tiene como director.

Para que un director pueda potenciar la actuación en un cortometraje es necesario que conozca las dinámicas que se generan en el mismo y que tenga una gran variedad de herramientas, pasos, rutinas y soluciones para aplicar en el trabajo con el actor según las condiciones de trabajo que se le presenten.

El cortometraje es un formato poco comercial y por lo tanto poco rentable esto implica algunos cambios que influyen en el trabajo de preproducción con el actor. El cortometraje tiene un tiempo limitado para contar las historias lo que indica que los guiones de cortometraje tienen unas características propias que influyen en la creación del personaje. Los procesos en el rodaje son distintos lo que implica tratar y ayudar de forma distinta al actor.

Las herramientas con las que el director se puede ayudar en la dirección de actores pueden ser herramientas ya creadas y establecidas por directores y teóricos de la actuación como Konstantin Satinslavski, Bertolt Brecht, Peter Brook y Alberto Millares, entre otros; como también pueden ser herramientas construidas en la práctica constante y cotidiana de directores de diferentes tipos de producción, herramientas que hay que investigar pues en los problemas y soluciones con los que se encuentran diariamente estos directores existe gran una riqueza y conocimiento sobre la dirección de actores.

Los invitamos a vivir este juego corto, en donde el director tiene que aventurarse a la dirección de actores, escudriñar en busca de mentores y aliados, y descifrar los acertijos del cortometraje, para culminar su aventura con un cortometraje integral con calidad actoral.

II. Justificación

En la realización de cortometrajes, que hemos hecho dentro del ambiente universitario, hemos visto la dificultad que se genera en el momento en el que un actor intenta acoplarse al personaje y a las expectativas del director. La actuación es una de las piezas claves en las historias audiovisuales pues a través del trabajo de los actores las emociones se logran expresar, debido a esto y a los diferentes problemas que se nos han presentado en la realización de cortometrajes, surge la pregunta: ¿Cómo potenciar la actuación en la realización de un cortometraje?

1. LA DIRECCIÓN DE ACTORES COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA REALIZACIÓN DE UN CORTOMETRAJE INTEGRAL.

La teoría de la dirección de actores en las diferentes producciones audiovisuales no ha sido desarrollada a profundidad, y en especial en la realización de cortometrajes. Por lo tanto, este tipo de producciones han tenido que utilizar técnicas aplicadas en el teatro y en el cine. En base a esto se busca identificar las características del cortometraje que implican dinámicas distintas en la dirección de actores y algunas de las técnicas más apropiadas para facilitar la dirección de actores en este tipo de producciones, y así responder a la pregunta ¿Cómo potenciar la actuación en la realización de un cortometraje?

No se busca aquí encontrar un método único e inamovible para la dirección de actores en cortometraje. Nuestro trabajo no puede dar como resultado una serie de pasos que se deben seguir uno tras otro, debido a que, en primer lugar, la dirección de actores tiene como material de trabajo un material humano, lo que hace que las relaciones director-actores-equipo técnico siempre sean distintas generando dinámicas distintas, el director tiene que tener en cuenta esto y estar siempre dispuesto a variar su metodología para lograr lo mejor de cada actor. En segundo lugar cada guión reclama habilidades, atmósfera y relaciones distintas, el director tiene que estudiar cada proyecto y adaptar su técnica a las necesidades de este. En tercer lugar cada proyecto desarrolla sus propios ritmos, procesos y problemas de logística y producción ante los cuales el director debe ser flexible y propositivo, cambiando no sólo los tiempos y espacios de trabajo sino sus sistemas de dirección de actores.

En el recorrido de nuestra carrera, tanto la teoría de construcción de personajes, como la práctica en la realización de productos audiovisuales, nos han revelado la importancia de la actuación en la elaboración de un producto integral, que maneje un código verosímil y que logre que el espectador, gracias a la empatía que es capaz de tener con los personajes, se deje llevar a través de la historia, creyéndola y casi viviéndola como propia.

La realización de formatos argumentales depende de la creación de mundos de ficción completamente orgánicos, mundos estructurados de maneras verosímiles a pesar de lo absurdos que podrían resultar en la realidad. Esto se logra a través de los códigos que se establecen en esos mundos, si las acciones, las emociones y los personajes encajan dentro de esos códigos los mundos parecen verosímiles, creíbles ante los ojos del espectador.

La creación de estos códigos no consiste en leer las reglas del juego, no se puede explicar al espectador al principio de la película que al ver a tal actor vestido de una forma totalmente neutra debe imaginarlo como un antiguo y sabio guerrero samurái, que aquel pedazo de cartón que sostiene un hombre en la mano es un pescado, o que aquella mujer que está parada frente a él con un rostro neutro y una mirada tranquila está muy triste y llorando.

La creación de un mundo ficcional no se trata de la creación de unas reglas rígidas como en el juego Monopolio sino de un juego en el que el jugador va descubriendo los códigos a través de situaciones que se le impongan como reales, como en "*Jumanji*"¹, donde no se puede pensar que el cazador es un hombre disfrazado que interpreta un papel sólo para el entretenimiento de los jugadores, sino donde hay que huir de él porque te va a matar, porque, a pesar de que sabes que estás en un juego, se te presenta como real y en ningún momento te deja dudar.

La creación de un mundo de ficción verosímil depende de una cuidadosa puesta en escena, de la elección de planos como elementos narrativos, de la dirección de arte, del sonido, del montaje y de la actuación. Si un actor mira a otro punto distinto de donde debería estar la

¹ *Jumanji*, (1995), [película], Johnston, J. (dir), Estados Unidos, TriStar Pictures (prod) Miramax International presenta una producción A Band Apart (prod.).

atención del personaje en busca de una indicación, si está en escena sin saber qué hacer tan sólo esperando a que llegue el momento de realizar la acción se le ha marcado, si utiliza una entonación indebida que se sale del contexto de la historia, si dice su texto sólo pensando en su voz y esperando que el diálogo lo diga todo, si no establece una relación real con el otro personaje sino que sólo piensa en lo que le toca decir y hacer, el código se romperá y el espectador dudará. Es posible que el espectador no se de cuenta en cada uno de los errores, pero sentirá que los personajes están vacíos, que no hay una real relación entre ellos. Si los actores no viven y creen realmente el código en que se encuentran sus personajes, mucho menos lo vivirán y lo crearán los espectadores.

Si el espectador se encuentra con un personaje vacío, sin emociones, que no establece relaciones reales ni intensas con los demás personajes, sino que reacciona a los estímulos de una forma sistemática y superficial, representando la acción pero no el sentimiento ni las fuerzas que se esconden detrás de ella, el espectador no creará una empatía con el personaje, lo sentirá ajeno e incluso puede que lo identifique más como actor, como un mal actor, que como un personaje. La historia se encontrará incompleta, una gran cantidad de información se deja de comunicar, pues la acción y el diálogo carecen de una gran cantidad de información kinética que transformaría la frase y le darían un nuevo contexto, un nuevo sentido, ese sentido que se esconde detrás del guión, constituido por fuerzas invisibles que sólo se ven si se estudia a profundidad la historia.

Para que una realización audiovisual argumental sea verosímil y seduzca al espectador es necesario no sólo tener mucho cuidado con los elementos técnicos sino también hacer un buen trabajo con los actores. Un director debe dedicar bastante tiempo de preproducción al trabajo de personajes, debe analizar la historia, saber cuál es el tema del que trata, qué se intenta decir con ella, cuáles son las relaciones que en ella se juegan, cuáles son las características principales de los personajes, sus deseos, tristezas, y sentimientos. El director debe sentarse con los actores y analizar su personaje y las relaciones entre ellos, estudiar los diálogos y ver según el contexto en el que se encuentran qué es lo que se dice más allá de las palabras, debe trabajar con el actor desde lo físico y psicológico, de forma que el actor aprehenda su personaje, que impregne el cuerpo de emociones y pensamientos

para que cuando esté en escena no se quede sin hacer nada esperando al momento en el que le toque hacer lo marcado en el guión o por el director. La actuación es una de las piezas claves en las historias audiovisuales y sin una buena dirección estas historias pueden perder su intención.

El cortometraje argumental necesita una buena actuación para constituirse como un producto integral, es decir, como un producto donde los elementos técnicos tengan un buen manejo y completen la historia, donde el mensaje sea comunicado y se logre atraer la atención del espectador. En el cortometraje argumental se cuenta una historia corta pero unitaria que debe tener todos los elementos para capturar la atención del espectador.

En la realización de cortometrajes en el ambiente universitario, vimos la dificultad que se genera cuando un actor intenta acoplarse al personaje y a las expectativas del director. Ese obstáculo nos llevó a interesarnos en el tema y a informarnos sobre la dirección de actores.

La dirección de actores nace con el teatro, no sólo porque este fue el primero en originarse, sino también porque es el primero en investigar a fondo y sistemáticamente la actuación y los métodos que existen para potenciarla. En una primera investigación, en busca de las técnicas y métodos de dirección de actores en cine y en teatro, encontramos que existe una mayor bibliografía en teatro, esto se debe a que en el teatro el trabajo es mucho más prolongado e intenta tratar a fondo a la persona física y mentalmente, para disponerla a la receptividad y la expresión. La conformación de grupos y escuelas teatrales da n la posibilidad de mantener reunido a un mismo grupo de gente durante largo tiempo, lo que ayuda a una investigación seria y exhaustiva sobre la creación del actor, por esto es más fácil encontrar laboratorios de actuación que se dedican a la actuación teatral.

Algunos de estos métodos teatrales, nos resultan alejados del ritmo y la forma de trabajo de la producción de cortometrajes, por esto, también es necesario tener en cuenta la dirección de actores en el cine, debido a que los métodos teatrales ya han sido apropiados, transformados y adaptados a un formato más cercano al cortometraje.

Cuando nace el cine los actores teatrales que empiezan a trabajar en él encuentran grandes diferencias. Para comenzar las acciones ya no son continuadas, es necesario entender el montaje, saber que posiblemente una emoción debe ser retomada muchos días después, luego está el doblaje que separa el cuerpo de la voz y por último el primer plano que como dice Alberto Millares, capta a los actores con minuciosidad, de forma que si su expresión en plano medio recogía los excesos hasta hacerlos insufribles, el primer plano los aumenta hasta el ridículo². Esto aleja ostensiblemente la dirección de teatro de la dirección de cine, pero se hace inevitable que la dirección de cine recoja una gran cantidad de investigaciones teatrales. Autores como Aristóteles, Konstantin Stanislavsky, Bertolt Brecht, Jerzy Grotowski, Peter Brook y Eugenio Barba, son retomados en el ámbito de la producción audiovisual.

Tanto en teatro, como en cine y en otros formatos audiovisuales la esencia de la dirección de actores es la misma, ayudar al actor en la construcción del personaje desde el punto de vista externo, profundo e integral que tiene el director tanto del personaje y de la historia como de los aspectos técnicos y prácticos que implique cada producción. El director debe conocer a profundidad el guión y el estilo que se va a manejar, para como persona externa guiar al actor en la búsqueda del personaje y de las emociones que en este se suscitan y construir junto al actor un personaje que encaje y dé unidad a la obra.

Aunque bien es cierto que la dirección de actores tiene una esencia común en todas las producciones que necesitan de ella, se hace necesario para nosotras limitar nuestro objeto de estudio al cortometraje, debido a que este tiene unas dinámicas de trabajo propias que aunque no hacen mérito en la esencia de la dirección de actores si se deben tener en cuenta cuando se trabaja con actores, pues las dinámicas que implica cada formato influyen en las dinámicas de trabajo con los actores.

El cortometraje es un formato poco comercial y por lo tanto poco rentable esto implica algunos cambios que influyen en el trabajo de preproducción con el actor. El cortometraje

² MILLARES, Alberto. *“La dirección de actores en el cine”*. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág 94, 95.

tiene un tiempo limitado para contar las historias lo que indica que los guiones de cortometraje tienen unas características propias que influyen en la creación del personaje. Los procesos en el rodaje son distintos lo que implica tratar y ayudar de forma distinta al actor.

2. SITUACIÓN DEL CORTO EN LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL

En los inicios del cine el cortometraje, que se caracteriza por tener una duración menor a 30 minutos, era un formato generalizado, pero con el desarrollo de los guiones y de las técnicas para su producción, se creó un formato industrial que duraba alrededor de 100 minutos, el cual dejó relegado el cortometraje a obras experimentales.

“Aunque el largometraje llegó a ser la forma predominante, los cortometrajes cómicos, desde Mack Sennet a los Bowery boys, se siguieron produciendo hasta el éxito de la televisión en los años cincuenta.”³ A partir de ese momento el cortometraje se desarrollaría en 3 ramas, el cine experimental, con productos como “*Un perro andaluz*”⁴ y artistas como Man Ray y Maya Daren; el cine documental, con representantes como John Girerson, Pare Lorentz y Willard Van Dyke, y “los cortometrajes de animación [de entre cinco a ocho minutos] pensados para ser exhibidos en los cines precediendo a las películas de estreno”⁵, los cuales se desarrollaron gracias al trabajo comercial de Walt Disney.

El cortometraje dramático, de mayor interés para nosotros debido a su superior trabajo en dirección de actores, se volvería a potenciar gracias al trabajo universitario y de aprendizaje del que hacer audiovisual. “Alrededor de los años sesenta los cineastas europeos habían empezado a utilizar el cortometraje como medio de entrar en la industria del largometraje. En Polonia, Roman Polanski dirigió *Dos hombres y un armario* (1958). En Inglaterra, Lindsay Anderson realizó *O Dreamland!* (1954), y Richard Lester, *The Running Jumping and Standing Still film* (1957). En Francia, Jean-Luc Godard dirigió

³ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISIÓN. RTVE. 2002. Pág. 10

⁴ *Un perro andaluz*, (1929) [cortometraje], Buñuel, L ; Dalí, S (dirs.), Francia, Luis Buñuel (prod.).

⁵ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 10

Todos los chicos se llaman Patric (1957), y Francois Truffaut Los golfillos (1958). En este periodo, Alain Resnais produjo su extraordinaria Noche y Niebla (1955) sobre Auschwitz, y en 1963 Federico Fellini hizo Toby Dammit y Norman McLaren su cortometraje antibelicista ya clásico, Neighbors (1952). Solamente McLaren no pasó al largometraje. Todos los demás progresaron con notorias carreras como cineastas internacionales y continuaron su trabajo con el formato largo.

Esta transición del cortometraje al formato largo también parecía ser un modelo para los estudiantes en las escuelas de cine americanas. Desde los años sesenta las escuelas titularon a distintos alumnos que empezaron a hacer su trabajo en el formato corto y luego pasaron al largometraje. Oliver Stone, Martin Scorsese, Susan Seidelman y Martin Brest en la Costa Este, y Francis Coppola y George Lucas en la Costa Oeste, son los más famosos graduados de las escuelas de cine. El cortometraje de G. Lucas THX 1138 (1966) y el de Scorsese It's Not Just You, Murray! (1964) están entre las mejores películas hechas por estudiantes. Pero su trabajo en el cortometraje no fue más que una práctica para el largometraje.”⁶

Por esta razón hoy en día se identifica la realización de cortometrajes como una forma de aprender el que hacer audiovisual, en donde se puede experimentar el estilo personal sin estar sujeto a las exigencias de las casas productoras. Para lograr esta libertad es necesaria una inversión que no es fácil subsidiar debido a las pocas posibilidades que tiene el cortometraje para exhibirse y aún más para lograr una buena remuneración.

Lola Fernández y Montaña Vázquez nos cuentan cómo en España, a pesar de los subsidios del Ministerio de Cultura, del Instituto de Cinematografía y de Artes Audiovisuales y del apoyo de las comunidades autónomas, la realización de cortometrajes también es poco rentable.

“mientras los grandes directores de largometrajes y algunos directores de cortos alabados por una trayectoria exitosa suelen disfrutar de los servicios de una productora que se ocupa de diseñar las vías de financiación de sus proyectos, los directores novatos tienen que encargarse de buscar dinero hasta debajo de las piedras para hacer su sueño cinematográfico realidad.

Ningún productor con un mínimo instinto empresarial se involucraría en la realización de un corto. Incluso contando con la subvención del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICA A) del Ministerio de Cultura y con la de alguna Comunidad Autónoma, lo más posible es que perdiera dinero. Si el corto resulta ser extraordinario y se cuenta entre los cuatro o cinco que cada año copan los premios de los

⁶ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 12

distintos festivales con sección de cortos a concurso, lo más que logrará será cubrir gastos. Condenado a subsistir fuera de los circuitos de exhibición comercial, los cortometrajes tienen como única vía de amortización de sus costes las hipotéticas compras por parte de algún canal de televisión o los premios.”⁷

Pero a pesar de esta dificultad monetaria existen muchos que piensan que el cortometraje puede volver a entrar con fuerza en la industria audiovisual. En la actualidad existen diferentes intentos para sacar el cortometraje a la pantalla gigante como lo son “*Four rooms*”⁸, “*Coffee and cigarettes*”⁹ y “*Paris, je t’aime*”¹⁰. Estas películas están conformadas por varios cortometrajes, por ejemplo en *Four rooms* se cuenta la historia de un botones que pasa por las diferentes habitaciones de un hotel, cada habitación tiene una historia, es un cortometraje y cada uno tiene un director. *Coffee and cigarettes* es una película de 95 minutos conformada por 12 cortos cuyo hilo conductor es el café y el cigarrillo, esta película fue dirigida por Jim Jarmusch quien ya había tenido la experiencia de grabar una película con estas características con “*Noche en la Tierra*”¹¹ un conjunto de 5 cortos que transcurren en Estados Unidos y Europa con un taxi como pretexto. *Paris, je t’aime* es la unión de 18 cortos que cuentan encuentros, amores y desamores en París. Es necesario tener en cuenta que estos intentos están sustentados por la experiencia de grandes directores como Quentin Tarantino, Jim Jarmusch, Gérard Depardieu y los hermanos Coen. Y a pesar de que contienen el formato del cortometraje en su estructura, fue necesario conglomerarlos en el formato de largometraje para que tuvieran éxito y se pudieran distribuir obteniendo grandes beneficios.

Pero esta no es la única manera en la que se piensa que es posible que el cortometraje entre con fuerza a la industria audiovisual. Cada vez se piensa más en el cortometraje como un formato apto para televisión, tanto reuniendo varios cortometrajes en un programa que los

⁷ FERNANDEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 39

⁸ *Four rooms*, (1995), [película], Anders, A.; Rockwell, A.; Tarantino, Q.; Rodríguez, R. (dirs.), Estados Unidos, Miramax International presenta una producción A Band Apart (prod.).

⁹ *Coffee and cigarettes*, (2003), [película], Jarmusch, J. (dir.), Estados Unidos, United Artists presenta una producción Smokescreen Inc. (prods).

¹⁰ *Paris je t’aime*, (2006) [documental], Assayas, O. et al. (dirs.), Francia, Coproducción Francia-Liechtenstein-Suiza (prods.).

¹¹ *Noche en la tierra*, (1991) [película], Jarmusch, J. (dir), Estados Unidos,

muestre como exhibiéndolos como unidades independientes que se presentan entre programa y programa.

Existen dos grandes corrientes, los que piensan que el cortometraje es sólo una forma de aprender y que no ven en él sino un formato en el cual no se deben detener pues no ven en él posibilidades narrativas ni económicas, y los que piensan que el cortometraje es un formato más independiente que brinda oportunidades narrativas diferentes a las del largometraje y que puede llegar a abrirse espacio en la industria audiovisual, con el cual no sólo se puede aprender sino también experimentar.

“es bien sabida la importancia que tiene actualmente el cortometraje en todas sus manifestaciones, como escuela de futuros realizadores de largometrajes, principalmente, e incluso como verdadera opción industrial. En estos momentos que vivimos, una tecnología que evoluciona constantemente hace que este medio de expresión sea más activo y por lo tanto más difundido.

En nuestro continente, la irrupción en el consumo diario de programas de televisión temática obliga a sus parrillas a solicitar cada vez más y más material para hacer sugestivo su consumo a los espectadores. Por eso, entre otras razones, el éxito que se observa en los festivales, muestras o mercados de cortometrajes.”¹²

2.A. El cortometraje en primera persona.

Los *Encuentros de Cortometrajistas Iberoamericanos* llevados a cabo en el Festival de Cine de Huesca intentan poner sobre la mesa de un foro de debate el tema del cortometraje en Iberoamérica. El encuentro que se realizó en el 2000 tuvo como tema “la situación del cortometraje en Iberoamérica” y se intercambió y contrastó información sobre los modos de financiación, producción y distribución del cortometraje. Las siguientes citas intentan mostrar el panorama que se divisó al respecto en el encuentro.

Chile

¹² Comité de dirección. *Prologo*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas iberoamericanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de América. Huesca 2002. Pág. 7.

Tras la caída de la dictadura en Chile aumentó considerablemente la producción de cine y se crearon diferentes instancias de apoyo a la cinematografía chilena como: el Fondo de Desarrollo de las Artes y la Cultura (FONDART), el Programa de Apoyo al Desarrollo de Proyectos Cinematográficos de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), Y La Plataforma audiovisual. En este contexto, según Pamela Espinoza vicepresidenta de la Asociación de Cortometrajistas de Chile, “los cortometrajes han ganado su lugar lentamente. La Asociación de Cortometrajistas de Chile nació en el año 1993 con el objetivo de crear instancias de desarrollo y difusión para el cortometraje chileno. En este sentido, hemos colaborado a legitimarlo en los espacios culturales, políticos y públicos de nuestro país.

Hemos difundido nuestros trabajos tanto a nivel nacional como internacional, generando áreas de financiamiento que se han traducido en producción y postproducción de numerosos cortometrajes, presencia en festivales y mercados internacionales, la creación de una página web, y una serie de actividades relevantes para los cortometrajistas.”¹³

“Actualmente se producen alrededor de cuarenta cortometrajes al año. De éstos, unos quince son proyectos filmados y finalizados en cine. [...] esta cifra está muy por encima de la producción de largos nacionales, aunque la gran mayoría de los fondos que existen son para el apoyo a la realización de largometrajes.”¹⁴

“En Chile los cortometrajes salen adelante gracias al esfuerzo del equipo técnico que aporta gratuitamente su experiencia y su tiempo. Por otro lado, un grupo de empresas dedicadas al arriendo de equipos y servicios hace un 50% de descuento a este tipo de proyectos. [...] el FONDART implementó, a partir de 1999, la categoría Cortometrajes Cine 35 milímetros, que tiene como propósito principal su exhibición en salas de cine [...] el monto máximo de asignación por proyecto es de US\$ 30.000. [...] Existe también el Concurso Nacional de Guiones de Cortometrajes, organizado por la División de Cultura del Ministerio de Educación, en conjunto con Kodak Chilena S.A.F., que incentiva a los ganadores con una cantidad de dinero y latas de película. [...] Las subvenciones privadas no existen, salvo en casos particulares en que cada realizador ha llegado a un acuerdo con alguna empresa o entidad del sector. [...] El medio cinematográfico chileno es pequeño, sin

¹³ ESPINOZA, Pamela. *Emprendimientos audiovisuales en Chile*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido por SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 15

¹⁴ ESPINOZA, Pamela. *Emprendimientos audiovisuales en Chile*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido por SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 16

sindicatos ni regulaciones. No existe industria audiovisual a excepción de la publicitaria. Es casean los distribuidores y productores ejecutivos para el cortometraje.”¹⁵

“En cuanto a los canales de exhibición hay cuatro festivales de cine en Chile. Los festivales internacionales de Viña del Mar y de Valdivia, el Festival Chileno-internacional del Cortometraje del Instituto Arcos y el Festival Internacional de Cortometrajes de Santiago (FICS).

El Área de Cine y Artes Audiovisuales de la División de Cultura del Ministerio de Educación organiza muestras itinerantes a través de todo el país. [...] Televisión Nacional de Chile creó en 1999 un espacio especialmente dedicado a los cortometrajes. [...] Sky (televisión por cable) preparó parrillas de cortos que los espectadores pagaban por ver.”¹⁶

España

“Es cierto que el cine, y principalmente el hollywoodense, ha sido en general una industria próspera que ha forjado algunas de las mayores fortunas de nuestro tiempo; también es cierto que se puede vivir del cuento, Borges y otros grandes cuentistas lo han demostrado; lo difícil es trasladarlo del cuento y lo de la industria al mundo del corto. Aún no conozco a ningún cortometrajista que viva de serlo, ni creo que el cortometraje haya alcanzado dentro de la historia del cine (aunque en su origen sólo era corto) el reconocimiento cultural y el valor específico que pueda tener el cuento dentro de la literatura.”¹⁷

Colombia

“Si no hay dinero para ayudar a los cientos de familias campesinas desplazadas de sus tierras por la violencia, y que van a parar a las grandes ciudades para vivir en la indigencia de las calles y en la prostitución y degeneración de sus vidas, mucho menos hay dinero ni posibilidades para los que todos los días comemos bien pero que soñamos o necesitamos expresarnos a través del arte, sobre todo si el arte escogido es capturar imágenes en movimiento.”¹⁸

¹⁵ ESPINOZA, Pamela. *Emprendimientos audiovisuales en Chile*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 16,17

¹⁶ ESPINOZA, Pamela. *Emprendimientos audiovisuales en Chile*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 17

¹⁷ NACARINO, Pablo. *Cortos por amor al arte*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 21

¹⁸ NAVAS, Jorge. *Desde el país más violento del mundo*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 26

Argentina

“...La realidad económica en Argentina ha desvirtuado el fin concreto de un cortometraje, [...] Hacer un cortometraje, hoy en día, significa hacer un ejercicio de práctica tanto para el director como para los técnicos, antes de poder hacer sus largometrajes. Esto se debe básicamente a que es imposible recuperar nada de dinero que se invierte en el trabajo.

Los canales de distribución comercial no existen, y los festivales nacionales e internacionales son los únicos medios de exhibir cortometrajes.”¹⁹

“Hay datos que permiten afirmar que los cortometrajes de ficción, como los documentales, despiertan el interés de la gente. Programas de televisión, tanto de cable como de aire, que se dedican entre otras cosas a exhibir cortos tienen audiencia como para aseverar esto.”²⁰

“La pregunta es: si la producción ha aumentado, si los cortometrajes tienen una buena aceptación entre los espectadores, si hay trabajos con calidad suficiente, si por ley el Estado tendría que participar como productor y defender la cuota de pantalla... ¿por qué es tan difícil hacerlos, exhibirlos y por sobre todas las cosas recuperar algo de dinero y el esfuerzo que se pone en ellos?”²¹

México

“En México, en términos generales, el cortometraje ha sido un género que adopta tanto a los estudiantes que egresan de las escuelas de cine para presentar lo que han aprendido, como a quienes no tienen recursos para hacer un largometraje o necesitan demostrar que pueden hacerlo. [...] Yo recibo reiteradamente comentarios como “¿y para cuándo el largo?”, y contesto para mis adentros: “sí, el largo, pero... ¿y mis ideas cortas?”²²

¹⁹ PALLERO, Fabio. *Cortometraje como formato comercial*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 31

²⁰ PALLERO, Fabio. *Cortometraje como formato comercial*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 31

²¹ PALLERO, Fabio. *Cortometraje como formato comercial*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 32

²² SALCES, Carlos. *Pan y tortillas*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 35

“el cortometraje cinematográfico es una manifestación elitista que no llega al público porque no tiene explotación comercial. Por tanto sólo las instancias oficiales relacionadas con la cultura dan apoyo, el cual, dada la demanda, sólo alcanza a muy pocos y por lo general sólo cubre una tercera parte del costo. El resto tiene que ser pagado por quienes queremos hacer cine.”²³

“En México se exhibieron comercialmente dos ediciones de cortos: De tripas corazón y otras historias y el héroe y otras historias. Tuvieron un éxito relativo, pues la publicidad presentaba grandes desventajas con los largometrajes. [...] La experiencia de exhibir un corto antes de cada película sólo se ha llevado a cabo en organismos gubernamentales de cultura, pero aún no entra a las salas comerciales. Y es lógico, ya que los exhibidores no ganan absolutamente nada con ello y sin embargo tendrían que desembolsar una parte de su jugosa taquilla. Creo que sólo un decreto gubernamental logrará algo en este sentido.”²⁴

“El cortometraje es un medio ideal para la expresión artística libre; es decir, en la medida en que no se hace para ganar dinero, tienen posibilidades de experimentación y de libertad pues no sufre ni censura ni control mercadotécnico de los productores. Podría pensarse que su explotación comercial vendría a limitar esta función del cortometraje, pero no es así necesariamente. El público, sobre todo en esta época, está ávido de cine nuevo y de ideas originales. El cortometraje podría ser un espacio en el que tanto exhibidores como distribuidores y productores puedan conocer tendencias artísticas más auténticas y menos controladas por la mercadotecnia, al mismo tiempo que experimentar el gusto de la audiencia sin una costosa inversión. Paradójicamente, algo no comercial les funcionaría como un estudio de mercadotecnia. La audiencia, por otra parte, tendrá una mayor ocasión de entrar en una comunicación más libre y más directa con los realizadores. Libre de los estereotipos y de la tremenda intromisión que por parte de los productores y los distribuidores sufren los guiones de largo.”²⁵

“Creo que, dadas las características del mundo actual, hasta que no logre recuperar la inversión y obtener ganancias económicas el cortometraje seguirá siendo material de festivales de cine y una parte elitista de la cultura. Pero también debido a las características del mundo actual, el cortometraje resulta ser una expresión que se adapta a la vida postmoderna, y con esto a la televisión. En nuestro mundo el tiempo no se divide en

²³ SALCES, Carlos. *Pan y tortillas*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 35

²⁴ SALCES, Carlos. *Pan y tortillas*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 36

²⁵ SALCES, Carlos. *Pan y tortillas*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 36-37

largos lapsos, las personas dedican tiempos cortos a sus actividades, sus agendas están repletas de medias horas: media hora para hacer ejercicio, media hora para ir al banco, media hora para tal junta, media hora para comer, media hora para ver al amigo, media hora para ver a la madre, media hora con el hijo, media hora para comprar... La capacidad de atención, por tanto, también se ha reducido en el tiempo... de tal forma, la promoción, difusión, exhibición y venta de cortometrajes, una vez que se haya creado una cultura del corto para el público en general, podría llenar alguna de esas medias horas con cine. Pienso, por ejemplo, en un matrimonio que se dispone a dormir, y ella le dice: “Renté una película que me dijeron que es buenísima”, “Mañana tengo que levantarme temprano”, dice él. Ella: “Pero es buenísima y nunca tenemos tiempo de ir al cine”. Lo convence y pone la película, pero a los cuarenta y cinco minutos, ella, después de luchar con el sueño porque tuvo un día pesado, está profundamente dormida. Él se ha picado y se ha quedado viendo la película que dura dos horas y media, se enfurece porque ella lo ha engatusado, se ha dormido y él se ha pegado un desvelón. Al día siguiente riñen, él llega tarde a la junta de trabajo, ella se siente culpable y frustrada por no haber visto la película con él y por no haber terminado de ver el trabajo de un realizador que seguramente ha puesto su alma en la película para que ella se que de dormida a la mitad. Nada de esto sucedería si ella le hubiera dicho: “Renté un corto buenísimo”, Los dos lo habrían visto, la habrían pasado muy bien, él no habría llegado tarde a su junta y ella habría apreciado toda la labor del cineasta.”²⁶

Cuba

Fernando Timossi cuenta cómo en algún momento en Cuba el corto parecía ser una nueva forma de expresión viable “De algún modo, las principales entidades capaces de producir cine y video (entiéndase el Instituto Cubano de Arte y la Industria Cinematográfica, la sección de cine de las fuerzas armadas –“la filmica”, como simplificábamos entonces- y la televisión) confluyeron o se vieron arrastrados a colaborar con este movimiento. [...] fue un momento de respeto, y no era poco lo que se obtenía invocando el nombre de esta Asociación. De respeto, también, fue el minuto de silencio que dimos hacer cuando nos dimos cuenta que al menos para el cine y video de cortometraje, ese momento había muerto.”²⁷

²⁶ SALCES, Carlos. *Pan y tortillas*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 37

²⁷ TIMOSSI, Fernando. *Cortometraje vs. Corto...merciales*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido pro SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002. Pág. 41

“...lo cierto es que llegaron los 90 y con ellos, una terrible crisis económica. [...] pronto los cineastas nos dimos cuenta de que el resto del mundo había entrado en nuestra isla; de ahora en lo adelante deberíamos convertirnos en productores de nuestros propios proyectos”²⁸

“...la televisión permite la difusión nacional de cortometrajes sin mayores inconvenientes, una difusión que no retribuye los costos pero, al menos, retribuye el futuro de aquel que realiza esperando únicamente que su obra sea vista. [...] Para la mayoría de los que abandonamos ya el sueño de las escuelas de cine, el cortometraje, como formato, que dó r educido e n gr an pa rte a c omerciales, c lips y t rabajos corporativos, supervivencia obligada de independientes y de “emplantillados”. [...] Co nvocatoria para cortometrajes, por ahora, no hay.”²⁹

2.B. Situación actual colombiana

En Colombia, aunque el cortometraje cada vez tiene mayor apoyo tanto por parte del Estado como por parte de festivales nacionales e internacionales y de canales nacionales e internacionales, es difícil encontrar patrocinadores. La ley de cine colombiana ha hecho un intento por reconocer los cortometrajes como una creación artística que merece ser reconocida de manera lucrativa, a pesar de esto el cortometraje está siendo utilizado básicamente para el aprendizaje en las universidades y como un medio accesible para que los nuevos realizadores den a conocer sus propuestas.

La Ley 814 de 2003, conocida como Ley del Cine, busca que "se dicten normas para el fomento de la actividad cinematográfica en Colombia", por medio de cobro de impuestos a distribuidores, exhibidores y productores de cine, cuyo recaudo estará destinado a apoyar a realizadores de largometrajes, cortometrajes y documentales, así como proyectos de formación de públicos.³⁰ Esta Ley tiene cinco componentes principales, de los cuales encontramos uno destinado para el cortometraje, es el fomento a la producción y

²⁸ TIMOSSI, Fernando. *Cortometraje vs. Corto...merciales*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido por SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de América. Huesca 2002. Pág. 41

²⁹ TIMOSSI, Fernando. *Cortometraje vs. Corto...merciales*. En *el cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Dirigido por SAAD, Nicolás. Festival de Cine de Huesca, Casa de América. Huesca 2002. Pág. 42

³⁰ Enciclopedia Wikipedia (2008) [en línea], disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Cine_de_Colombia, recuperado : 2 junio 2008

presentación de cortometrajes, donde se dará un descuento tributario para los exhibidores que presenten en sus funciones cortometrajes colombianos.

Otro de los componentes importantes de la Ley de cine, para la rentabilidad del cortometraje en Colombia, es la creación del Fondo para el Desarrollo Cinematográfico, que recibe los aportes de exhibidores, distribuidores y productores para ser invertidos en este mismo sector. Este fondo hace una convocatoria anual y busca apoyar de manera integral y en forma no reembolsable, proyectos cinematográficos colombianos en todas sus etapas pasando desde el desarrollo de guiones y proyectos, producción, postproducción, hasta las de promoción distribución y exhibición. La convocatoria tiene cinco modalidades y una de ellas es exclusiva para la realización de cortometrajes, dirigida a proyectos de realización, producción o coproducción nacional de cortometrajes que no hayan iniciado el rodaje al momento de presentarse en la convocatoria y cuya duración sea entre 7 y 69 minutos, en ella se disponen 250'000.000 de pesos, donde se otorgan estímulos de hasta 50'000.000 de pesos por proyecto.

El Ministerio de Cultura, tiene un programa Nacional de estímulos a la creación y la investigación que se realiza anualmente. Dentro de este programa hay disponible unas becas para la Coproducción Regional de Cortometrajes de Ficción y Documental, para la ficción tienen disponible 4 becas de 28'000.000 de pesos cada una, en esta modalidad se busca estimular procesos de producción regional, que requieren acompañamiento y asesoría de un tutor profesional del campo audiovisual. En esta convocatoria se reciben proyectos para la realización de cortometrajes que no hayan comenzado el rodaje al momento de presentarse, que tengan una duración mínima de 7 minutos y máxima de 25 minutos.

Hoy en día canales como Canal Capital, Señal Colombia, Caracol Internacional, AXN, Cinemax, entre otros, transmiten programas en los que se presentan cortometrajes, la mayoría de los cortometrajes que transmiten han participado en convocatorias y han sido seleccionados entre muchos para ser pasados por los canales, pero no todos los canales compran los cortos, la forma de retribuir al realizador o director del proyecto audiovisual es dándole el espacio en el programa.

Es de reconocer la labor de Cinemax, canal en el que cada vez se reconoce de manera más abierta el valor del cortometraje. En este canal el cortometraje es reconocido como un formato independiente, es decir, no tienen un programa que exhiba una serie de cortometrajes sino que los cortometrajes son exhibidos de manera independiente, igual que los largometrajes, y dentro de la parrilla de programación son también reconocidos, cosa que en la mayoría de canales no ocurre a menos que los cortometrajes se muestren a través de un programa.

En internet, hay un portal que permite a sus usuarios compartir videos a través de la red, incluso permite a los artistas novatos dar a conocer sus obras, el sitio se llama YouTube y fue creado en febrero de 2005, es muy popular gracias a la posibilidad de subir a la red videos personales de manera sencilla. Este sitio es una posibilidad para que los que quieran puedan subir sus cortometrajes y darlos a conocer en el mundo entero. YouTube pone sobre la mesa de bate las grandes posibilidades que tiene el cortometraje para la exhibición y distribución a través de internet debido a que es el formato más apropiado para poderlo subir de manera sencilla debido a que por su tiempo pesa mucho menos.

Actualmente se realizan varios festivales en donde el cortometraje se incluye como categoría para la muestra y la premiación, pero en la mayoría de estos, el reconocimiento no es monetario, como por ejemplo en los Premios India Catalina han incluido dentro de sus categorías mejor cortometraje y nuevos realizadores en las cuales diferentes estudiantes han sido reconocidos pero el reconocimiento no es monetario.

A continuación, comentaremos los principales festivales a nivel nacional e internacional donde los realizadores de cortometrajes tienen la oportunidad de participar y ser reconocidos.

Festival Internacional de Cine de Cartagena, en este festival se otorga el premio India Catalina de Oro en 3 categorías a los cortometrajes, las categorías son: Mejor Cortometraje en el género Animación, Mejor Cortometraje en el género Documental, y Mejor

Cortometraje en el género Ficción. Los trabajos presentados deben estar finalizados en formato de 35mm o 16mm y tener una duración máxima de 30 minutos. Los cortometrajes ganadores se presentarán en cinemas de la ciudad de Cartagena durante el festival.

En el mismo festival hay otra categoría para concursar con los cortometrajes, se llama Corto en Construcción, se crea con el objeto de promover y ser un impulso para la producción de cortometrajes del país, el proyecto ganador recibe seis latas de Kodak de 16mm de 400 pies, revelado y transfer de las seis latas en Cinecolor Colombia, 10.000 dólares en alquiler de equipos en Congo Films, y 2'000.000 de pesos que entrega la Universidad de San Buenaventura.

En este festival, también hay un espacio para los nuevos realizadores, donde tienen mayor acceso los estudiantes y novatos en proyectos audiovisuales, las categorías son: Premio India Catalina de Oro a Mejor Video en el género Documental, Mejor Video en género de Ficción, y Mejor Video en género Animación; estos premios no tienen ningún reconocimiento económico.

Festival de Cine de Bogotá, a partir de 2008 oficializó la sección para presentar los mejores cortometrajes nacionales e internacionales, las producciones que entran a concurso no tienen límite de duración, sólo se admiten en idioma español o subtítulos en el mismo, no pueden participar cortometrajes institucionales o de promoción comercial, los autores pueden ser colombianos o extranjeros; la muestra de los mismos se hace dentro del marco del Festival de Cine de Bogotá.

In Vitro Visual es uno de los eventos relacionados con el cortometraje que más se ha consolidado en Colombia, es un festival audiovisual que presenta a las 21:30 horas todos los martes en el Bar In Vitro de Bogotá, cortometrajes, documentales y animaciones, entre otros, de directores colombianos; estos trabajos son escogidos a partir de una convocatoria anual y al finalizar el año se realiza una premiación en donde se entregan estatuillas oficiales del evento y también premios en efectivo.

In Vitro Visual tiene como objetivo la difusión y promoción de los cortometrajes colombianos e internacionales que por calidad estética, técnica y narrativa. Los cortometrajes inscritos deben tener una duración entre 2 y 40 minutos, y no aceptan trabajos publicitarios, videos institucionales o reportajes periodísticos. Todos los seleccionados reciben de In Vitro Visual la “Bolsa In Vitro Visual” que contiene obsequios de los patrocinadores e instituciones vinculadas al evento. Hay un premio al mejor cortometraje del año, el Santa Lucía al Mejor Audiovisual, este premio viene acompañado de \$ 500.000 de pesos; en las de más categorías será entregada una estatuilla. La organización de In Vitro Visual también gestionará la muestra de los proyectos en ciudades y eventos en otros países con la finalidad de promocionar el cine joven colombiano, sus cortometrajes y realizadores.

El AXN Film Festival es el único festival de cortometrajes apoyado por un canal de televisión por suscripción en América Latina. Desde el año 2006 la señal de AXN le ha presentado a su audiencia de más de 25 millones de hogares en toda América Latina, el talento, la iniciativa y la original visión de los nuevos exponentes del cine en nuestra región. Podrán participar todos los cortometrajes que estén en idioma original en español o portugués con una duración mínima de 1 minuto y máxima de 30 minutos que no haya sido comercializado, no se aceptan los cortometrajes en formato documental o animación; para poder concursar, los participantes deben ser nacionales y residentes de un país latinoamericano o Brasil, ser mayores de edad según la legislación de su país de residencia, deben ser los directores del cortometraje a participar y los titulares de la totalidad de los derechos de autor del mismo. El participante que obtenga el primer lugar recibirá una cámara HDV y 10.000 dólares, el segundo lugar tendrá a su disposición una cámara HDV y al participante ganador del tercer lugar, se le pondrá a su disposición una cámara Mini DV, todos los cortometrajes que hayan sido elegidos como los diez mejores, podrán recibir promoción y publicidad gratuita, igualmente AXN podrá difundir los diez cortometrajes seleccionados a su discreción sin que esto signifique una obligación.

Festival Internacional de Cortometrajes “El Espejo”, esta convocatoria busca consolidar la industria del cine en Colombia y premiar lo mejor del cine nacional e internacional, en esta

muestra pueden participar cualquier producto audiovisual que no supere los 30 minutos en los géneros: ficción, documental, animación, experimental, video arte, y corto sin cintra, los cortometrajes pueden ser de cualquier lugar del mundo.

Las categorías en las que participan los trabajos son: Mejor cortometraje colombiano, Mejor cortometraje internacional, Mejor director, Mejor guión, Mejor fotografía, Mejor Actor, Mejor Actriz, Mejor edición, Mejor Banda Sonora, Mejor video Arte o video Experimental, Mejor Animación y Mejor Documental.

El festival se desarrolla en Bogotá, hasta el momento llevan 5 versiones, una por año y es una de las mayores ventanas de exhibición del formato en Latinoamérica, ha convocado en sus anteriores ediciones a más de 10.000 personas que tienen que ver con la realización de cortometrajes, los diferentes cortometrajes seleccionados se transmiten por el Canal Capital de Colombia los días lunes, miércoles y viernes a las 21:30 horas.

El canal Caracol Internacional, hace convocatoria para el programa “La otra mirada”, donde participan aficionados, estudiantes y profesionales con obras audiovisuales colombianas, en los géneros cortometrajes de ficción, animación o documental con duración máxima de 24 minutos. Los cortometrajes seleccionados son emitidos una vez en señal Nacional y tres veces en señal Internacional; la emisión por señal Nacional se remunerará a 30.000 pesos por minuto. Y los tres primeros lugares de la convocatoria se ganan un computador.

Ópera Prima es un programa televisivo transmitido por Señal Colombia, que busca apoyar las producciones de jóvenes, la convocatoria está abierta a realizadores colombianos menores de 30 años con producciones en cualquier formato o género que no se haya emitido por televisión nacional y que no supere los 21 minutos de duración, el realizador debe tener la disponibilidad para realizar una entrevista personalmente porque al mismo tiempo que se exhibe la obra, se puede conocer al autor a través de dicha entrevista realizada con el mismo concepto audiovisual de la obra exhibida.

Existen una serie de festivales universitarios como Ventanas, Los Cesares, Temuestra, entre otros, que ayudan a la exhibición, el conocimiento y el reconocimiento de los cortometrajes estudiantiles a nivel institucional. De esta manera los estudiantes de las diferentes regiones del país conocen los productos, estilos y corrientes que se están desarrollando en el área universitaria a nivel nacional.

También se están generando pequeños festivales creados por fundaciones, ONGs e entidades distritales que intentan poner en la mesa de debate las diferentes problemáticas que trabajan a través del cortometraje. Festivales como el **Festival de Cortometrajes Luces, Cámara, Mujeres en Acción, en Bogotá**, el Festival de Cortometrajes Rumba Segura, en Cali, y el El Feciso (Festival de cine social y antisocial) en Santiago de Chile, empiezan a abrir nuevas oportunidades al cortometraje como comunicador de problemáticas sociales.

III. Teoría de la dirección de actores

El desarrollo, estudio y renovación de técnicas de actuación y de dirección de actores han sido fuertemente desplegados dentro del teatro. Muchas de las herramientas, pasos y rutinas de las que se valen los directores de producciones tanto teatrales como audiovisuales son extraídas de los estudios y sistematizaciones que han hecho diferentes directores de teatro. A continuación presentamos algunas de las herramientas de Konstantin Stanislavski, Bertolt Brecht, Peter Brook, directores de teatro, y Alberto Millares director de teatro quien indagó y teorizó sobre la dirección de actores en cine.

1. KONSTANTIN STANISLAVSKI

Konstantin Stanislavski, actor, director y actor de finales del siglo XIX principios del XX, planteó uno de los primeros sistemas o rganizados de estudio de laboratorio sobre la preparación del actor. Antes de este estudio la única teoría sobre el actor que existía era la de *La paradoja del comediante* de Denis Diderot. Stanislavski creó una técnica interpretativa que tuvo un enorme efecto sobre el arte dramático estadounidense, y desarrolló un sistema de formación de actores que gozó de amplia aceptación por todo el mundo. A través de su estudio Stanislavski tuvo varias etapas y desarrollos teóricos.

La primera revolución de Stanislavski fue el decoro histórico heredada en parte de André Antoine. La segunda fue el “sentir realmente”, en donde las simples acotaciones de escenas se transformaban gracias a diminutos detalles y cambios de humor, no sólo se trataba de lograr una actuación que mostrara los sentimientos, sino de guiar a los actores para reproducir en ellos el mundo emotivo de los personajes y así perder la teatralidad artificial. Cuando el actor recuerda sus propios sentimientos y experiencias, y los sustituye por los de los personajes, se establece una conexión especial con el público.

En el periodo que siguió a la Revolución Rusa de 1917, Stanislavski exploró las posibilidades de un teatro totalmente improvisado. Intentó, por tanto, dotar a los intérpretes con los medios artísticos para poder abordar el texto de acuerdo con las motivaciones de los personajes y las creencias del dramaturgo. Tradicionalmente, este proceso estaba bajo el

control del director. Al final de su vida, sin embargo, Stanislavski experimentó con una fórmula que otorgaba de nuevo al director el completo control intelectual sobre el proceso de ensayo. Denominó a esta técnica 'teoría de la acción física'.

“... el sistema stanislavskiano intenta conseguir:

la búsqueda de las voluntades del personaje para motivar la interpretación del actor

un clima favorable a la emoción escénica

medios para desencadenar una emoción auténtica en el actor

establecer un subtexto para expresar lo que está entre líneas, en los silencios, y enriquecer así el texto.”³¹

Este sistema intentaba someter la inestabilidad de la inspiración, de índole subconsciente, descubriendo los estímulos que pudieran explicarla. El objetivo era suscitar en el actor la facultad creadora inconsciente por medio de la técnica consciente, la psicotécnica. Para desencadenar el subconsciente utilizó la memoria emocional (el recuerdo de una aventura personal análoga del actor que le ayude a experimentar la emoción exigida). El actor debe preparar su cuerpo y su espíritu y, una vez entrenados ambos, se pasa a la construcción del personaje.

“Como no hay caminos absolutamente iguales en el arte por lo que se refiere al actor-estudiante, así no hay dos maneras de aproximación del maestro hacia sus alumnos que sean esencialmente iguales. Mi sistema no consiste en “reglas” escritas que puedan ser aplicadas indistintamente; enseña un arte que es distinto en cada momento y que puede ser dominado solamente mediante la concentración y el discernimiento vigilante de la naturaleza fundamental e invariable de las cosas y las personas...”³² El actor “Guiado correctamente y paso a paso por sus maestros en el taller, comprenderá que para iniciar su trabajo creador necesita: 1) atención, tanto interna como externa; 2) buena voluntad; 3) una absoluta paz de espíritu y completa quietud; y 4) nada de temor.”³³

Para Stanislavski es muy importante el trabajo de sí mismo. Un actor debe aprender a manejar su concentración, conocerse a sí mismo pero también dejar a un lado las circunstancias que lo rodean para entrar en el papel y esforzarse lo máximo para alcanzar el

³¹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 105-506

³² STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Págs. 153-154

³³ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 138

nivel más alto de su facultad creadora. Sólo a partir de este trabajo de sí mismo se logra una fusión con el personaje que cautiva a los espectadores.

“Lo que trato de hacer es revelar al actor las riquezas ocultas que abriga en su interior, haciéndolo que se dé cuenta de la importancia de comprender la naturaleza del sentimiento creador. [...] al principio es más fácil quizá despertar la atención de los estudiantes al conflicto de las pasiones en sus papeles [...] luego...] suprimir el tipo de sobreactuación que ha sancionado el uso teatral, y tratar de que retraten la acción física y psicológica correcta. [...] hay que enseñarle también a observar la cara de su compañero, su estado de ánimo en la actuación particular, las inflexiones que expresan el “yo quiero” de su papel. Y al mismo tiempo hay que observarlo cuidadosamente para asegurarse de que encuentra los recursos adecuados que facilitarán la comunicación con el otro actor y que en su desempeño la continuidad de la línea por su propia llamada “individual”.³⁴

“mucho de lo que un actor está habituado a considerar como un defecto cardinal en su papel no es más que algo que ha dejado de observar en sí mismo y únicamente en sí mismo. La manera de salir de esta dificultad debe buscarse no en esfuerzos externos, como aumentar la fuerza de la voz, la amplitud de los movimientos o la rapidez de dicción, sino escuchando en silencio la voz del subconsciente.”³⁵ El actor “Logrará esta fusión de sí mismo y del personaje que está representando si aprende a amarlo y si distingue lo que es solamente accidental y carece de importancia en él de aquello que constituye la sustancia misma del hombre, sobre la cual puede construirse la acción completa del personaje.”³⁶

Hay siete pasos o habilidades que el actor debe lograr para una buena actuación. Para que el actor pueda introducir todas las cualidades de su actuación sin dividir sus problemas creadores entre el “yo” y el “si yo”, para que logre una fusión completa del personaje que representa consigo mismo, son fundamentales las primeras cuatro: la concentración, el arrojo, la sinceridad y la serenidad.

“... un actor puede empezar a crear sólo después de haber logrado un completo autodomínio y reposo.”³⁷ Este autodomínio debe ser tal que el actor debe lograr penetrar en el “círculo de soledad pública” natural y flexiblemente. El actor-estudiante debe aprender a concentrar toda su

³⁴ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 198

³⁵ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 147

³⁶ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 145

³⁷ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 142

atención en un grupo de nervios y músculos, en determinado pensamiento. “Un círculo es aquel grado de concentración en un pensamiento único en el que los nervios mediante los que funciona la atención se llevan a un punto. Pero esto no es suficiente: deben ligarse por el ejercicio del mayor estado de alerta posible de la mente, de modo que todos trabajen en la misma dirección y el imán de una idea atraiga a las demás facultades de observación hacia esa idea.”³⁸

El círculo de concentración debe irse ampliando, sin cambiarlo ni romperlo, introduciendo una nueva tarea, pero permaneciendo al mismo ritmo de respiración, sin que la calma absoluta se rompa. Cuando se pone en armonía la totalidad del organismo aumenta la concentración, por esto es tan importante el ritmo, el actor debe saber poner en armonía su respiración con el movimiento de su cuerpo. Se debe dedicar algún tiempo a ejercicios de concentración con objetos imaginarios y señalar toda acción física incorrecta y omisiones de sensaciones que el actor haga.

El **arrojo** es la capacidad que libera la mente del actor de todo lo que tiene alguna relación con su vida privada. El actor debe lograr apartar la atención de sí mismo, hacer un examen minucioso y concienzudo de las características fundamentales de su personaje y, cuando sea posible, tratar de infundir más audacia y firmeza al personaje. Desprenderse de su vida privada para no impregnar su propia personalidad en los diferentes papeles que haga. Romper los lazos con las circunstancias dadas del día.

“no siempre es fácil sentir en el momento en que se nos pide, Stanislavski ideó el «si condicional»(...que...) parte de un supuesto sencillo: «si yo estuviera en la misma situación que el personaje ¿qué sentiría?»³⁹. El “si” logra la **sinceridad**, la fusión de todos los pensamientos y facultades del actor con la escena. “Durante la creación de la película de imágenes visuales son importantes las siguientes preguntas, además de la “si”: ¿Cuándo?, ¿por qué?, ¿por qué razón particular? Y ¿Cómo? Estas ayudan al actor a distinguir los contornos de su vida nueva y hasta el momento desconocida y lo introducen en la acción...”⁴⁰

³⁸ STANISLAVSKI, Constantín. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 165

³⁹ MILLARES, Alberto. *La dirección de actores en el cine*. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 107

⁴⁰ STANISLAVSKI, Constantín. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 292

La **serenidad** del artista creador es la liberación absoluta de su conciencia de la presión de las pasiones personales.

Una vez logradas estas cuatro habilidades el actor puede trabajar sobre su papel sin dividir sus problemas creadores entre el “yo” y el “si yo”. Ahora su trabajo debe llenar de fuerza y energía su personaje, para lo cual se necesitan los otros tres pasos.

“Todo lo que ocurre en el escenario –la postura, el movimiento, la palabra- debe ser preciso y explícito y nunca forzado; [...] Cada vez, por breve que sea el rasgo particular de vuestro personaje, debe ser llevado en cada sección del papel hasta el más alto grado de tensión heroica.”⁴¹ “para alcanzar este paso de tensión heroica en el trabajo creador del escenario y evitar caer en un pathos falso, debéis aprender primero a desarrollar dentro de vosotros mismo los diversos aspectos de vuestro propio talento mediante las experiencias cotidianas de la vida”⁴²

El encanto de un actor procede de la “nobleza de espíritu que purifica las pasiones que personifica en el escenario.”⁴³ “para cercioraros de que el corazón y la mente del espectador presten la mayor atención a vuestra vida en el escenario y de que no permanezcáis solitarios, debéis imbuir de noble todo vuestro trabajo. Todo rasgo del personaje que estáis representando debe ser depurado de todo lo condicional y fortuito. Tenéis que encontrar la verdadera naturaleza de cada característica, la naturaleza fundamental de cada pasión y de ninguna manera sólo el matiz accidental dado a uno u otro sentimiento y acción sugerida de él, tal como se os indica en la obra.”⁴⁴

“Prestad especial atención a vuestra propia manera de vivir cada día ordinario, en ello encontrareis el último paso en ausencia del cual es imposible la vida en el arte. Me refiero a la alegría.”⁴⁵

Estos siete pasos o habilidades pueden ser muy importantes para el desarrollo de una buena actuación, pero el actor debe aprenderlas en su formación actoral, pues suponen de mucho tiempo. Es su maestro, en la escuela de actuación, quien lo guía en esta búsqueda. En los formatos audiovisuales se hace imposible esta guía pues el tiempo del que se dispone es

⁴¹ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 221

⁴² STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 225

⁴³ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 227

⁴⁴ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 228

⁴⁵ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 231

más limitado, pero el director puede tenerlos en cuenta para ayudar al actor en ciertos momentos y más aun si este actor es natural.

Pero este no es el único proceso que sigue Stanislavski. Para él también es muy importante al trabajar el personaje, encontrar la naturaleza de las pasiones que lo guían. Stanislavski estudia el subtexto para encontrar el hilo de acción del personaje, sus motivaciones y sus intenciones, y contextualizarlo en la idea general de la obra y en cada parte de la historia. Este proceso se utiliza mucho en la producción audiovisual, y lo desarrolla tanto el director con su asistente de dirección como el director con el actor.

Al analizar los personajes el actor debe buscar cuidadosamente las cualidades que el personaje presenta a través de toda la obra, debe ir anotando. Una vez encontradas todas debe analizar estas cualidades, para ver cuáles son la misma cualidad. Reducidas pues a un número menor se debe seguir con el análisis para descubrir algunos rasgos generales compartidos por algunas de ellas y seguir las reduciendo hasta llegar a dos o tres. Con ellas el actor deducirá el hilo de la acción de su personaje a través de la historia, compondrá la línea inquebrantable de su papel.

Para descubrir la acción completa y la idea dominante de la obra, después de llegar a un estado de completo reposo, esta se debe dividir en pequeñas partes y en cada parte se busca el tema que puede ser expresado mediante un predicado. Se debe dividir el papel según las partes en que se encuentre el “yo quiero” específico de este, así se descubren las principales razones y causas que lo motivaron.

Cuando el actor está preparando su papel no debe agobiar su memoria ni su atención, si está cansado debe realizar otra actividad que lo relaje e inspire. Una vez el actor ha entrado en acción, en la vida de su personaje, una vez haya filtrado sus pasiones por medio de su nobleza de espíritu, el actor debe poner a funcionar el *sentido de la proporción*, para no exagerar sus gestos, debe rehuir la monotonía de sus problemas, buscar nuevas formas.

Stanislawski tiene muy en cuenta la comodidad del actor. Éste se debe sentir en un ambiente agradable y debe tener una buena relación con el director, para así lograr la serenidad y la concentración que le son fundamentales para la construcción del personaje.

Antes de entrar a los ensayos el actor debe redoblar su atención hacia sí mismo, comprobar primero que todo su cuerpo le obedece, que los músculos están relajados, y luego debe proceder a verificar su estado interior. Cuando el actor retome el ensayo del día anterior no sólo debe centrar su atención a la parte precisa del papel en la que había de tener su trabajo, pues no la debe tomar como punto de partida del trabajo interior, el actor debe recorrer mentalmente todo el papel concentrado totalmente y con ese punto de partida construir su círculo creador. El círculo creador atraerá la atención del público sólo si al formar el actor está en plena posesión de todas sus facultades.

“La adaptación de los datos a un papel de manera que, lejos de interferir con él, contribuya a integrarlo, dependen del don de síntesis, del don de intuición, del don de la individualidad única de cada hombre.”⁴⁶

Para esta adaptación también es muy importante que el actor logre una armonía, que una vez estudiado su personaje logre hacer una síntesis, una relación entre su personaje y la obra completa, que le da ritmo. Para Stanislawski el ritmo es muy importante, el tiene en cuenta dos elementos del ritmo, el ritmo propio del actor, como creador que depende de que cada actor identifique los momentos fundamentales de su personaje y el ritmo general de la obra que depende del director o productor. Stanislawski considera, como si se tratase de una metáfora musical, al actor-personaje como una partícula o nota que tiene movimiento dentro de la gran composición de la obra que depende del director.

“Tenéis que crear vuestro propio ritmo, si no lo hacéis o si creáis un ritmo equivocado, vuestro personaje se convierte en una laguna de bostezos. Lo mismo sucede al productor que no logra crear un ritmo para toda la obra; si no logra crear con todos los personajes de los actores, es decir, con las diferentes partículas rítmicas

⁴⁶ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 248

de la obra, un acuerdo rítmico pleno y armonioso, en tonces su di-rección no podrá ser considerada como plenamente afortunada.”⁴⁷

Stanislavski considera fundamental la fusión entre el estudio de sí mismo, de las pasiones humanas que lo afectan y el manejo de las mismas, y el estudio del papel, de cómo su personaje tiene también unas pasiones humanas similares y como estas están articuladas en la historia.

“Todo mi sistema se reduce a esto: entender los momentos fundamentales del papel y poder agruparlos lógicamente, reflejándolos en una serie de acciones físicas sinceras”⁴⁸ Un buen actor toma como punto de partida las pasiones humanas universales, se concentra en la naturaleza de las pasiones y luego trata de adaptarlas a las circunstancias dadas de su papel. El director debe recordar al actor que no debe pronunciar su diálogo sin propósito de finido, sino que siempre debe descubrir el significado implícito de su texto, el “yo quiero”.

3. BERTOLT BRECHT

Dramaturgo y poeta Alemán, creador del teatro épico, también conocido como “Teatro de la Alienación”, y uno de los más influyentes del siglo XX

Brecht era un escritor brillante, capaz de escribir con suma fluidez, fue una de las más grandes figuras literarias, políticas y sociales de la Europa moderna. Su estilo es muy diverso, a la vez que muy suyo, iba desde la tragedia, lo cruel, lo chusco y lo absurdo, hasta llegar a la realidad, o bien hasta un simple o contundente guión cinematográfico o de película.

Siempre estuvo preocupado por la vida, por lo que se es, se ha sido y será. Como figura social, Brecht se ubica junto al pueblo. En el teatro como en cualquier parte, ello significa

⁴⁷ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 192

⁴⁸ STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990. Pág. 182

que el pueblo, y no los grandes hombres, hacen la historia.⁴⁹ “El gran arte sirve a los grandes intereses. Para determinar la magnitud de una obra de arte basta preguntarse: ¿a qué grandes intereses sirve? Las épocas carentes de grandes intereses carecen de un gran arte”.⁵⁰

“Un teatro sin contacto con el público carece de sentido”.⁵¹ Por esto afirma que “un artista [...] es incapaz de producir nada si no hay un viento que hinche sus velas. Y ese viento tiene que ser precisamente el que sopla en ese momento, no el viento del futuro.⁵² Con esto se refiere al público, el que va a estar en el momento en el cual el actor esté en escena, también a los públicos de acuerdo a la época, no a los de más adelante, del futuro.

También afirma que para poder transmitir al espectador, el actor debe gozar, vivir lo que está haciendo, “un ser humano que no encuentra placer en las cosas que hace no puede pretender que esas cosas sean fuertes de placer para otros”.⁵³

Entre sus más peculiares secretos estaba la versatilidad. Brecht podía cambiar de estilo libremente. No estaba circunscrito a nada. Le gustaba el cambio, lo nuevo, lo novedoso, lo nunca visto o ensayado antes.

El teatro brechtiano está creado para un público intelectual; no escribe historias entretenidas que impliquen al espectador, ni era su intención. Brecht se concentra, entre los múltiples asuntos que se le ofrecen, en las realidades contra las cuales el hombre puede algo.⁵⁴

Concibe el teatro como un instrumento para transformar el mundo, lo que imprime un marcado carácter didáctico a sus obras.

“El teatro comenzó a ejercer una acción didáctica.

El petróleo, la inflación, la guerra, las luchas sociales, la familia, la religión, el trigo, los frigoríficos se convirtieron en temas teatrales. [...] Las películas mostraban montajes de actualidad de todo el mundo. [...] Las actitudes de los hombres eran expuestas a la crítica, haciendo pasar a primer plano las “situaciones de

⁴⁹ GISELBRECHT, Andre. “**Introducción a la obra de Bertolt Brecht**”. Buenos Aires : Pleyade, 1973. Págs 11 y 12.

⁵⁰ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 14.

⁵¹ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 11.

⁵² BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 10.

⁵³ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 11.

⁵⁴ GISELBRECHT, Andre. “**Introducción a la obra de Bertolt Brecht**”. Buenos Aires : Pleyade, 1973. Págs 8 y 9..

fondo”. [...] El teatro se convirtió en terreno propicio para los filósofos, para aquellos filósofos que trataban no sólo de explicar sino de transformar el mundo. En una palabra: se filosofaba, es decir, se enseñaba. [...] Según la opinión general, existe una enorme diferencia entre aprender y divertirse. El estudio puede ser útil, pero sólo la diversión es agradable. Por lo tanto debemos defender el teatro épico contra la sospecha de que se trata de algo que, en lugar de proporcionar placer, exige esfuerzos.”⁵⁵

Busca el distanciamiento o alienación del espectador –e incluso del actor– con respecto al personaje. Bertolt Brecht afirmaba: La condición indispensable para que se produzca el efecto del distanciamiento consiste en que el actor emplee un claro gesto demostrativo para mostrar lo que tiene que mostrar. “Distanciar un suceso o un personaje quiere decir comenzar por lo sobrentendido, lo conocido, lo aclaratorio de dicho suceso o personaje y provocar sorpresa y curiosidad en torno a él.”⁵⁶

“Existen tres recursos auxiliares que pueden ser útiles para distanciar las manifestaciones y acciones en un caso de interpretación sin transformación total:

El traslado a la tercera persona.

El traslado al pasado.

La inclusión (en voz alta) de acotaciones y comentarios.”⁵⁷

El teatro épico, técnica más común de Brecht, en esta se utilizaban escenarios irreales por su simplificación, a nuncios que interrumpían la acción, música que entraba de manera irónica.

En cuanto a la actuación, el teatro épico necesita que los actores interpreten sus personajes de manera convincente sin, por el contrario, convencer ni a la audiencia ni a ellos mismos de que son en realidad los personajes que interpretan.

Un término usado por Brecht es el *gestus*: una actitud física o un gesto que representa la condición del personaje independientemente del texto. Con un *gestus* que claramente defina la actitud del personaje, el actor se distancia de la obra y por lo tanto evita cualquier emocionalidad excesiva.

⁵⁵ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Págs 128 y 129.

⁵⁶ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 153.

⁵⁷ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Págs 171 y 172.

“Un teatro que intenta seriamente representar una de nuestras piezas nuevas acepta el riesgo de sufrir una transformación.

El público, cómodamente instalado en su butaca, asistirá pues a un combate entre el teatro y la obra”.⁵⁸

“La nueva dramaturgia considera al teatro épico como el estilo teatral de nuestro tiempo. No es posible dar cabida a los principios del teatro épico en unas pocas fórmulas. En su mayor parte, se encuentra aún en estado embrionario y se refieren a la manera como debe actuar el personaje, a la técnica del escenario, a la dramaturgia, a la música teatral, al uso del material filmico, etcétera.

La característica esencial del teatro épico reside quizás en que no apela tanto al sentimiento como a la razón de los espectadores. El espectador no debe identificarse con los personajes sino discurrirlos. Pero sería totalmente falso negar el valor afectivo del teatro épico. Semejante actitud equivaldría a afirmar, en un siglo como el nuestro, que el sentimiento está reñido con la ciencia”.⁵⁹

En cuanto a los decorados, en el teatro “todo debe ser provisional y, sin embargo, grato. Basta con que un ambiente tenga el grado de veracidad que tendría en un sueño.

El decorado debe ser un resultado del ensayo de montaje; en una palabra: debe ser práctico.

Debe formar parte de la interpretación escénica”.⁶⁰

“El teatro comenzaba a relatar. El narrador ya no era un elemento ausente como la cuarta pared. El decorado de fondo tomaba ahora posición frente a los sucesos que acontecían en la escena, recordando, por medio de grandes cartones, o trozos hechos de sarrollados simultáneamente en otros lugares; contradiciendo o confirmando las declaraciones de algunos personajes con documentos proyectados; aportando a discusiones abstractas cifras concretas, fácilmente captables; ilustrando, mediante cifras y citas, epígrafos plásticos de sentido poco claro.”⁶¹

Una técnica para el arte dramático que fue empleada en algunos teatros para mantener al espectador a distancia de determinados procesos representados. Esta técnica del efecto de distanciamiento tenía por objeto colocar al espectador en una actitud inquisidora, crítica, frente al proceso representado. Para ello se utilizaron medios artísticos. Para la aplicación del efecto de distanciamiento es condición previa que tanto el escenario como la sala se encuentren limpios de todo elemento “mágico” y que de ninguna manera puede llegar a

⁵⁸ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 35.

⁵⁹ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Págs 36 y 37.

⁶⁰ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 42.

⁶¹ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 128.

producirse un “campo hipnótico”. Se renunció, por tanto, al intento de crear en escena la atmósfera de un determinado lugar.”

“El teatro moderno es el teatro épico. El siguiente esquema nos mostrará algunos desplazamientos de valores del teatro dramático al teatro épico.

| Forma dramática del teatro | Forma épica del teatro |
|---|--|
| El escenario “corporiza” un hecho | Lo narra |
| Compromete al espectador en la acción y desaprovecha su actividad intelectual | Lo transforma en observador, pero de pierta su actividad intelectual |
| Le posibilita sentimientos | |
| Le proporciona vivencias | Lo obliga a tomar decisiones |
| El espectador es introducido a la acción | Le proporciona conocimientos |
| Se trabaja con sugestión | Es situado frente a la acción |
| Se conservan las sensaciones | |
| | Se trabaja con argumentos |
| El hombre se presenta como algo conocido de antemano | Las sensaciones se le llevan a una toma de conciencia |
| El hombre es inmutable | El hombre es objeto de investigación |
| | El hombre se transforma y transforma |
| El suspenso se crea en torno al desenlace | El suspenso se crea en torno al desarrollo |
| Una escena existe en función de la siguiente | Cada escena existe por sí sola |
| El desarrollo es lineal | |
| Natura non Facit Saltus | El desarrollo es curvilíneo |
| El mundo tal cual es | Facit Saltus |
| Lo que el hombre debería ser | El mundo tal como será |
| Sus instintos | Lo que el hombre debe ser |
| El pensamiento determina el ser | Sus motivos |
| | El ser social determina el pensamiento |

[...] En lo que respecta a la música se produjo un desplazamiento de valores que podemos presentar de la siguiente manera:

| Ópera dramática | Ópera épica |
|----------------------------|------------------|
| La música está al servicio | Es intermediaria |
| La música realza el texto | Comenta el texto |

| | |
|--|--------------------------|
| La música da significación al texto | Presupone el texto |
| La música ilustra | Toma posición |
| La música pinta la situación psicológica | Señala un comportamiento |

La música es el más importante de los aportes al tema.”⁶²

2. PETER BROOK

Peter Brook, director de teatro, películas y opera, quien desempeña su labor desde 1945, es uno de los directores y teóricos del teatro más influyentes dentro del teatro contemporáneo y la dirección de actores. Creó en París el Centro Internacional de Experimentación Teatral, con el cual sigue experimentando las diversas posibilidades que genera el teatro a través de diferentes culturas.

Brook propone el *espacio vacío* como un espacio puro, virgen, donde se puede crear una experiencia teatral fresca y nueva. Este espacio vacío es un espacio que se comparte con el público, es el mismo espacio para todos los presentes. “...un buen espacio es aquel donde convergen muchas y variadas energías y donde desaparece toda clasificación.”⁶³ El teatro no debe tener categorías pues trata sobre la vida.

Existen dos tipos de espacio vacío, el “sagrado” y el “tosco”, que se unen en la forma “inmediata”. El “«Teatro sagrado» implica que hay algo más en la existencia, debajo, alrededor y encima, otra zona aún más invisible, aún más alejada de las formas que somos capaces de leer o grabar, y que contiene una fuente de energía de gran potencia.”⁶⁴ “Lo sagrado es una transformación, en términos de calidad, de lo que no es sagrado en un principio. El teatro se basa en las relaciones entre seres humanos que, por su definición de humanos, no son sagrados. La vida de los humanos es lo visible a través de lo cual puede aparecer lo invisible.

El «teatro tosco», o teatro popular, es algo diferente. Es la celebración de todo tipo de «medios disponibles» y lleva consigo la destrucción de todo lo que tiene que ver con la estética. Esto no significa que no haya también

⁶² BRECHT, Bertolt. “Escritos sobre teatro”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Págs 89 – 92.

⁶³ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 15

⁶⁴ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 73

belleza. «Toscas» son los que dicen: «No tenemos me dios eternos, ni un céntimo, ni habilidad, ni conocimientos estéticos, no podemos pagar hermosos trajes ni decorados, no tenemos escenario, ni otra cosa que no sean nuestros cuerpos, nuestra imaginación y lo que tengamos a mano.»⁶⁵ Todo es posible pero no se debe hacer “cualquier cosa”.

Al hablar del “teatro inmediato” Brook intentaba “...subrayar la total relatividad de todo lo que había dicho hasta entonces. No se debe tomar como dogma todo lo que dice el libro ni como una clasificación definitiva; todo está sujeto al azar y al cambio.”⁶⁶ El término “teatro inmediato” sugiere que “...se han de buscar los mejores medios disponibles para dar vida a un tema, sea cual sea. Es evidente que esto exige una exploración permanente e individualizada que dependerá de las necesidades”⁶⁷

Para Brook lo más importante en la dirección de actores es inventar, probar, explorar y discutir, crear un proceso creativo con los actores y con los técnicos, guiado por el director hacia la unidad, para así crear una verdad. “Es el mismo proceso de prueba y error, investigación, elaboración, rechazo y azar, que hace que la interpretación del actor tome forma y que integra el trabajo de los músicos o el del técnico en iluminación como un todo orgánico.”⁶⁸ “... el método de trabajo que realmente funciona implica un sutil equilibrio entre lo que debe prepararse por adelantado y lo que puede dejarse en el aire sin problemas, método para el que no existen reglas sino que cambia continuamente.”⁶⁹

Brook ilustra como sigue este proceso en el capítulo *No hay secretos*, de su libro *La puerta abierta*, en donde describe paso a paso la creación de su producción de *La tempestad* en París. Aunque para Brook es más importante todo el proceso vivido tanto en el montaje de la obra como en su experiencia teatral, organizaremos sus consejos y teorías a partir de los pasos que siguió para producir *La tempestad*.

⁶⁵ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 75, 76

⁶⁶ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 76

⁶⁷ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 76

⁶⁸ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 138

⁶⁹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 122

1) Elección de la obra según las necesidades del grupo, las condiciones y las posibilidades que se presenten. En algunas ocasiones estas posibilidades tienen que ver con los actores que se tenga a disposición. “... sólo se puede abordar una obra de Shakespeare cuando uno está convencido de que tiene a los actores adecuados.[...] la decisión práctica sólo se produce cuando uno ve ante sus ojos los compañeros indispensables, los intérpretes de los papeles principales.”⁷⁰

2) Fijar una fecha, aunque esta se pueda cambiar.

3) Trabajo sobre el texto, como la traducción al francés en el caso de *La tempestad*.

4) Conversación sobre los aspectos visuales y la escenografía. Esta conversación no debe ser la guía inamovible para la creación de la obra, tan sólo es una puesta de ideas en común. “... las decisiones que toma el director y el escenógrafo antes de que empiecen los ensayos son invariablemente menos acertadas que las que se toman después [...] entonces el director y el escenógrafo ya no están solos con su visión y su estética personal, sino que reciben una visión infinitamente más profunda, tanto de la obra como de sus posibilidades teatrales.”⁷¹ “La ausencia de decorado es un requisito previo para poner en marcha la imaginación.”⁷²

Pero es fundamental empezar a involucrar al escenógrafo con los procesos de interpretación y a los actores con las posibilidades de objetos de la obra, de modo que a través del proceso se vayan unificando criterios. “para captar un momento de verdad es necesario que actor, director, autor y escenógrafo se unan en un gran esfuerzo común; ninguno de ellos puede hacerlo solo. Dentro de una representación teatral no puede haber una estética diferente ni objetivos contrapuestos.”⁷³

Es bueno que el director que el actor planifique la puesta en escena antes del primer ensayo, pero no debe pasar de ser un ejercicio, “Una regla fundamental es que todo sea una forma de asumir

⁷⁰ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 120

⁷¹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 121

⁷² BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 37

⁷³ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 103

ciertos riesgos y no olvidar que no hay decisión irrevocable”⁷⁴. “La forma no tiene porqué ser algo inventado por el director exclusivamente, sino la sphota de una cierta mezcla. Esta sphota es como una planta que crece, florece, dura un tiempo, se marchita y finalmente cede su lugar a otra planta.”⁷⁵ “el proceso de dar formas es siempre un compromiso que uno debe aceptar sin dejar de pensar al mismo tiempo: «Es sólo temporal, tendrá que renovarse».”⁷⁶

5) Elección del reparto. Brook tiene a su disposición varios actores que tiene en cuenta antes de escoger el proyecto, pues cuando está eligiendo tiene muy en cuenta que las habilidades que requieren los papeles principales. Pero hay algunos actores que debe buscar, esta elección la hace de acuerdo con lo que él quiera lograr del proyecto.

6) Alejar al equipo del entorno habitual para hacer ejercicios físicos y vocales, ejercicios de grupo para desarrollar una rápida reacción, un contacto, una conciencia compartida que “debe ser constantemente renovada para unir a los individuos aislados y formar con ellos un equipo sensible y vibrante”⁷⁷

Para esto Brook recomienda empezar con ejercicios de improvisación. La improvisación crea una atmósfera, una relación, hace fluir las energías. “Cierta miedo es inevitable, y lo primero que se necesita es confianza”⁷⁸, “...no hay que empezar con palabras ni con ideas, sino con el cuerpo. Un cuerpo libre es necesario para que todo viva o muera.” Cuando se improvisa “La sensación de regocijo aparece en seguida con la posibilidad de utilizar nuestro cuerpo de un modo más libre que en la vida diaria, pero si al mismo tiempo no se produce un auténtico esfuerzo, la experiencia no conduce a ninguna parte.”⁷⁹ “Algunas veces, es preciso que la improvisación más estimulante dure tan sólo unos segundos”⁸⁰

⁷⁴ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 36

⁷⁵ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 66

⁷⁶ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 68

⁷⁷ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 125

⁷⁸ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 80

⁷⁹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 81

⁸⁰ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 82

Hay dos formas de improvisación, la que parte de la libertad total del actor y la que tiene en cuenta ciertos elementos. Con esta última el actor se da cuenta que “ninguna representación es exactamente igual a otra en sus más ínfimos detalles, y será este conocimiento el que le proporcionará una renovación constante.”⁸¹

También propone que estas improvisaciones no se hagan al principio sino a través de todo el proceso. “Durante los ensayos y antes de cada función, un ejercicio o improvisación puede servir para que cada uno se abra de nuevo hacia sí mismo y los componentes de un grupo entre sí.”⁸²

Dentro de la conciencia compartida que deben aprehender los actores está la de su situación en la escena, para la cual es importante adquirir la habilidad de no pensar. En teatro debido a que todas las energías deben converger en un mismo fin es importante que el actor tenga la capacidad de reconocer que puede estar totalmente ahí, sin hacer nada en apariencia, sin llamar la atención. A veces no pensar en nada, tan sólo hacer una acción física crea una intensidad que no se conseguiría si el actor se concentrara en cosas como ¿que siento?.

7) Incluir diálogos. Sólo después de desarrollar estos ejercicios se empiezan a incluir dentro de ellos palabras sueltas del texto, y luego frases sueltas.

Para la apropiación del texto a algunas personas recomiendan aprenderse este sin haberle dado ninguna intención, siempre leyéndolo de forma neutra, sin contaminar las palabras de impulsos inmaduros e inadecuados, para que el texto penetre así en el actor y la comprensión se haga personal y orgánica. Y otros analizan el texto sentados durante semanas aclarando significados antes de dejar que el propio cuerpo lo sienta. Para Brook deben combinarse ambas formas “Al examinar una escena por primera vez, es muy importante probarla directamente, poniéndose de pie y actuando como en una improvisación, sin saber con qué se va a encontrar uno. Descubrir

⁸¹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 86

⁸² BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 87

el texto de modo dinámico y activo es un medio de exploración enriquecedor, que da nuevas dimensiones al examen intelectual, y también es necesario.”⁸³

La aprensión del texto por parte del cuerpo para Brook es muy importante pues a través de esto que se logra una comprensión más real. Cuando se está viendo la representación de una escena en el montaje “Uno se da cuenta de inmediato de lo que «no está bien», pero lo que se necesita para que esté bien es tan sutil y complejo que resulta muy difícil de explicar. Por esta razón, cuando uno intenta hallar la verdad de una relación entre dos personajes, el método analítico, militar, no funciona, porque no alcanza lo que ha y más allá de los conceptos y las definiciones en la inmensa parte de la experiencia humana que se oculta en las sombras.”⁸⁴

Por este motivo Brook, en sus ensayos, combina diferentes tareas que se complementen. Hace ejercicios preparatorios, trabajo práctico sobre la obra “... sin ideas preconcebidas, lanzándose al fondo y experimentando” y por último un análisis racional. “Tan pronto como uno aborda el difícil problema inherente a una obra, se encuentra enfrentado a la necesidad de la intuición y a la necesidad de la reflexión. Ambas son imprescindibles.”⁸⁵ “Para que las intenciones de un actor sean totalmente claras, con una intensión intelectual, unos sentimientos verdaderos y un cuerpo equilibrado, los tres elementos –pensamiento, emoción y cuerpo- deben estar en perfecta armonía.”⁸⁶

“Según mi experiencia, siempre es un error que los actores inicien su trabajo con una discusión intelectual, porque la mente racional no ni mucho menos un instrumento de percepción tan poderoso como las facultades más secretas de la intuición. La posibilidad de una comprensión intuitiva a través del cuerpo se estimula y desarrolla de múltiples y diversas maneras. Si esto ocurre, en un mismo día pueden haber momentos de reposo en los que la mente desempeñará pacíficamente su auténtico papel. Sólo entonces el análisis y la discusión del texto hallarán su lugar natural.”⁸⁷

⁸³ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 90

⁸⁴ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 91

⁸⁵ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 91

⁸⁶ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 26

⁸⁷ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 126

Para Brook el elemento clave de un actor es su cuerpo. El cuerpo de un actor debe reflejar su estilo, ser llamativo, tener una sensibilidad fuertemente desarrollada. “sensible significa que el actor está en contacto con todo su cuerpo en todo momento.”⁸⁸ “cuando el instrumento del actor, su cuerpo, se afina mediante ejercicios, las tenciones y costumbre perniciosas desaparecen. Entonces está preparado para abrirse a las posibilidades i limitadas del vacío. Pero ha de pagar un precio: frente a ese vacío de sconocido hay, naturalmente, miedo.”⁸⁹

8) E nsayos no co n es cenografía s ino co n o bjetos v arios que le brinden d iferentes posibilidades a los actores, elementos que no estén relacionados con ninguna concepción estética, sólo herramientas que los actores pueden coger, usar y tirar. Se improvisa entonces cada es cena de múltiples maneras co n completa libertad, m ientras e l d irector v a da ndo sugerencias, dando nuevas ideas. “...a menudo tenía que criticar mis propias propuestas y retirarlas tras haberlas visto llevadas a la practica por los actores. [...] la tarea de un director consiste en seguir de cerca lo que se está explorando y con qué fin. Si lo hace así, esta primera explosión de energía no es tan caótica como parece, puesto que produce un a ingente cantidad de material e n bruto del que pu eden derivarse las forma finales”⁹⁰.

Esta es pues una etapa de inventar, probar, explorar y discutir, donde para Brook es muy importante que el actor pierda sus miedos y esté abierto al cambio. Uno de los elementos que perturban el espacio interior es la racionalización excesiva. El espacio se puede llenar de una aut entica creatividad cuando uno no busca seguridad, e l act or de be estar s iempre dispuesto al cambio, dispuesto a crear falsificaciones temporales que no pueden durar. “... el aut entico proceso de construcción implica al mismo tiempo una especie de demolición. Esto significa aceptar el miedo. Toda demolición crea un espacio peligroso en el que hay menos muletas y apoyos.”⁹¹

“Es necesario observar y cuestionar todos los elementos que dan seguridad. Un « actor mecánico» siempre hace lo mismo, así que la relación que establece con sus compañeros no puede ser útil ni sensible. Cuando

⁸⁸ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 30

⁸⁹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 32

⁹⁰ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 127

⁹¹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág34

contempla o escucha a los otros interpretes, sólo está fingiendo. Se oculta en su concha «mecánica» porque le da seguridad.”⁹²

Brook también aclara que “Durante el periodo de ensayos se ha de poner cuidado para no ir demasiado lejos ni de masiado pr onto. Los actores que se exhiben emocionalmente de masiado pr onto o a menudo, pierden la capacidad de crear relaciones sinceras entre ellos.[...] Sin embargo, cuando los actores están acostumbrados a empezar apiñados en torno a una mesa, protegidos por pañuelos y tazas de café, es esencial todo lo contrario, liberar la creatividad de todo el cuerpo mediante el movimiento y la improvisación.”⁹³

9) Comprensión del texto. A medida que se van desarrollando los ensayos se va luchando con las palabras y su significado. “El significado también emerge del texto lentamente, a fuerza de tentativas. Un texto sólo cobra vida gracias al detalle, y el detalle es el fruto de la comprensión.”⁹⁴ En ocasiones bastan unos consejos o críticas, pero “Cuando el cantante no conseguía convertir su interpretación generalista en acciones significativas y detalladas, uno de mis colaboradores, excelente actor, interpretaba su parte por él”⁹⁵ el actor o cantante imitaba esa interpretación y “Una vez se conseguía la imitación con éxito, se rompía la vieja técnica y se decía al cantante que desechara por completo lo que había aprendido. En todos los casos el cantante, tras haber probado por sí mismo lo que significaba actuar con detalle- algo que no se podría transmitir jamás mediante la descripción- era capaz entonces de descubrir sus propios detalles a su manera.”⁹⁶

“De modo similar se estimula la comprensión de la obra, cuando los actores intercambian sus papeles durante los ensayos y reciben impresiones nuevas de los personajes que pretenden habitar. Lo que debe evitarse es que el director demuestre el modo en que él le gustaría que se interpretara el papel y luego fuerce al actor a asumir esa creación ajena e impuesta y a atenerse a ella.”⁹⁷

⁹² BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 35

⁹³ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 44, 45.

⁹⁴ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 129

⁹⁵ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 130

⁹⁶ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 130

⁹⁷ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 131

“El actor y el director deben seguir el mismo proceso que el autor, que consiste en ser consciente de que ninguna palabra, por inocente, por inocente que parezca, lo es. Cada palabra contiene por sí misma, y en los silencios que la preceden y la siguen, todo un entramado tácito de energías entre los personajes. El éxito de decir unas sencillas palabras y dar la impresión de vida dependerá de que se consiga hallar ese proceso y, aun más, de procurar el arte necesario para disimularlo. En esencia será vida, pero una vida en una forma más concentrada, más comprimida en el espacio y el tiempo.”⁹⁸ “La vida en el teatro es más entretenida e intensa porque está más concentrada. La acción de reducir el espacio y comprimir el tiempo crea un concentrado”⁹⁹

“La comprensión consiste en eliminar cuanto no sea estrictamente necesario e intensificar lo que queda, colocando, por ejemplo un adjetivo fuerte en lugar de uno suave, conservando siempre la impresión de espontaneidad. Si se mantiene esta impresión, alcanzamos el punto en que dos personas sólo necesitan tres minutos sobre el escenario para decir lo que en la vida real les llevaría tres horas”¹⁰⁰

10) Tomar decisiones. Para Brook el aburrimento es la mejor alarma que lo guía en su dirección, un director debe confiar en su capacidad innata de aburrirse, en la sensación de no seguir atrapado por la acción que se desarrolla ante sus ojos. Incluso Brook por lo general suele ir a un colegio a presentar su obra ante niños sin preparación, sin accesorios, e improvisando con cualquier objeto que se encuentren en el “espacio vacío” que proporciona el aula; para ver dónde se capta el interés, dónde se causa el aburrimento, y para ver que nuevos aspectos pueden encontrar en esta improvisación.

“El caos es útil cuando conduce al orden. Aquí es donde se aclara el papel del director. El director debe tener desde un principio lo que he dado en llamar «presentimiento sin forma», es decir, una intuición poderosa, pero vaga, que indique la forma básica, la fuente que atrae al director hacia la obra. Lo que el director necesita desarrollar más en su trabajo es el sentido de la escucha. Día tras día, a medida que interviene, comete errores y contempla lo que ocurre en la superficie, por dentro debe escuchar los movimientos secretos del proceso oculto. A causa de esta escucha permanecerá constantemente insatisfecho, aceptando, y no dejara de aceptar y rechazar cosas hasta que de repente oiga el sonido secreto que está esperando y vea la forma interior que esperaba. Sin embargo, superficialmente todos sus pasos deben ser prácticos, racionales. Cuestiones de

⁹⁸ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 20

⁹⁹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 18

¹⁰⁰ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 19

visibilidad, ritmo, claridad, articulación, energía, musicalidad, variedad; todas ellas deben observarse de un modo estrictamente práctico y profesional.”¹⁰¹

3. ALBERO MILLARES

Alberto Millares, director, dramaturgo y crítico, fue uno de los hombres imprescindibles del teatro independiente español de los años 60 y uno de los fundadores de la Asociación Española de Autores de Teatro, de la que más tarde sería presidente. Escribió unas 40 obras de teatro y estrenó como director unas 30. Fue profesor en el Instituto de Teatro de Barcelona desde 1966 a 1974 y en el Taller de Artes Imaginarias de Madrid desde 1979. Su libro *la dirección de actores en el cine* está dedicado a sus alumnos en esta última.

En él millares se despega mucho de la actuación para teatro y se concentra en la actuación para audiovisuales teniendo en cuenta la psicología del actor dentro de este contexto diferente de trabajo, relacionándolo con otros momentos o procesos del desarrollo del audiovisual como el guión y la dirección a la que le da mayor importancia.

Para Millares un director es sobre todo alguien que sabe dar respuestas pues los guiones no contienen toda la información que necesita el actor para construir su personaje. Los guionistas suprimen lo obvio, pues está en su mente; prescinden de las descripciones psicológicas, que por lo general esperan que las aporte el actor; y dejan zonas oscuras en la personalidad de sus personajes, o bien porque desean crear ambigüedad o bien porque sólo conocen sus aspectos más generales. Estos no son los únicos puntos que debe aclarar el director, sólo a través del trabajo con el actor sobre las escenas, el director logrará crear el estilo y el ritmo de su película, y el actor sacar del enigma a su personaje e irlo creando.

Para Millares, igual que para Stanislavski, es muy importante la comodidad del actor, Para él es fundamental hacerse amigo del actor, conocer su psicología muy bien. “El actor debe

¹⁰¹ BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004. Pág. 139

abandonar lo poco que sabe de sí mismo, para ser otro del cual no sabe nada. El actor deberá permanecer en la nada hasta rellenarla de información. En los escasos ensayos que suelen hacerse, es imposible aprehender el personaje. Y cuando el actor debe ser alguien del cual lo desconoce casi todo, es lógico que le invada la inseguridad. Y en un estado así, es imposible que el actor pueda ser creativo.”¹⁰²

Millares tiene claro que las condiciones de grabación en cine pueden ser muy incómodas para el actor, la presencia de los técnicos, las interrupciones, las luces y sobre todo la cámara producen ansiedad en los actores. Esta peculiaridad suele producir una enorme tensión que debe ser aliviada si se desea obtener interpretaciones creativas. “El director debe saber que los profesionales son también personas y tener, consecuentemente, la sensibilidad y la astucia para evitar o solucionar esos desmoronamientos psicológicos. El actor antes que artista es persona.”¹⁰³

En su libro *La dirección de actores en el cine*, Millares hace muchas aclaraciones alrededor de la serie de pasos que se pueden seguir a través de todo el proceso que se hace en la dirección de actores. Aunque para él también es evidente que este tipo de procesos no pueden ser rígidos, intenta sintetizar la serie de opciones que se pueden elegir desde el proceso de selección hasta la grabación.

La selección de actores se suele hacer por su importancia y prestigio (lo que conlleva a que se cierre el reparto y se vuelven caros), por su popularidad (modelos), por su físico (puede ser un error), por haberlo visto en papeles similares (poca originalidad), por habilidades específicas (cantar, bailar, etc), o por conocido en el ámbito personal del director (lo cual es bueno porque se abren las puertas a nuevos actores pero hay que tener cuidado porque se necesita gente que sepa actuar.) para lo cual se deben hacer pruebas.

A los actores famosos se le hacen pruebas en casos excepcionales bien sea porque el director es extranjero o por necesidad de habilidades extrainterpretativas. Normalmente las pruebas constan de: Un currículum, un book de fotos, un video promocional, una entrevista personal (puede ser grabada pero antes hay que relajar al actor) en la que se examina su categoría intelectual (cuanto más capital cultural más abierto a varios tipos de actuación),

¹⁰² MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 19

¹⁰³ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 22

su talante colaborador (imprescindible para los momentos tensos en la grabación), su voz, su estatura, y en general, su físico.

Luego se puede realizar una lectura (hay que dejar que el actor lea antes solo), una improvisación, la interpretación de algún texto que tenga memorizado (y pedirle ciertos cambios en la intención), o lectura de varias secuencias del guión.

Tras haber elegido al actor el director se debe sentar con él para hacer un repaso previo del guión, para corregir algunas frases, ampliar el papel o hacer una planificación de los planos que el actor prefiere. Se deben conversar los aspectos dudosos que intranquilizan al actor como los de nudos, los riesgos, el maquillaje, el vestuario, las máscaras, los personajes *malos* y cuestiones personales como fobias.

Una vez aclarado y aceptado el guión, suele hacerse una serie de lecturas del mismo, de forma relajada. Es lo que suele llamarse “trabajo de mesa”. Primero el director explicará su visión de la película, el tema, la intención y el estilo, para unificar criterios. Definirá la psicología de los personajes y la relación entre ellos y su evolución, más algunos detalles que para él sean importantes. Después los actores podrán pedir aclaraciones sobre lo expuesto y hacer preguntas respecto a cosas concretas de sus personajes. Y después se pasará a la lectura.

Antes de la lectura, el director habrá estudiado detenidamente el guión para que ninguna palabra o concepto le sea desconocido. El director deberá preguntarse qué podría ser confuso para los actores y preparar, antes de las lecturas, una explicación convincente. La lectura pretende: 1) Rectificar errores de máquina u ordenador que induzcan a tergiversaciones graves. 2) Comprensión del texto, es necesario ponerse de acuerdo en el significado de cada oración. El lenguaje posee ambigüedad y ésta permite muchos significados. 3) Tonos, una frase puede tener diferentes significados dependiendo de la intención que se le dé a través de los tonos. 4) Una primera aproximación al personaje, se hará la lectura con el fin de que el director compruebe que están en el camino que él considera adecuado. Si la orientación del actor respecto a su personaje es diferente a la

pensada por el director, conviene discutirlo y llegar a un acuerdo. 5) memorización de l texto, “en el cine hay que memorizar rápido, pero no fijar de masiado el texto porque muchos directores suelen considerar que el guión es sólo orientativo y lo cambian en el rodaje.”¹⁰⁴

“El numero de lecturas dependerá de que los actores empiecen a manifestar su deseo de actuar, es decir de «ponerse en pie» y dibujar los primeros movimientos. [...] Muchos actores no pueden aprender su papel antes de saber los movimientos, cosa que en el cine no suele ocurrir hasta el día del rodaje. De ahí mi sugerencia de poner en los ensayos replicas a proximadas de los muebles y objetos que luego se tendrán. Y en el suelo pueden pintarse con tiza los límites del decorado y la situación de puertas y ventanas.”¹⁰⁵

“Antes de ir a un ensayo debe escribirse a lápiz, en un cuaderno de notas, los movimientos que se desea que hagan los actores y la frase que deben decir en ese momento.

Con ese cuaderno, convenientemente exhibido ante los actores, pero sin que se note que el director desea que todos lo vean, se irán marcando los movimientos y las emociones.

Puede ocurrir que un actor no se sienta cómodo con alguna de esas acciones o sentimientos y proponga otros. El director dialogará y se llegará a un acuerdo. En el caso de que se acepte la propuesta del actor, el director sacará una goma de borrar, suprimirá lo que él tenía anotado y escribirá la nueva acción.”¹⁰⁶ “El proceso de creación durante los ensayos debe permitir que exista colaboración. El director debe aceptar ideas, aunque eso suponga que deba rectificar las suyas, siempre que las de otros sean mejores. Pero aconsejo que exista un plan de trabajo previo y que las rectificaciones se hagan a partir de él. El director no debe tener la sensación de que pierde autoridad, ni que lo que haya creado se pone en entredicho. Muy al contrario, estará haciendo realidad la idea de que un rodaje es responsabilidad de un colectivo.”¹⁰⁷

Millares trabaja la mecánica, (los movimientos en general,) y la orgánica, (la verdad en la psicología de los personajes). “los movimientos de bienestar siempre justificados en función de l personaje, no del actor.

Si un director le dice a un actor que vaya hacia determinado lugar y el actor le pregunta por qué, no es buena idea decir que porque allí está el foco. El personaje no se mueve buscando focos, su acción la motivará otra cosa relacionada con su vida y esa es la que debe decirle el director. El motivo del traslado podría ser, por

¹⁰⁴ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 91

¹⁰⁵ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Págs. 90-91

¹⁰⁶ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Págs. 123-124

¹⁰⁷ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 124

ejemplo, ir a buscar un cigarrillo, abrir una ventana o acercarse a otro personaje, pero no es convincente darle motivos técnicos de luces o planificación”¹⁰⁸

Para trabajar la orgánica, Millares trabaja: 1) la Motivación, “el conjunto de factores internos que impulsan a la acción o al sentimiento a una persona”¹⁰⁹ 2) la memoria sensorial y afectiva, es decir, “las experiencias aprehendidas con los cinco sentidos”¹¹⁰. Una vez el actor entiende todas las razones que su personaje tiene para actuar como lo hace, debe sentir como propia la información. El recuerdo vivo de los sentidos hará revivir las emociones que los actores hayan tenido, pero estos no siempre poseen el recuerdo adecuado que los motiva para crear su personaje, el director debe pues crear un ambiente emocional y sensitivo que los motive.

“El director, con voz suave y cerca del actor (detrás de él, mejor que a su vista), le irá creando la atmósfera adecuada. No es necesario extenderse de demasiado. Hay que evitar las frases excesivamente literarias como «torbellino de emociones» o «sientes como si el filo de una navaja te atravesara la garganta». [...] Es mejor elegir las palabras precisas para que las emociones afloren sin circunloquios: soledad, pena, remordimiento y recuerdos.”¹¹¹ Es importante decirle al personaje, no al actor, los motivos concretos de sus sentimientos, de escribirle la sensorialidad de entorno de los recuerdos que lo motivan. Cuando el actor posea la emoción requerida el director debe, sin dejar el tono de voz susurrante, decirle que van a rodar y le dirá a cámara en voz baja o por señas que empiece a grabar.

Debido a las condiciones que se dan en la producción cinematográfica, Millares, a lo contrario de Stanislavski, cree que no es apropiada la utilización del buceo psicológico. “Cuando digo que hay que hablarle al personaje es porque pretendo huir de la biografía personal del actor. El buceo psicológico, si es un peligro en teatro, en cine es inútil.”¹¹² Esto se realiza en las escuelas de teatro para que el actor pueda recordar y revivir las emociones y experiencias sensoriales, pero este proceso requiere de mucho tiempo y el actor debe almacenar las emociones,

¹⁰⁸ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 122

¹⁰⁹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 126

¹¹⁰ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 127

¹¹¹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 128

¹¹² MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 129

olvidando lo que las produjo, aislando sus sentimientos y envolviendo con ellos nuevas situaciones sin tener que recordar para que afloren. “Por el contrario, la falta de tiempo en cine para producir este proceso, obliga a una inmediatez de respuesta emocional que hace imposible rastrear en la vida pasada.”¹¹³

“No hay ninguna investigación que trate de las lecturas o de los ensayos en cine. Posiblemente porque es imposible escribir sobre lo que no existe.”¹¹⁴ Alberto Millares está consciente de que en cine se realizan muy pocos ensayos e insiste en la absoluta necesidad de ensayar y da algunos consejos para el ensayo enfocándose en la concentración del actor hacia adentro y hacia afuera. Teniendo en cuenta hacia adentro el personaje y su motivación, y hacia afuera la relación con los aspectos logísticos del rodaje y la relación con el director.

1) Ensayar es, sobre todo, informar, el director debe estar siempre dispuesto a contestar las preguntas del actor y a avivarle la memoria emotiva y sensorial.

2) Para ensayar se necesita paciencia, “El proceso creador requiere tiempo. No es posible meterse en el personaje, asimilarlo y encarnarlo con verosimilitud, orgánicamente, en pocos días y mucho menos –como en el cine, a veces- en pocas horas.”¹¹⁵

3) Hacer ensayos progresivos, no dar órdenes seguidas y dejar que el actor asimile cada una de ellas. “El director dará una primera orden y la ensayará. Dará una segunda orden y la ensayará. Ensayará, para fijarlas, la primera y la segunda dará una tercera orden y la ensayará. Unirá las tres órdenes para fijarlas y que todas queden engarzadas. Ensayará la cuarta orden. Y así sucesivamente.”¹¹⁶

4) Crear un clima afectivo, relajado, de confianza.

5) Lograr y contener la concentración “No hay que gritar el fatídico «¡acción!» sin haber concedido a los actores un tiempo para concentrarse. Hay demasiada confusión en un rodaje, demasiado ruido, demasiado movimiento. A veces se ha tenido que esperar varias horas para solucionar un problema técnico, el tiempo ha

¹¹³ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 129

¹¹⁴ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 129

¹¹⁵ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 130

¹¹⁶ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 133

pasado, se acaba la jornada y de pronto parece que toda la responsabilidad del trabajo del día recae en el actor, porque ya no hay tiempo para que se equivoque.”¹¹⁷

6) Manejar un buen lenguaje, rico, abundante en sinónimos, e vocador de imágenes y que evite las ambigüedades.

7) Improvisar sólo cuando se ha ensayado lo suficiente, cuando el actor tienen claro su personaje. “la finalidad de la improvisación es crear la sensación de frescura, de espontaneidad. Pero para que una interpretación parezca improvisada, debe de haberse ensayado mucho, por paradójico que parezca. El personaje debe estar perfectamente claro para el actor y la situación en que se encuentra, también. Su margen de improvisación es una zona intermedia, pero el comienzo y el final de la misma ha de estar prefijado.”¹¹⁸

8) No tener desprecio por los ensayos, pues es necesario que el director oriente al intérprete en el camino que de sea que el personaje sea definido. “se debe ensayar antes del rodaje, pero también durante el mismo, aprovechando los tiempos de espera que se producen entre uno y otro plano, o cuando se ilumina o cuando se coloca la maquinaria.”¹¹⁹

En cuanto a la construcción de personaje Millares plantea: “Las preguntas -¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Por qué?, etc.- ponen en funcionamiento la imaginación y ayudan a crear cuadros cada vez más definidos del personaje, con el fin de pasar de lo general a lo particular y evitar el tópico y los caracteres planos, acercándonos, cada vez más, a la complejidad del ser humano.”¹²⁰ Se deben pues tener en cuenta aspectos psíquicos, físicos y sonoros del personaje, y además de esto se deben trabajar fuentes de información, estas fuentes de información que nutren la construcción del personaje son 4: la propia experiencia, la observación, la documentación y la imaginación.

Como resultado final Millares expone una serie de reglas. “Dar reglas en un arte tan personal, resulta pura utopía, pero no darlas sería aún peor. En cualquier caso, estas reglas no son más que el resumen y deducción de todo lo explicado.”¹²¹

¹¹⁷ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 134

¹¹⁸ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 139

¹¹⁹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 145

¹²⁰ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 150

¹²¹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000. Pág. 185

1. Ensayo
2. Informa
3. No engañes
4. Comenta la interpretación
5. Da tiempo para concentrarse
6. Usa un buen lenguaje
7. No supongas que el actor sabe o te ha entendido
8. Ten reflejos
9. No marques acciones exteriores para reflejar sentimientos
10. Caso especial: «Hazlo como lo hago yo»
11. Cualidades de un director:
12. Psicología
13. Creatividad y criterio
14. Lenguaje apropiado
15. Seguridad
16. Reflejos
17. Buena salud

Millares comienza su proceso de dirección de actores de forma muy abierta, construye con el actor el personaje partiendo de unos rasgos generales, de aquellos acercamientos al personaje que le den las primeras lecturas, y luego poco a poco a los mismos rasgos les agrega mayor profundidad y detalle, a medida que se realizan los ensayos va creando opciones, eligiendo y fijando el personaje.

IV. Características del cortometraje que influyen en la dirección de actores

El cortometraje ha logrado mantenerse como formato y poco a poco vuelve a abrir un espacio dentro de la industria. Por esta razón es necesario contribuir a la base teórica que lo alimenta, estudiando sus características tanto prácticas como teóricas y analizando cómo éstas pueden potenciar o dificultar su creación, para consolidarlo como formato integral.

La dirección de actores en cortometraje no debe escapar a este análisis. Aunque, como ya hemos dicho, la dirección de actores tiene la misma esencia tanto en teatro como en largometraje y cortometraje, ayudar al actor en la construcción del personaje y comunicarle de forma sencilla, clara, y evocadora las emociones que este tiene que comunicar al espectador, el cortometraje posee unas características que conllevan cambios en la forma de trabajo con los actores.

Debido a que la dirección de actores surge y se desarrolla más a profundidad en el teatro, se hace necesario hacer previamente una diferenciación entre el teatro y los formatos audiovisuales para entender cómo se transforma en un primer momento el trabajo a nivel actoral. Para luego profundizar en las diferencias entre el largometraje y el cortometraje.

1. DIFERENCIAS ENTRE TEATRO Y PRODUCCIONES AUDIOVISUALES

“El cine, en sus comienzos, era más un invento que un arte. Los actores franceses, por ejemplo, consideraban el oficio cinematográfico como algo de apreciable, que no añadía sino de prestigio a sus carreras y escasa satisfacción creativa.

El primitivo actor de cine, inexperto en ese medio, creía que la interpretación era continuada, porque así lo había visto en las pantallas. Y había que explicarles lo que era la secuenciación y el montaje.

En los comienzos del cine, las imposiciones técnicas, típicas del medio, debían de parecerles a los actores, además de ridículas, un sistema que les imposibilitaba expresar su arte. Interrumpir una frase importante y aparcarla varias horas hasta que pudiera filmarse en otra parte, resulta hoy muy incómodo, pero en tonces debía de ser exasperante.”¹²²

¹²² MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 94, 95

Alberto Millares consideró necesario analizar las diferencias entre el teatro y el cine a nivel del trabajo con el actor en su libro “*La dirección de actores en el cine*”. Estas diferencias las expone de forma concisa el siguiente cuadro.

“Las diferencias entre cine y teatro son grandes e importantes. Un cuadro paralelo y su explicación ayudará a comprenderlas.”¹²³

| EL ACTOR EN EL TEATRO | EL ACTOR EN EL CINE |
|------------------------------|---|
| Escenas cronológicas | Secuencias sin cronología |
| Interacción actores entre sí | No hay respuesta física ni psíquica |
| Sobreactuación | Naturalidad |
| Dialéctica actor-público | No hay respuesta psíquica [del público] |
| Presencia física | Fotogenia |
| Presencia total | Planificación |
| Directo | Doblaje |

En este cuadro, Millares, encierra algunas características que en general se pueden aplicar a cualquier formato audiovisual. Pero se hace necesario evaluar esta lista, en general y reestructurarla, en cuatro grandes bloques: fragmentación, planificación, retroalimentación, edición y montaje.

1.A. Texto como guía

“En teatro, [...] el personaje ya está en el texto y el texto suele representarse. Los actores encarnan lo que ya está escrito y los directores explican lo que en el texto pueda estar oculto o ser ambiguo.

En cambio, en el cine, el guión suele ser un punto de partida para un desarrollo posterior; es decir, que va cambiando a medida que se va viendo, prueba evidente de la indefinición del personaje, la cual permite supresiones, cambios y añadidos.”¹²⁴

En el teatro es muy común trabajar obras ya escritas por otros autores, obras reconocidas dentro de un cierto tipo de género teatral, en estos casos es muy importante el texto porque

¹²³ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 174

¹²⁴ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 147

en este ya se tiene definidas ciertas características de los personajes y de la historia. Claro está que estas obras son adaptadas a cada grupo lo que le da la posibilidad al director de hacer algunos cambios en los diálogos, pero los personajes que en ellas se encuentran ya tienen una fuerte marcación por parte del dramaturgo, por lo que la obra se impone como modelo. Por lo cual, teniendo en cuenta que en el teatro, en la mayoría de los casos, no hay cortes o pausas para retomar el personaje, la escena, las emociones o situaciones, es necesario hacer un análisis exhaustivo del texto para que al momento de actuar se faciliten las expresiones, gestos, movimientos y palabras que diría el personaje.

En teatro también se dan otras formas de construcción de la obra, como lo son la construcción colectiva y la improvisación. En la construcción colectiva el grupo de teatro va experimentando alrededor de un tema, creando diversas situaciones, escenas y personajes, las cuales se escogen, se retoma y se readaptan al total de la obra, el director es quien guía este proceso, toma las decisiones sobre la estructura y el estilo con el que va a terminar la obra. La improvisación se utiliza en dos casos, ya sea porque en el momento de la puesta en escena surja algún imprevisto de último momento y el actor se vea obligado a improvisar, o, porque la representación teatral en sí vaya a ser una improvisación, en estos casos no hay textos que puedan guiar al actor, este se basa en su conocimiento previo y en la capacidad que tenga de crear e inventar en el acto situaciones, emociones y personalidades verosímiles.

En lo audiovisual se pueden presentar dos casos, que el guión haya sido escrito por otra persona distinta al director o que el director del proyecto sea quien haya escrito el guión. En caso de que el guionista sea distinto al director, se suele dar, que el texto sea más seguido al pie de la letra, pero en general en este tipo de casos el guión es simplemente una guía, un elemento que ayuda al director y al actor a tener clara una estructura, una historia y un tema, pero que le deja espacios abiertos para la transformación y la creación tanto del director y los técnicos como del actor a medida que se constituye el proyecto y a medida que se va grabando. En caso que el guionista sea el mismo director las posibilidades de transformación del proyecto son mucho más amplias, incluso hay muchos directores, que tan sólo tienen una estructura del guión y a medida que va trabajando y ensayando con los

actores va escribiendo y fijando los diálogos. Este último caso se da muchísimo más en los cortometrajes donde la estructura permite ser más transformada.

1.B. Fragmentación

En la preproducción el director, preferiblemente, junto con el productor deben sentarse a hacer una fragmentación de la historia. Esta fragmentación no consiste tan sólo en dividir el guión por escenas y por planos, sino que busca dividir la historia de acuerdo a las situaciones emocionales, a los significados que cada parte de la historia tiene para el director. De modo que cuando el productor realice el plan de grabación, en el que se decide cuántos días se va a grabar, durante cuánto tiempo y en qué orden se van a rodar las diferentes escenas, no desarticule la historia de forma tal que pierda por completo su sentido.

“... el plan de rodaje sirve para organizar el tiempo y el espacio. Es decir, el director debe decidir qué escenas va a rodar en exteriores; la luz que necesita para esto; si prefiere rodar según el orden dramático del guión o de otra forma; si es partidario de empezar a rodar las escenas de mayor complejidad interpretativa antes de las más sencillas o viceversa; cuántos figurantes necesitará [...]. Normalmente se suele agrupar todo aquello que se vaya a rodar en una localización [locación] concreta, sin respetar el orden de la trama, porque es mucho más práctico. A sí, es frecuente que se ruede el final de la historia antes para aprovechar la localización, por ejemplo.”¹²⁵

El productor debe tener en cuenta muchos otros factores cuando realiza el plan de grabación. Las locaciones, los decorados, el tiempo de cambio de locación, el tiempo de cambio de decorado, el tiempo de maquillaje, la apariencia de un actor, el tiempo que tienen disponible los actores, etc. Muchas veces estos factores determinan las posibilidades de llevar a término la producción, por lo que el productor suele tener mucho más en cuenta los factores técnicos y prácticos en el momento de elaborar el plan de grabación.

¹²⁵ FERNANDEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 30

Por esto, usualmente, el orden en el que se graban las diferentes escenas de un producto audiovisual, no es cronológico, incluso algunas escenas se dividen por planos y se graban en diferentes días. Si, por ejemplo, en una historia es necesario que uno de los actores tenga barba al final de ésta, lo más probable es que sea necesario grabar las últimas escenas al comienzo, de modo que la barba del actor sea natural y se la haya de jado crecer con anterioridad.

Si por ejemplo, es necesario grabar el plano de un actor en un sitio con una iluminación complicada y dentro del guión técnico existe otro plano, mucho más adelante en la historia, desde el mismo punto con el mismo encuadre, con la misma iluminación, en donde lo único que cambia es el vestuario del actor, el productor preferirá grabar estos dos planos seguidos, de modo que se pierda menos tiempo debido a que la duración de cambio de vestuario puede ser de unos 15 minutos mientras que la iluminación del lugar, si es realmente complicada, se puede demorar más de 5 horas. Estos dos planos hacen parte de diferentes escenas, muy seguramente estas escenas no se ejecutarán en su totalidad, de modo que el actor deberá dejar una situación a la mitad para cambiar de vestuario y proseguir con otra situación que no necesariamente esté comenzando sino que puede estar en su momento más álgido y que se puede cortar a la mitad.

1.B.1 Continuidad y correspondencia emocional

“... en cine, unas veces se rueda, para agrupar decorados, secuencias de épocas distintas, con la consiguiente confusión para el actor. Se puede morir en la primera secuencia, casarse en la segunda y hacer la primera comunión en la tercera.

Ese desorden es lógico para el técnico, pero no para un actor que basa la coherencia de su personaje en la acumulación de vivencias. En la secuencia última, por ejemplo, están contenidas las experiencias de todas las anteriores. Pero no en la primera. Saltar ana crónicamente de una a otra supone para el actor una falta de record emocional que se traducirá en desarmonía interpretativa”¹²⁶

¹²⁶ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 175

La progresión es la acumulación de situaciones que genera una tensión dramática, es necesario que a medida que se desarrolle la historia las situaciones sean cada vez más intensas y fortalezcan la potencia emocional del clímax.

En teatro, por lo general, se presenta la obra en forma cronológica, y si la obra no es clásica tiene una estructura que va desarrollando la progresión, va construyendo el ambiente emocional, lo que ayuda al actor a tener presente la intensidad de las escenas. Después de haber ensayado la obra en el orden de presentación el actor tiene clara la estructura que se va a manejar y cómo se desarrollan sus emociones en la presentación.

Existen obras teatrales que no tienen un orden establecido o que no siguen un orden lineal, como *Timeball, el juego de perder el tiempo* del cubano Joel Cano, y *Parkés* presentada como tesis a la Universidad el Bosque por Oscar Betancour. En este tipo de obras el público tiene la oportunidad de escoger algunas entre varias escenas y darles el orden que escoja. De este modo el actor tendrá que representar, en un orden siempre nuevo, algunas de las escenas que ha ensayado. Si, por ejemplo, la obra tiene 20 escenas, que los actores conocen en su totalidad, y el público escoge 8 al azar, el actor tendrá que representar estas 8 escenas respetando el orden en que fueron elegidas, con sus diferentes intensidades emocionales. Así pues representará, por ejemplo, las escenas 9, 2, 13, 20, 6, 5, 1 y 14 sin sacar ninguna de ellas de su contexto histórico emocional, pues si lo hiciera el público se perdería más fácilmente.

Por lo general en una obra lineal las escenas irían aumentando una tras otra la intensidad dramática hasta llegar al clímax, se presentaría una progresión lineal, pero con este tipo de obras esa progresión no se da linealmente sino por saltos, así pues se puede comenzar por la situación que tienen más intensidad dramática. El actor debe tener presente cuáles son las intensidades dramáticas de cada una de las escenas dentro del contexto de la totalidad de la obra.

Esta modalidad teatral genera para el actor una dificultad similar a la que genera la fragmentación que causa el modo de trabajo audiovisual, debido a que el actor de este tipo

de producción también debe ser consciente de las intensidades dramáticas de cada una de las escenas dentro del contexto de la totalidad de la historia para no perder la continuidad emocional, pero hay que tener en cuenta que existen diferencias en el quehacer.

En teatro el actor está en escena durante un tiempo establecido, lo que dura la obra, durante este tiempo es totalmente concentrado, pendiente de lo que pasa en escena y como se va desarrollando la obra. En cine el actor debe estar pendiente del desarrollo de la historia durante un tiempo más largo, ya no se trata de horas, sino de días o semanas, y además de esto el desarrollo de la historia no se da de seguido, sino que se da por intervalos, por lo general el actor tiene muchos espacios de distensión y descanso, y cuando vuelve al trabajo debe volver a concentrarse, a retomar.

A esto se le debe añadir que muchas veces el actor no sólo no sabe cómo se van a ordenar las diferentes escenas, sino que en las producciones audiovisuales, no sabe cómo se van a organizar los diferentes planos, lo que significa para él que no sólo tiene que ubicar una escena dentro de la historia, sino que también debe ubicarse en el plano de una situación. El actor debe tener en cuenta la intensidad dramática de cada uno de los momentos que interprete, y lograr recrearlo y retomarlo en cualquier otro momento. El director debe estar también consciente de esto y ayudarlo al actor a recordar el estado emocional del personaje.

“Parece lógico pensar que si un actor es experto, sabrá cómo enfrentarse al problema de una planificación no cronológica. Pero no se puede basar una dirección de actores en esa suposición, porque puede ocurrir que el actor carezca de la experiencia necesaria o que, si la tiene, no esté creativo en el momento de actuar o, simplemente, que haya olvidado las secuencias anteriores. Es el director, una vez más, cuando es necesaria su intervención.”¹²⁷

1.B.2 Manejo de la fragmentación

Pero a pesar de la dificultad que puede crear para un productor el plan de grabación, muchas veces el director le exige a este un cierto orden que beneficie al actor, de modo que dependiendo de la historia, el director decide grabar unas cosas al principio y otras al final.

¹²⁷ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 176

“Para Andie MacDowell fue un placer interpretar Matrimonio de conveniencia (1990), de Peter Weir, porque se rodó en orden cronológico, lo que resultó más fácil para que pudiera mostrarse fría y distante al principio, cuando apenas si conocía a Depardieu. La escena final fue la última que se rodó y produjo una liberación para la actriz porque con el cariño que ya sentía por el actor, todo lo que tenía que hacer era manifestarlo.”¹²⁸

La fragmentación que se produce en los formatos audiovisuales se puede convertir en una herramienta para el actor y aun más para el director, quien puede analizar el total del guión teniendo en cuenta los altibajos emocionales, la relación entre los personajes, cómo se desarrollan éstas y las consecuencias psicológicas que esto tiene para el personaje. De tal modo que este análisis le permita decidir el orden de grabación según como crea tenga una mejor influencia sobre los actores.

En algunas ocasiones el director le da un manejo mucho más radical a esta posibilidad que le ofrece los formatos audiovisuales. Dependiendo del guión muchos directores deciden ocultarles parte de este a los actores, y debido a que estos no tienen que estar presentes en la totalidad de la grabación y a que no tienen en su cabeza la estructura total del guión, se le hace más fácil al director manipular algunas de las emociones que desea presentar al público, sobre todo a aquellas que se tienen que producir por eventos inesperados para los personajes. El director dispone pues de una información que puede manipular a favor de la actuación que desea obtener.

1.C. Planimetría

La cámara es uno de los elementos que marca la diferencia entre el teatro y los productos audiovisuales. A medida que se ha desarrollado la tecnología, la cámara nos ha brindado cada vez más posibilidades, cada vez se puede ser más omnisciente y detallista, ya no es necesario hacer evidentes las acciones del plano general o explicarlas con un cuadro de texto o con un diálogo. La cámara lo hace explícito mostrando la imagen con el ángulo y el encuadro que más claro lo deje, mostrando el plano más adecuado.

¹²⁸ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 175

Los planos son otra imposición técnica para el actor, que aunque pueden llegar a facilitar su actuación son un elemento con el que deben contar y se debe tener en cuenta a la hora de actuar. En teatro el actor se encuentra, a menos que en la obra se manejen recursos técnicos y audiovisuales, en un eterno plano general, esto hace que el actor deba exagerar los gestos que son importantes para llamar la atención del público sobre ellos. Por esto “el matiz debe ser ligeramente rectificado cuando se procede del teatro y se interpreta una película. En cine no es necesario agrandar el personaje, ni emitir la voz para ser oído por los espectadores de las últimas filas. Los primeros planos y los micrófonos imponen una economía interpretativa.”¹²⁹

En audiovisuales la cámara acerca aquello que es importante, muestra al personaje más de cerca, lo vuelve más íntimo y real. No es necesario entonces que el actor exagere un gesto que se debe marcar en un plano general, sino que maneje la proximidad al público. Por esto el actor debe tener una conciencia de sus propios actos en relación con el plano y el ángulo en que lo es tén gr abando, pue s s i exa gera s us gestos es tos se verán falsos a lejando a l espectador. “En el plano general, el actor puede permitirse actuar con amplitud; en el plano medio deberá recortar la acción a la mitad; y en el primer plano, esa mitad la volverá a partir en dos. No saber que está rodando un primer plano supone, casi siempre, salirse de encuadre.”¹³⁰

Pero no todos los planos existían en los comienzos del cine. Por lo general siempre se grababa en un gran plano general, cuando empezó a aparecer el primer plano, se evidenció cómo estos debían ser tenidos en cuenta por el actor al actuar.

“... cuando el cine, en sus inicios, imitó al teatro, los actores interpretaban de forma sumamente convencional, a gritos, con expresiones grandilocuentes, lo cual no supuso un choque de estilos, hasta que se inventó el primer plano. Entonces sí, los actores fueron captados con minuciosidad y comprendieron que si su expresión en plano medio recogía los excesos hasta hacerlos sufribles, el primer plano los aumentaba hasta el ridículo.

A partir de entonces, se buscó o apareció un tipo de actor aparentemente inexpresivo que sin hacer muecas ofrecía sin embargo una emoción. A Dolph Menjou con su sobriedad gestual o Greta Garbo con un rostro

¹²⁹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 176 y 177

¹³⁰ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 179

misterioso por inmóvil, lo graban cargando sus miradas de significado. De ahí la coincidencia de muchos directores en definir la interpretación en cine como el arte de la mirada.”¹³¹

El público se ha acostumbrado a este tipo de actuación “aparentemente inexpresiva”, que no necesariamente es realista, pues la mayoría de personas no expresan sus emociones de forma sobria, tiene un “rostro misterioso por inmóvil”, está pensando constantemente si su movimiento ampliado al tamaño de una pantalla de cine se ve exagerado o si se está saliendo de plano.

Muchas veces se confunde mucho la actuación para formatos audiovisuales con el no actuar, pero esto responde a una búsqueda de esa actuación “aparentemente inexpresiva” que se estandarizó inicialmente en el cine y que luego se heredó a los de más formatos audiovisuales. El actor de teatro no tiene la opción de comunicar con su mirada hasta las últimas filas la emoción que debe transmitir aunque esta esté totalmente interiorizada y la sienta con todo su cuerpo, a pesar de que esta emoción suscite en el actor quietud, recogimiento y susurro, este debe exagerar sus gestos y subir su voz para lograr transmitirla. El actor de productos audiovisuales tiene que medir sus gestos dependiendo del plano en que lo graben a pesar de que la emoción interiorizada genere, en un principio, un impulso mucho más grande este debe contenerlo.

“Jack Lemmon contó los problemas de sus inicios en el cine en El País dominical de junio de 1994:

No tenía ni idea de que podía decir con una mirada lo que yo me empeñaba en representar con grandes gestos. Cukor me miraba y decía: « Está muy bien, maravilloso, Jack, pero actúa menos». Y así muchas veces: «Un poco menos». «Algo menos». «menos». Hasta que al final me volví y le dije: «¿Estás intentando decirme que no actúe?» Y él echó las manos al cielo y dijo: «¡oh, Dios mío, sí, por favor, sí, por fin los has cogido».”¹³²

Jack Lemmon, comprendió muy bien posteriormente que lo que le estaba pidiendo Cukor no era que no actuara, sino que no lo hiciera como lo había aprendido en teatro y hasta ese momento lo había hecho. Cukor no le quería decir que no interiorizara el papel, que no se

¹³¹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 94 y 95

¹³² MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 177

transformara en el personaje, sino que teniendo en cuenta las imposiciones técnicas de la grabación lo hiciera expresándose más con la mirada que con grandes gestos, logrando así esa actuación estándar que crea verosimilitud frente a cámaras.

“El error de creer que el actor no debe ser otro, porque eso supondría, tanto la pérdida de su propia identidad, como una actuación falsa (que algunos llaman, incorrectamente, teatral) viene del cine, el cual, como medio de expresión exige una interpretación más sobria; no actúes. Encaja en tu papel –le decía Katharine Hepburn a Anthony Hopkins cuando ensayaban *El león en el invierno* (1969), de Anthony Harvey-. Tienes todo lo necesario para hacer tu trabajo. Has como Spencer Tracy, límitate a decir tu guión.

Pero esos consejos sólo son acertados en determinados contextos. Valdrían únicamente:

A) Si se posee una personalidad tan acusada y subyugante que haga olvidar si se está o no creando un personaje.

B) Si el papel coincide con la personalidad del actor.

c) Cuando ya se ha adquirido una maestría interpretativa.

El consejo expresado en la conocida frase “sé tú mismo” es más complejo de lo que parece; es una frase feliz, que oculta en su rotundidad las exigencias a las que he aludido antes. Porque si bastara ser uno mismo para interpretar, habría que concluir que cualquiera podría ser actor de cine sin preparación previa.”¹³³

1.D. Retroalimentación

Otra de las imposiciones técnicas de los audiovisuales que los diferencia fuertemente del teatro en lo que respecta a la actuación es la retroalimentación. Debido a como se trabaja comúnmente en las producciones audiovisuales es posible que el actor no tenga respuesta del otro actor, ni una respuesta inmediata del público y a diferencia del teatro sí obtenga bastante intervención del director en el momento en el que está actuando.

1.D.1 Interacción entre actores

El actor en audiovisuales no necesariamente tiene respuesta física o psíquica inmediata del personaje con el que se supone está interactuando en la escena. Esto puede deberse a que la localización de la cámara elimina del plano al otro actor y se le ha dado permiso a este último de descansar mientras se termina de grabar el plano con el primer actor, también

¹³³ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág. 11

puede suceder que la cámara esté o cupando justamente el espacio del actor que daba la respuesta, por lo que el actor que está frente a cámara no percibe del todo la respuesta que el otro actor le está dando desde otro lugar, o porque gracias al montaje dos actores que están en ciudades distintas van a terminar sentado en la misma mesa.

“Es muy frecuente en el cine mantener un diálogo con alguien que no existe porque ha sido sustituido por la cámara para un contraplano, o una toma subjetiva. Decir “te amo” a un objetivo no es un aliciente para la motivación.”¹³⁴

El actor debe pues engeguerse, borrar de su cabeza lo que tiene en frente, olvidarlo por completo e imaginar la respuesta, el gesto y la emoción del otro personaje. En el teatro esto no sucede, amenos que se trate de un monólogo o que la obra lo exija, lo que debe imaginar y crear el actor de teatro son las conveniencias, el actor de teatro debe convencer al espectador de que el palo que tiene en la mano es un remo, que sus brazos son una ventana, que el escenario, la caja en la que lo están viendo metido, es un universo real.

1.D.2 Dialéctica actor-público

Cuando Grotowsky se pregunta ¿qué es el teatro? Se da cuenta de que el teatro no puede existir sin la relación actor-espectador, en la que se establece una comunión perceptual, directa y vital. Todo lo demás, las luces, el vestuario, la escenografía, etc es innecesario.¹³⁵ Puesto que el cine y la televisión descuellan en el área de los funcionamientos mecánicos (montaje, cambios instantáneos de locación, etc), el teatro rico ape la a estos recursos compensatorios para lograr un teatro total. Pero no importa cuánto desarrolle y explore el teatro, siempre será técnicamente inferior al cine y la televisión. Por ello Grotowski elige el teatro pobre¹³⁶ debido a que la esencia fundamental del teatro es esta relación actor-espectador.

¹³⁴ MILLARES, Alberto. “La dirección de actores en el cine”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 176

¹³⁵ GROTOWSKI, Jerzy. “Hacia un teatro pobre”. México, Siglo Veintiuno Editores, 1980. Pág 13

¹³⁶ GROTOWSKI, Jerzy. “Hacia un teatro pobre”. México, Siglo Veintiuno Editores, 1980. Pág 14

“en el teatro pobre el actor debe crear por sí mismo una máscara orgánica mediante sus músculos faciales de tal modo que cada personaje vista e l mismo gesto durante toda la obra”¹³⁷ La elaboración de la artificialidad es una cuestión de ideogramas –sonidos y gestos- que evocan asociaciones en la psique del auditorio¹³⁸

En la mayoría de los formatos audiovisuales esta relación se aniquila. A menos que sea una de esas series que se graban en un escenario en donde existe público o a menos que se esté grabando un acto performático, los actores no reciben una respuesta inmediata del público, hay que esperar a que el producto final esté terminado para saber cómo lo acoge el público y qué reacciones tiene, y a pesar de esto esta respuesta no será tan directa, el actor no tendrá contacto directo con su público, pueden existir millones de espectadores y millones de repuestas de las que el actor no gozará.

Esta retroalimentación es esencial para los actores de teatro debido a que la reacción del público le indica cómo está haciendo su trabajo, si está logrando la reacción deseada, de modo que después de haber presentado la obra el actor puede analizar las reacciones del público para decidir si es necesario algún cambio en su representación para su próxima presentación. Pero en cine el único indicativo que tiene el actor para saber cómo lo hizo es lo que le dice el director.

1.D.3 Presencia del director

El pintor, escenógrafo, autor y director de teatro polaco, Tadeusz Kantor, estaba presente en el escenario dirigiendo a los actores en la presentación de sus obras. Él es uno de los pocos directores teatrales que tuvieron una experiencia similar a la interacción que tienen los directores de cine con los actores cuando graban. En la mayoría de las obras teatrales, en el momento de la presentación, el director no tiene contacto con el actor, su tarea como director ha sido previa, los ensayos son lo único que le aseguran que la obra va a salir bien, es sólo con los ensayos que el director puede hacer su trabajo. Una vez ha comenzado la

¹³⁷ GROTOŃSKI, Jerzy. “*Hacia un teatro pobre*”. México, Siglo Veintiuno Editores, 1980. Pág 64

¹³⁸ GROTOŃSKI, Jerzy. “*Hacia un teatro pobre*”. México, Siglo Veintiuno Editores, 1980. Pág 33

presentación e l director no puede intervenir en la actuación, no puede cambiar nada, la presentación sale como sale, y el director sólo puede tomar nota para hacer un análisis posterior con los actores, para corregir algunos elementos en la próxima presentación.

Por lo contrario en la mayoría de formatos audiovisuales el director puede decir corte en la mitad de una actuación. En los formatos audiovisuales la presencia que siente el actor no es la del público, sino la de las luces que son más, más cercanas y más dirigidas que en el teatro, la de la cámara que es el objeto hacia el cual se tiene que proyectar, toda su energía tiene que ir hacia esta no hacia un público, la del equipo técnico que muchas veces está pendiente de otras cosas y no de su actuación y la del director, que tiene los ojos puestos sobre él.

“... en el plató, los técnicos presentes en el rodaje y, sobre todo, la cámara, producen en los actores ansiedad. Y eso vale también para las audiciones. Esta peculiaridad suele producir una enorme tensión que debe ser aliviada si se desea obtener interpretaciones creativas.”¹³⁹

En los formatos audiovisuales el director puede hacer un ejercicio de concentración y sensibilización con el actor segundos antes de que se empiece a grabar, en teatro el actor tiene que hacer este ejercicio cada vez que va a salir a escena, en formatos audiovisuales el director trabajar con el actor cada vez que se vaya a grabar o se vaya a repetir un plano, e incluso puede ir hablando mientras se está grabando pues después se puede doblar.

1.D.4 Respuesta del actor: la repetición

La respuesta del actor a esta retroalimentación se da mediante la repetición. En el caso del actor teatral es tener que recibir la respuesta del público para analizarla después de su presentación junto con el director, quien también ha estado presente en la presentación y ha estado incluso más pendiente que el actor a la respuesta del público. Tras el análisis y el trabajo entre el actor y el director, el actor presenta un cambio en su siguiente presentación, esta vez el público que recibe su respuesta es diferente, pero el actor ya ha hecho un proceso de cambio en el personaje gracias al proceso comunicativo que elaboró con el

¹³⁹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 17

primer público. Presentación tras presentación el actor va cambiando su personaje hasta por fin estar completamente cómodo con él y con la respuesta que obtiene del público.

El actor de teatro realiza tres procesos comunicativos, el primero en los ensayos con el director, el actor propone algo, el director le da una respuesta, y el actor responde y asimila el comentario del director mediante la repetición con cambios que hace de lo que están trabajando. Después del trabajo de construcción de personaje con el director, el actor se presenta ante el público, tanto director como actor reciben la respuesta del público la analizan y la trabajan, y finalmente el actor vuelve a presentar frente al público.

El actor de cine jamás podrá responder a la respuesta del público, el único referente que este puede tener para saber cómo está creando su personaje es el director. El actor de cine puede realizar dos procesos comunicativos, el primero de ellos en el ensayo, si se efectúa, en donde trabajará con el director las emociones, y en donde asimilará la respuesta del director a partir de la repetición de la escena, y en la grabación, en donde el director se fijará más en la imagen, en los gestos y en cómo la actuación del actor se está viendo en pantalla, aquí la respuesta y la asimilación del actor frente a los comentarios que le hace el director se da frente a cámara con la repetición del plano.

Pero en este punto la repetición no es sólo una herramienta del actor, sino una exigencia del director, pues éste no dejará de repetir un plano hasta que el actor no le dé la actuación deseada. La repetición de plano se puede hacer monótona para el actor y causar en él temor frente a su trabajo o desidia. Pero el actor debe entender que muchas veces la repetición no se da sólo por errores suyos, sino que gran número de las repeticiones se dan por errores técnicos y el director debe evitar que debido a la repetición la actuación se vuelva mecánica y sin sentido.

1.E. Edición y montaje

Tanto la fragmentación, como la planimetría y la retroalimentación inmediata del director, se dan por la existencia de la edición y el montaje. Gracias a estas se organiza la historia, se

eligen las mejores tomas, se cortan cabeceras y colas de los planos y se le da ritmo, intensidad y profundidad a la historia a través de la yuxtaposición adecuada de planos.

El actor, a excepción de la doblaje, está ausente en el proceso de postproducción, pero es necesario que comprenda todo este proceso para comprender en su totalidad todo el proceso de grabación y para que entienda ciertas peticiones del director.

Es muy posible que la historia cambie totalmente su estructura en este proceso, pero esto se hace en beneficio del producto, de igual modo todos los cortes y las lecciones de los planos que se hagan se hacen en beneficio del estilo de la obra y en busca de las actuaciones que mejor encajen en ella. En ocasiones los actores sienten que un cierto plano fue su mejor trabajo, y este plano no aparece en el producto final, pero los actores tienen que entender que esto se hace por la organicidad del producto, este plano podía sobrar o verse desproporcionado dentro de la totalidad del producto, de forma que incluso luego se podría catalogar como una mala actuación.

1.E.2 Elección

La edición y el montaje son una ayuda en general para el actor, debido a que gracias a estas se puede grabar varias veces la misma escena y se puede escoger la mejor actuación. En el escenario el actor no puede cambiar nada, no puede escoger que plano de los grabados es el que más está de acuerdo en la emoción que se desea generar, el ritmo de la escena sólo lo puede modificar con su actuación, lo que vieron los espectadores es día sólo se puede modificar en la siguiente presentación a la que irán otros espectadores.

1.E.3 Yuxtaposición de imágenes

Otra herramienta que ayuda al actor y que el director tiene que tener en cuenta cuando se graba es la yuxtaposición de imágenes. El experimento de Kuleshov demostró que dos tomas sucesivas no son interpretadas de manera independiente por el espectador, sino que el cerebro las integra, pero no sólo demostró esto, sino que también demostró que al integrarlas el espectador les daba una interpretación nueva y les daba significados que no estaban en ellas.

Esto, como bien lo demostró Kuleshov, se aplica directamente a la actuación, en su experimento, este “consistió en un primerísimo primer plano prolongado del rostro inexpresivo del actor Ivan Mazouchin, presentado entre tomas de una taza de sopa humeante, una mujer en un ataúd y una niña que juega con un osito de peluche. «Los espectadores aplaudieron la actuación de Mazouchin, destacando su ensimismamiento por su plato de sopa caliente. Su angustia durante el sepelio de su difunta los compungió; finalmente admiraron su sonrisa irradiante al observar a la niña jugando con su osito. Todos sabíamos, no obstante, que el rostro del actor era el mismo durante las tres secuencias»¹⁴⁰

Es, también, gracias al efecto Kuleshov, que en los formatos audiovisuales se busca una actuación “aparentemente inexpresiva”, debido a que la yuxtaposición de imágenes puede cargar de significado y emoción este tipo de actuación. Esta herramienta la debe tener en cuenta tanto el actor como el director cuando se trabaja ante cámaras, pues si se tiene una escena con bastante tensión dramática construida a partir de la yuxtaposición imágenes se debe graduar la gestualidad de la actuación.

1.E.4 Corrección y enriquecimiento

Gracias a esta posibilidad de construir una historia a partir de imágenes y sonidos que se van asociando en la mente del espectador, en el montaje se puede corregir y enriquecer la actuación. Si por ejemplo uno de los actores miró hacia un punto fuera de la imagen en un momento poco indicado se puede utilizar un sonido para justificarlo, y ese sonido incluso puede enriquecer la historia, también se puede utilizar una imagen de aquello que está mirando el personaje, pero claro está que la pericia e imaginación del editor están en juego pues esta imagen debe tener algún significado en la historia he enriquecerla.

En teatro este tipo de correcciones sólo se puede dar cuando el error puede ser corregido gracias a la pericia e imaginación de l actor, de modo que mediante una pequeña improvisación justifique el error cometido. Esto exige de todos los actores, tanto los que

¹⁴⁰ SANTANDER. H. N. (2008, marzo) “Cinema y percepción”. American University Central Asia. Disponible en: http://www.ucm.es/info/especulo/numero23/percin_e.html, recuperado: 7 de marzo de 2008.

están dentro de la escena como fuera de ella una gran atención en escena, pues para que la improvisación sea posible debe estar respaldada por los actores, si alguien propone una idea para salvar la escena el resto de actores deben apoyarla de inmediato y seguirla durante toda la obra.

1.E.5 Doblaje

En algunos formatos se dobla a los actores, esto puede significar para ellos que la voz va por un lado y el cuerpo por el otro, pero también puede significar una mejora de la actuación, si por algún motivo el actor o el director no está muy de acuerdo con la intención que se le dio a un diálogo en alguna escena, este se puede matizar dándole otro significado en el doblaje.

Después de este análisis de las diferencias entre el teatro y los formatos audiovisuales, esta sería la nueva tabla.

Tabla 1. Diferencias entre teatro y formatos audiovisuales

| Teatro | Formatos audiovisuales |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Texto es más fijo • Progresión lineal <ul style="list-style-type: none"> – Menor atención en la continuidad y la correspondencia emocional – No manipulación de la fragmentación • Eterno plano general • Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> – Entre actores – Con el público – Repetición de toda la obra • Presentación en vivo <ul style="list-style-type: none"> – La obra está narrada en un plano – La historia se cuenta de corrido – No hay posibilidad de corrección en escena – No hay posibilidad de Doblaje | <ul style="list-style-type: none"> • Texto es menos fijo y se utiliza como guía • Progresión fragmentada <ul style="list-style-type: none"> – Mayor atención en la continuidad y la correspondencia emocional – Manipulación de la fragmentación • Conciencia de la planimetría • Retroalimentación: <ul style="list-style-type: none"> – Variable entre actores – Con el director – Repetición de planos • Edición y montaje <ul style="list-style-type: none"> – Selección de planos – Yuxtaposición de imágenes – Corrección y enriquecimiento – Doblaje |

2. DIFERENCIAS ENTRE LARGOMETRAJE Y CORTOMETRAJE

2.A. La rentabilidad en Colombia

En primer lugar, en cuanto a la rentabilidad, el cortometraje ha sido hasta ahora un formato poco comercial y por lo tanto poco rentable.

2.A.1. Limitaciones de tiempo en los ensayos

Debido a esta poca rentabilidad los presupuestos que se manejan en los cortometrajes suelen ser bajos, lo que significa la mayoría de veces limitaciones de tiempo en preproducción, producción y postproducción. La mayoría de personas que trabaja en cortometrajes lo hacen como favores y de forma gratuita, aportando al cortometraje en su tiempo libre, esto puede significar dos cosas, que debido a que la gente que trabaja en el corto lo hace por gusto están dispuestos a dedicarle más tiempo, o que debido a que lo hacen en su tiempo libre es difícil que estén dispuestos a dar más tiempo del necesario, además de que se hace difícil reunirlos a todos por la diferencia de horarios.

En producción, generalmente el tiempo indica capital, por lo que el productor debe estrechar el tiempo dedicado a las diferentes etapas de producción del cortometraje. Incluso el tiempo de preproducción, que por lo general indica muchísimo menos esfuerzo económico, se acorta. Esto afecta directamente el tiempo que le dedica el director a los ensayos con actores. Por tanto, el trabajo de construcción y desarrollo de personaje con los actores es menor que en el cine y en el teatro.

2.A.2. Los actores trabajan gratis o con precios bajos en sus tiempos libres

En cortometraje no sólo se busca un equipo técnico que trabaje barato o gratis, sino que también se buscan actores que lo hagan. Si el director no tiene los suficientes contactos, los actores conocidos no tienen las edades o características requeridas, o si estos no están disponibles en la época en que se piensa grabar, la búsqueda de buenos actores que se

acomoden al presupuesto o que lo hagan gratis se vuelve larga y tortuosa, lo que acorta aún más el tiempo de ensayos con actores.

Muchas veces estos actores consideran que no es necesario ensayar, ya sea porque creen que su experiencia es suficiente, porque no tienen tiempo, o porque consideran que un pago tan bajo no merece tanto esfuerzo. Ante la premura de tiempo y presupuesto muchos directores terminan aceptando esta condición.

Pero hay que aclarar que esto no siempre es así, y que muchas veces los actores se identifican con el proyecto y le dedican la mayor cantidad de tiempo posible, al ensayo y construcción de su personaje.

2.A.3. La mayoría son actores por conveniencia, necesidad o estudiantes de actuación.

Por la misma premura de tiempo y de presupuesto muchos de los actores con los que se trabaja son actores por conveniencia, gente que nunca ha actuado, o estudiantes de escuelas de actuación, a quienes hay que preparar para la actuación frente a cámaras.

“... si se de sean actores que nunca hayan actuado, no debe ser por la imposibilidad de contar con profesionales. El neorrealismo italiano, tan nutrido de casos de actuaciones fortuitas, no fue una estética elaborada intelectualmente, sino la consecuencia de la situación social del país. En la miserable Italia de posguerra no había estudios, ni grandes instalaciones en las que filmar películas. Por lo tanto, los directores debían improvisar utilizando las calles reales como exteriores y gente real en lugar de estrellas. En estas condiciones, el genio italiano convirtió en virtud todas sus carencias. Si se intentara reproducir la consecuencia sin que existiera previamente el motivo, seguramente el resultado sería falso, genios aparte.”¹⁴¹

El tipo de actuación que se busca en los cortometrajes suele variar dependiendo del guión, pero generalmente en los cortometrajes se intenta seguir la estética del cine, por lo tanto, se busca una actuación similar a la de este, en donde no se exageren los gestos, los movimientos corporales o el manejo de la voz, como en el teatro. Esto no significa que se le pida al actor no actuar, sino que lo haga de manera más real, natural y verosímil, el actor

¹⁴¹ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 205

debe transformarse en el personaje de tal forma que los movimientos mínimos estén cargados de significados, hasta la quietud debe expresar emoción. “En la escena es necesario actuar, ya sea exterior o interiormente”¹⁴².

En ocasiones, se tiene que trabajar con actores por conveniencia, es decir, a veces los realizadores y directores buscan apoyo o auxilio económico a personas o empresas que patrocinan trabajos audiovisuales o a productoras, pero es así para llevar a cabo dicho apoyo, algunas veces, por ciertas condiciones y se llegan a acuerdos para efectuar el trato. Por ejemplo, las productoras, personas naturales o empresas por como condición que se trabaje con dicho actor, así este no cumpla con las expectativas del director o no vaya muy acorde con el personaje, es cuando en estos casos el director tiene que tomar decisiones, o arriesgarse a trabajar con el actor y confiar que con sus conocimientos y experiencia lo pueda dirigir bien y llevarlo al fin deseado, o buscar otros medios o patrocinadores para así mismo trabajar con actores de su preferencia o escogidos por él mismo y no impuestos.

Es necesario que el actor por conveniencia, necesidad o el estudiante de actuación, quien normalmente tiende a la actuación teatral, entienda y ejercite la actuación frente a cámaras, se prepare para apropiarse del personaje y las relaciones que va a representar, de tal modo que su actuación encaje en el estilo del cortometraje y lo condense. En muchos casos el director cree innecesarios los ensayos y opta por la improvisación, bien sea porque cree que los actores son capaces de apropiarse de su personaje en el momento en el que se dice acción, porque los mismos actores lo creen innecesario y se niegan al ensayo, o en gran parte de los casos por escasas de tiempo.

“Pero, seamos sinceros: hablar de improvisación en el cine, dada la premura del tiempo existente, es una tontería, porque lo que se entiende por improvisación casi no lo es, en la medida en que se limita a dar libertad al actor para variar ligeramente un texto, o a no interrumpir un rodaje si ocurre algo imprevisto. Improvisar es

¹⁴² STANISLAVSKI, Constantin. “*Un actor se prepara*”. México, Editorial Diana, 2005. Pág 32.

otra cosa más profunda, más compleja, más transformadora y su misma esencia exige un tiempo del que el cine no dispone.”¹⁴³

A pesar del poco tiempo del que dispone un director de cortometrajes por causa de su poca rentabilidad, este debe intentar tener ensayos previos con los actores más aún si son actores naturales o si son actores con los que no ha trabajado, pero incluso siendo actores con los que ha trabajado es necesario que estos conozcan su nuevo personaje, que profundicen en su psicología, sepan e interioricen la historia de vida del personaje y adquieran los rasgos y aspectos físicos que lo caracterizan.

“El proceso creador requiere su tiempo. No es posible meterse en el personaje, asimilarlo y encarnarlo con verosimilitud, orgánicamente, en pocos días y mucho menos –como en el cine a veces- en pocas horas.”¹⁴⁴

“Pero, en cualquier caso, elegir a personas que no han actuado nunca implica la necesidad de dedicarles mucho más tiempo que a los profesionales, si su personaje es complejo. Lo que, en general, los actores improvisados no sabrán hacer es transformarse en otra persona y transmitir con claridad y complejidad el texto. La memorización de largos párrafos es para ellos un muro infranqueable y, consecuentemente, para el director que deberá emplear su escaso tiempo en ensayos no previstos. Las dificultades del texto suelen arreglarse reduciéndolo, lo cual es una frustración para el director y una humillación (por liberadora que sea) para el actor inexperto. Lo mejor en estos casos es conseguir que el actor comprenda la situación y permitirle que se exprese con sus propias palabras. Pero cuidado con hacerle repetir muchas veces la toma, porque entonces puede ocurrir que se ponga nervioso o que mecanice su texto y pierda espontaneidad que es, precisamente, la cualidad por la que se le ha contratado.”¹⁴⁵

Aunque es posible que estas características económicas varíen en un futuro, actualmente hacen parte del que hacer audiovisual e influyen notablemente en la dirección de actores, por lo que es importante analizarlas y tenerlas en cuenta, pues están presentes en la mayor parte de los cortometrajes colombianos.

2.B Guión

¹⁴³ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 140

¹⁴⁴ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 132.

¹⁴⁵ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 206

El largometraje y el cortometraje tienen pequeñas diferencias a nivel técnico, pero lo que realmente los diferencia como formatos es el guión, es decir, la forma en la que se cuenta la historia. El guión de cortometraje es el principal marcador de diferencia entre estos dos formatos, pues en él se construye el personaje y la forma en la que se va a desarrollar, por su corto tiempo, esto se hace de una manera más concreta y concisa, a diferencia del largometraje donde se tiene la posibilidad de desarrollar el personaje más detalladamente a través de la historia.

Muchos creen que la única diferencia entre ellos es el factor tiempo, pero este factor influye profundamente en la forma en la que se escribe el guión y en la elección de la historia. Sería realmente difícil convertir el guión de *Lo Que el viento se llevó* a un cortometraje menor de 24 minutos, lo máximo que se lograría sería un escueto resumen de los hechos sin profundidad emocional y sin desarrollo en las relaciones.

Debido al factor tiempo, el cortometraje ha logrado identificar una serie de problemas que esta le causa y ha encontrado unas soluciones que se han constituido como sus características propias.

2.B.1. El conflicto se presenta más rápidamente

El largometraje por lo general, y sobretodo en el guión clásico de estructura aristotélica, tiene tres actos, en el primero de ellos se presenta la situación inicial del personaje, su vida normal, como ha sido hasta ahora, hasta antes que se presente el punto de giro. El punto de giro es un evento desencadenante que nos conduce al segundo acto, en donde el personaje se ve inmerso en un problema, en este espacio se desarrolla todo el conflicto hasta llegar al clímax donde una de las dos fuerzas o posturas que se presentan en el conflicto tiene que aniquilar a la otra, aquí se da el segundo punto de giro, que abre paso al tercer acto, en donde el conflicto se resuelve y se muestra la situación final del personaje.

“La mayoría de las historias narrativas comienzan con un problema, un dilema o una meta o un fin. Alguien decide algo o bien está disgustado o defraudado de alguna manera. El desarrollo de la trama define el drama.

Los obstáculos para resolver el problema intensifican el conflicto. La necesidad de superar los obstáculos para resolver el conflicto logra que se conceda mayor importancia a la lección aprendida. [...]

Se pueden presentar diferentes conflictos en una historia, sea una novela u otro tipo de narración:

El individuo frente a sí mismo (interno).

El individuo frente al individuo (personal).

El individuo frente a la sociedad (ambiente social).

El individuo frente a la naturaleza (ambiente físico).”¹⁴⁶

Debido a que el cortometraje es un formato cuya duración debe ser menor a 30 minutos, su historia se cuenta de una forma distinta a la historia del largometraje. “Es muy difícil desarrollar una historia, con personajes y situaciones creíbles, con relaciones entre personajes, con momentos decisivos de emotividad, ansiedad, terror, asco, humor o lo que queremos expresar en sólo 15 minutos.”¹⁴⁷ Pero “Toda historia, y a sea en cine, en papel o contada a viva voz, necesita una presentación del protagonista, una catálisis o suceso desencadenante y un desenlace final. El escaso tiempo de duración del corto obliga a presentar el suceso desencadenante –aquel que saca de la rutina al personaje y hace desarrollar su acción dramática- en los primeros minutos de la película”¹⁴⁸

El guión de un cortometraje puede tener tres actos, pero por lo general, debido a que el conflicto se presenta más rápidamente, se hace en dos actos. Esto indica que el actor debe saber muy bien cuál era el estado anterior del personaje, cómo era el personaje y qué sentía, antes de que el evento desencadenante entrara en su vida, de igual modo debe saber cómo desarrollar el arco de transformación del personaje, es decir, cuál va a ser el cambio interno que el conflicto causará en él.

“En contraposición a la vida real, la dramática se apoya en coincidencias, exageraciones y artificios para satisfacer las intenciones dramáticas del autor. La vida real también tiene sus conflictos, pero no tan precipitados como en la vida dramática. El escritor debe utilizar el conflicto a su favor en la historia.”¹⁴⁹ En el cortometraje el conflicto se debe precipitar aún más sin dejar de ser verosímil. Esta

¹⁴⁶ REA, Peter W. y IRVING, David K. “*Producción y dirección de cortometrajes y videos*”. Madrid, Instituto oficial de radio y televisión. RTVE, 1998. Pág 54 y 55.

¹⁴⁷ FERNADEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 16

¹⁴⁸ FERNADEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 17

¹⁴⁹ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 122

exageración de la vida real, que se altera aun más en el cortometraje, debe ser manejada por el actor pues aunque este no haya vivido una situación tan fuerte y vertiginosa en su vida real, debe interpretarla “como si” la estuviera viviendo.

2.B.2. El arco de transformación es más rápido

Según Aristóteles “la tragedia es imitación de una acción entera y completa, que tiene una cierta extensión”¹⁵⁰ “la tragedia es imitación no de personas, sino de acción y de vida”¹⁵¹ y “la imitación de la acción es el argumento [...] la composición de los hechos”¹⁵². Para Aristóteles la tragedia estaba compuesta de seis elementos: el argumento, los caracteres, la elocución, la manera de pensar, el espectáculo y la composición musical. Para él no existía como tal el personaje, aunque sí le interesaban dos cosas que lo constituyen, el carácter y la manera de pensar, para Aristóteles, lo fundamental de la tragedia era el conflicto.

Muchos herederos de la estructura aristotélica, la estructura más utilizada en guión de largometraje, siguen defendiendo esta teoría, pero la verdad es que el personaje se ha constituido como uno de los elementos claves de una historia audiovisual, tanto así que hay quienes aseguran que lo fundamental de la historia no es el conflicto como tal sino la transformación del personaje. A medida que el personaje se ha abierto camino dentro de los elementos fundamentales de una historia, se ha ido estudiando su participación dentro de la misma y dentro de la catarsis que el público hace gracias a ella. Uno de los elementos que hacen atractivo al personaje dentro de la historia es su arco de transformación, el cambio que el personaje va haciendo a medida que va superando los obstáculos que se le presentan.

Christopher Vogler hace hincapié en la importancia del personaje en su estudio *El viaje del héroe*, en donde advierte que la mayoría de historias tienen una estructura muy parecida, en donde el personaje principal tiene que pasar por una serie de pruebas y etapas que se suelen repetir en muchos de los mitos y cuentos de hadas. Si bien es cierto que la serie de fases por las que tiene que pasar el héroe de Vogler no contradicen la estructura aristotélica, también

¹⁵⁰ ARISTOTELES. “*Poética*”. Alianza, Madrid, 2004. Pág. 52

¹⁵¹ ARISTOTELES. “*Poética*”. Alianza, Madrid, 2004. Pág. 49

¹⁵² ARISTOTELES. “*Poética*”. Alianza, Madrid, 2004. Pág. 48

es cierto que Vogler enfatiza en los significados profundos que cada una de las etapas supone para el héroe. *El viaje del héroe* consiste en todo un proceso de cambio a partir del cual el héroe supera sus miedos, sus dolores o sus complejos.

Este proceso de superación que hace el personaje es fundamental para la catarsis que logra el espectador a través de la historia, por lo que el arco de transformación de los personajes es actualmente uno de los elementos que hay que tener en cuenta cuando se escribe un guión. Manejar este arco de transformación en un guión de cortometraje se hace difícil, debido al poco tiempo que se tiene. Si en el personaje no se da una transformación la historia pierde fuerza parece no pasar nada, no contar nada, pero demostrar un cambio en el personaje en 15 minutos se hace difícil, si la historia comienza con el conflicto no se puede presentar al personaje, no se puede contar con exactitud cómo era el personaje antes del punto de giro, no se puede mostrar cómo vivía, qué hacía y cómo afrontaba los pequeños problemas que se le presentaban.

Que la historia comienza cuando el personaje entra en crisis significa para el guionista, pensar en desarrollar el personaje de forma distinta, llenar la imagen de señales que nos indiquen cómo era el personaje antes, y estas señales deben estar tanto en los objetos, en lo que utiliza el personaje, como en la forma como este realice las acciones. El guionista debe saber con exactitud cómo era la vida del personaje, quién era el personaje y qué miedos, dolores o complejos había desarrollado durante su vida y por qué, para llenar la historia de índices que le cuenten todo esto al espectador.

“Una recomendación muy útil a la hora de diseñar a los personajes es inventar una pequeña biografía de cada uno de los que tengan un cierto peso en la trama. (...) una biografía extensa de los personajes puede proporcionar pequeños detalles que luego pueden llegar a ser claves en el rodaje del corto: una medalla que lleva colgada, una foto en la pared, una marca de nacimiento... esas son cosas que dicen mucho de él, sin necesidad de que hable y se presente a sí mismo diciéndonos como es.”¹⁵³

¹⁵³ FERNANDEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 19

Pero toda esta historia previa no está en el guión, el actor debe identificar los índices que el guionista dejó plasmados en el guión y reconstruir el personaje, imaginar su vida, su infancia, su manera de actuar antes del conflicto, para luego desarrollar la transformación del personaje de manera coherente con sus anteriores: carácter, manera de pensar y forma de actuar. A través de la historia el personaje va a cambiar en estos tres ámbitos pero su transformación debe ser consecuente.

El desarrollo de este arco de transformación, a pesar de lo rápido que debe ser el desarrollo de la historia en el cortometraje, no debe ser abrupto, el actor debe identificar los índices que su personaje va presentando a medida que va evolucionando la historia, tenerlos claros, interiorizarlos y darles los matices necesarios para que estos sean verosímiles.

2.B.3. La presentación de los personajes es rápida y/o a medida que se desarrolla la acción

“Elaborar un diseño de personajes exhaustivos es, a mi parecer, uno de los puntos flacos de la mayoría de los cortos que se ruedan. Porque no solamente se trata de tener buenos personajes, que es difícil de por sí, sino de desarrollarlos adecuadamente. Esta carencia no es monopolio del cortometraje, también es un fallo en el largo, pero claro, en el corto se agrava por el problema añadido del tiempo”¹⁵⁴

El actor mediante pocas acciones y en un mínimo de tiempo, tiene que construir un personaje que para el espectador sea claro, sin por esta razón, anular su complejidad. Es necesario desarrollar, en pocos minutos, un personaje que tiene unos antecedentes que no se mostrarán, ni están en el guión como guía para el actor, pero que tienen que estar presentes en la psicología del personaje.

“el cortometraje suele utilizar pocos personajes, casi nunca más de tres o cuatro, y la propia trama está poderosamente simplificada en relación con el nivel de elaboración que alcanza en un largometraje. Esto no significa que el personaje principal del cortometraje tenga que ser simple, sino que ha de emplearse una cierta economía de estilo al crear ese personaje. El protagonista puede ser complejo, pero necesariamente se nos ha de revelar en la acción, o la relación, en el desarrollo del argumento. En el cortometraje no hay tiempo para el

¹⁵⁴ FERNANDEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España”. Madrid, Nueve Ediciones, 1999. Pág 18

tipo de pausas, tan a menudo utilizadas en el largometraje, para la construcción y desarrollo del protagonista.”
155

El actor debe entender que su personaje se tiene que mostrar al público a medida que se va desarrollando e l conflicto, que n o t ienen u n t iempo pa ra pr esentarse, pa ra capt urar a l público de ntro de l a lógica de l pe rsonaje mismo. E l ac tor tiene que de sarrollar en su actuación el pasado y el presente del personaje, para que su futuro sea significativo, para que su cambio esté lleno de sentido y sus acciones sean entendidas bajo la lógica de su historia personal previa.

2.B.4. Mayor cantidad de índices de acción

Para desarrollar este personaje en corto tiempo, el guión de cortometraje tiene, a diferencia del guión de largometraje, más índices de acción, gestos claros que indiquen quién es el personaje y qué es lo que quiere, pero el actor no debe dejar que estos gestos se vean mecánicos y tampoco debe eliminar la profundidad del personaje. Los seres humanos tienen emociones complejas y los índices de acción no deben minimizar estas a emociones básicas, el personaje debe ser claro, pero no debe perder la complejidad de la psicología humana.

2.B.5. Hay menos subtramas

“Las películas de una duración de entre treinta y sesenta minutos incluyen a menudo una línea de trama, menor o secundaria, más evidente en la estructura de los telefilms. Sin embargo, el cortometraje se caracteriza por una particular aproximación al personaje, así como por poseer una trama simplificada.”¹⁵⁶

El cortometraje tiene menos subtramas que un largometraje, es decir, su historia desarrolla menos relaciones entre diferentes personajes que un largometraje y que un formato televisivo, pero esto no hace que la relación que prima en la historia no se desarrolle a cabalidad. Por esto, generalmente el cortometraje tiene sólo un protagonista, incluso existen muchos cortos donde sólo hay un personaje. Esta característica hace que el director de

¹⁵⁵ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 13

¹⁵⁶ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 9

actores se pueda concentrar en pocos actores, trabajar más a profundidad los personajes y que se pueda concentrar en la trama principal.

2.B.6. La relación entre los personajes es más rápida y concisa (intensa y con estados de ánimo alterados)

En el largometraje al existir varias subtramas, estas tienen la libertad de quedar abiertas, algunas de sus historias y de sus personajes quedan sin resolver; en el cortometraje al haber menos subtramas, estas necesariamente deben ser concluidas en la misma historia. Por esto la relación entre personajes se desarrolla de forma más rápida y concisa, esta relación por lo general es intensa y produce estados de ánimo alterados.

El actor debe tener en cuenta que cada plano que se grabe debe desarrollar la relación entre los personajes, debido al poco tiempo que se tiene para desarrollar la historia no se puede complementar los planos faltos de relación con otros planos o con más desarrollo de la historia. El director también debe tener muy en cuenta esto, debe buscar en los ensayos la penetración entre los personajes, buscar que estos siempre estén atentos a lo que está sucediendo en escena, que tengan una interacción real con el contexto que están trabajando.

Muchas veces el actor se limita a hacer lo que está marcado en el guión o lo que se ha trabajado con el director, pero esto hace que la comunicación entre los personajes se vea falsa o que el público no sienta la profundidad emocional de las relaciones entre los personajes. Es necesario que cuando el actor esté en escena esté siempre receptivo, dispuesto a desarrollar las emociones que le suscitan los otros personajes. Se hace necesario desarrollar una buena comunicación entre los personajes a partir del trabajo con los actores, para así poder desarrollar bien la complicidad, el odio, el miedo o cualquier relación que se quiera mostrar.

2.B.7. Diálogo

“El novelista y escritor Raymond Chandler escribió en un artículo sobre los guionistas de Hollywood que «el objetivo al escribir guiones es decir mucho en poco espacio, retirar la mitad de ese poco y que, lo que quede, aún conserve un efecto de movimiento suave y natural. Esta técnica requiere experimentación y eliminación.» Esta es una gran verdad para los guiones en general y para los de cortometrajes y sus diálogos en particular.”¹⁵⁷

Esto implica que los diálogos de cortometraje estarán mucho más cargados de subtextos, pues el guionista habrá eliminado muchas frases con sentido directo esperando que el director y el actor le den este sentido al diálogo general a partir de la expresión corporal. Tanto actor como director deben hacer un fuerte trabajo en el análisis de subtexto, este no sólo lo debe tener claro el director, sino también el actor que debe ser consciente de los diferentes significados que debe dar al texto a través de su actuación.

2.C. Rodaje

2.C.1. Cuidado de continuidad

Como ya dijimos la continuidad y la correspondencia emocional deben ser observadas tanto por el director como por el actor cuando se va a contar una historia audiovisual, debido a que el orden en que se graban las escenas crea una fragmentación que puede dificultar la correspondencia en la progresión de la historia. “Cuando se va a rodar algo que se quedó a mitad el día anterior. Con más razón si el tiempo que ha pasado de un plano a otro ha sido aun más largo. Hay que recordar lo último que se rodó. Es ideal si se grabó en video, mostrárselo al actor. Pero es imprescindible, también, avivarle la memoria emotiva y sensorial. Volverle a llenar la mente de las imágenes más concretas y estimulantes que se le sugirió en la grabación anterior. Olores, colores, emociones y palabras clave, como soledad, tristeza, humillación, que centran rápidamente al actor en la situación emocional del momento. Si para al espectador los planos rodados en días diferentes deben parecerle uno solo, es porque las emociones deben mostrarse también sin interrupción, perfectamente conectadas”¹⁵⁸

Al tener una menor duración el cortometraje suele necesitar de menos días de rodaje y al ser una historia más corta el actor y el director tienen la ventaja de tener más clara y

¹⁵⁷ COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISION. RTVE. 2002. Pág. 75

¹⁵⁸ MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Madrid, Ediciones cátedra, 2000. Pág 131

reciente la historia, la progresión, la evolución de la historia del personaje junto con su transformación, y la fragmentación, la división y el desorden en el que se puede rodar gracias al plan de grabación, son menos complejas que en un largometraje. Esto no quiere decir que no se le preste atención al cuidado de continuidad, aunque sea más fácil para el actor recordar las emociones de la escena en la que va a actuar, siempre es necesario que el director esté atento a que se dé esa continuidad y correspondencia emocional.

Claro es tá que n ada i mpide que po r di ferentes motivos, co mo l a r entabilidad del cortometraje, la fragmentación se complique, y se haga más difícil para el actor retomar la escena, como sucedió en España con el corto *Esposados*.

“Esposados costó veinte millones de pesetas... para abordar el presupuesto que requería el corto se tuvo que convertir el proyecto en una coproducción. Estuvimos un año parados. Se rodó la mitad y al año la otra mitad. Y claro, pa san cosas muy curiosas, como por ejemplo que en una conversación plano contra plano, la pregunta está rodada en un año y la respuesta al siguiente. Afortunadamente, el blanco y negro, el script y la producción artística consiguieron que no se notara. Pero fue una odisea terrorífica por la complicación de la producción y por la meta de mantener un listón alto en la puesta en escena.”¹⁵⁹

2.C.2. Cambios en el guión

Debido a que el cortometraje es un formato más experimental que el largometraje, es mucho más común que en este el guión sea sólo una guía, y que el actor no tenga que aprender los diálogos tal cual están en el papel, sino que para el director sea más importante la emoción que se tiene que presentar en un punto dado de la historia que los diálogos en sí. Esto implica que los ensayos sean distintos, el director no trabajará tanto la intención y la motivación en cada una de las palabras del texto sino que las trabajará a nivel general, e intentará dejarle más claro el subtexto al actor.

Pero este no es el único motivo por el que se puede dar un cambio a nivel de guión. Muchas veces los problemas técnicos llevan a efectuar cambios en el guión, estos cambios son

¹⁵⁹ FERNADEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999. Pág 114

mucho más fáciles de hacer en un guión corto, pues este se puede contemplar mucho más fácil a nivel general, es mucho más factible que el guionista y el director tengan en su cabeza todos los detalles de escena por escena de un guión corto que de un largo, esto hace que sea más fácil efectuar un cambio sin que genere incoherencia en el guión.

Esta facilidad que presenta el guión de cortometraje para ser cambiado es utilizada por algunos directores para solucionar problemas con los actores o presionarlos. No se puede negar que en ocasiones algunos actores se vuelven problemáticos bien sea por problemas que les surgen con los horarios de otras producciones, por problemas con algún integrante del grupo de trabajo, por problemas personales o porque algunos de ellos están acostumbrados a ser tratados como estrellas. Todas estas problemáticas ponen en crisis la producción, pues retrasan la grabación y generan tensión, es necesario que tanto el director como el productor le encuentren solución para que el proyecto no se caiga.

2.C.3. Equipo pequeño

Por lo general los equipos de trabajo del cortometraje son pequeños, y más aun en los cortometrajes universitarios en donde los equipos se componen aproximadamente de 4 a 10 personas. Esto genera un ambiente de trabajo muy distinto al del largometraje que puede influir en el actor.

En el largometraje el equipo de producción es más numeroso, son tantos, que por lo general, el actor no tiene contacto con todos, incluso hay algunos que no llegan a conocer; los actores se relacionan directamente con él o los directores según el caso y con el equipo de vestuario y maquillaje.

En el cortometraje, al ser el equipo más pequeño, él o los actores, se relacionan directa o indirectamente con todos, conocen en su totalidad a los integrantes de la producción, esto puede influir en el actor de dos formas, una es que el actor se sienta más cómodo con un equipo pequeño y además esté dispuesto a colaborar al máximo con la producción, o por el contrario, que se sienta más importante por ser uno de los pocos o el principal personaje de

la historia, a diferencia del largometraje donde el actor es uno más de la gran cantidad del personal.

Tabla 2. Diferencias entre largometraje y cortometraje

| Largometraje | Cortometraje |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad <ul style="list-style-type: none"> – Tiempo para ensayos – Actores contratados – Actores profesionales o naturales • Guión <ul style="list-style-type: none"> – Estructura aristotélica, el conflicto se presentan en el segundo acto – Hay más espacio y tiempo para desarrollar el arco de transformación – Tiempo para la presentación del personaje – Menos índices de acción – Más subtramas – Más personajes en la historia – Libertad para dejar historias abiertas – Diálogos más largos • Rodaje <ul style="list-style-type: none"> – Más precisión y cuidado para tener una buena continuidad – Tiempo de rodaje más largo (meses) – Menos común los cambios en el guión – Equipo de trabajo numeroso | <ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad <ul style="list-style-type: none"> – Tiempo de ensayo es menor – Actores por precios bajos – Actores por conveniencia, necesidad o estudiantes • Guión <ul style="list-style-type: none"> – Conflicto se presenta antes – Arco de transformación rápido – Presentación del personaje a través de la acción – Más índices de acción – Menos subtramas – Pocos personajes – Relaciones rápidas y concisas – Diálogos cortos con más subtexto • Rodaje <ul style="list-style-type: none"> – Fácil cuidado de continuidad – Menor tiempo de rodaje (días) – Más común los cambios en el guión – Equipo pequeño |

V. Metodología

Este estudio sobre la dirección de actores dentro de las dinámicas propias del cortometraje, se realizó en Bogotá durante el primer semestre del 2008, la población que participó en este estudio fue un grupo de personas que han hecho dirección de actores en teatro, largometraje, cortometraje, televisión y performance. Utilizamos una metodología descriptiva y cualitativa, es decir examinamos los componentes del discurso de estos directores con sus respectivas propiedades y funciones a partir de entrevistas y cuestionarios buscando entender la importancia de cada uno de los factores que intervienen en la dirección de actores **según unas categorías establecidas** dando una idea general de las principales características de la dirección de actores de quienes participaron en el estudio.

Este estudio parte de las prácticas de dirección de actores en general, es decir, indaga tanto la dirección de actores en cortometraje, como en largometraje, teatro, cine y televisión, para luego distinguir y enfocarse en las dinámicas propias que genera el cortometraje en el trabajo con el actor. Esto debido a que, en primer lugar, en muchos casos el trabajo con el actor se hace de manera más profunda y extensa en teatro. En segundo lugar la teoría sobre la dirección de actores y el trabajo actoral es mínima en lo que respecta al cortometraje, esta se origina, se conserva y se renueva fundamentalmente en el campo del teatro, por lo que se tiene este como primera y más nutrida fuente de información, en cine esta teoría es recogida y adaptada, por lo que funciona como segunda fuente pero no tan nutrida como el trabajo teatral. En tercer lugar y derivado de los dos argumentos anteriores, generalmente son los directores de teatro los que tienen tanto mayor formación y conocimiento de las teorías del trabajo con el actor como mayor experiencia. En cuarto lugar, aunque el teatro es el más experimentado y conocedor es necesario no desconocer otras experiencias, técnicas y teorías que se aplican en los otros campos de trabajo con el actor y que se pueden aplicar satisfactoriamente en la producción del cortometraje. Y en quinto lugar pero no menos importante, es necesario comparar las dinámicas que se generan en el cortometraje con las otras dinámicas que se generan en los diferentes campos de la dirección de actores.

La metodología se diseñó para alcanzar los objetivos de este estudio:

Objetivo general

- Investigar y adaptar técnicas de la dirección de actores para brindar herramientas coherentes y útiles a las dinámicas de la realización de cortometrajes de calidad actoral.

Objetivos específicos

- Definir aquellas características del cortometraje que generan dinámicas distintas en el trabajo con el actor desde la teoría sobre la dirección de actores.
- Identificar las principales técnicas de algunos reconocidos investigadores del trabajo con actores, incluyendo autores que trabajan con medios audiovisuales.
- Investigar cuáles son las herramientas utilizadas en la práctica de la dirección de actores por directores de cortometraje, largometraje, programa televisivo, teatro y performance.
- Identificar las principales diferencias y semejanzas en el trabajo de dirección de actores para cortometraje de las personas que participaron en el estudio.

1. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Para la recolección de datos se aplicó a 7 personas con experiencia en dirección de actores una entrevista semiestructurada que constaba de cinco preguntas básicas, y una sexta que se aplicaba en caso de que el entrevistado hubiese dirigido cortometrajes. También se aplicó a 25 personas con experiencia en dirección de actores un cuestionario que constaba de 19 preguntas, de las cuales 6 preguntas eran abiertas y las otras 13 cerradas.

Las preguntas que se hicieron en la entrevista buscaban indagar sobre el método o los pasos que el director sigue cuando dirige a un actor, y también sobre las relaciones que busca

establecer entre él y el actor, entre el actor y el texto, y entre los propios actores, y, cómo logra establecerlas. Pues aunque bien es cierto que en la dirección de actores son importantes unos sistemas, métodos, técnicas o ejercicios que aplicar con el actor, también las relaciones que se establecen influyen notablemente en el producto final.

Tenemos así dos grandes temas o categorías de análisis: a) relaciones que busca establecer el director al trabajar con los actores. b) sistemas, métodos, técnicas o pasos que sigue el director al dirigir actores. Y 6 pequeñas categorías de análisis correspondientes a las 6 preguntas: 1) factores que tiene en cuenta un director cuando escoge un actor. 2) métodos o sistemas que en los que el director puede basar su dirección de actores. 3) trabajo que el director hace con el actor sobre el texto. 4) formas de expresión y comunicación que el director establece con el actor. 5) forma de trabajo con grupos de actores con formación heterogénea. 6) el trabajo del personaje en cortometraje.

La primera gran categoría: relaciones que busca establecer el director al trabajar con los actores; la analizamos a través de todas las preguntas. La pregunta 1 (al respecto de los factores que tiene en cuenta un director cuando escoge un actor) atañe directamente a la relación que busca establecer el director. Al escoger a un actor como parte de su equipo de trabajo, el director tiene en cuenta el proceso que desea llevar y en base a ello la cualidades que un actor debe tener para establecer unas dinámicas adecuadas a su modo de trabajo. La pregunta 2 (sobre métodos o sistemas que en los que el director puede basar su dirección de actores) tiene también correspondencia con esta categoría pues muchos de los sistemas o métodos más conocidos se fundamentan en las relaciones que se pueden establecer dentro del proyecto. La pregunta 3 (referente al trabajo que el director hace con el actor sobre el texto) averigua sobre cómo el director crea un tipo relación director-texto-actor. La pregunta 4 (concerniente a las formas de expresión y comunicación que el director establece con el actor) indudablemente indaga sobre las formas de relación que se establecen. La pregunta 5 (relacionada con La forma de trabajo con grupos de actores con formación heterogénea) intenta profundizar en los sistemas de relación que el director desea establecer, planteando este problema que se da mucho en Colombia. La pregunta 6 (sobre el trabajo del personaje en cortometraje) intenta hacer una diferenciación de las relaciones que

se establecen director-personaje de corto-actor con respecto a las otras relaciones de este tipo que se puedan hacer.

La otra gran categoría: sistemas, métodos, técnicas o pasos que sigue el director al dirigir actores; la analizamos básicamente a través de las preguntas 2, 3, 4 y 6. La pregunta 2 indaga directamente por las teorías en las que el director se fundamenta, la pregunta 3 igualmente, según la forma, la técnica o los pasos que siga para analizar el texto, el director crea un tipo relación actor-texto; la pregunta 4 está también orientada a buscar algunas técnicas de expresión, pues muchos directores crean ciertos elementos y prácticas que le ayudan a expresar al actor aquello que se hace tan difícil expresar, las emociones. La pregunta 6 intenta diferenciar no solo las relaciones, sino también los sistemas y herramientas que se pueden desarrollar en la creación de personaje en un cortometraje.

Las 19 preguntas del cuestionario se agrupan en seis categorías de análisis. Para la categoría de **experiencia y reconocimiento** se utilizaron las preguntas 1, 2 y 4. Para la categoría de **formación** la 3, para la categoría de **rutinas y tiempos** las preguntas 5, 10, 11, 12, 13, 14, 17 y 18. Para **análisis, y construcción de personaje** 6, 7, 8 y 9. Para **teorías y herramientas** 15 y 16 y para la categoría de **cortometraje** las preguntas 17, 18 y 19.

Debido a que uno de los objetivos principales de la investigación es la dirección de actores para cortometraje, ocho de estas preguntas separaron las experiencias, de tal forma que si uno de los encuestados tenía experiencia en varios tipos de producción (cortometraje, largometraje, programa televisivo, teatro o performance) se pudieran diferenciar estas experiencias y las prácticas que en ellas se dan.

Las entrevistas se aplicaron a 7 personas:

Francisco Martínez, socio fundador del Teatro La Candelaria y miembro del Taller permanente de Investigación Teatral. Ha hecho dirección en teatro y danza en la Universidad Incca (1980 – 1985), el Grupo Teatro "Nosotros" (1986 - 1987 – 1988), el Grupo Teatro "Talabarteatro" (1989 – 1993), el Grupo Teatro "Camorra Teatro" (1992 –

1998). Dirigió el Taller de Actuación Corporación Canto Nuevo (1996/97/98). Ha actuado en 55 obras teatro y ha hecho dirección en montaje en 10. Coautor de 9 obras. Ha actuado en 4 largometrajes (Canaguaro, La Agonía del Difunto, Cóndores no entierran todos los días y El Ascensorista) y en varios cortometrajes.

Cesar Badillo egresado de la Escuela Nacional de Arte Dramático, ENAD. Ha actuado en 7 largometrajes (entre otros: *La Gente de la Universal*, *Soplo de Vida*, *Los Niños Invisibles*, *El Carro*, *La Sombra del Caminante*) en 3 cortometrajes, (*Un Ascensorista de Película*. Lisandro Duque. 1985. *Línea de Tormento*, Jorge Pinto, 1979. *Aniversario de Augusto Sandino*, 2005.) Y en 26 obras de Teatro. También ha actuado TV con programadoras como Caracol y Cempro televisión. Ha dirigido 7 obras de teatro. Es autor del Libro " *El Actor y sus Otros*". Ediciones la Taquilla 1994 y diversos ensayos y artículos para distintos medios. Ha ejercido como docente en la Escuela Nacional de Arte Dramático, ENAD, la Academia Superior de Artes de Bogotá, ASAB y en varias escuelas de Bogotá y en talleres dictados en diferentes ciudades del país.

Heidi Abderhalden es actriz, directora y co-fundadora de Mapa Teatro. Formada en la Escuela Internacional de Teatro de Jacques Lecoq, en París, y en el Taller de Formación Teatral de Philippe Gautier, es discípula de Mónica Paqueux, quien manejó el Centro Internacional de Investigaciones Teatrales dirigido por Peter Brook. Ha sido actriz, codirectora y productora en todas las creaciones de Mapa Teatro. Tuvo a su cargo la formación corporal del Departamento de Música de la Universidad Javeriana. También ha sido docente de la Universidad del Rosario y Nacional de Colombia, y profesora de la ENAD, y la ASAB. En 1992 dictó cátedra en la Escuela Internacional de Teatro de Bruselas LASSAD. En 1994 terminó en París una especialización y asistió al Seminario Internacional de Artes Escénicas, en India. Coordina los laboratorios de formación teatral de la Fundación. Participó en la elaboración de los programas de actualización docente en artes para el Ministerio de Educación.

Máncel Martínez Escritor y Productor Audiovisual. Estudio Psicología y literatura en la U. de los Andes y Maestría en literatura en la Javeriana. Interesado en la literatura

experimental y en la interacción entre diferentes disciplinas, especialmente el cine, video y literatura y director de actores en largometrajes, cortometrajes, performance y videoclip.

Felipe Aljure director y guionista. Estudió Art and Technique of Film Making en Londres. Ha realizado 2 largometrajes La gente de La Universal en 1995 y El Colombiano en 2006. En el 2006 se vincula al equipo de El amor en los tiempos del cólera donde ocupa el cargo de director de la segunda unidad de la película y director de casting de actores colombianos. Ha incursionado también como director de series de televisión, docente universitario y en otros ámbitos culturales del país.

Libia Stella Gómez es realizadora de cine y televisión y Magister en Teoría e Historia del Arte y la Arquitectura de la Universidad Nacional de Colombia. Guionista y directora del largometraje colombiano: La Historia del Baúl Rosado. Realizadora de varios proyectos documentales sobre desplazamiento forzoso, participación ciudadana y conflicto armado en Colombia. Guionista de más de 10 proyectos para largometraje. Autora del libro de crítica y análisis cinematográfico: “La Mosca Atrapada en una Telaraña -Buñuel y Los Olvidados en el Contexto Latinoamericano-“. Profesora de medios audiovisuales de las universidades: Nacional de Colombia, Javeriana y Lasalle Collage. Profesora invitada anualmente a dictar un taller de guión para filmación en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Camilo Barón Estudiante de comunicación social de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha realizado varios cortometrajes. El más conocido de ellos “Antes de que me despierte” con el cual ha recibido mención de honor en la sección Infancia y Juventud del Festival Internacional de Cine de Derechos Humanos, y ha ganado premios en los India Catalina y en el **Festival de Video en Tokio**.

Los cuestionarios se le aplicaron a personas que tuvieran experiencia como directores o directores de actores en cualquiera de los campos: cortometraje, largometraje, programa televisivo, teatro o performance. Tuvimos en cuenta que al menos parte de la población tuviera experiencia en realización de cortometrajes.

2. PLAN DE ANÁLISIS

Para analizar la información recolectada describiremos los resultados obtenidos de las entrevistas y los cuestionarios de forma independiente. En las entrevistas se analizará de forma general que resultados se obtienen con respecto a las dos grandes categorías de análisis, luego se estudió cómo los entrevistados las presentan y las desarrollan dentro de su trabajo de dirección de actores, y finalmente se analizaron las seis categorías de análisis acordes a las preguntas. Para los cuestionarios se describió la información obtenida según las seis categorías por las que estos indagaban y luego la información obtenida en cada respuesta.

Explicamos los resultados obtenidos dentro del contexto particular de la investigación, es decir teniendo en cuenta que son personas que todas trabajan en Colombia pero tienen diversos tipos de formación y de experiencia, yendo desde no todos han trabajado en cortometrajes ni todos han trabajado en audiovisuales. También comparamos y relacionamos la información obtenida, por ejemplo comparamos en las entrevistas las tendencias de los directores de teatro con los directores de formatos audiovisuales, o en los cuestionarios la experiencia y el reconocimiento con las teorías y herramientas que manejan los diferentes directores. Finalmente dentro del análisis tuvimos en cuenta y enumeraremos los principales problemas y dificultades que se presentaron en el desarrollo de la investigación.

El procesamiento de datos que arrojaron las encuestas, se hizo con estadística descriptiva, utilizando frecuencias y porcentajes de las sumatorias de las respuestas dadas en cada pregunta, las cuales se manejaron en Excel. Para las preguntas abiertas se hizo análisis y categorización de las mismas, y luego se les aplicó el mismo procedimiento estadístico.

3. DEFINICIONES COMPLEMENTARIAS

- Cortometraje: es una producción audiovisual que se caracteriza por tener una duración menor a 30 minutos en donde se desarrolla una historia con una narrativa de forma completa.
- Dirección de actores: es la labor que se realiza dentro de los proyectos que se desarrollan y llevan a cabo a partir de la actuación. Consiste en guiar a los actores en la creación de personaje para que cree no sólo un personaje pleno, llamativo y completo, sino también un personaje que se relacione con los demás personajes y con su entorno de una forma vívida, para que su actuación esté acorde al proyecto que se está construyendo, y que se apropie de personaje de manera orgánica tanto para el proyecto como para sí mismo y el personaje.
- Director: es el encargado de guiar al actor en este proceso y de darle coherencia, unidad y estilo al proyecto, para lo cual debe tener claro el tema, la intención y el estilo de la producción, y debe explicar su visión de estos para unificar criterios. Él es quien debe tomar la decisión final frente a los problemas que se presenten y definir la psicología de los personajes, la relación entre ellos, su evolución y los detalles que le sean importantes.
- Método o técnica: no se trata de un método o técnica estrictas, con una serie de pasos o de reglas a seguir, sino de un conocimiento de dinámicas, herramientas y soluciones que se pueden aplicar a la dirección de actores de acuerdo con las condiciones que se presenten en cada proyecto.

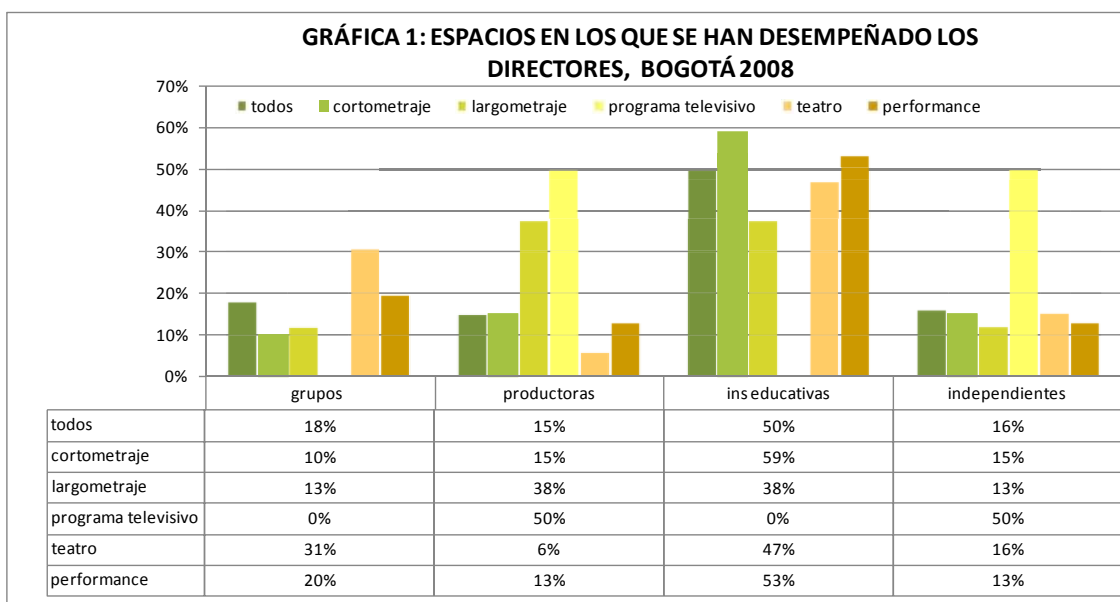
VI. Resultados y análisis de la investigación

1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

A continuación se presenta los resultados obtenidos de las encuestas. De las 25 encuestas aplicadas se obtuvieron un total de 42 experiencias, con lo que se obtiene un promedio de 1,68 de experiencias en diferentes tipos de producción por persona. Debido a que estas se hicieron teniendo en cuenta cinco tipos de experiencia, los datos se procesaron asumiendo estos cinco tipos y una sumatoria de los datos de todas las experiencias como experiencias distintas, por lo que cuando nombramos el “total de las experiencias”, nos referimos a la sumatoria de la información de todas las experiencias.

2.A.1. Espacios en los que se desempeñan los directores

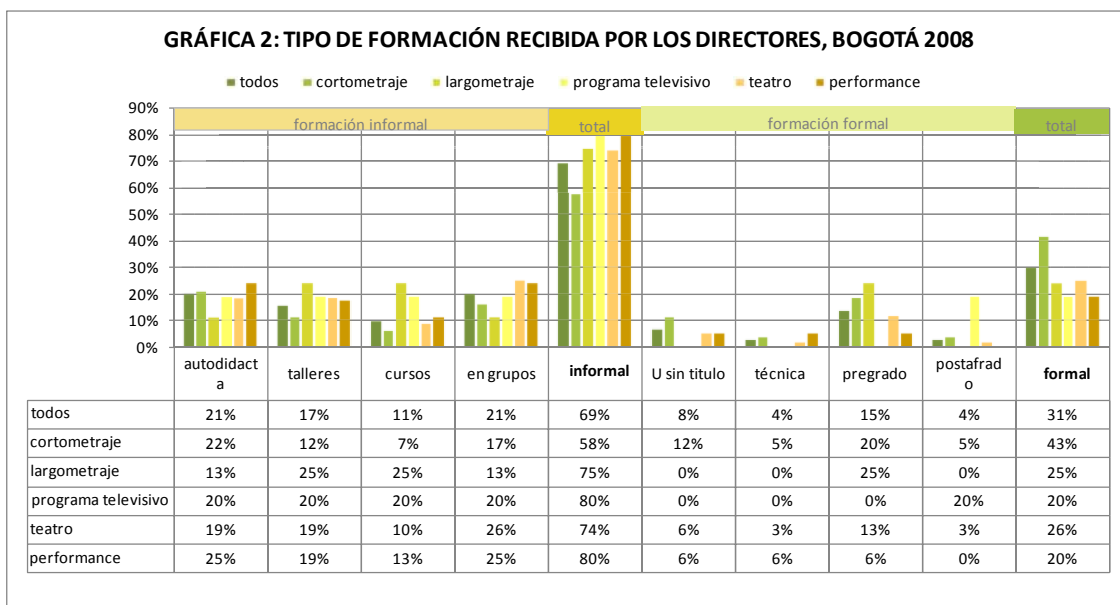
En general los directores encuestados se desempeñan más en el espacio educativo, con un 50%. en el caso del cortometraje lo utilizan un 59% de los directores, en teatro un 47% y en performance un 53%. Para los directores de largometraje han sido de igual importancia las casas productoras y los espacios educativos, ambos con un 38%. Los directores de programas televisivos han desarrollado su trabajos solamente en casas productoras y en espacios independientes en igual cantidad, un 50%. Los directores de teatro son los que más se han desempeñado en grupos de teatro, con un 31%.



2.A.2. Tipo de formación de los directores

El tipo de formación de los directores se dividió en dos grupos, formación formal y formación informal; a su vez estos se subdividen en autodidacta, talleres, cursos y grupos para la formación informal; y en universitaria sin título, técnica, pregrado y postgrado, para la formación formal. En general la formación más recibida es la informal, con el porcentaje más alto para programa televisivo y performance, ambos con un 80%, y en la formación formal el porcentaje más alto lo tiene el cortometraje con un 43%.

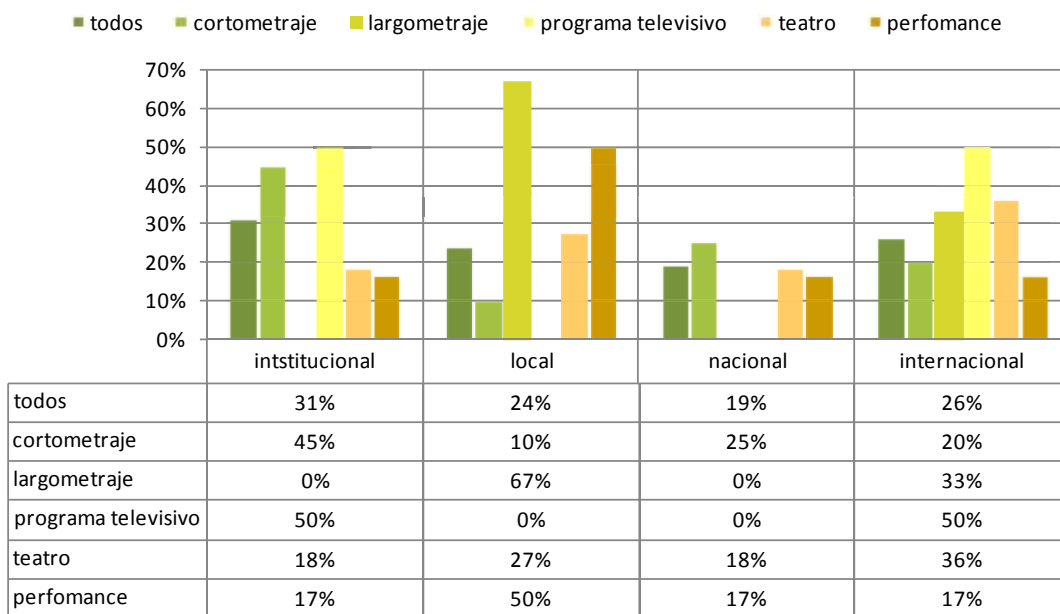
La formación más recibida es el estudio autodidacta con un 21% al igual que la formación en grupos de teatro. En el cortometraje la formación más recibida es la autodidacta con un 22% y le sigue el pregrado con un 20%. En largometraje las formaciones más recibidas son en talleres, cursos y pregrados, cada una con un 25%. En el programa televisivo la formación autodidacta, en talleres, en cursos, en grupos y de postgrado tienen el mismo porcentaje del 20%. En teatro la formación con porcentaje más alto es en grupos de teatro con un 26%. Y en performance los tipos de formación más recibida son la autodidacta y en grupos de teatro, ambas con un 25%.



2.A.3. Reconocimiento del trabajo de los directores

Entre todos los tipos de experiencia e l r e c o n o c i m i e n t o q u e m á s s e d a a l t r a b a j o d e l o s directores, es a nivel institucional con un 31%. En cortometraje el mayor reconocimiento es a nivel institucional con un 45%. En largometraje e l r e c o n o c i m i e n t o m á s a l t o e s a n i v e l local con un 67%. En programa televisivo el reconocimiento se presenta de igual manera en el á r e a i n s t i t u c i o n a l e i n t e r n a c i o n a l , c a d a u n o c o n u n 50%. E n t e a t r o e l m a y o r reconocimiento es a n i v e l i n t e r n a c i o n a l c o n u n 36%. Y e n p e r f o m a n c e , e l l o c a l c o n u n 50%.

GRÁFICA 3: DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO DE LOS DIRECTORES, BOGOTÁ 2008

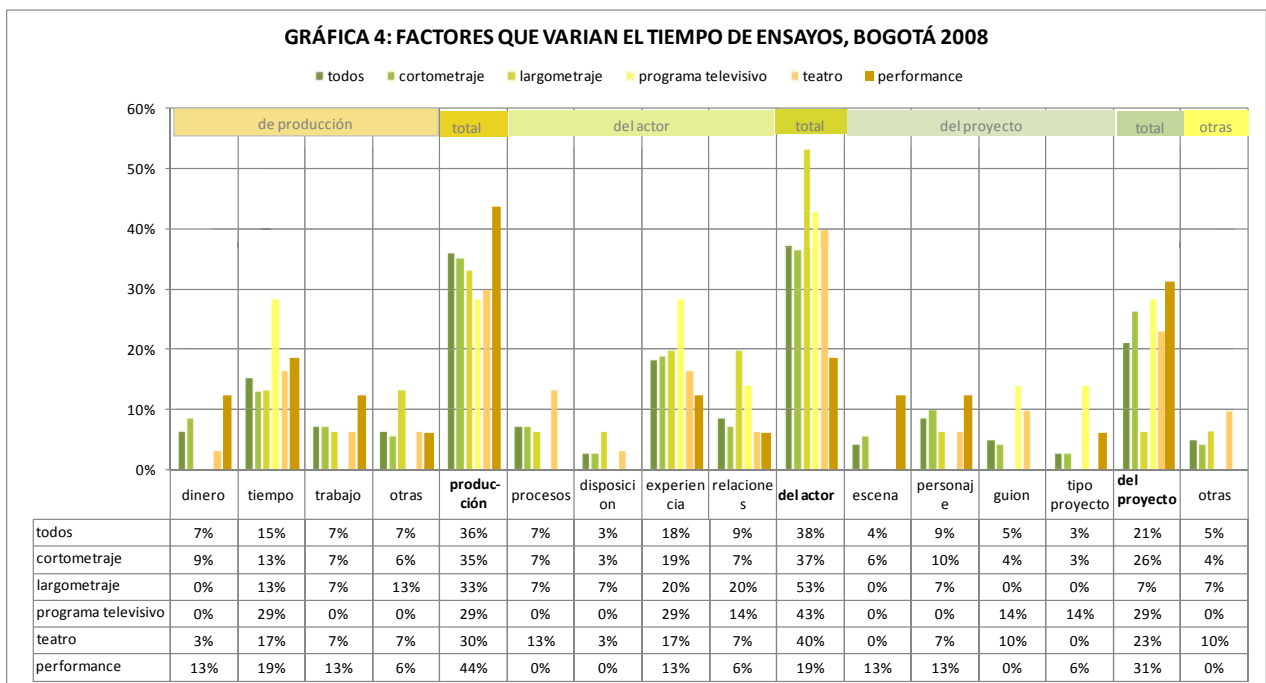


2.A.4. Factores que varían el tiempo de ensayos.

Dividimos los factores en tres grandes grupos: **1. Factores de Producción**, subdividido en dinero, tiempo, trabajo y otras; **2. Factores del actor**, subdividido en procesos, disposición, experiencias, y relaciones; **3. Factores del proyecto**, subdividido en escena, personaje, guión, y tipo de proyecto.

En el total de las experiencias, los factores que más tienen en cuenta los directores son los Factores del actor, con un 38%, dentro de este grupo el que más sobresale es la experiencia del actor con un 18%. Le siguen los Factores de producción con un 36%, en el que sobresale el factor tiempo con un 15%. Por último están los Factores del proyecto con un 21%, en la que se destaca las implicaciones del personaje con un 9%.

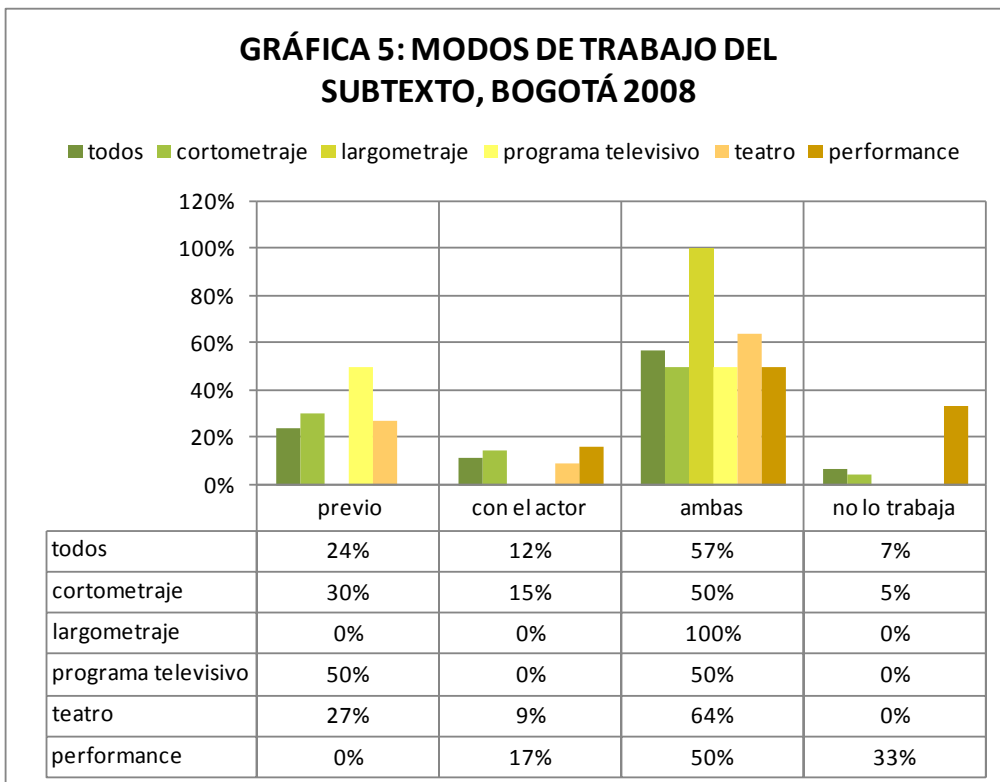
Los directores tienen más en cuenta estas mismas categorías, a excepción de los de performance, donde se presenta mayor interés en los factores de producción con un 44%, luego los factores del proyecto con un 31%, y por último están los factores del actor con un 19%.



2.A.5. Modos de trabajo del subtexto

Teniendo en cuenta el total de las experiencias, los directores prefieren trabajar el subtexto de manera previa y con el actor, es decir que prefieren combinar este trabajo, esta tendencia se ve en un 57%, dentro de esta preferencia el porcentaje más alto lo tiene el largometraje con un 100%, seguido del teatro con un 64%.

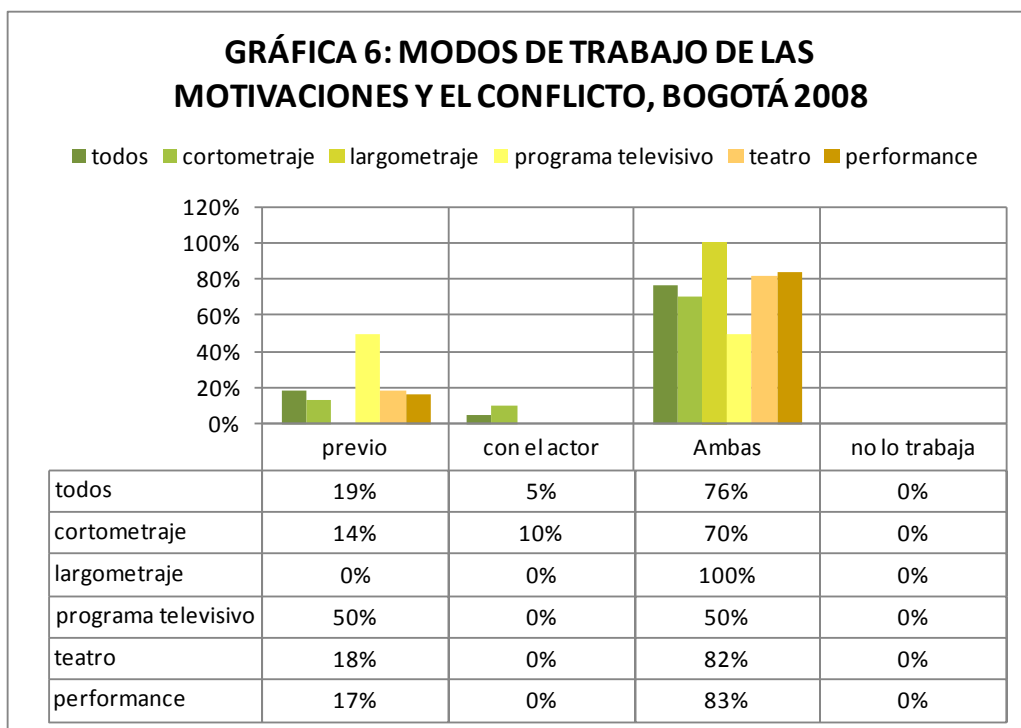
Los directores que prefieren trabajar el subtexto sólo previamente son los de programa televisivo con un 50%, le sigue los de cortometraje con un 30%, y por último teatro con un 27%. Los directores que prefieren trabajar el subtexto únicamente con el actor, el porcentaje más alto lo presenta el performance con un 17%, caso en el que los directores de largometraje y programa televisivo no trabajan. El porcentaje más alto de los que no prefieren trabajar el subtexto, lo tiene el performance con un 33%.



2.A.6. Modos de trabajo de las motivaciones y el conflicto

El 76% de los directores prefieren trabajar las motivaciones y el conflicto de manera previa y con el actor; a excepción de los directores de programas televisivos donde se da una igual preferencia al trabajo previo que al trabajo de ambos, con un 50%. En este grupo de los directores que prefieren trabajar las motivaciones y el conflicto en ambos casos, el porcentaje más elevado es el de largometraje con un 100%, seguido del performance con un 83%.

El 19% de los directores encuestados, prefieren sólo el trabajo previo de las motivaciones y el conflicto, en este caso ninguno de los directores con experiencia en largometraje lo prefieren, dentro de esta categoría el porcentaje más alto que se presenta es el de programa televisivo con un 50%, le sigue el de teatro con un 18%. Tan sólo algunos directores con experiencia en cortometraje, un 10%, trabajan las motivaciones y el conflicto con el actor sin un análisis previo.

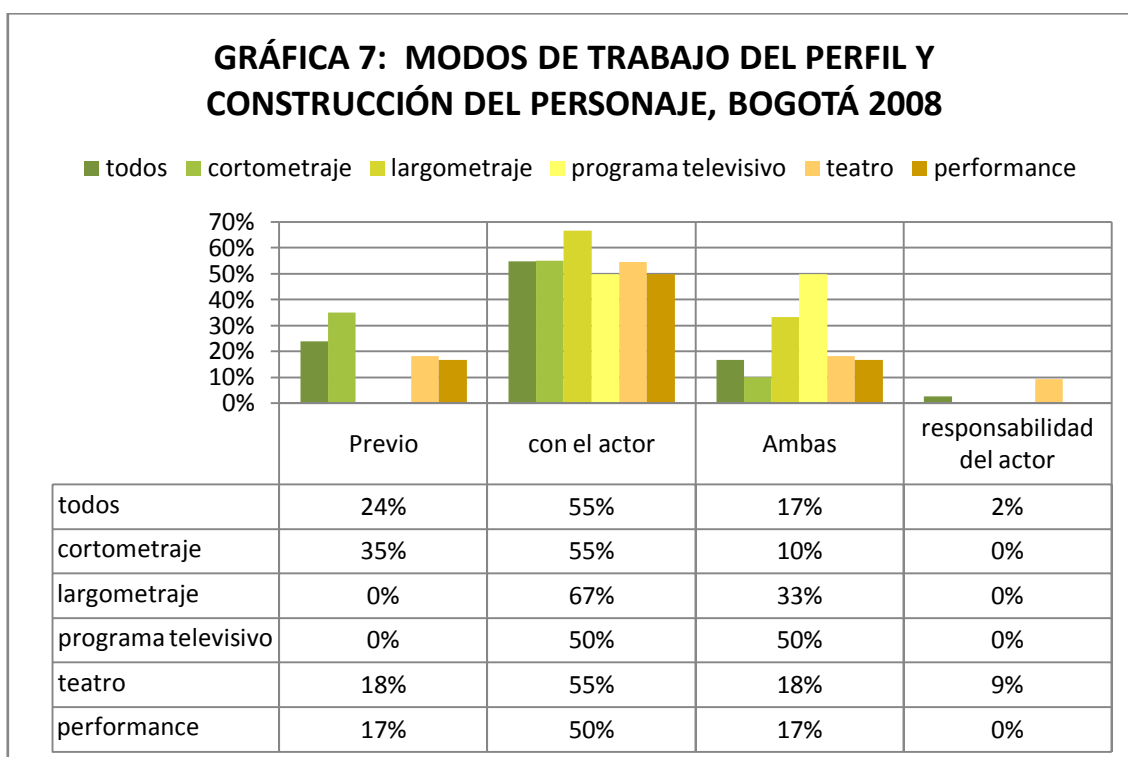


2.A.7. Modos de trabajo del perfil y construcción del personaje

En el total de las experiencias, el 55% de los directores prefieren hacer el trabajo con el actor sin hacer un análisis previo, el porcentaje más alto que se presenta en este grupo es el de largometraje con un 67%, seguido del cortometraje y el teatro, cada uno con un 55%. El 24% de los directores, prefieren el trabajo de análisis previo, donde el porcentaje más alto lo tiene el cortometraje con un 35%.

El 17% de los directores prefieren el trabajo combinando del análisis previo y el trabajo con el actor, en este grupo el programa televisivo tiene el porcentaje más alto con un 50%, seguido del largometraje con un 33%. En programa televisivo, a excepción de los demás tipos de experiencia, le da tanta importancia al trabajo con el actor, como a la combinación con el trabajo previo, cada uno con un 50%.

En lo que se refiere sólo al trabajo previo, el largometraje y el programa televisivo no presentan este tipo de tendencia, y el porcentaje más alto lo tiene el cortometraje con un 35%. Tan sólo en el teatro, un 9% de los directores, considera que es la responsabilidad del actor.

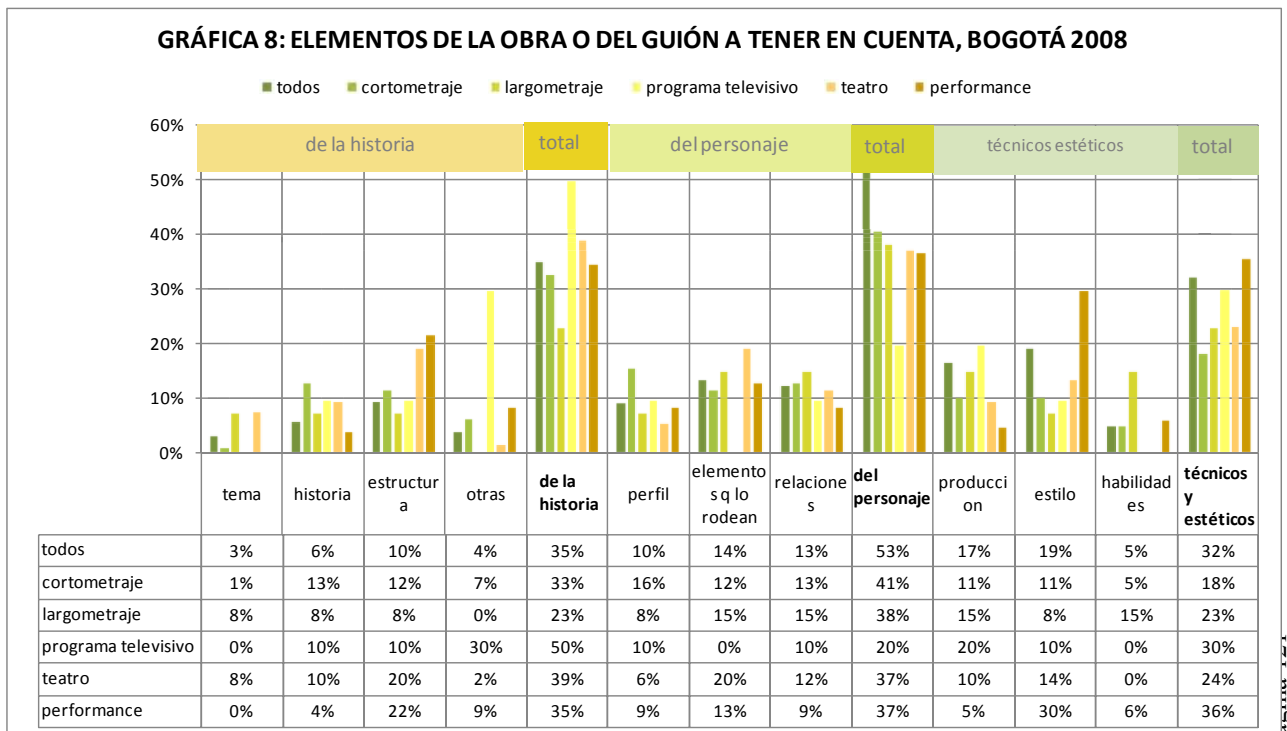


2.A.8. Elementos del guión o de la obra a tener en cuenta

Esta categoría es tádividida en tres grandes grupos: **1. Elementos de la historia**, subdividido en tema, historia, estructura y otras; **2. Elementos del personaje**, subdividido en perfil, elementos que lo rodean y relaciones; **3. Elementos técnicos/estéticos**, subdividido en producción, estilo y habilidades.

En el total de las experiencias, los elementos que más tienen en cuenta los directores son los Elementos del personaje con un 53%, donde se destacan los elementos que lo rodean con un 14%. Le siguen los Elementos de la historia con un 35%, en el que sobresale la estructura con un 10%. Por último están los Elementos técnicos/estéticos con un 32%, en el que se destaca el estilo con un 19% y donde el performance sobresale con el mayor porcentaje, un 36%.

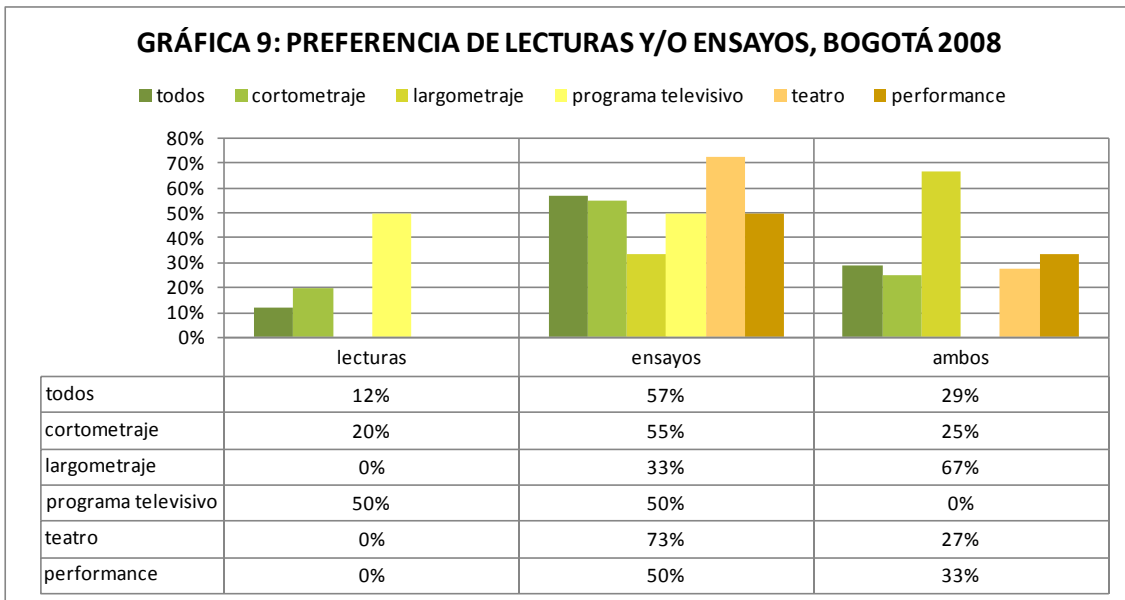
En el cortometraje lo que más tienen en cuenta son los Elementos del personaje con un 41%. En largometraje los Elementos del personaje con un 38%. En el programa televisivo los Elementos de la historia con un 50%. En teatro los Elementos de la historia con un 39%. En el performance los Elementos del personaje con un 37%.



2.A.9. Preferencia de lecturas o ensayos.

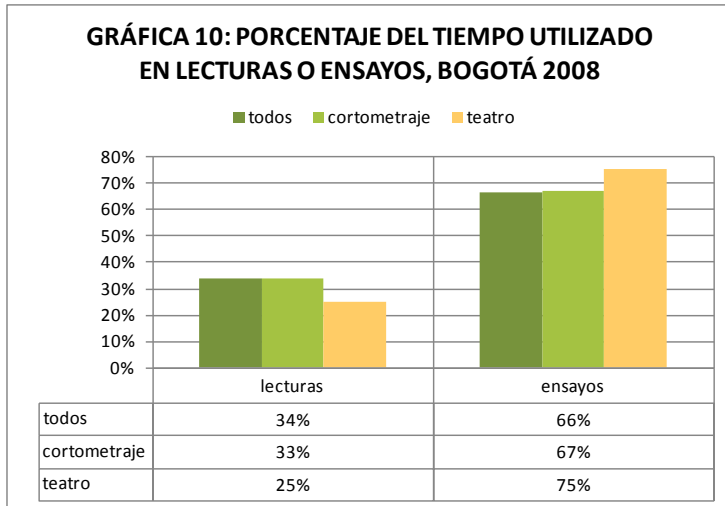
En el total de las experiencias se prefieren los ensayos con un 57%. Le sigue en preferencia el trabajo que combina ambos, lecturas y ensayos con un 29%; dentro de este grupo se destacan los directores de largometraje con un 67%. Los directores con experiencia en programas televisivos, tienen igual preferencia a la lectura que a los ensayos, con un 50%.

En lecturas el porcentaje más alto es el de programa televisivo con un 50% y le sigue el cortometraje con un 20%, únicamente en estos dos tipos de experiencia se prefiere sólo la lectura. En los ensayos el porcentaje más alto es el de teatro con un 73%.



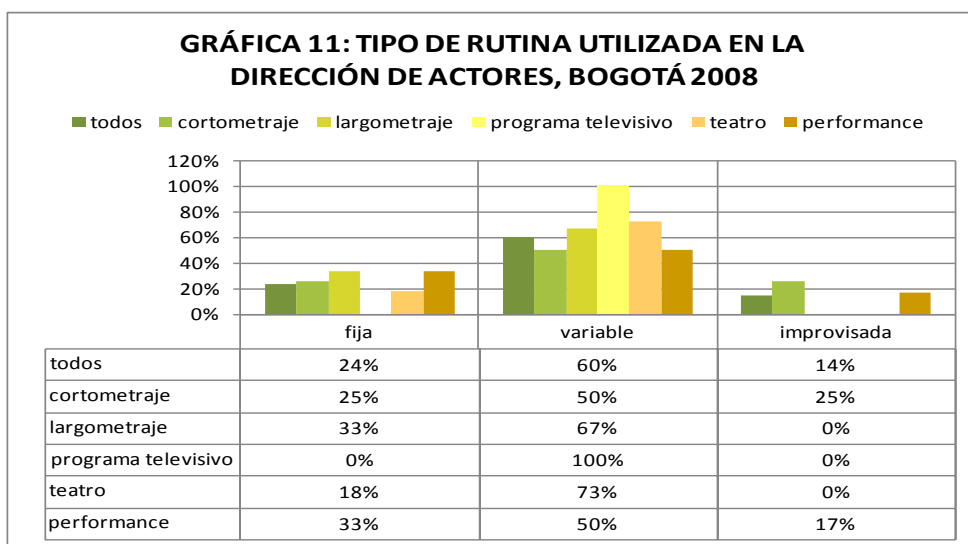
2.A.10. Porcentaje de tiempo de trabajo que se dedica a las lecturas o a los ensayos

En el total de las experiencias, los directores le dedican más tiempo a los ensayos con un 66%. En teatro este porcentaje sube a un 75%.



2.A.11. Tipo de rutina utilizada en la dirección de actores

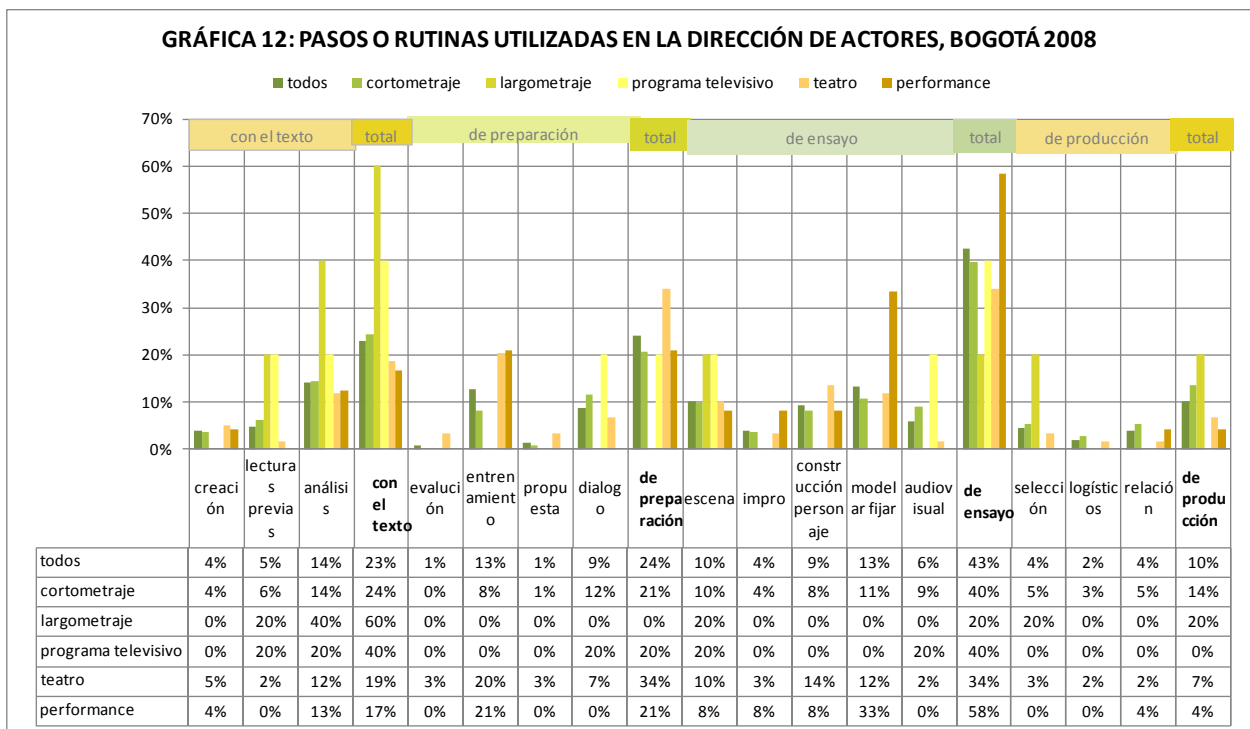
En el total de las experiencias, el tipo de rutina más utilizada es la rutina variable con un 60%, dentro de la cual el porcentaje más alto es el de programa televisivo con un 100%. Le sigue en uso la rutina fija con un 24%, en la que el porcentaje más alto lo comparten el largometraje y performance con 33%. La rutina menos utilizada es la improvisada con un 14%, donde el cortometraje es el que más la utiliza con un 25%.



2.A.12. Pasos o rutinas utilizadas en la dirección de actores

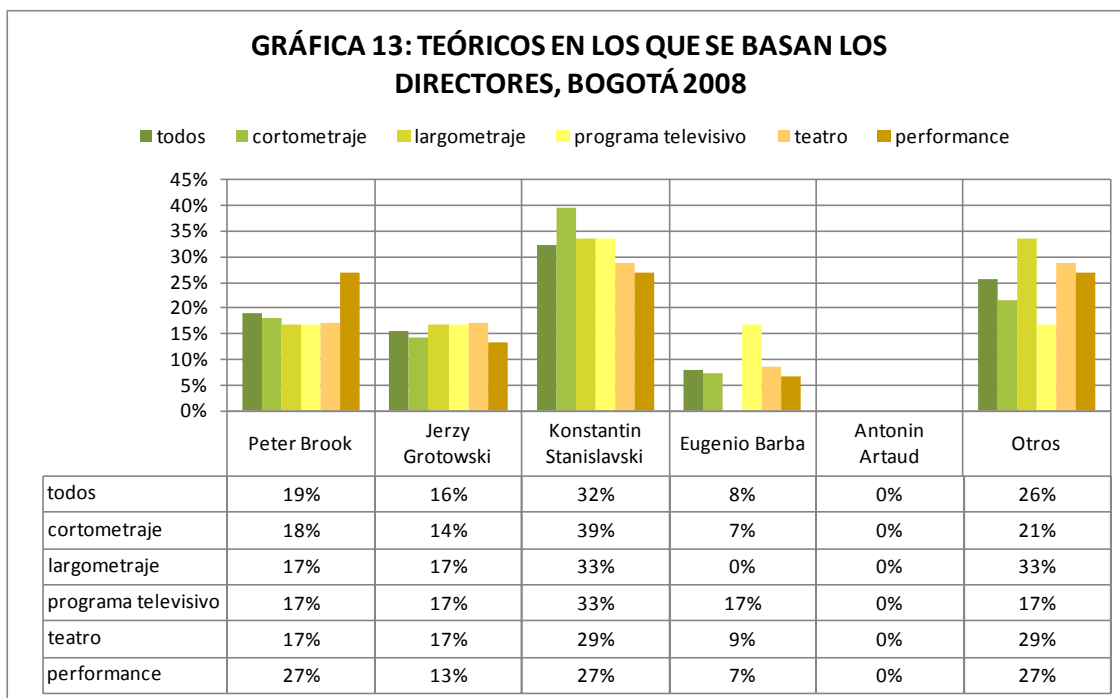
Clasificamos las respuestas en cuatro grupos: **1. Rutinas con el texto**, subdividido en, creación, lecturas previas, y análisis; **2. Rutinas de preparación**, subdividido en, evaluación, entrenamiento, propuesta, y diálogo; **3. Rutinas de ensayo**, subdividido en, escena, improvisación, construcción de personaje, modelar/fijar, y audiovisual; **4. Rutinas de producción**, subdividido en, selección, logísticos, y de relación.

En el total de las experiencias, los pasos o rutinas más utilizadas son las Rutinas de ensayo con un 43%. En el cortometraje las rutinas más utilizadas son las de ensayo con un 40%. En largometraje la más utilizada es la Rutina con el texto en un 60%. En el programa televisivo las rutinas con el texto y de ensayo tienen igual importancia, cada una con un 40%. En el teatro las rutinas más utilizadas son las de preparación y de ensayo, cada una con un 34%. En el performance la rutina más utilizada es la de ensayo con un 58%.



2.A.13 Teóricos en los que se basan los directores

Konstantin Stanislavski es el teórico en el que se basan la mayoría de los encuestados con un 32%, especialmente los directores de cortometraje, con un 39%. En Peter Brook se basan más los directores de performance con un 27%. En Jerzy Grotowski se basan más los directores de largometraje, programa televisivo y teatro, cada uno con un 17%. Y en Eugenio Barba los directores que más se basan son los de programa televisivo con un 17%.

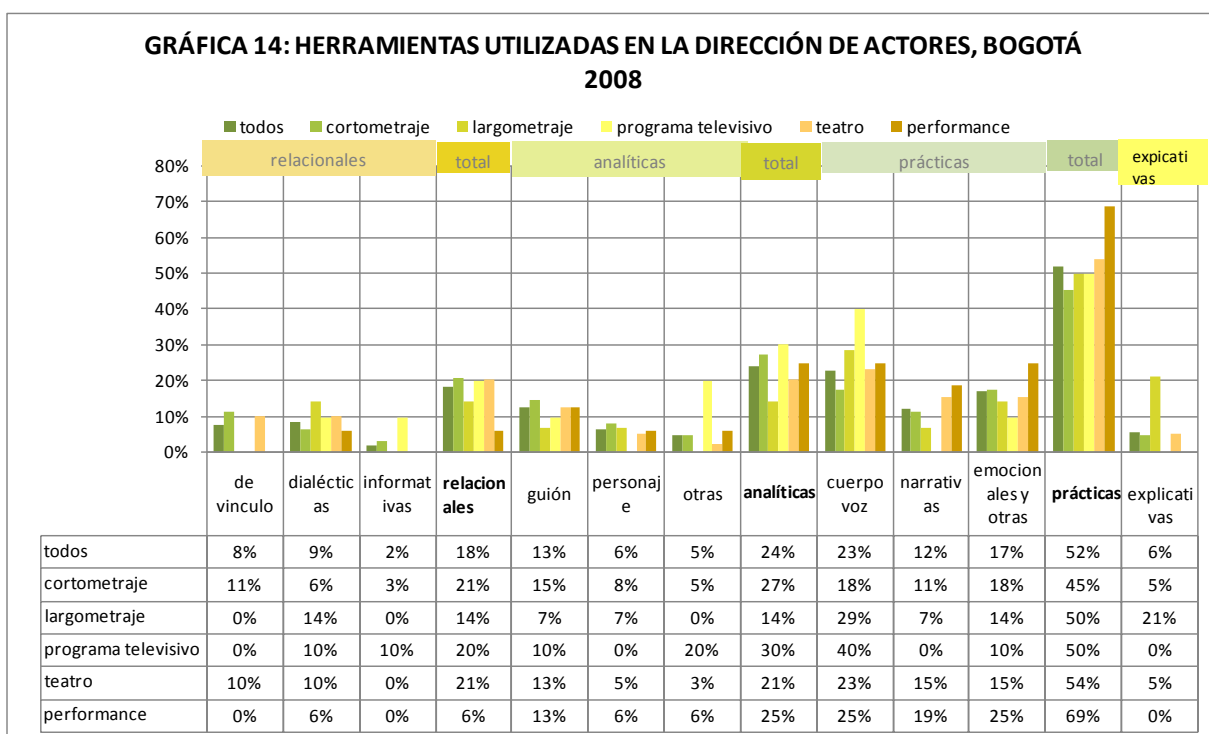


2.A.14 Herramientas utilizadas en la dirección de actores.

Se formaron cuatro grupos: **1. Herramientas relacionales**, **2. Herramientas analíticas**, **3. Herramientas prácticas**, y **4. Herramientas explicativas**. En las relacionales se incluyen los aspectos de vínculo, dialécticas, e informativas. En las analíticas se incluyen las de guión, personaje, y otras. En las prácticas se incluyen las de cuerpo/voz, las narrativas, y las emocionales y otras. Y las explicativas se consideraron de forma general.

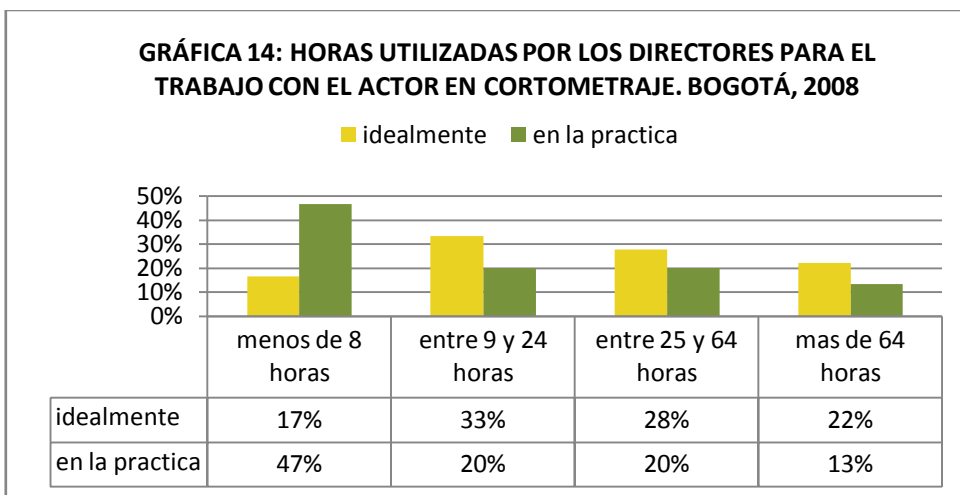
En todos los tipos de experiencias, el grupo de herramientas más utilizado en la dirección de actores son las prácticas con un 52%, seguido del grupo analíticas con un 24%. En el grupo de Herramientas relacionales el aspecto que más tienen en cuenta es el de herramientas dialécticas con un 9%. En el grupo Herramientas analíticas, el aspecto más utilizado es el guión con un 13%. En el grupo de Herramientas prácticas, el aspecto con mayor porcentaje es el de cuerpo/voz con un 23%.

En todas las experiencias las herramientas más utilizadas en la dirección de actores son las prácticas, en el cortometraje el porcentaje es de un 45%; en el largometraje y en programa televisivo 50%; en teatro, 54%; y en el performance 69%, siendo el porcentaje más alto.



2.A.15. Tiempo utilizado en la dirección de actores para cortometraje

El promedio de horas que idealmente utilizarían los directores encuestados para el trabajo con actores es de 43 horas, el promedio de horas que utilizan en la práctica es de 26, lo que significa una diferencia de 17 horas entre estos promedios. Idealmente los directores de cortometraje con más frecuencia le dedicarían entre 9 y 24 horas al trabajo con los actores. En la práctica se le dedica en su mayoría menos de 8 horas a la dirección de actores para cortometraje.



2.A.16. Características del cortometraje que influyen en la dirección de actores.

Las respuestas que se recibieron se dividieron en características del guión de cortometraje que influyen en la dirección de actores, características de la producción de cortometraje que influyen en la dirección de actores, características del rodaje de cortometraje que influyen en la dirección de actores. Las características del cortometraje que los directores más frecuentemente tienen en cuenta son las del guión. Presentamos a continuación las repuestas catalogadas.

Tabla 3. Características del cortometraje que los directores encuestados tienen en cuenta al dirigir. Bogotá, 2008.

| Características del cortometraje que un director de actores tiene en cuenta al dirigir |
|--|
| De producción |
| El tiempo de producción del corto limita el trabajo y todo debe estar asumido desde este plano. |
| El presupuesto influye sobre el tiempo de trabajo con el actor |
| Por poco tiempo no hay mucho ensayos |
| Los actores trabajan gratis o casi gratis |
| De guión |
| Conciso |
| El personaje principal aparece un 9% más que los demás |
| El lenguaje de cámara y el espacio |
| El ritmo entre escenas |
| La secuencia entre escena y escena |
| Tiene que tener muy claro qué quiere con el personaje, qué quiere que exprese, y por ser el corto muy corto y dar poco tiempo, debe ser muy concreto |
| No enredar al personaje con parlamento, basarse más en movimientos (cortometraje) |
| El actor tiene que ser muy bueno |
| Mayor atención a la relación entre los personajes |
| Comenzar la historia con las acciones ya iniciadas |
| Un ritmo diferente |
| De rodaje |
| Es menos tiempo entonces la producción puede estar mejor organizada y se presentan menos imprevistos |
| Hay menos tiempo para perderse entonces los actores deben ser más convincentes y más contundentes. |
| Otras |
| No creo que las características del trabajo con actores dependan de la extensión del proyecto, tanto como del concepto que lo orienta. De lo que se trata fundamentalmente dirigir actores es de tener claro el norte del proyecto, escena por escena, de tal forma que la búsqueda y la experimentación con los gestos, las acciones y las emociones, partan de sugerencias precisas, claras y organizadas por parte del director. Dirigir actores es, fundamentalmente, a mi parecer, sugerir con claridad para discriminar con determinación. |

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Experiencia y reconocimiento.

Los directores encuestados desarrollan su experiencia en varios tipos de producción y en su gran mayoría en instituciones educativas.

Aunque se supone que esto se debería dar más en las experiencias de cortometraje, pues es un formato que generalmente se utiliza para aprender y experimentar el estilo propio, también se da con fuerte influencia en teatro y en performance. Algunos de los encuestados que tenían experiencia en cortometraje también tenían experiencia en teatro pero la gran mayoría de los directores de teatro sólo tenían experiencia en teatro y habían desarrollado su experiencia de igual modo en instituciones educativas. Lo que muestra que las instituciones educativas son un excelente promotor y generador de estudio y experiencia en dirección de actores y de producción de cortometrajes, teatro y performance.

Estas experiencias tienen fuerte reconocimiento institucional e internacional, pero un menor reconocimiento nacional y local. Esto puede deberse a que se utilizan canales y mecanismos de distribución o muestras que ya están creadas por las instituciones, especialmente las educativas, y a los festivales internacionales y esfuerzos de distribución independiente. También pareciera que no hay canales ni mecanismos de distribución local y nacional suficientes, o que no se aprovechan o no son interesantes para los directores encuestados. En cortometraje el reconocimiento más frecuente es el institucional, lo que recalca el trabajo universitario, pero los directores de cortos también logran reconocimiento nacional e internacional, esto indica que cada vez más se conciben festivales tanto nacionales como internacionales donde se pueden exhibir los cortometrajes.

Formación

A pesar de que los espacios donde los directores más han desarrollado su experiencia en la dirección de actores son las instituciones educativas, el tipo de formación que más han recibido ha sido formación informal, esto quiere decir que aunque las instituciones

educativas son las principales promotoras de espacios donde se desarrolla la dirección de actores no han construido los suficientes espacios de educación formal en donde se consolide, enseñe y se siga experimentando alrededor de la dirección de actores. Incluso en cortometraje, donde se supone que los estudiantes de carreras donde se producen cortometrajes experimentan lo que han aprendido en clase, el tipo de formación más recibida es la autodidacta con un 22% y después si le sigue el pregrado con un 20%. Esto quiere decir que a pesar de lo que se cree muchos de los directores de cortometrajes no son estudiantes o que los estudiantes de carreras donde se enseña a producir cortometrajes consideran que lo que han aprendido alrededor del tema ha sido más de manera autodidacta que por la educación recibida. En teatro también un 74 % de la formación ha sido informal, y muchos han aprendido su profesión a partir de la participación en grupos de teatro, esto indica que a pesar de la gran cantidad de escuelas de teatro que existen hoy en día en Bogotá los directores han aprendido más en grupos de teatro. Lo anterior evidencia una carencia en la educación formal, se enseñan muchos aspectos técnicos y de producción pero no hay ninguna clase en donde se enseñe dirección y mucho menos dirección de actores de forma específica.

Análisis y construcción del personaje.

En general se observa que la gran mayoría de los directores prefieren analizar tanto el subtexto como las motivaciones y el conflicto combinando el trabajo previo que ellos mismos hacen con el trabajo con el actor. Le sigue en preferencia el trabajo previo de los directores, sin trabajar con el actor. En su gran mayoría los directores prefieren analizar el perfil y la construcción del personaje con el actor.

Al analizar la obra o el guión los elementos que tienen en cuenta los diferentes directores son variados, de las respuestas que estos nos dieron pudimos clasificarlas en tres grandes categorías: **1. Elementos de la historia**, subdividida en tema, historia, estructura y otras; **2. Elementos del personaje**, subdividido en perfil, elementos que lo rodean y relaciones; **3. Elementos técnicos/estéticos**, subdividido en de producción, de estilo y habilidades

Los **1.1 Elementos del tema** encontrados son elementos como metáfora, mensaje e idea entre otros. Los **1.2 Elementos de la historia** son circunstancias, contradicciones, subtexto y drama. Los **1.3 Elementos de la estructura** son puntos de giro, puntos climáticos, suceso de partida, conflicto, entre otros. Y el grupo **1.4 Otros elementos** contiene género de la obra, apuntes del guionista y complejidad de la obra.

Los **2.1 Elementos del perfil** del personaje son su carácter, su génesis, su línea de pensamiento, su complejidad entre otros. Los **2.2 Elementos que rodean al personaje** son acciones, intenciones, motivaciones, objetivos, circunstancias, entre otros. Los **2.3 Elementos de relaciones** del personaje que se tienen en cuenta son la relación entre personajes, la relación del personaje con su contexto, la importancia de los diferentes personajes, la coordinación entre personajes.

Los **3.1 Elementos de producción** son: el lugar de la acción, que el personaje tenga clara la geografía de la escena, y planos. Los **3.2 Elementos de estilo** son: atmósfera, ritmo, gesticulación, fluidez, tono, entre otros. Los **3.3 Elementos considerados como habilidades** son: habilidades requeridas y necesidades de casting.

En general los elementos que más se tienen en cuenta son los de personaje, a excepción de los directores con experiencia en programas televisivos y en teatro quienes tienen más en cuenta los elementos de la historia. Es interesante que entre los cinco tipos de producción, el cortometraje presenta el más alto porcentaje de evaluación de elementos del personaje, y dentro de estos presenta el porcentaje de evaluación de elementos del perfil del personaje más altos. Es muy probable que esto se deba a que en el cortometraje el personaje debe presentarse rápido y a medida que se desarrolla la acción por lo que se hace importante que el actor tenga claro y no olvide el perfil de su personaje.

Tiempos y rutinas

La mayoría de los directores encuestados prefieren el ensayo, debido a cuatro argumentos fundamentales. El primero de ellos es la **eficacia**, para ahorrar tiempo en el momento de grabar. El segundo es **ratificación**, en los ensayos se aterrizan y confrontan las ideas que se

dan en el análisis, construyendo de manera definitiva la obra. El tercero son los **procesos del cuerpo**, el actor debe construir el personaje desde la vivencia y la presencia escénica, desarrollar su expresividad y sentir la afección. El cuarto es la **experimentación**, el ensayo da la posibilidad de encontrar elementos independientes al texto transformando la imagen del proyecto.

En el largometraje es más importante el trabajo combinado de lecturas y de ensayos, que el de sólo ensayos, y en programa televisivo hacen igual uso de sólo lecturas y de sólo ensayos.

Por lo que se observa, si se hace un promedio, al ensayo se le suele dedicar alrededor de un 60% del tiempo de trabajo con los actores, esto no quiere decir que no haya quienes hagan sólo lectura, o sólo ensayos. Este tiempo que se le dedica al trabajo con los actores puede variar debido a diferentes factores que pudimos agrupar en cuatro grandes categorías: **1. Factores de producción**, subdivididos en, económicos, de tiempo, de trabajo y otros. **2. Factores relacionados con el actor**, subdivididos en procesos, disposición, experiencia y relación. **3. Factores derivados proyecto**, subdivididos en escena, personaje, guión y tipo de proyecto. **4. Otros factores**, considerada una categoría independiente.

En los **1.2 factores de tiempo** se recogieron elementos como horarios, viajes, disponibilidad del director, sentido de necesidad y urgencia entre otros. En los **1.3 factores de trabajo** se encontraron causas como negligencia del equipo y organización de la producción, entre otras. Y en **1.4 Otros factores** de producción se agruparon: electricidad en las locaciones, transporte, cansancio del director y del actor, distracción del actor y del director, elementos de diseño, entre otros.

En **2.1 Factores del proceso** del actor se recogieron elementos como estudio, preparación para la escena, que el actor haga un cuadro de acciones. En **2.2 Factores considerados como disposición** del actor se encuentran compromiso, disposición y disponibilidad del actor. En **2.3 Factores de la experiencia** del actor se agruparon elementos como destreza en la improvisación, nivel act oral, preparación vocal, concentración e incluso elementos

como conocimiento del actor sobre audiovisual, que está fuertemente relacionado con la categoría de factores de tipo de proyecto. En los **2.4 Factores de relación** se encuentran entendimiento, empatía, relación entre actores y sintonía creativa director/actor entre otras.

En **3.1 Factores de la escena** se aglomeraron la dificultad y la credibilidad de la escena. En **3.2 Factores** del personaje se encuentran intención del personaje, dificultad del personaje, y la preparación de l perfil de l personaje. En **3.3 Factores del guión** se reunieron la comprensión, la complejidad y la emotividad del texto, y el tipo de guión. En **3.4 Factores del tipo de proyecto** se agruparon: la complejidad del montaje, las características del corto, la respuesta de los peatones, el número de actores, entre otros.

La categoría **4. Otros factores**, tiene una frecuencia baja pero se agrupó de manera independiente porque dentro de ella se encuentran catalogadas respuestas como que el tiempo de ensayo no varía o que varía por mala dirección, además de otras como salud y falta de avances concretos.

En general los directores sienten que los factores que más varían el tiempo son los factores relacionados con el actor y normalmente dentro de estos el que tiene más incidencia es la experiencia del actor. Es interesante encontrar que el performance es el único que varía en cuanto a esto. Los directores de performance consideran que los factores que más varían los tiempos de ensayo son los factores de producción, y que en segundo lugar consideran los factores derivados de l proyecto. Esto puede deberse a la dificultad técnica que puede presentar la creación de imágenes característica de l performance o a que en muchos performance el director es el mismo performer.

El tipo de rutina más utilizada es una rutina variable. Es interesante encontrar que el porcentaje más alto dentro de la rutina improvisada es el de cortometraje, esto muy probablemente quiere decir que una cantidad considerable de los directores de cortometraje utilizan una rutina improvisada debido a que no tienen unas herramientas constituidas como eje de su rutina de trabajo o que, debido al tipo de grabación que hacen, les gusta experimentar y ser mucho más abiertos con su trabajo de dirección de actores.

Esta rutina puede estar constituida por varios pasos, que fueron divididos en cuatro categorías: **1. Rutinas o pasos de trabajo del texto**, subdividido en, en creación, lecturas previas, y análisis; **2. Rutinas o pasos de preparación**, subdividido en, evaluación, entrenamiento, propuesta, y diálogo con el actor; **3. Rutinas o pasos de ensayo**, subdividido en, ensayo, improvisación, construcción de personaje, modelar/fijar, y audiovisual; **4. Rutinas o pasos de producción**, subdividido en, selección, logísticos, y de relación.

Las **1.1 Rutinas o pasos de creación** se refieren tanto a las creaciones colectivas como a las correcciones que hace el guionista y director sobre el texto a medida que va haciendo el trabajo con los actores, dentro de este grupo se encuentran elementos como: creación del material por parte de los actores, edición de este material, creación de la obra, corrección del guión entre otras. En la categoría de **1.2 Lecturas previas** se recogen pasos como lectura previa del director, lectura previa del director con el asistente de dirección, corrección, la corrección también se encuentra en este apartado porque el director sin ser el guionista puede corregir algunas palabras que sean ambivalentes para los actores. En las **1.3 Rutinas o pasos de análisis del texto** se conglomeran tanto las lecturas como el estudio y análisis del texto, el subtexto, el personaje, las escenas, los diálogos, las reacciones y problemáticas.

Las **2.1 Rutinas o pasos de evaluación** se diferencian de los pasos de selección (4.1) y se ubican en la categoría de preparación debido a que estos se refieren a la evaluación que tienen que hacer los directores de las actitudes, aptitudes, habilidades y posibilidades creativas de los actores cuando no los pueden elegir sino que les toca trabajar con un grupo dado de gente, como es el caso de algunos grupos de teatro escolares y universitarios en donde no se hace selección. Los **2.2 Rutinas o pasos de entrenamiento** son ejercicios que ayudan a potenciar habilidades físicas, vocales y mentales que ayuden tanto al actor como tal en la construcción de personaje o al grupo en la creación de relación. Las **2.3 Rutinas o pasos de propuesta de personaje**, estos pasos se dan cuando el director quiere conocer la propuesta de personaje del actor, cuando se hace creación colectiva, o cuando en el caso de grupos de teatro y performance el director quiere dar la posibilidad a los actores de

experimentar varios papeles. Las **2.4 Rutinas o pasos de diálogo con el actor** son aquellos en los que el director habla con el actor para contarle la historia, intercambiar ideas, aclarar nociones sobre las escenas, las situaciones y los personajes e incluso sobre los avances y dificultades de cada ensayo; en alguna experiencia este diálogo se presentó como una narración y explicación de la escena en grabación. Aunque algunos de estos pasos o rutinas no son precisamente de preparación, esta subcategoría se ubicó en la categoría de preparación debido a que la mayoría lo eran.

En las **3.1 Rutinas o pasos de ensayo** se congregaron todas aquellas repuestas que hicieran alusión directamente al ensayo de la escena. En la categoría **3.2 Rutinas o pasos de improvisación** se recogieron todos aquellos pasos que hicieran referencia directa a la improvisación o que hablaran de marcar algunas cosas para luego dar libertad a los actores, se encontraron así varios tipos de improvisación: improvisación sobre el texto, sobre el diálogo, sobre las escenas, sobre la propuesta de personaje, sobre situaciones similares a las del guión entre otras. En **3.3 Rutinas o pasos de construcción de personaje** se encuentran apropiación y acercamiento al personaje, memorización de texto, búsqueda de la gestualidad y la corporalidad del personaje, propuesta de relaciones entre otras. En las **3.4 Rutinas o pasos de modelar y fijar** se encuentran elementos como corregir detalles, guiar la acción mediante una palabra, afirmar aciertos y despojar mañas, confrontar, perfilar, montar, entre otros. En **3.5 Rutinas o pasos audiovisuales** se encuentran el ensayo en set con cámara, revisar y fijar número de planos, la grabación y la repetición del plano o escena.

Las **4.1 Rutinas o pasos de selección** recogen el casting y la asignación de personaje en el caso de grupos de teatro o de performance constituidos. Las **4.2 Rutinas o pasos o rutinas logísticas** conglomeran pasos como reunión de actores, entrega de guión y recopilación de material. Las **4.3 Rutinas o pasos de relación** entre el director y el actor hacen referencia a la creación de un ambiente agradable, motivar al actor durante el trabajo, conocer al actor a fondo, lograr que el actor aprecie su personaje, hacerse amigo del actor, entre otras.

En general los pasos más utilizados son los de ensayo, (a excepción del largometraje que utiliza más pasos de trabajo del texto que de ensayo, y del programa televisivo que utiliza en igual medida los pasos de trabajo del texto que los pasos de ensayo), le siguen en uso los pasos que se llevan a cabo con el texto, luego los pasos de preparación y por último los pasos de producción. Es importante recalcar la diferencia que se presenta en largometraje y en el programa televisivo, pues confirma la importancia que tiene para ellos la lectura, porque para ambos los pasos más utilizados son los pasos de trabajo del texto. Esta importancia que tiene la lectura no es tan clara para el cortometraje a pesar de ser al igual que el largometraje y el programa televisivo un formato audiovisual.

Teoría y herramientas

La teoría de actuación de Konstantin Stanislavski parece ser la base teórica de todos los tipos de producción en Colombia. Al parecer Jerzy Grotowski, Peter Brook, Eugenio Barba y Konstantin Stanislavski, son autores de teatro, leídos, conocidos y readaptados tanto por los directores de performance y teatro como por los directores de los formatos audiovisuales, a excepción de Eugenio Barba quien no es utilizado por los directores de largometraje y de Antonin Artaud cuya teoría no es utilizada como base teórica por los directores encuestados.

Los otros directores que se nombraron como base teórica fueron Vsevolod Meyerhold, Johnston Forbes-Robertson, Robert Bresson, Augusto Boal, el teatro Kathakali, y danza Butoh, entre otros. El más frecuente de estos fue Bertolt Brecht.

Esta información que podría ser utilizada en los planes de formación de las universidades que tienen carreras y programas relacionados con los audiovisuales, el teatro y de más prácticas donde es necesaria la dirección de actores, y por los alumnos que quieren desempeñarse como directores ya que les da una guía sobre autores y herramientas que deben consultar. La dirección de actores es una carencia usual en los programas formales. Los directores salen a dirigir actores que en general tienen una mejor formación que ellos en este sentido.

Tanto de la teoría de estos y otros directores, como de la práctica de los directores entrevistados, se recogieron varias herramientas utilizadas por los directores en la dirección de actores, las cuales se dividieron en cuatro grupos: **1. Herramientas relacionales**, subdividido en herramientas de vínculo, dialécticas, e informativas. **2. Herramientas analíticas**, subdividido en herramientas de guión, personaje, y otras. **3. Herramientas prácticas**, subdividido en herramientas de cuerpo/voz, narrativas, emocionales y otras. **4. Herramientas explicativas**.

Las **1.1 Herramientas de vínculo** recogen instrumentos como interacción, confianza, empatía, humor, credibilidad, motivación, vínculo, entre otras. Las **1.2 Herramientas dialécticas** son aquellas a través de las cuales se reconoce al actor como un ente creativo, que le dan espacio para crear libremente y para llegar a acuerdos con el director. Las **1.3 Herramientas informativas** son a través de las cuales el director intenta conocer al actor en función del personaje y la actuación.

Las **2.1 Herramientas del guión** recogen elementos como lecturas intencionadas del guión, lectura compartida del guión, análisis y asimilación del subtexto, argumento de la historia, situaciones, entre otros. Las **2.2 Herramientas del personaje** conglomeran elementos como ritmo (línea de pensamiento del personaje), génesis del personaje, complejidad psicológica del personaje, su historia, perfil del personaje en lo íntimo, lo familiar y lo laboral, entre otras. Las **2.3 Herramientas otras** del grupo de analíticas, recogen instrumentos como atmósfera, adecuación y análisis de escenarios y vestuario, construcción de los textos del guión a partir del subtexto que se descubre en los ensayos, diálogo con el guionista para determinar su enfoque, entre otras.

En las **3.1 Herramientas de cuerpo y voz** se encuentran elementos como acción física, “Hazlo como yo”, verosimilitud del texto en el cuerpo del actor, trabajo corporal y de acción, trabajo musical y vocal, construcción de un esqueleto general pero preciso de acciones que soportan cada escena a partir de un continuo ejercicio de improvisación sin una ruta definida, siempre seleccionando las acciones valiosas y buscando reelaborar los gestos inapropiados, entre otras. En las **3.2 Herramientas narrativas** se hayan

instrumentos como ritmo, creación libre en improvisación, improvisación con atmósfera y sentido del texto, status, gestus social, o cultural e l guión, involucrar e l e ntrenamiento e n la búsqueda de l pe rsonaje, acer car a l actor a s u personaje, e ntre otras. Entre l as **3.3 Herramientas e mocionales y otras** se encuentran la memoria e motiva, e l es pectro, e l estado de áni mo (predisponer a l act or), e l d esarrollo de la e nergía, ca sting, ut ilizar referencias de películas, entre otras.

Las **4. Herramientas explicativas** aunque no tienen una frecuencia alta se eligieron como una categoría independiente debido a que dentro de estas se encuentra gran parte del trabajo del d irector como creador de una obra orgánica, e n e llas se e ncuentran e lementos como: expresar c laramente las intenciones de l d irector, ac l arar e l c ódigo e s tético, ac l arar e l mensaje, dialogar con guionistas, llegar a acuerdos sobre el lenguaje entre otros.

En general, las herramientas más utilizadas son las herramientas prácticas, esto quiere decir que si realmente el ensayo e s e l trabajo al que más se le de dica t iempo los d irectores conocen y utilizan suficientes herramientas para desarrollar en este tiempo.

Cortometraje

Los directores de cortometraje hace evidente que el tiempo de ensayos que idealmente les gustaría dedicar al trabajo de dirección de actores es mayor al que realmente se dedican, esto se puede deber a l a falta de presupuesto, ca racterística pr opia de l co rtometraje, que afecta directamente el tiempo de preproducción que se le dedique al mismo.

Las características del cortometraje que los directores más frecuentemente tienen en cuenta son las del guión, le siguen las de producción. Es interesante revisar la respuesta catalogada como otras, pues en ella se dice que las características del trabajo con actores no dependen de la extensión del proyecto, tanto como del concepto que lo orienta. Esta respuesta hubiese podido ser catalogada dentro de la categoría de características del guión de cortometraje, pues un director debe tener claros que la orientación que se le da a un guión de cortometraje debe ser d istinta a la que se le da a la de largo, pue s l os co nceptos de ritmo, de transformación de personaje entre otros, son distinto, pero nos pareció importante rescatar

que la diferencia no depende de la extensión sino del manejo que se le quiera dar a los conceptos.

3. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS

En este apartado mostraremos en primer lugar el resultado del análisis de las dos grandes categorías de investigación: a) las relaciones que busca establecer el director al trabajar con los actores, y b) los sistemas, métodos, técnicas o pasos que sigue el director al dirigir actores. Luego se presentará el resultado del análisis de las seis subcategorías: 1) factores que tiene en cuenta un director cuando escoge un actor. 2) métodos o sistemas en los que el director puede basar su dirección de actores. 3) trabajo que el director hace con el actor sobre el texto. 4) formas de expresión y comunicación que el director establece con el actor. 5) forma de trabajo con grupos de actores con formación heterogénea. 6) el trabajo del personaje en el cortometraje. Por último para entender más en detalle este análisis se presentará el resumen de las entrevistas, pregunta por pregunta.

1.A. Relaciones en el proceso de dirección de actores

Con respecto a la primera de las dos grandes categorías de análisis de las entrevistas, las relaciones que busca establecer el director al trabajar con los actores, se encuentran que existen varias relaciones que el director intenta establecer: director-texto, director-actor, actor-texto, actor-personaje, actor-consigo mismo, actor-actor, actor-condiciones de trabajo.

Del director con el texto: Son muchas y muy distintas las relaciones que establecen los diferentes directores entrevistados con el texto. Lo primero que se hace claro es que cada texto es diferente y exige relaciones diferentes, lo segundo es que el director debe tener claro qué es lo que quiere y tenerlo siempre en cuenta para lograr crear un ambiente común, para amalgamar todos los elementos a un concepto central. En el caso de L. Gómez, por ejemplo, ella necesita hacer una lectura profunda del guión con su asistente de dirección para que ambos tengan el mismo universo del personaje. El director tiene que desarrollar

sus propias emociones alrededor del texto, pues es así, como dice F. Martínez, que el director es capaz de expresar al actor lo que quiere.

A partir de este punto empiezan a tomar diferentes direcciones las relaciones que los directores establecen con el texto. Por ejemplo a M. Martínez le gusta trabajar mucho la variación con el actor en los ensayos por lo que sus lecturas no son tan rígidas, mientras que L. Gómez tiene una postura mucho más estricta frente a su análisis del texto, aunque tiene claro que sólo a partir de la labor creativa conjunta del director y del actor se logra crear el personaje, aunque le gusta mucho conversar y ensayar con los actores, para ella es muy importante el cuaderno de intención donde ha analizado por escenas los momentos dramáticos de los personajes. C. Badillo por ejemplo analiza el texto llevándose los problemas psíquico-mentales al físico, y buscando otras relaciones, unas fuerzas invisibles, unas energías. A M. Martínez también le interesa mucho lograr cosas agresivas, fragmentadas, buscar cosas que le lleguen al espectador y lo muevan.

Del director con el actor: Todos los directores entienden que la relación que se establece con el actor es una relación creativa en donde ambos aportan al proyecto, cada cual con lo que sabe. En general esperan que el actor sea dúctil, que entienda lo que se le dice con facilidad, que confíe en el director y se deje guiar por él, pero que también le exija, le pregunte y sobre todo que diseñe y proponga otras cosas, que sea una persona abierta capaz de romper con sus prejuicios y criterios.

Los directores también intentan establecer una buena relación con el actor, partiendo del respeto hacia su cuerpo y sus habilidades, para así darle confianza y crear una complicidad entre ambos, haciendo que el actor se sienta tranquilo y así poder establecer mejor las conversaciones que se hacen necesarias para la labor creativa entre ambos.

De este punto en adelante las relaciones que se pueden establecer entre el director y el actor pueden ser muy variadas, como por ejemplo buscar una comunicación a partir de elementos como la música como lo hace H. Abderhalden, o buscar confrontación como lo hacen M. Martínez y C. Badillo, quienes limpian de prejuicios y de clichés al actor.

Del actor con el texto: Los directores tienen claro que el actor debe establecer una relación con el texto, apropiándose de él y aportándole cosas. Pero hay dos formas de hacer esta aprehensión del texto, hay dos formas de relacionarse con él para nutrirlo. Por un lado está la forma clásica de lectura y análisis, en donde el actor busca el significado profundo del texto, estudia su papel, las motivaciones y las intenciones de este, los contextualiza dentro de la historia y empieza a crear a partir de esto. Por el otro lado está una forma más experimental, donde el actor se apropia del texto y los transforma en imagen, en movimiento, en sensación corporal directamente, sin pasar por el análisis. Hay directores que manejan ambas formas de trabajo del texto, se podría decir incluso que es imposible trabajar la una sin haber trabajado la otra.

Del actor con el personaje: Aunque existen algunos tratamientos experimentales con los personajes como los trabajos corales de H. Abderhalden que diluye cada vez más con el concepto de personaje, la mayoría de los directores en entrevistas coinciden en que el personaje y el actor deben lograr una simbiosis que cree y vaya llenando el alma del personaje.

Existen varias formas de lograr esta relación, por un lado están los que buscan en el actor, unas emociones, una personalidad o un “mapa sensorial” similares a las del personaje, o como lo hace L. Gómez, escribe el guión pensando ya en el actor que va a interpretar cada papel. Por el otro están quienes trabajan con el actor para lograr que este encarna a una persona distinta a él.

Los métodos que se pueden utilizar para lograr esta relación son varios: el análisis de la psicología de los personajes, preguntarle al actor que quiere el personaje y lograr que se divierta con la creación del mismo, fracturar al actor y mostrarle cómo está fracturado el personaje, recurrir a la biografía del personaje o a los recuerdos del actor, etc.

Del actor con él mismo: Para algunos directores es importante establecer nuevas relaciones del actor consigo mismo. Por un lado está la búsqueda creativa que el actor tiene

que hacer, el desarrollo de la emoción que pueda encontrar dentro de sí a través de la comprensión dramática. Por otro lado, está el manejo de su cuerpo, la relación emoción-sensación corporal, que consiste en buscar que el actor localice la parte del cuerpo que se afecte con la sensación o la emoción que le provoque el texto, de tal forma que no se irradie de la mente para abajo, sino que desde el centro del cuerpo se exprese la emoción. Por último está la relación que el actor tiene con su concepto de mundo, con su concepto de personajes, con los clichés que maneje. Es necesario que el actor se despoje de sus prejuicios, romper con sus criterios, mostrarle nuevas formas de ver y sentir las situaciones, fracturarlo para que entienda su personaje de otro modo.

Del actor con otros actores: Para los diferentes directores entrevistados es claro que al trabajar con los actores se debe tener siempre en cuenta el concepto central del proyecto, la atmósfera y el ritmo que se le quieran dar a este. Para lograr que el proyecto cuaje de manera armónica es necesario tener en cuenta las relaciones que se establecen entre los actores, tanto en la dinámica de trabajo como en la relación entre personajes. Es importante lograr una igualdad de condiciones en escena, un nivel actoral similar y unos ritmos de trabajo acordes, que no detengan ni aceleren los procesos de los demás a menos que sea preciso. Pero para todos es claro que al hacer esta búsqueda de igualdad de condiciones no se debe, a menos que el tema del proyecto lo requiera, homogeneizar la energía y los voltajes emocionales, pues es la singularidad de cada actor la que llena de vida al personaje, la que lo diferencia de los demás.

Los directores tienen muy en cuenta que las relaciones y dinámicas que se deben establecer entre los actores deben estimular la ayuda, generar procesos provechosos, que muchas veces se pueden crear más fácilmente si el director conoce el grupo con quien va a trabajar y las relaciones que se dan entre ellos. Para lograr esto el director debe saber llevar el temperamento y las emociones de los actores, y hacerlos sentir muy bien consigo mismos y con el resto del equipo, pero sin caer en la trampa de hacer creer al actor que él es la estrella y que se le tiene que mimar a como de lugar. El actor debe estar siempre dispuesto a relacionarse con los otros, a trabajar a pesar de las dificultades y los obstáculos que se le presenten en el proyecto, debe saber reconocer cuando él es el importante en la escena y

todos trabajan para él y cuando no, y debe tener confianza en el director y en sus compañeros de trabajo, para que cuando se tenga que hacer una confrontación fuerte del actor con el actor, debido al trabajo de relación entre personajes, se deje guiar y se cree la relación deseada o una que le funcione a la historia.

Del actor con las condiciones de trabajo: Aunque la relación del actor con las condiciones de trabajo es una variable que afecta fuertemente el trabajo con el actor, tan sólo tres directores, los tres de audiovisual nombraron esta relación durante la entrevista. Hacen referencia a lo aparatoso y opresivo que puede ser el montaje técnico para el actor, pero también hacen referencia a las oportunidades que le puede dar al actor poder repetir una toma, o poderla grabar en un determinado momento del plan de grabación, así como también hacen referencia a las dificultades especiales cuando el lugar de grabación es la calle.

1.B. Sistemas, métodos, técnicas o pasos que sigue el director al dirigir actores

Con respecto a la segunda gran categoría de análisis, sistemas, métodos, técnicas o pasos que sigue el director al dirigir actores, se puede observar a partir de las cuatro preguntas que tenían que ver con este tema dos grandes corrientes. Una de trabajo con el actor de una forma más clásica, como lo es el trabajo de F. Aljure, F. Matínez y L. Gómez, que llevan a cabo un trabajo de análisis de texto donde se hace un estudio de la psicología del personaje, del subtexto, y de las motivaciones e intenciones del personaje. Y otra forma un poco más experimental, como el trabajo que hacen H. Abderhalden, C. Badillo, M. Martínez y C. Barón, donde se confronta al actor con técnicas poco conocidas, bien sea buscando en el texto fuerzas y energías que son llevadas al cuerpo y a la imagen, o bien sea llevando al actor a la calle.

Para los directores entrevistados lo más importante es la dialéctica o el vínculo que se establece con el actor, es realmente a partir de esta que se construye la metodología de trabajo y es del trabajo conjunto del que esperan que surja el alma del proyecto. Este es el punto clave de su metodología, lograr una complicidad con el actor, prepararlo previamente

ya sea a través de ensayos, de conversaciones, de análisis del texto, de ejercicios teatrales, para poder construir mutuamente un personaje que encaje dentro del proyecto. Aunque bien es cierto que algunos no consideran el ensayo como algo necesario, todos coinciden en que es necesario hacer un trabajo previo con el actor, es preciso crear una comunicación y una confrontación entre las diferentes labores creativas.

Los métodos utilizados son muy distintos y variables, muchos de los directores tienen formación en diferentes métodos o sistemas conocidos y establecidos, como en el caso de F. Martínez que reconoce su formación en Stanislavski y utiliza el “como si”, el caso de H. Abderhalden que reconoce su formación en Rachel Claude y en Mochef Endergraise, o M. Martínez quien utiliza algo de psicoanálisis y algo de Grotowski, pero sólo los utilizan como una base de conocimiento y se apropian de algunas de las herramientas que estos les dan para aplicarlas en los diferentes contextos que se les piden presentar. Los métodos siempre dependerán del proyecto, de los actores y de las condiciones de trabajo que se den, los directores tienen que aprender a ser flexibles, tener a la mano varias herramientas y maneras de comunicación, para poderlas aplicar según los diferentes procesos que se generen en el proyecto.

1.C. Subcategorías de análisis

En general, respecto a los factores que se tienen en cuenta al escoger un actor, se puede observar que entre los 7 entrevistados hay tres elementos que se repiten, la búsqueda del actor según el proyecto, la importancia de la ductilidad del actor y la importancia de la capacidad intelectual del actor.

La búsqueda del actor según el proyecto tienen dos matices, por un lado H. Abderhalden y C. Badillo, ambos directores de teatro, buscan una relación actor-proyecto un poco más abstracta, H. Abderhalden busca una sensibilidad y C. Badillo busca una temperatura acorde a la obra que vayan a trabajar. Por otro lado F. Aljure y C. Barón, directores audiovisuales, buscan una relación actor-personaje más personal, buscan que el actor se parezca en su vivencias y forma de pensar al personaje que ellos desean.

La importancia de la ductividad se presenta más en los directores de teatro, C. Badillo y F. Martínez lo tienen como elemento, mientras que en el área audiovisual sólo M. Martínez lo tiene como un elemento.

La importancia de la capacidad intelectual del actor, se presenta más en lo audiovisual, M. Martínez y L. Gómez lo tienen muy en cuenta, mientras que en teatro apenas si es nombrado por F. Martínez quien tal vez lo tenga como uno de los elementos necesarios para que el actor sea dúctil.

Respecto a los métodos o sistemas que en los que el director puede basar su dirección de actores, ninguno de los entrevistados se ha apropiado por completo de un sistema o método, sino que todos lo han ido construyendo, bien sea a partir de varios elementos, como lo hacen H. Abderhalden, F. Martínez y M. Martínez, o bien sea a partir de la experiencia y de las situaciones y actores con los que trabajen. F. Martínez y F. Aljure coinciden en la confianza y buen trato que se le debe dar al actor, C. Badillo y M. Martínez en la demolición, en quitarle al actor cosas para romper con el cliché y luego empezar a encontrar otras. F. Aljure y L. Gómez, los dos de audiovisual coinciden en el trabajo de conceptualización del guión.

El actor debe adaptarse a cada modo de trabajo, incluso en una misma escuela o grupo de teatro se puede encontrar con metodologías muy diferentes, como sucede con F. Martínez y C. Badillo, quien son directores en el mismo teatro, la candelaria. El actor puede pasar de un trabajo en el que se desarrollan sus sentimientos y capacidades a través de su comodidad, a otro en donde se empieza a hacer una demolición de sus imaginarios “clichetudos”.

En lo que se refiere al trabajo que el director hace con el actor sobre el texto se encontró que todos manejan y entienden el subtexto, la motivación y el conflicto de formas distintas. Pero H. Abderhalden, C. Badillo y M. Martínez son claros al hablar de leer lo invisible del texto de otra forma a como se suele leer esto con los conceptos de subtexto, motivación y

conflicto, H. Abderhalden busca la imagen, C. Badillo las fuerzas de tensión, M. Martínez también y además busca las grietas, aunque también hace uso de los conceptos tradicionales de subtexto y conflicto. Pero para la gran mayoría de entrevistados existen elementos invisibles en el texto que hay que trabajar con el actor, este trabajo conjunto, esta dialéctica que se da entre el actor y el director alrededor del texto se refleja en el personaje.

Las formas de expresión y comunicación que el director establece con el actor como se puede ver son muy variables. F. Martínez y C. Barón opinan en que con una palabra o de forma muy sencilla se debe poder expresar al actor lo que se desea. C. Badillo y C. Barón coinciden en la relación que debe darse entre el sentimiento y alguna parte del cuerpo. F. Aljure y M. Martínez concuerdan con que el trabajo de la emoción y la intensidad debe ser dialéctico, que debe ser un proceso con el actor que según F. Aljure se debe dar en la comprensión del texto y según M. Martínez se debe dar en el ensayo. Pero a pesar de esto todos coinciden en que tienen una técnica o un elemento en el que se apoyan, H. Abderhalden utiliza la música, F. Martínez una expresión simple a través de la palabra, de su “como si”, C. Badillo enfocar la situación en el cuerpo del actor, F. Aljure el dialogo con el actor, L. Gómez el cuaderno de intención, M. Martínez la repetición y la variación y C. Barón los referentes.

Con respecto a la forma de trabajo con grupos de actores con formación heterogénea H. Abderhalden, C. Badillo, F. Aljure, M. Martínez concuerdan con que el trabajo con actores heterogéneos puede ser muy provechoso, pero M. Martínez aclara que puede ser un acto de malabarismo. F. Martínez, L. Gómez y C. Barón coinciden en que cuando se trabaja con actores naturales y actores con experiencia en un mismo grupo es preciso trabajar con los actores naturales para que se sientan bien y darles un mismo estatus.

A pesar de que la pregunta que se hizo iba dirigida a cómo trabajar con un grupo de gente de formación heterogénea, cuya teoría básica se fundamenta en diferentes métodos, los entrevistados pensaron más en las diferencias de nivel personal o de jaron de lado la formación según diferentes métodos pues les parecía más complicado trabajar con un grupo

de actores naturales y actores con experiencia y las respuestas que se dieron fueron interesantes.

En lo que se refiere al trabajo del personaje en cortometraje resaltaron dos elementos para tener en cuenta, la preparación y el ritmo. Para L. Gómez es muy importante la preparación del actor pues este tiene que estar completamente metido en la psicología del personaje, para M. Martínez es muy importante la preparación tanto del actor como de elementos audiovisuales que le ayuden a completar al personaje, para C. Barón también habla de una preparación, de hacer un croquis previo de los clímax del cortometraje para ordenar el plan de grabación.

El ritmo es importante para todos, F. Aljure y M. Martínez hablan del manejo de ritmos de la presentación en largometrajes y en cortometrajes, en estos últimos los ritmos pueden ser más cortos, rápidos o brutales. L. Gómez y M. Martínez hacen una gran claridad sobre el ritmo que vive el espectador del cortometraje y el actor que actúa en él, el espectador sólo tiene unos pocos minutos para entender la psicología del personaje, mientras el actor debe hacer todo un trabajo de preparación de días para entrar en la psicología del personaje y cargarlo de rasgos que lo presenten ante ese espectador, quien tal vez tenga que ver más de una vez el cortometraje para asimilar todos aquellos gestos que cargan al personaje de personalidad e historia. Para C. Barón también es muy importante el ritmo, pues él lo que busca al marcar y tener en cuenta la intensidad es manejar un buen ritmo dentro del cortometraje.

1.D. Resumen de las entrevistas

1.D.1. ¿Qué busca al escoger un actor?

H. Abderhalden busca una sensibilidad acorde al tipo de proyecto que se está montando. No cree en la versatilidad de un actor, sino en su sensibilidad, “no todos los actores y menos en el siglo veintiuno son los adecuados para cierto tipo de obras”, es el proyecto el que define el tipo de actores que se necesitan. “yo pienso que es el proyecto mismo sobre la investigación artística que se está haciendo que define el tipo de actores que se necesitan”.

F. Martínez busca que el actor tenga facilidad para entender y hacer lo que él le pide. “que le de más o menos lo que uno quiere, con ayuda de él y con ayuda de uno. Que tenga sentimientos, que pueda tener cierta facilidad para que uno le pueda decir que es lo que uno quiere para poderlo sacar adelante.”

C. Badillo en primer lugar busca que sea dúctil, que sea capaz de romper con sus propios criterios, “porque una persona ya supramente cerrada a un métodos, es muy difícil trabajar con una persona así porque puede que no admita”. Y en segundo lugar le calcula la “temperatura” al actor, busca que el “calor” de su manera expresiva sea acorde a la obra.

F. Aljure busca que el actor tenga en el alma un mapa sensorial parecido al del personaje que va a interpretar.

L. Gómez como es guionista normalmente escribe el personaje pensando ya en el actor que lo va a interpretar, “muchos dicen que esta es una practica que no debería hacerse, que no debería ser así porque es casarse con una sola idea desde el principio, pero para poder dar humanidad a los personajes que escribo me es mucho más fácil”. En caso de que el actor cambie también cambian ciertos rasgos del personaje, porque el personaje no es una caja estática, sino que el personaje y el actor tienen que lograr una simbiosis que logre llegar al alma del personaje. También busca actores “intelectualmente interesantes”, pues un actor culto puede llegar mucho más fácil al personaje, pues es capaz de racionalizar la propuesta y convertirla en su propia propuesta.

Para M. Martínez hay 5 cosas fundamentales. La primera es que el actor sepa leer, que tengan varios niveles de lectura, porque trabajo mucho con textos, que puedan leer otras cosas en el texto. La segunda es que sea “pilo”, que sepan pedirle al director, pero que también sepan diseñar y proponer, que no cree siempre el mismo papel en el que se le ha visto en otros trabajos. La tercera, que esté dispuesto a dedicarle tiempo al proyecto para poder trabajar en equipo con él. La cuarta es que sea dúctil, que pueda confiar en el director y se deje guiar por él. La quinta es que sea capaz de relacionarse con los demás actores, que les tenga confianza “no me sirve una estrellita, me emputa, me sirve a alguien que pueda

estar con otra persona”, que sepa reconocer cuándo él es el importante en la escena y todos trabajan para él y cuándo no.

C. Barón busca una relación entre el actor y el guión, que el actor tenga intenciones parecidas a las del personaje para desde allí empezar a perfeccionar el perfil del actor y acomodarlo a la intención que el director quiere. Para él no es tan importante que el actor tenga experiencia sino que su personalidad encaje en algo con la del personaje, de modo que la actuación pueda conducirse que la intención vaya creciendo pero sin perder la línea, y siendo siempre muy natural.

1.D.2. ¿Qué método utiliza para la dirección de actores?

H. Abderhalden no tiene un método definitivo. El método varía según el grupo de personas con el que se esté trabajando y según el proyecto. Ella sabe que tiene una formación, en la escuela de Rachel Claude y en el método de movimiento de Mochef Endergraise, lo que sirve como plataforma de lanzamiento, “no puedo decirte que tenga un método definido o un objetivo específico cuando me estoy al frente de una persona y digo –bueno ahora piensa en tal emoción o concéntrate en esta otra cosa-, el material con el que se esté trabajando impone su propio método”, por su experiencia sabe que siempre existirán materiales que derrumben el método.

F. Martínez ha estudiado mucho el método de Stanislavski y de Breck, además de otros autores a partir de los cuales ha sacado su propia conclusión, “basa un o la metodología en los sentimientos del actor, en la facilidad que tenga el actor para representar un papel o no”. Le parece importante dar confianza al actor para que este tenga más facilidad para hacer las cosas, pues el actor se debe divertir con su personaje y buscar lo profundo de él.

C. Badillo encuentra el método con la persona, (los actores,) y con la obra. “los métodos son muy peligrosos” y pueden cerrar la posibilidad de respetar el cuerpo del actor, primero hay que saber la tonicidad, tanto física como psíquica del actor. “el método sería un no método que hay que encontrar”. Sí se necesita una especie de sistema, pero este depende de la materia artística de la obra y de la materia artística de los actores. “más que construir un personaje hay que hacer un trabajo de demolición”, se deben encontrar las posibilidades de lo no

“clichetudo”, quitar todos los clichés. De manera que si habría un método, este sería empezar a limpiar y encontrar con el actor el método que hay que encontrar para que este saque su mundo.

F. Aljure aunque no ha aprendido ni ningún método técnico siempre trabaja la conceptualización del guión y de las necesidades dramáticas del proyecto. Para él es muy importante una complicidad con el actor, una comprensión por parte del actor frente a esa dramaturgia. “en la medida en que el proyecto se vuelva el producto de una relación horizontal entre el director y el actor, y no una vertical de autoridad, generalmente se enriquecen los personajes, se encuentran las mejores facetas y los mejores aspectos actorales”.

L. Gómez no cree que haya un método único ni un método preciso. Con su experiencia ha llegado a construir un método que es un poco préstamo de un lado y préstamo del otro. “para mi trabajo como directora de actores lo que tengo que hacer es un trabajo que básicamente esté sustentado en el estudio, en el análisis, en la psicología de los personajes y por otro lado en el trabajo con el actor”. Para ella la dirección de actores consiste en la conversación con el actor, en que este pregunte, que indague la psicología del personaje y que entre las dos labores creativas, la del director y la del actor, se llegue al perfil del personaje.

El método de M. Martínez está en construcción. Por lo general utiliza elementos de psicología, algunas cosas de Stanislavski, algunas cosas del teatro oriental pero principalmente utiliza un “Grotowski light”, “un Grotowski rapidito” debido a los tiempos que se manejan en audiovisuales. Por lo general comienza con un actor desde el cliché a quitarle cosas, quitarle la comodidad, quitarle prejuicios, luego busca actos o gestos con el actor que sean importantes, juega con la relación entre personajes, intenta una confrontación fuerte del actor con el actor, del actor con el director y del actor con los espectadores. Busca de dónde puede ayudar al actor, a partir de su historia de vida o de referencias de arte.

El sistema que utiliza C. Barón depende de la situación. Debido a que él utiliza la calle para sus grabaciones, cuando graba en ella generalmente lleva al actor a un lugar alejado de los carros y todo el ruido, y hablándole intenta que su mente quede en blanco, luego lo va

cargando gradualmente para que salga con intensidad de su trabajo. El actor tiene que salir a la calle como si esta fuera el escenario, tiene que estar preparado a lo que va a involucrar a la gente, por lo que llenarlo con mucha fuerza para que cuando se encuentre con la calle todo salga bien, “convertirlo como en un monstruo”, para que cuando esté en escena la gente se crea el cuento de lo que está sucediendo es real. Cuando trabaja en una locación cerrada, C. Barón, recurre a la memoria, a los recuerdos del actor, busca que el actor siempre esté involucrado y regularle la intención para que no se pierda.

1.D.3. ¿Cómo trabaja el subtexto, la motivación y el conflicto?

H. Abderhalden por su experiencia ha descubierto que hay textos de teatro que no necesitan un subtexto, como los de Becket, H. Müller, o Sarah Keith. Para ella el material produce una motivación inherente al material, se intenta pues no imponerle al material una emoción que el actor le imprime, sino dejar que ese material le imprima al actor la emoción que está contenida en él. Lo que ella le aporta al proyecto es lo que es invisible al texto, pero cuando habla de invisible no se refiere ni al subtexto ni al conflicto, sino a la imagen, la imagen que el texto solicita que se busque “la motivación y oculto que está también en la construcción de una imagen emotiva y sensible, entonces el actor es portador también de imágenes”. H. Abderhalden hace mucho tiempo que no trabaja el subtexto, las motivaciones y el conflicto.

F. Martínez se pregunta qué quiere el personaje y qué quiere él como director, y luego trabaja con los actores el subtexto con ejemplos utilizando el “como si” para llevarlos a la práctica. “yo trabajo el subtexto de la obra basándome en ejemplos, -como si fuera- tal persona”.

C. Badillo en estos momentos está intentando experimentar con cosas distintas. Él busca las fuerzas de tensión que hay en las relaciones entre los personajes, las fuerzas invisibles que están ocultas en el texto, de manera que denominando de otra forma aquello que se podría denominar conflicto o subtexto se rompa la lógica bajo la que operan estas denominaciones, “el como hacer eso es una cosa que hay que explorar, por ejemplo imaginarse cuerdas, imaginarse miradas, miradas a puntos distintos del cuerpo”. El objetivo es buscar de otra manera las fuerzas invisibles que hay en cualquier relación humana, tener en cuenta toda la energía que en ellas se maneja, y así romper con lo “clichetudo”, con los tópicos. Si se busca de esa otra manera

las relaciones, las motivaciones, las imágenes cambian, todo cambia, se hacen visibles las fuerzas invisibles.

Para F. A. Ijore la comprensión de l subtexto es lo que le da valor a una frase, y es ta comprensión no se puede dar si no hay una comprensión de la dramaturgia, si no hay una motivación frente a un a s situación de terminada. L os tres e lementos, el s ubtexto, l a dramaturgia y las motivaciones, van de la mano y todo ese maridaje es lo que hace posibles los gr andes momentos a ctorales. H ay frases e escritas que pueden ser frases m uertas y el actor al apr opiarse, a lt ener u na co mprensión profunda de las motivaciones, de la dramaturgia, al llegar a comprender el subtexto, que es lo que le da “el veneno”, “el swin” a esa frase, convirtiéndola en una gran frase. “ hay actores muy buenos para memorizarse frases y decirlas de m emoria pe gados a l texto, hay otros actores que s in a pegarse a l texto co nocen a fondo l as implicaciones emocionales de una frase y son capaces de imprimirle a l a frase original del guión variantes gramaticales más allá de las pausa y los acentos, que potencian y le dan una nueva dimensión a la frase sin sacarla de su concepto original, y hay otros que tiene la capacidad de s in variar l a literalidad de la frase potenciarla cuando la frase lo permite”. La subtextualidad es mucho más importante que el texto mismo, s i no fuera a sí do nde no ha y t exto no habría a ctuación y no s e puede negar que existen gr andes frases k inéticas, frases que a t ravés de l ge sto y de la acc ión logran comunicar significados profundos.

L. Gómez antes de empezar a t rabajar co n e l actor hace una lectura profunda de l gu ión, para t rabajar co n su asistente de d irección, pa ra que a mbos e ntiendan el u niverso de l personaje “me i nteresa m uchísimo que l a ge nte que t rabaje co nmigo e sté trabajando s obre la misma película”. Estudian las motivaciones, la dramaturgia y las relaciones entre personajes. Luego con los actores primero hace una entrevista en donde, con la biografía del personaje en la mano, analizan la complejidad del personaje, el actor hace todas las preguntas que quiera hacer, pa ra l o que e lla es tá pr eviamente pr eparada. L uego h ace ens ayos pr evios al largometraje para terminar de afirmar el personaje.

Para t rabajar co n e l subtexto M. M artínez po ne a leer mucho a los act ores y a b uscar variaciones s obre lo mismo. E l t rabajo de la motivación le pa rece más d ificil, pue s no

trabaja con razones, no le da razones al actor, para él lo causal no es nunca línea, sino intenta fracturar al actor y mostrarle cómo está fracturado el personaje, decirle: “vea, aquí hay una grieta del personaje, este personaje quería ser esto, pero logró fue esto otro, o este personaje buscó esto pero lo que encontró fue otra cosa muy distinta”. Él busca la motivación en las grietas, en lo que encuentra otro del actor o del personaje, pues le interesa mucho una cosa agr esiva y fragmentada, y buscar cosas que le lleguen al espectador y lo muevan.

M. Martínez, aunque trabaja los conflictos con Aristóteles no lo acoge como modelo único. Le interesan mucho más algunos modelos orientales que consisten en dinámicas de fuerzas, un conflicto de unas fuerzas que están tanto adentro como fuera del personaje, que están todas en relación, es como un movimiento en el agua donde hay diferentes corrientes para el personaje, y él tiene sus propias tensiones.

C. Barón cree que el actor no puede saber todo lo que ocurre, pues cuando el actor sabe todo lo que va a ocurrir a veces quiere darle su propia pincelada, eso es bueno, pero el que el actor no lo sepa le puede dar una fluidez más natural a ciertas escenas. En cuanto a la motivación C. Barón recurre a los recuerdos del personaje para que de esta manera el actor pueda fluir con el desarrollo del personaje y también es básico para él consentir al actor para que se sienta totalmente tranquilo, relajado. En lo que se refiere al conflicto, con los puntos climáticos se debe ser muy delicado, el actor debe tener una preparación para estos y también se le puede ayudar a este grabando en determinado momento la escena.

1.D.4. ¿Cómo le expresa al actor las emociones y la intensidad?

H. Abderhalden aclara que cada vez trabaja menos el concepto de personaje, por lo tanto no necesita recurrir a una psicología del personaje para trabajar con el actor. Su primera forma de comunicación con el actor es la música, el arte de la fuga de Bach, es un modelo para un actor para comprender la emoción.

F. Martínez cree que un buen director puede transmitir las emociones a un actor con algunas indicaciones simples, pues las emociones del personaje se pueden transmitir a través de la emoción que el director tiene, “porque las emociones se pueden transmitir a través de la emoción que yo

tengo si le planteo al actor como quisiera que hiciera ese personaje” y si el actor “pilla” lo que le quiere decir el director se puede crear una buena escena.

C. Badillo trabaja desde una afección corporal, cada vez le importa menos lo psicológico y más lo que cause en el cuerpo tal emoción. Él traslada el problema psíquico-mental a algo físico concreto, se debe localizar la parte del cuerpo que se afecte con tal sensación o emoción, de tal forma que no se irradie de la mente para abajo, sino que desde el centro del cuerpo se exprese la emoción. “entonces por ejemplo supongamos que usted es una persona que está arrepentida de haber hecho una coasa, Mauricio, una cosa terrible ¿cierto? Que dañe una relación afectiva muy grande, haciéndole daño a una tercera persona, que era muy amiga de él, esa persona que salió afectada es tu mejor amigo, entonces eso trasládalo a una parte del cuerpo trasládalo por ejemplo al plexo solar, aquí, cinco centímetros abajo del ombligo, ahí manifieste la afección, o sea, en que lo afecta ese centro todo este asunto que le planteo.”

Para F. Aljure no se trata tan de lo que un director pueda plantear sobre el nivel de expresividad o el nivel de intensidad de esa expresión, sino de la emoción que el actor pueda encontrar en sí mismo a través de la comprensión dramática del texto. Se trata de ayudarlo a entender al actor qué es lo que está pasando, y esto es más importante en el cine pues se filma en desorden. En el cine no existe el “increcendo” actoral ni la reacción del público, en el cine existe un montaje técnico aparatoso, desconcertante y opresivo que el actor debe poder olvidar y omitir del mapa de emociones que proyecta. La desconexión del orden narrativo que el cine impone hace fundamental la comprensión del texto y del mapa de sensaciones por el que pasa el personaje.

F. Aljure aclara que puede haber variantes. Es probable que el actor y el director vean soluciones a escenas altamente dramáticas de forma distintas, “que un actor en un momento vea la resolución de una escena altamente dramática en desde el grito, el desespero... y probablemente haya un director que lo vea desde el apaciguamiento, el atolondramiento que pueda causar una situación extrema y que prefiera interpretarlo en el silencio, pero ambas van a tener la misma intensidad”. No se trata simplemente de darle a alguien “ahora siente”, “ahora grita”. Sino de compartir “cómplicemente”, horizontalmente cuáles son las necesidades del personaje y a partir de

eso lograr las emociones más adecuadas del actor. “el diablo está en los detalles, y los detalles nacen de la complicidad y el trabajo en grupo, el compartir visiones” dice F. Aljure.

Para L. Gómez el cuaderno de intención dramática es la principal herramienta para poder medir la intensidad de las emociones en una escena. El cuaderno de intención tiene por escena el momento dramático del personaje, en qué situación se encuentra este además de exponer qué le pasaba antes y qué le pasará. De esta forma L. Gómez puede estar segura de cuál es la intensidad emocional que el actor debe dar a la escena.

Las emociones y la intensidad para M. Martínez son un problema de variaciones sobre la misma acción. Y en los ensayos hace muchas variaciones con el actor sobre lo mismo, le pide que lo haga varias veces y que encuentre la que mejor le parece, pero sólo hace esto en los ensayos “porque ya cuando estamos con la cámara y todo el equipo de producción ahí ya no hay tiempo[...] a mí no me gusta decir acción 17 veces para el mismo plano, para la misma toma” lo ideal para él sería poder encontrar lo que quiere en cuatro repeticiones, pero nunca deja una sola porque siempre hay pequeños accidentes que son deliciosos. Para él una emoción básica no existe, siempre trabaja e intenta que las emociones o estén unidas o sean emociones especiales para el actor, cree que es muy malo para un actor decirle -en esta escena usted está triste-, y aun peor darle la razón, -en esta escena usted está triste porque se murió su mejor amigo- pues fácilmente se cae en el cliché, “yo intentaría hacer otra cosa distinta, por ejemplo, -su mejor amigo se murió, pero él le debía a usted un montón de plata, pero además esa era la persona que más lo quería a usted en el mundo, pero además ahora que él se murió, usted se va a quedar con las cosas de él... ahora sí comencemos a trabajar-” Esas fuerzas que se mueven de manera distinta dentro de un actor, dentro de un personaje, dentro de una persona con respecto a la emoción, lo ayudan mucho a buscar otras cosas; tanto en la emoción como en la intensidad, esto y la repetición sobre variaciones.

C. Barón utiliza referentes de diferentes actores y de películas. Con actores naturales no se puede comunicar de la misma forma como se comunica a un actor que ha estudiado, con un actor natural lo que hace es referirse a situaciones que el actor ha vivido, lo hace más espontáneamente, simplemente le dice “sea usted, dígalos como usted lo siente” pues lo escogió porque tenía unas características similares a las que deseaba del personaje. Si el actor ya ha estudiado C. Barón comunica con una sola palabra, “una palabra puede encerrar de alguna manera

la intensidad que uno quiere que este personaje de muestre” y relaciona esta palabra con puntos del cuerpo.

1.D.5. ¿Cómo hace para trabajar con grupos de actores heterogéneos?

Para H. Abderhalden la heterogeneidad no es fácil de trabajar pero sí es una situación ideal. El gran riesgo que se corre al trabajar con un grupo muy heterogéneo es que se quiera homogeneizar la energía y los voltajes emocionales de cada persona “creo que esa es una etapa por la que uno pasa o por la que yo pase durante mucho tiempo, como a uniformar, [...más a un porque...] nosotros abolimos un poco la jerarquía del protagonista”. Y más aun cuando se trabaja como ella con conceptos corales, en donde se elimina el concepto de actor principal.

F. Martínez dice que se debe tener mucho tacto para poder lograr a los actores sin experiencia a un buen nivel, incluso es bueno que se ayuden entre ellos para así lograr ponerlos en igualdad de condiciones dentro de la escena. “que no se de un ruptura entre el uno y el otro, sino que sea más bien una continuidad, que el uno se pegue al otro, y que el otro ayude, es decir, que se ayuden entre ambos a que salgan las cosas lo mejor posible.”

C. Badillo piensa que con los grupos heterogéneos de actores profesionales se dan unas fuerzas misteriosas, desconocidas y se debe sacar a flote lo que tienen las personas en sus diferentes mundos. La actuación es personal, el actor pone su biografía al servicio de la obra y al poner su mundo cambia su actuación. “habrán unos códigos y habrá unas reglas de juego comunes... pero las actitudes frente a esas reglas de juego de cada cual es distinta. La ventaja que tiene un grupo es que uno se conoce en las temperaturas... en el tono y puede o bien irse por el lado contrario con esa persona o explotarle eso”

Para F. Aljure la heterogeneidad que trae cada actor a un proyecto debe ser amalgamada en un solo concepto central, ese es el secreto para crear un universo verosímil, “verosímil en la medida en que puedas hacer convergen personajes heterogéneos en un mundo creíble, es decir el mundo tiene que ser sólido, el concepto tiene que ser consecuente y congruente con lo que estas contando”. Pero los actores no deben ser homogeneizados a menos que el concepto narrativo lo exija, pues la heterogeneidad de los actores enriquece la película.

L. Gómez aclara que lo mejor es siempre trabajar con actores con experiencia, pero en caso tal de que le toque trabajar con actores naturales, ella da más tiempo de ensayo a los actores naturales para que en el momento de grabación todos estén en un nivel similar y así los actores naturales no se sientan acelerados por los actores con experiencia y los actores con experiencia no se sientan detenidos por el ritmo de los actores naturales. “las mezclas son muy difíciles y cuando yo tengo actores naturales a estos actores naturales es a los que yo tengo que dedicar más tiempo, y tiempo no de rodaje por que el tiempo de rodaje es un tiempo preciso que yo no puedo extender por ningún motivo, entonces en la reproducción debería yo tener más tiempo para trabajar con estos actores naturales”

Para M. Martínez “Trabajar con grupos de actores heterogéneos en Bogotá es una manera, pero no hay opción, [...] la gente acá es un sancocho, es muy Latinoamérica en su formación porque toma elementos de lo que le va llegando o de lo que tiene acceso a traer de otras partes.” En su experiencia M. Martínez encuentra que el estudio de Stanislavski es muy común, todos entienden el tipo de trabajo, lo cual la ayuda un poco. Debido a que él trabaja mucho en la relación entre ellos intenta aunque haya cosas heterogéneas poderlas aprovechar muy bien desde el casting, pero crear un ambiente común en el proyecto. Además de ensayar mucho para manejar lo heterogéneo le gusta trabajar con equipos de personas, por ejemplo, “yo sé que Ernesto Benjumea y Nicolás Montero trabajan muy bien juntos, entonces traigámoslos a los dos”. También le ayuda mucho, poner en unas escenas particulares gente más homogénea y en otra gente más heterogénea. Se pueden generar dinámicas muy provechosas pues los actores se creen, se atacan y se respetan entre ellos “Yo sé que si yo estoy trabajando con Ramiro Meneses, alrededor de Ramiro se forman unas cosas interesantes que me halan la acción”.

Gracias a la experiencia que ha tenido C. Barón con actores naturales y grabación en la calle hace una diferencia entre actores naturales sacados de la calle, que viven en la calle y actores naturales “que son personas comunes”. Trabajar con actores de calle indica dinámicas muy distintas y difíciles, es necesario conocer la cotidianidad de la persona pues muchas veces toca ir a buscarlos por las calles, es muy difícil que lleguen a la hora establecida, a veces son muy rebeldes “toca consentirlo muchísimo, hay que hacerlo sentir como a una estrella”. A los actores naturales comunes les muestra ejemplos de actuación y busca alguna manera sacarle

lo que tienen adentro. Cuando se está grabando con estos dos tipos de actores, naturales y estudiados, es importante darles el mismo estatus, se les debe dar el mismo trato siempre, hay que tratarlos de igual manera. Incluso llevar la parte sentimental o temperamental de actores que no han actuado antes y hacerlos sentir muy bien, así estén actuando con actores ya reconocidos. Es cuestión de tener una armonía dentro del grupo para que se entiendan.

1.D.6. ¿Cómo hace para que la complejidad de l personaje no se pierda en un cortometraje?

F. Aljure aclara que no sólo en los cortometrajes los personajes se presentan y se introducen a través de la acción, todas sus presentaciones se hacen a través de la acción, una acción puede ser alguien sentado sin hablar mirando al firmamento con una mirada vacía y una voz no ofreciendo ese personaje. La inacción no parecería una acción, pero paradójicamente todo es una acción, no moverse es una acción.

Aunque F. Aljure se siente con poca experiencia en el cortometraje plantea que ha y proyectos que debido a su duración de mandan presentaciones más contundentes, más cortas, más abreviadas, “más brutales”, y otras como el largometraje donde se puede permitir otro ritmo de presentación. Esa condición actoral va ligada al formato narrativo donde el actor esté incrustado. También está el problema de que el director o el guionista hayan planteado erróneamente una dramaturgia muy compleja o un guión muy extenso para comprimirlo en 7 minutos, claro que hay proyectos de 1 hora y media donde pasa lo contrario, en donde sobra la última hora y 23 minutos y con 5 minutos se habría podido contar esa historia.

Para L. Gómez aunque el espectador en un cortometraje no tenga tiempo suficiente para entrar de lleno en la psicología del personaje, el actor sí lo debe hacer previamente. Por esto para L. Gómez la intensidad del trabajo con el actor debe ser la misma en un largo que en un corto. L. Gómez le dedica al trabajo de preproducción de un cortometraje 1 mes y al trabajo de preproducción de un largo 3 o 4 meses, pero la intensidad para ella debe ser la misma pues el actor tiene que entender a profundidad el personaje.

Para M. Martínez no es fácil, no sólo por el poco tiempo que hay para hacerlo, sino porque usualmente en el cortometraje se suelen tener muy pocos recursos. Él se apoya mucho en los ensayos y enfatiza más en la complejidad del personaje con el ambiente, la dirección de arte, la fotografía, la relación con otros personajes, incluso a veces hace alter ego s de l personaje. (Este es el personaje, pero tal personaje secundario viene siendo un reflejo de una parte de este). Se apoya muchísimo en el plano cerrado, un elemento que reconoce sólo le da lo audiovisual. Le pone más atención al personaje y empieza siempre en acción, “la mayoría de las escenas ya empezaron cuando yo llegué a grabar y creo que eso me ahorra un montón de tiempo, pero igual le da tiempo al actor para prepararse como personaje, y al personaje para llegarle a los espectadores”.

En cortometraje M. Martínez trabaja con personajes prototipo, a algunos incluso como personajes cliché, pero nunca son los personajes protagónicos. Lo que da la posibilidad de tener tiempo para un único personaje, para hacer un acto profundo o un encuentro profundo con otro o una relación sencilla de dos y todos los demás se ponen al servicio de ellos. También se apoya más en posproducción, “utilizo elementos audiovisuales más en los cortos que en los largos”, pues siente una necesidad mayor en el cortometraje, sin embargo, intenta hacer varios ejercicios con los actores para que en 30 segundos nos demuestren un rasgo fundamental del personaje, sea que lo coja o sea que no lo coja el espectador, sea que lo coja rápidamente o que necesite ver varias veces el corto para poderlo coger.

Para C. Barón, para no perder la complejidad de un personaje durante la narración de un cortometraje es importante tener en cuenta los puntos que son climáticos dentro del guión, ver cómo va creciendo el guión o cómo baja, y esos puntos tenerlos muy en cuenta para no subirse más ni bajarse más, hacer un croquis, ver la intensidad, grabar en un cierto orden las escenas para que todo fluya de una manera más natural con respecto a lo que el director había pensado y está escrito.

4. PROBLEMAS Y DIFICULTADES

Problemas y dificultades en los procesos realizados con los cuestionarios

El proceso de recolección de cuestionarios fue difícil sobretodo en el caso de encontrar a directores de largometraje y de televisión, pues era necesario ir a casa productoras donde normalmente no se encontraban los directores o cuando estos no tenían el tiempo necesario para llenar la totalidad del cuestionario. Lo que nos genero una fuerte perdida de información en estos dos tipos de producción.

En la formulación de las preguntas relacionadas con tiempo tuvimos problemas, pues muchos de los encuestados no respondían como se les pedía el total de horas, sino que algunos hablaban días, semanas y hasta meses. Por lo cual para el procesamiento de los datos se hizo la estimación de que un día correspondía a 8 horas diarias, una semana correspondía a 4 días de trabajo, pues se consideró que normalmente cuando se habla de semanas no se utilizan sus 5 días hábiles son sus 8 horas de trabajo completos, lo que da un total de 32 horas de trabajo por semana, y, un mes correspondía a 4 semanas, lo que da un total de 128 horas.

Problemas y dificultades en los procesos realizados con las entrevistas

En un principio se habían escogido 7 entrevistados distintos, pero aprovechando el tiempo que teníamos los equipos de grabación se entrevistaron a 2 más, Mánuel Martínez y Francisco Martínez. Desafortunadamente un problema técnico nos borró 2 de las entrevistas, la de Fernando Montes, director del teatro Varasanta, y la de Takeshi Pedraos director de televisión en RCN.

Nuestro plan era entrevistar a dos directores y actores de teatro, Fernando Montes y Cesar Badillo, dos personas de cine que también hubiesen trabajado en cortometraje, Felipe Aljure y Libia Gómez, una persona que trabajara lo performático, Heidi Abderhalden, y un estudiante, debido a que el cortometraje es muy utilizado a nivel estudiantil, que tuviera buena experiencia en dirección en cortometrajes, Camilo

Barón. Gracias a las dos entrevistas que habíamos hecho de más esta pérdida no nos descompensó tanto, pero bien es cierto que nos quedó un vacío en el campo de la televisión.

VII. Conclusiones

1. CONCLUSIONES SOBRE LA DIRECCIÓN DE ACTORES PARA CORTOMETRAJE

Tanto en teatro, como en cine y en otros formatos audiovisuales la esencia de la dirección de actores es la misma, ayudar al actor en la construcción del personaje desde el punto de vista externo, profundo e integral que tiene el director tanto del personaje y de la historia como de los aspectos técnicos y prácticos que implique cada producción.

La mayor claridad que debe tener un director es la que hace Peter Brook cuando dice que lo más importante en la dirección de actores es inventar, probar, explorar y discutir, crear un proceso creativo con los actores y con los técnicos, guiado por el director hacia la unidad, para así crear una verdad. El director debe conocer a profundidad el guión y el estilo que se va a manejar, para como persona externa guiar al actor en la búsqueda del personaje y de las emociones que en este se suscitan y construir junto al actor un personaje que encaje y dé unidad a la obra.

El cortometraje tiene unas dinámicas de trabajo propias que aunque no hacen mérito en la esencia de la dirección de actores si se deben tener en cuenta cuando se trabaja con actores, pues las dinámicas que implica cada formato influyen en las dinámicas de trabajo con los actores

Para que un director pueda potenciar la actuación en un cortometraje es necesario que conozca las dinámicas que se generan en el mismo y que tenga una gran variedad de herramientas, pasos, rutinas y soluciones para aplicar en el trabajo con el actor según las condiciones de trabajo que se le presenten.

Este método o sistema no consiste en unos reglas o pasos a seguir debido a que : 1) La dirección de actores tiene como material de trabajo un material humano, lo que hace que las relaciones director-actores-equipo técnico siempre van a ser distintas, en cada proyecto que

se realice las dinámicas de trabajo cambian, el director tiene que tener en cuenta esto y estar siempre dispuesto a variar su metodología para lograr lo mejor de cada actor. 2) Cada guión reclama habilidades, atmósfera y relaciones distintas, el director tiene que estudiar cada proyecto y adaptar su técnica a las necesidades de este. 3) Cada proyecto desarrolla sus propios ritmos, procesos y problemas de logística y producción antes los cuales el director debe ser flexible y propositivo, cambiando no solo los tiempos y espacios de trabajo sino sus sistemas de dirección de actores.

Las características del cortometraje que generan dinámicas distintas en la dirección de actores son:

La poca rentabilidad del cortometraje implica: 1) menos tiempo de ensayo por lo que el trabajo de construcción y desarrollo de personaje con los actores es menor que en el cine y en el teatro. 2) La necesidad de que los actores trabajen a precios bajos lo que puede hacer que la búsqueda de buenos actores que se acomoden al presupuesto se vuelve larga y tortuosa acortando el tiempo de ensayos, o que los actores no quieran ensayar porque tan bajo pago no merece tanto esfuerzo. 3) el trabajo con actores por necesidad, naturales o estudiante de actuación lo que significa un mayor tiempo de ensayos pues es necesario que el actor entienda y ejercite su actuación frente a cámaras y que se prepare para apropiarse del personaje y las relaciones que va a representar, de tal modo que su actuación encaje en el estilo del cortometraje y lo condense.

Las características del guión de cortometraje son e implican: 1) El conflicto se presenta más rápidamente por lo que el actor debe lograr interpretar esta precipitación del ritmo real de manera verosímil aunque este no haya vivido una situación tan fuerte y vertiginosa en su vida. 2) El arco de transformación es más rápido el actor debe identificar los índices que el guionista dejó plasmados en el guión y reconstruir el personaje, imaginar su vida, su infancia, su manera de actuar antes del conflicto, para luego desarrollar la transformación del personaje de manera coherente, verosímil y sin cambios abruptos (a menos que el director así lo quiera). 3) La presentación del personaje se hace a través de la acción, por lo que el actor mediante pocas acciones y en un mínimo de tiempo, tiene que construir un

personaje que para el espectador sea claro, sin por esta razón, anular su complejidad. 4) Hay más índices de acción, y el actor no debe dejar que estos gestos se vean mecánicos y tampoco debe eliminar la profundidad del personaje. 5) Hay menos subtramas, lo que supone que el director trabaje con pocos actores, trabajando más a profundidad los personajes y concentrándose en la trama principal. 6) La relación entre personajes es más rápida y concisa, por lo que es necesario que el director haga ejercicios de relación y reacción y que el actor tenga en cuenta que cada plano que se grabe debe desarrollar la relación entre los personajes, pues no se puede complementar los planos faltos de relación con otros planos o con más desarrollo de la historia. 7) Diálogos más cortos con más subtexto, lo que supone que tanto actor como director deben hacer un fuerte trabajo en el análisis de subtexto.

Las dinámicas de rodaje propias del cortometraje implican: 1) un fácil cuidado de la continuidad, lo que hace que para el actor sea más fácil recordar los momentos emocionales del personaje para guardar la correspondencia emocional. 2) frecuentes cambios del guión, lo que se convierte en una herramienta para el director para solucionar problemas con los actores o para presionarlos con los horarios. 4) un equipo de trabajo pequeño, lo que puede generar que el actor se sienta más cómodo con un equipo pequeño y además esté dispuesto a colaborar al máximo con la producción, o por el contrario, que se sienta más importante generando relaciones y dinámicas distintas.

Para realizar una buena dirección de actores no sólo se deben tener en cuenta los pasos, rutinas y herramientas actoriales, sino también las relaciones que se generan dentro del equipo de trabajo. El director puede buscar establecer distintas relaciones y formas de relación para obtener diferentes resultados en trabajo con el actor y en la actuación.

Según la experiencia de los directores entrevistados las relaciones que se trabajan son: 1) Del director-texto: el director debe entender la particularidades y exigencia de cada texto, y estudiarlo para tener siempre claro que es lo que quiere y el estilo que va a manejar. 2) Del director con el actor: se debe construir una relación creativa en donde ambos aportan al proyecto, cada cual con lo que sabe, para lo cual el director debe buscar actores con

actitudes, aptitudes y habilidades que faciliten este tipo de relación. 3) Del actor con el texto: Hay dos formas de relacionarse con el texto para nutrirlo, por un lado está la lectura y el análisis clásicos y por el otro lado está la aprehensión y la transformación del texto en imagen, en movimiento y en sensación corporal de forma directa. 4) Del actor con el personaje: el personaje y el actor deben lograr una simbiosis que cree y vaya llenando el alma del personaje, para lograr esta relación se puede buscar actores que tengan una personalidad parecida a la del personaje o actores que hagan un trabajo actoral para la transformación. 5) Del actor con él mismo: se puede buscar que el actor establezca nuevas relaciones del actor consigo mismo en su búsqueda creativa que en su manejo del cuerpo y con su concepto de mundo, con los clichés que maneje. 6) Del actor con otros actores: estas relaciones y dinámicas deben estimular la ayuda, generar procesos provechosos, para lograr esto el director debe saber llevar el temperamento y las emociones de los actores. 7) Del actor con las condiciones de trabajo, estas pueden ser aparatosas y opresivas pero el director debe poder relajar y concentrar al actor y sacar todo el provecho de las mismas.

La mayoría de los directores y de los actores, construyen su propia metodología a partir de varios de los métodos ya desarrollados y de sus propias experiencias y necesidades. Es necesario tener esto en cuenta, ninguna metodología es inalterable, la investigación al respecto debe ser constante y debe fundarse en la práctica. Según los directores entrevistados la metodología de trabajo se construye a partir de la dialéctica o el vínculo que se establece con el actor, es del trabajo conjunto del que esperan que surja el alma del proyecto. Es por esta razón que el mejor sistema o método es tener conocimiento de una serie de herramientas, rutinas y pasos y saber utilizarlos según las necesidades y oportunidades que se presenten.

Según la experiencia de los directores encuestados y según el análisis que se hizo de estas los pasos y rutinas que se pueden utilizar son: 1) Rutinas o pasos de trabajo del texto, los cuales son: rutinas o pasos de creación, lecturas previas, y rutinas o pasos de análisis. 2) Rutinas o pasos de preparación, los cuales son: rutinas o pasos de evaluación, rutinas o pasos de entrenamiento, rutinas o pasos para propuestas de personajes, y rutinas o pasos de diálogo con el actor. 3) Rutinas o pasos de ensayo, los cuales son: rutinas o pasos para

ensayos de la escena, rutinas o pasos de improvisación, rutinas o pasos de construcción de personaje, rutinas o pasos para modelar y fijar, y, rutinas y pasos de audiovisual, los cuales son: rutinas o pasos de selección, rutinas o pasos logísticos, y, rutinas o pasos de creación de relación.

Los pasos o rutinas de análisis de textos son los que más utilizan los directores de cortometrajes encuestados, pero para potenciar la actuación es importante que los directores de cortometraje no sólo manejen estos sino también los demás pasos y rutinas.

Según la experiencia de los directores encuestados y según el análisis que se hizo de estas las herramientas que se utilizan en la dirección de actores son: 1) Herramientas relacionales de vínculo, herramientas relacionales dialécticas, herramientas relacionales informativas. 2) herramientas de análisis de línea, herramientas de análisis de personaje y otras herramientas analíticas. 3) Herramientas prácticas trabajo de cuerpo y voz, herramientas prácticas narrativas, y herramientas prácticas emocionales y otras. 4) herramientas explicativas.

Las herramientas prácticas de cuerpo y voz, y, las emocionales y otras, son las más utilizadas por los directores de cortometraje pero igualmente se considera que para potenciar la actuación es importante que los directores de cortometraje no sólo manejen estas sino también los demás herramientas.

Según la experiencia de los directores encuestados y según el análisis que se hizo de estas los elementos que tienen en cuenta los directores al analizar el texto son: 1) Elementos de la historia como el tema, los elementos de la historia, la estructura y otras. 2) Elementos del personaje como los elementos que lo rodean y las relaciones. 3. Elementos técnicos y estéticos, como los elementos de producción, los elementos de estilo y las habilidades requeridas.

Los elementos del perfil del personaje son más tenidos en cuenta por los directores de cortometrajes y aunque este es un buen elemento a tener en cuenta debido a que las

características de la guía del cortometraje lo requieren, también es importante que los directores de cortometraje conozcan, manejen y tengan en cuenta los otros elementos del guión.

Debido a que la investigación y la teoría de la dirección de actores surge, se renueva, y se desarrolla en su mayoría y de forma más elaborada en el teatro varios autores de teatro son leídos, conocidos y readaptados tanto por los directores de performance y teatro como por los directores de los formatos audiovisuales. La teoría de actuación de Kostantin Stanislavski parece ser la base teórica de todos los tipos de producción en Colombia.

Algunas de las herramientas que Stanislavski utiliza para la formación y preparación de actores exigen de mucho tiempo de trabajo, este trabajo de autoconocimiento y de habilidades para el manejo de sí mismo sólo lo puede hacer el actor en el teatro donde se puede encontrar el tiempo, el espacio y el maestro dedicado necesarios para esto. En la preproducción del cortometraje se hace imposible trabajar estas habilidades, el tiempo del que se dispone es más limitado, pero el director puede tenerlos en cuenta para ayudar al actor en ciertos momentos y más aun si este actor es natural.

Las diferentes rutinas de análisis del texto y del personaje que realiza Stanislavski pueden ser muy útiles para el director hacer un trabajo detallado del texto, estudiar el subtexto para encontrar el hilo de acción del personaje, sus motivaciones y sus intenciones, y contextualizarlo en la idea general de la obra y en cada parte de la historia. Los procesos que hace Stanislavski con el texto los puede hacer el director tanto sólo, como con el asistente de dirección, como con el actor.

La principal teoría de Bertolt Brecht es la producción del Teatro Épico, donde uno de los elementos importantes es el trabajo con la forma de actuar de los personajes.

En cuanto a las formas del Teatro Épico encontramos que en esta teoría, una de las características es que cada escena existe por sí sola, esto en el cortometraje es de gran importancia por la carga emocional y significativa que debe tener cada escena, y por su

corto tiempo en la presentación de los hechos o situaciones que tienen que ser más concretos y precisos. De la misma manera, esta característica también influye en la dirección de actores, porque al ser las escenas tan cargadas de significados, los directores tienen que enfatizar y tener cuidado al dirigir a los actores, para que con un trabajo en conjunto, se logre que la escena sea de gran significado.

Otra de las técnicas que se utilizan en la teoría de Brecht, es el distanciamiento, perteneciente al arte dramático, también conocido como alienación del espectador, no sólo lo usaba para los espectadores, también lo usaba con los actores. Como el cortometraje es un formato que cuenta con poco tiempo, al trabajar los personajes con los actores, se busca comenzar por lo sobrentendido, lo conocido, lo aclaratorio de los sucesos o personajes de la historia, para lograr el objetivo de provocar sorpresa y curiosidad en torno a un personaje/actor por parte de los espectadores¹⁶⁰

El uso de la palabra gestus, que se define como una actitud física que representa las condiciones del personaje independientemente del texto; este elemento es de gran ayuda a la hora de dirigir actores, porque con instrucciones específicas y alejadas de los clichés, se logra que un actor demuestre y logre lo que se quiere expresar, es un camino alternativo para llegar al fin deseado. También se puede utilizar como una forma de mantener cuidada la salud de los actores, porque con un gestus el actor se distancia de la obra y evita así cualquier emoción excesiva que lo pueda afectar.

El paso de producción de conversación previa sobre los aspectos visuales y de escenografía que realiza Peter Brook puede ser un paso muy interesante para seguir en el cortometraje. Brook no toma esta conversación como guía inamovible para la creación de la obra, sino como una forma de involucrar al escenógrafo con los procesos de interpretación y a los actores con las posibilidades de objetos de la obra, de modo que a través del proceso se vayan unificando criterios. En el cortometraje, debido a que el equipo de trabajo es más pequeño, se podría experimentar este proceso con el director de arte y el productor de

¹⁶⁰ BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970. Pág 153.

fotografía, pero probablemente implique una preproducción muy larga, cosa que dentro del cortometraje puede ser difícil de lograr.

Las rutinas de preparación que realiza Peter Brook al alejar al equipo del entorno habitual para hacer ejercicios físicos y vocales, ejercicios de grupo para desarrollar una rápida reacción, un contacto y una conciencia compartida pueden ser bastante provechosos para el cortometraje, pero probablemente difíciles de aplicar debido al bajo presupuesto, a la falta de tiempo y a las dificultades de horario que se generan en el cortometraje. Y alejar al equipo del entorno habitual requiere de presupuesto, tiempo de producción y disponibilidad, pero si el director de cortometraje no dispone de ellos si puede tener en cuenta algunos ejercicios físicos y vocales, y los de desarrollo de reacción, contacto y conciencia compartida.

Las herramientas y ejercicios de improvisación utilizados por Brook pueden ser de bastante provecho para el director del cortometraje, es recomendable como lo dice el autor que estos no se realicen sólo al inicio para romper el hielo y poner en juego al cuerpo, sino también durante todo el proceso, incluso se podrían utilizar durante las grabaciones, para que el actor se abra a sí mismo y los componente del grupo entre sí.

La herramienta práctica analítica de aprensión del texto por parte del cuerpo utilizada por Peter Brook no es muy común en el área audiovisual donde en su gran mayoría se le da gran importancia dentro del trabajo con actores a la lectura. Pero en el cortometraje, siendo este un formato experimental y en donde los directores prefieren los ensayos puede ser de gran ayuda implementar la rutina de trabajo de Brook que en sus ensayos combina diferentes áreas que se complementen, haciendo primero ejercicios preparatorios, luego trabajo práctico sobre la obra y por último un análisis racional de lo generado durante el ensayo.

La herramienta práctica narrativa que utiliza Brook al empezar a hacer los ensayos no con escenografía sino con objetos varios que le brinden diferentes posibilidades a los actores, elementos que no estén relacionados con ninguna concepción estética, para dar libertad de

inventar, probar, explorar y discutir, puede ser utilizada por el director si este ha tomado la decisión de experimentar con el director de fotografía y el director de arte la construcción de las escenas a partir de los procesos que se van generando en los ensayos. Pero como ya lo dijimos dentro del cortometraje puede significar demasiado tiempo en preproducción.

Otra herramienta práctica de Brook que puede ser implementada en la dirección de actores para cortometraje es observar y cuestionar todos los elementos que dan seguridad al actor.

Uno de los pasos importantes y que más tiene que realizar un director en el trabajo de dirección de actores es el de tomar decisiones. Una de las herramientas que más le sirve a Brook para efectuarlo es el aburrimento esta herramienta puede ser una buena guía para los directores.

La gran mayoría de las herramientas, pasos y rutinas que Alberto Millares utiliza en el largometraje se pueden adaptar con facilidad al cortometraje, pero es conveniente siempre tener en cuenta esas dinámicas del corto que lo caracterizan.

2. OTRAS CONCLUSIONES

Existen dos conceptos acerca de la utilidad del cortometraje y de los beneficios que puede acarrear hacerlos. Están los que piensan que el cortometraje es sólo una forma de aprender y ven en él un formato en el que no se deben detener por las pocas posibilidades narrativas y económicas que podría originar. Y están los que piensan que el cortometraje es un formato que brinda oportunidades narrativas diferentes a las del largometraje y que además puede llegar a obtener un espacio importante en la industria audiovisual.

A pesar de las dificultades monetarias que tiene la realización de cortometrajes, hay quienes piensan que este formato puede entrar con fuerza a la industria audiovisual, una de las formas en la que lo está haciendo es en la pantalla gigante, por medio de largometrajes conformados por varios cortometrajes para que tengan mayor aceptación y sea más fácil su

distribución y comercialización, esto con el aval de reconocidos directores de cine; o forma en la que está ganando reconocimiento en la transmisión en distintos canales televisivos donde han creado programas y espacios en los cuales son mostrados al aire y donde tienen la oportunidad de ser reconocidos.

En Colombia es difícil encontrar patrocinadores que respalden los cortometrajes, a pesar que desde el año 2003 se creó una ley que apoya la industria cinematográfica en el país y le proporciona de descuentos tributarios a los exhibidores que presenten en sus funciones cortometrajes colombianos. Para beneficio del cortometraje y sus realizadores, cada vez más se crean festivales nacionales e internacionales que buscan difundir y promocionar los cortometrajes, donde sus creadores pueden participar y ser reconocidos.

A la hora de realizar la actuación hay ciertas características que diferencian el trabajo del actor en teatro con el trabajo del actor en producciones audiovisuales. En teatro, por lo general, se presenta la obra en forma cronológica, donde se va desarrollando la progresión, donde se va construyendo el ambiente emocional, lo que ayuda al actor a tener presente la intensidad de las escenas y cómo se desarrollan sus emociones en la presentación. En cambio en lo audiovisual, las escenas no se graban en un orden cronológico, la producción tiene más en cuenta los aspectos técnicos y prácticos a la hora de elaborar el plan de grabación, lo que obliga al actor a retomar situaciones o sentimientos en diferentes tiempos. En cuanto al formato del teatro y las producciones audiovisuales, la cámara es uno de los elementos que marca la diferencia entre estos; en teatro, por lo general el actor se encuentra en un eterno plano general y esto hace que el actor deba exagerar los gestos para llamar la atención del público. En cambio en el formato audiovisual, la cámara acerca aquello que es importante, muestra al personaje de cerca, de javer el de talle de las expresiones y gesticulaciones del actor, lo vuelve más íntimo y real, lo que cambia la forma de trabajar de los actores.

Otra diferencia que hay entre el teatro y lo audiovisual, es que en este último, en algunas ocasiones, el actor no tiene respuesta física o psíquica inmediata del personaje con el que se supone está interactuando en la escena, porque puede que esté grabando sólo él por

distintas razones, o porque en el tiro de cámara no sale el otro personaje o porque según el plan de grabación, estaba citado sólo él. En cambio en el teatro, esto no ocurre, a no ser que sea un monólogo. También resaltamos la relación actor-espectador, según Grotowski el teatro no puede existir sin esta relación, y en la mayoría de los formatos audiovisuales esta relación se aniquila, la presencia que siente el actor no es la del público, sino la de las luces, la de la cámara que es el objeto hacia el cual se tiene que proyectar, toda su energía tiene que ir hacia ella, no hacia un público.

En la relación director-actor, en la mayoría de las obras teatrales, el director no tiene contacto con el actor mientras este hace su trabajo, la tarea como director ha sido previa, los ensayos son lo único que le aseguran que la obra va a salir bien. En cambio en lo audiovisual, el director puede de cir corte en la mitad de una actuación, también puede trabajar con el actor cada vez que se va a grabar, tiene la posibilidad de hacer un ejercicio de concentración y sensibilización con el actor segundos antes de que empiece a grabar; en el teatro el actor tiene que hacer este ejercicio cada vez que va a salir a escena.

El actor de teatro realiza tres procesos comunicativos, el primero en los ensayos con el director, el actor propone algo, el director le da una respuesta, y el actor responde y asimila el comentario del director mediante la repetición con cambios que hace de lo que están trabajando. Después del trabajo de construcción de personaje con el director, el actor se presenta ante el público, tanto director como actor reciben la respuesta del público la analizan y la trabajan, y finalmente el actor vuelve a presentar frente al público.

El actor de cine jamás podrá responder a la respuesta del público, el único referente que este puede tener para saber cómo está creando su personaje es el director. El actor de cine puede realizar dos procesos comunicativos, el primero de ellos en el ensayo, si se efectúa, en donde trabaja con el director las emociones, y en donde asimilará la respuesta del director a partir de la repetición de la escena; y en la grabación, en donde el director se fijará más en la imagen, en los gestos y en cómo la actuación del actor se está viendo en pantalla, aquí la respuesta y la asimilación del actor frente a los comentarios que le hace el director se da frente a cámara con la repetición del plano.

En general, existen diferencias importantes entre el teatro y los formatos audiovisuales, como las que acabamos de nombrar, pero hay otras como la diferencia del texto, en el teatro el texto, el guión es más fijo y el actor se ciñe más a él por la claridad que tiene en cuanto a la definición de personajes; en cambio, el texto en lo audiovisual es menos fijo y en la gran mayoría de los casos se utiliza más como un referente o guía que da cabida a cambios, donde se elimina o se añaden características a los personajes.

La diferencia más significativa es que en los formatos audiovisuales se da la edición y el montaje, donde hay selección de planos, yuxtaposición de imágenes, correcciones, y en muchos casos, doblaje. En cambio, en el teatro, como mencionamos anteriormente, la obra está narrada en un plano, la historia se cuenta de corrido y no hay posibilidad inmediata de corrección en escena.

En las entrevistas que realizamos a diferentes directores, encontramos que entre los entrevistados, lo usual cuando van a escoger un actor, es la búsqueda de este según el proyecto, la importancia de la ductilidad del actor y la importancia de la capacidad intelectual del actor. En la búsqueda del actor según el proyecto, buscan en el actor una sensibilidad y una temperatura acorde a la obra, buscan que el actor se parezca en sus vivencias y forma de pensar al personaje que ellos de sean. La importancia de la ductilidad se presenta más en los directores de teatro, lo tienen como elemento, mientras que en el área audiovisual sólo uno lo tiene como un elemento. La importancia de la capacidad intelectual del actor, se presenta más en lo audiovisual.

Respecto a los métodos o sistemas en los que el director puede basar su dirección de actores, observamos que ninguno de los entrevistados se ha apropiado por completo de un sistema o método, sino que todos lo han ido construyendo. Pero todos coinciden en que tienen una técnica o un elemento en el que se apoyan.

El trabajo que el director hace con el actor sobre el texto, se encontró que todos manejan y entienden el subtexto, la motivación y el conflicto de formas distintas. Son claros al hablar de leer lo invisible del texto de otra forma, para la gran mayoría de los entrevistados existen

elementos invisibles en el texto que hay que trabajar con el actor, este trabajo en conjunto que se da entre el actor y el director alrededor del texto se refleja en el personaje.

Las formas de expresión y comunicación que el director establece con el actor son muy variables. Unos opinan que con una palabra o de forma muy sencilla se debe poder expresar al actor lo que se desea. Otros coinciden en la relación que debe darse entre el sentimiento y alguna parte del cuerpo. Y otros concuerdan con que el trabajo de la emoción y la intensidad debe ser dialéctico.

Con respecto a la forma de trabajo con grupos de actores con formación heterogénea, los entrevistados concuerdan con que el trabajo con actores heterogéneos puede ser muy provechoso.

En lo que se refiere al trabajo del personaje en cortometraje resaltaron dos elementos para tener en cuenta, la preparación y el ritmo. El ritmo es importante para todos, se habla del manejo de ritmos de la presentación en largometrajes y en cortometrajes. Los directores hacen claridad sobre el ritmo que vive el espectador del cortometraje y el actor que actúa en él, el espectador sólo tiene unos pocos minutos para entender la psicología del personaje, mientras el actor debe hacer todo un trabajo de preparación de días para entrar en la psicología del personaje y cargarlo de rasgos que lo presenten ante ese espectador.

En las encuestas que hicimos a diferentes directores, encontramos que estos desarrollan su experiencia en varios tipos de producción y en su gran mayoría en instituciones educativas, esto no sólo se ve a nivel del cortometraje, sino que también se da con fuerte influencia en el teatro y el performance. Lo que nos muestra que las instituciones educativas son un excelente promotor y generador de estudio y experiencia en dirección de actores y de producción de cortometrajes, teatro y performance.

Las experiencias también tienen fuerte reconocimiento internacional, pero un menor reconocimiento nacional y local, esto gracias a que se utilizan canales y mecanismos de

distribución o muestras que es tan creadas por las instituciones, es especialmente las educativas, los festivales internacionales y esfuerzos de distribución independiente.

En cuanto a la formación de los directores, donde más han desarrollado su experiencia en la dirección de actores, es en las instituciones educativas, pero el tipo de formación que más han recibido ha sido la formación informal.

En el análisis y construcción del personaje, se observa que la gran mayoría de los directores prefieren analizar tanto el subtexto como las motivaciones y el conflicto combinando el trabajo previo que ellos mismos hacen, con el trabajo con el actor. En general, los directores prefieren analizar el perfil y la construcción del personaje con el actor.

La mayoría de los directores encuestados, prefieren el ensayo, debido a cuatro argumentos esenciales. El primero de ellos es la eficacia, para ahorrar tiempo en el momento de grabar. El segundo es la ratificación, en los ensayos se aterrizan y confrontan las ideas que se dan en el análisis, construyendo de manera definitiva la obra. El tercero son los procesos del cuerpo, el actor debe construir el personaje desde la vivencia y la presencia escénica, desarrollar su expresividad y sentir la afección. El cuarto es la experimentación, el ensayo da la posibilidad de encontrar elementos independientes al texto transformando la imagen del proyecto.

En los directores con experiencias en largometraje, es más importante el trabajo combinado de lecturas y de ensayos, que el de sólo ensayos, y en los directores de programas televisivos hacen igual uso de sólo lecturas y sólo ensayos.

Con referencia a la rutina que utilizan los directores, la más usada es la rutina variable. En el cortometraje, a diferencia de las de más experiencias, la que más utilizan es la rutina improvisada, es todo porque una cantidad considerable de los directores de cortometraje utilizan esta rutina debido a que no tienen unas herramientas constituidas como eje de su rutina de trabajo o que debido al tipo de grabación que hacen les gusta experimentar y ser mucho más abiertos con su trabajo de dirección de actores.

VIII. Bibliografía

- ARISTOTELES. “*Poética*”. Alianza, Madrid, 2004.
- COOPER, Pat y DANCYGER, Ken. *El guión de cortometraje*. Madrid, INSTITUTO OFICIAL DE RADIO Y TELEVISIÓN. RTVE. 2002.
- BRECHT, Bertolt. “*Escritos sobre teatro*”. Buenos Aires: Nueva Visión, 1970.
- BROOK, Peter. *La puerta abierta, reflexiones sobre la interacción y el teatro*. Alba Editorial, s.l.u. 2004.
- FERNADEZ, Lola y VÁZQUEZ, Montaña. “*Objetivo: corto. Guía práctica del cortometraje en España*”. Madrid, Nuer Ediciones, 1999.
- GISSELBRECHT, Andre. “**Introducción a la obra de Bertolt Brecht**”. Buenos Aires : Pleyade, 1973. 133p.
- GROTOWSKI, Jerzy. “*Hacia un teatro pobre*”. México, Siglo Veintiuno Editores, 1980.
- MILLARES, Alberto. “*La dirección de actores en el cine*”. Ediciones cátedra. Madrid. 2000.
- REA, Peter W. y IRVING, David K. “*Producción y dirección de cortometrajes y videos*”. Madrid, Instituto oficial de radio y televisión. RTVE, 1998. Pág 54 y 55.
- SAAD, Nicolás. *El cortometraje en primera persona, encuentro de cortometrajistas ibero americanos, ediciones 2000-20001*. Festival de Cine de Huesca, Casa de America. Huesca 2002.
- STANISLAVSKI, Constantin. *El arte escénico*. Siglo Veintiuno Editores. 1990.
- STANISLAVSKI, Constantin. “*Un actor se prepara*”. México, Editorial Diana, 2005.
- STANISLAVSKI, Konstantin Sergeevich. “*La construcción del personaje*”. Madrid: Alianza, 1999.
- http://www.ucm.es/info/especulo/numero23/percin_e.html. *Cinema y percepción*. Hugo N. Santander. American University Central Asia
- *Jumanji*, (1995), [película], Johnston, J. (dir), Estados Unidos, TriStar Pictures (prod) Miramax International presenta una producción A Band Apart (prod.).
- *Noche en la tierra*, (1991) [película], Jarmusch, J. (dir), Estados Unidos,

- *Four rooms*, (1995), [película], Anders, A.; Rockwell, A.; Tarantino, Q.; Rodríguez, R. (dirs.), Estados Unidos, Miramax International presenta una producción A Band Apart (prod.).
- *Coffee and cigarettes*, (2003), [película], Jarmusch, J. (dir.), Estados Unidos, United Artists presenta una producción Smokescreen Inc. (prods).
- *Paris je t'aime*, (2006) [documental], Assayas, O. et al. (dirs.), Francia, Coproducción Francia-Liechtenstein-Suiza (prods.).
- *Perro Andaluz*, (1929) [cortometraje], Buñuel, L ; Dalí, S (dirs.), Francia, Luis Buñuel (prod.).