

Universidad de Buenos Aires | UBA

Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo | FADU

Carrera de Diseño de Imagen y Sonido | DlyS



Diseño Audiovisual 1 (DAV 1)



Bibliografía Básica

Autor/es: WESTON, Judith.

Título: **DIRECTING ACTORS: Creating Memorable Performances for Film and Television**

Editorial: Michael Wiese Productions

Origen: USA

Año: 1996

- **DIRECTING ACTORS: Creating Memorable Performances for Film and Television.**
(* Traducido al Español por Santiago Samaniego. Extracto compilado por Federico Godfrid.



DIRECTING ACTORS

Creating
Memorable
Performances for
Film and
Television

BY
JUDITH WESTON

DIRECTING ACTORS

Creating Memorable Performances for Film and Television

Por Judith Weston (Traducción: Santiago Samaniego)

DESARROLLANDO UNA TÉCNICA PARA DIRIGIR ACTORES

La técnica no es un fin en sí mismo. El propósito de la técnica es preparar la base de donde surge luego la inspiración. Si intentas forzar la inspiración, la presión del esfuerzo solo creará tensión, llevándote cada vez más lejos del *sin esfuerzo* que caracteriza la inspiración. Por otra parte, la técnica hace dos cosas maravillosas. Primero, te da algo a lo que recurrir, algo que hacer mientras esperas a que surja la inspiración. Y segundo, airea tu cabeza, te hace pensar, te hace elegir, y es en ese estado cuando realmente estás preparado para que brote la inspiración. El ambiente más seguro para confiar en tus instintos se produce solo cuando te encuentras trabajando fluidamente gracias a la técnica.

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

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

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

1. DIRECCIÓN POR RESULTADO Y ARREGLOS RÁPIDOS

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

del guión, y causa que el tipo de dirección que el director da a sus actores sea dirección por resultado.

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

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

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

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

Otro error muy extendido es comunicar al actor qué sentimiento debería estar teniendo el personaje ó en qué estado de ánimo está. Si está enfadado, desilusionado, preocupado, molesto, entusiasmado, enamorado, asustado, resentido, con

desaprobación... Cuando un actor intenta tener un sentimiento "a la carta" resulta falso. Un actor pillado intentando tener un sentimiento no resulta creíble. Al actor le invade el estrés y el espectador se distrae de la historia. Lo cierto es que no podemos elegir nuestros sentimientos. No podemos decidir cómo sentirnos. Censurando unos sentimientos e intentando potenciar otros lo que hacemos es aniquilarlos todos. **Lo que necesitan los actores es tener todos sus sentimientos accesibles para poder trabajar.** De hecho, cuanto más te permitas a ti mismo sentir lo que quieras que estás sintiendo, lo más disponible estás a nuevos sentimientos.

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

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

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

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

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

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

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

traducirlas, por lo que ayuda si el director da directamente sus indicaciones de manera que sean aptas para llevarlas a cabo.

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

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

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

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

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

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

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

ADJETIVOS

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

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

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

lo que la dirección que resume o intelectualiza la experiencia primaria aleja al actor de las herramientas que utiliza para trabajar.

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

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

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

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

activo y vivo en este submundo del guión, tendrás nuevas ideas para remplazar aquellas que ya no funcionan.

VERBOS

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

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

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

LISTA CORTA DE VERBOS DE ACCIÓN CON SU CORRESPONDIENTE SUBTEXTO

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

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

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

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

Utiliza un verbo en vez de una emoción

Aunque no podemos decidir cómo sentirnos, sí que podemos decidir qué hacer. Esto es lo que hace el verbo, algo que estamos haciendo, una elección que se puede realizar y una dirección que se puede realizar/actuar. **Los verbos de acción describen**

una transición emocional; cuando alguien hace algo a otra persona, algo sucede, por lo tanto, los verbos de acción crean un evento emocional. Usar verbos de acción en vez de adjetivos es una manera de acercarse al centro emocional de una escena basándose en la experiencia, en vez de resultar descriptivo y orientado al resultado utilizando adjetivos.

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

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

Utiliza un verbo en vez de una actitud

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

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

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

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

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

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

Utiliza un verbo en vez de un juicio.

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

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

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

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

HECHOS

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

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

Utiliza hechos en lugar de explicaciones psicológicas

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

No embellezcas los hechos con explicaciones

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

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

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

Usa hechos en lugar de juicios

En vez de decir que el personaje es una zorra, invéntate una historia sobre el pasado del personaje. Por ejemplo, que echó pintura a la luna del coche de su novio. En vez de decir que el personaje es un buen tipo, di que siempre escucha después de hacer una pregunta o que te mira directamente en los ojos, que son afirmación del comportamiento que mucha gente encuentra amables y agradables.

Usa hechos en lugar de aptitudes

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

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

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

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

IMÁGENES

Si quieres transmitir al público una imagen de soledad, decírselo al actor no te va a llevar a ninguna parte, pues es dirigir por resultado. **Es más útil poner al personaje en una situación (una serie de hechos) que produzcan el comportamiento que quieres retratar.**

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

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

Usa imágenes en lugar de pedir emociones

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

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

Usa imágenes en lugar de explicaciones

Digamos que estas dirigiendo una película sobre un personaje que en su pasado, a la edad de cuatro años, mientras su madre se encontraba hospitalizada, se le dejó al cuidado de un familiar nada agradable durante seis meses. Te encontrarás queriendo explicar el personaje al actor en términos de los efectos psicológicos por el abandono -

retraído, no se fía, auto destructivo- o lo que sea. En vez de pasar horas psicoanalizando las emociones del personaje (intelectualizándole), puedes invocar en el actor la imagen del padre del hijo cerrando la puerta de la casa tras de él cuando le abandona, o el halo en su rostro en su último intento de sonreír.

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

Usa imágenes como ajustes imaginativos

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

EVENTOS

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

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

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

TAREAS FÍSICAS

El objetivo de todo lo mencionado hasta ahora es conseguir que el actor *haga* algo en vez de pedirle que *sea* algo. El actor puede concentrarse en lo que está haciendo y permitirse *estar* en el momento para que su comportamiento sea natural y espontáneo. La cosa más simple que puedes pedir a un actor es que haga una tarea física. Cuando el actor se concentra en una tarea física su concentración puede aportar a la escena un sentido de su problema emocional. Una tarea física saca al actor de su concentración en el diálogo que le toca decir y esto permite que el diálogo salga de la tarea física. Concentrarse en las líneas de diálogo –en recordarlas o decirlas de la manera correcta– hace que la actuación del actor resulte rígida y ensayada. **Concentrarse en una tarea imaginaria, como un verbo, un hecho o una imagen, sacan al actor de sus líneas y le lleva a una realidad creada.** El actor permite que su diálogo salga de tareas imaginativas en vez de una idea preconcebida de cómo debería de sonar. **Pero si la tarea imaginativa se vuelve demasiado intelectualizada o consciente, entonces la tarea física puede ser muy útil.**

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

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

PREGUNTAS, PREGUNTAS, PREGUNTAS

Los actores también se dan a sí mismos dirección por resultado. Cuando te preguntan cómo es su personaje, les debes dar una información sólida y específica pero con cuidado y sentimiento. Las imágenes y situaciones verdaderas del personaje entonces surgirán. Puede que el actor te conteste algo como "Entonces... *¿quieres que le dé más energía o qué?*" Ten paciencia. No permitas que tu idea sea reducida al común denominador más bajo. Busca la experiencia, el proceso, más que el resultado. Cuando un actor te haga una pregunta, e incluso cuando lo que te pide es un adjetivo, un resultado, contéstale con un hecho, un verbo, una imagen, un evento o una tarea física. O incluso contéstale con una *pregunta*.

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

Muchas veces un "*no lo sé*" es lo más inteligente que puede contestar un director a un actor, incluso cuando sabe la respuesta. John Cassavetes era así. Siempre se negaba a decir a sus actores como interpretar sus papeles, pero esto no era porque no hubiera

hecho los deberes o porque no entendiera a los personajes de dentro hacia fuera. No. Lo hacía porque quería que los actores encontraran a los personajes ellos mismos, que lo hicieran suyos. Lo único que él buscaba era un trabajo emocionalmente honesto, fresco e indefenso.

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



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

2. ENSAYOS

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

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

Los ensayos orientados al proceso también empeoran antes de empezar a mejorar. A menudo, lo que funcionó de manera instintiva durante la audición o en la primera lectura tiene que ser desmantelado o descartado para poder crear con técnica una estructura realizable que revitalice el trabajo de nuevo. Esta puede ser una experiencia que de miedo. El director puede que quiera agarrarse a lo que resultó fresco y bueno la primera vez mientras la escena se repite y se repite. Pero esa *magia* no va a volver a repetirse sino se evoca espontáneamente y se está abierto a nuevas sorpresas. Si los actores hicieron una gran audición o una buena primera lectura, eso significa que pueden hacerlo, no que lo hayan hecho. Esa primera vez se acabó, se fue. Es como el sexo de una noche. Estuvo bien esa vez pero no significó nada. Pero si decides arriesgarte con una relación comprometida, habrá tiempos malos y buenos. Dos pasos hacia delante y uno hacia atrás.

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

PLAN DE ENSAYO

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

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

1. Tus ideas sobre de qué va la película y que significa para ti personalmente.
2. Las espinas y transformaciones de todos los personajes.
3. Los hechos, datos, las imágenes, y las preguntas que alzan cada escena en particular.
4. Sobre qué va la escena, su evento emocional y como la escena entra dentro del arco o historia o del guión.
5. Posibles líneas de pensamiento o *through-lines* (lo que dice, hace e intenta hacer el personaje para conseguir su objetivo final), incluyendo opciones para el objetivo de cada personaje e ideas para ajustes de *backstory* (la historia pasada de cada personaje).
6. Los *beats*, secciones o trozos de cada escena (comienzo, mitad y final), el tema y el evento de cada trozo e ideas (verbos de acción, ajustes) de cómo puede funcionar cada sección o *beat*.
7. La vida física de cada escena y su evento doméstico.
8. Investigación que hayas hecho y que te queda por hacer.
9. Tu plan de ataque, lo que deseas conseguir en los ensayos y qué procesos tienes pensado seguir.
10. Un diagrama del *blocking* (planificación de movimientos de los actores en la puesta en escena) de cada escena.

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

LECTURA CON TODO EL REPARTO

Es necesario presentar a la gente (o pedirles que se presenten ellos mismos) y deberías de decir algunas palabras. Es la oportunidad de comentar al reparto lo que el guión significa para ti, revelar tu implicación y confianza y hablar sobre el tipo de actuación que te gusta. Diles tus prioridades. Coméntales cuál es tu plan de trabajo en los ensayos. Déjales saber que quieres oír sus ideas y problemas y especialmente que te comenten en privado si alguno de ellos tiene ideas o problemas relacionados con el trabajo de otro actor. Y sobretodo, diles que te sientes muy afortunado de tener este reparto.

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

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

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

ENSAYOS DE ESCENAS

Lo bueno de los ensayos es que nada puede ir mal porque son solo un espacio experimental previo al rodaje, que es donde realmente uno se la juega. Por eso, no intentes estar inspirado durante los ensayos. Mantén la atención en la credibilidad. No

esperes que los actores se aprendan todo el diálogo antes de los ensayos. Algunos lo hacen, otros no. No sería lo adecuado exigir que se lo tengan que aprender antes de comenzar a ensayar, al menos que hayas trabajado con ellos en otras ocasiones y establecieras ese proceso.

Los ensayos tienen cuatro objetivos. El primer objetivo de los ensayos es asegurarse que los actores escuchan y trabajan de manera honesta, se usan entre ellos y encuentran algún tipo de conexión auténtica al material. El segundo objetivo de los ensayos es investigar el texto, es decir, explorar preguntas, problemas y posibles significados de diálogos individuales y resolver la estructura de cada escena (*eventos, through-lines, y beats*). El tercer objetivo de los ensayos es el *blocking*, es decir encontrar y planificar la vida física de la escena. Y el cuarto objetivo de los ensayos es establecer la relación actor-director, el sistema de comunicación, escuchar y probar las ideas de los actores y ahuyentar sus resistencias.

PRIMERAS OBSERVACIONES

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

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

PRIMERA LECTURA DE LA ESCENA

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

Algunas veces conque los actores se escuchen y respondan mutuamente y sean conscientes del ambiente físico es suficiente para que la escena cobre vida, y es mejor no meterse más allá. La responsabilidad final del director está en los eventos emocionales del guión y algunas veces la mejor manera de darse cuenta de estos eventos es si los actores se apartan del diálogo, es decir, si escuchan y se quedan muy simples. Si solo tienes unos minutos para ensayar, asegúrate que los actores se afectan mutuamente. Esto incluye hacer contacto ocular –al menos que haya alguna razón por la que no se tengan que mirar a los ojos. Entonces se añade a la escena algo de simple vida física y ya está, la escena queda dirigida.

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

THROUGH-LINES (MOTIVACIONES O LÍNEAS DE PENSAMIENTO)

Para resolver la estructura de una escena, es decir, encontrar la manera de contar la historia, el primer paso es buscar las motivaciones (*through-lines*) de los personajes: lo que dicen, hacen e intentan hacer los personajes para conseguir cada uno su objetivo

final. Un actor se encuentra liberado cuando consigue dominar la estructura de la escena y ese conocimiento le hace llenar la escena con espontaneidad y vida del *momento-por-el-momento*.

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

El director tiene que liberarse de sus miedos e inseguridades sobre su responsabilidad como director. El propósito de toda preparación previa hasta este punto no es para permanecer ahora rígido, impasible e intransigente sobre tus ideas como director, sino para sentirte relajado y abierto, para darte a ti mismo la autoridad natural del conocimiento y de la preparación. **Las ideas del actor no son una amenaza sino que refuerzan y liberan la autoridad del director.**

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

El análisis de guión ha aportado al director un entendimiento a su visión en términos de *eventos*. Para crear un evento, estructurar la escena y profundizar en la conexión de los actores con el material, encontrando entre ellos motivaciones (*through-lines*). **Ya**

tienes ideas para las *through-lines* desde el análisis del guión, ahora pruébalas. Aunque algunas veces es útil referirse a las *through-lines* hacia el final del ensayo, la regla es definir las primero y luego añadir capas y *beats*.

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

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

intelectualizando sus actos, puedes interrumpirlo amablemente con un “¿Qué es lo que quiere el personaje?”

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

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

CAPAS/AJUSTES/COLORES/NIVELES

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

Si los actores están escuchando y no te gusta como está saliendo, puedes añadir una capa. Algunos usan el término “colores” o “niveles” (lo mismo que hasta ahora hemos llamado elecciones, ajustes o capas) como en “*Veamos si le añadimos otro color aquí*” o puedes probar a usar una opción diferente de *through-line*, por ejemplo “consigue que cuide de ti” en vez de “*consigue que sienta pena de ti*”. Pero tampoco tienes que dar una sugerencia específica a la elección que quieres probar después. Se puede decir,

“Me pregunto si necesitamos una elección más potente aquí”. **Busca una luz en los ojos del actor cuando estés discutiendo elecciones con él.** Cuando hagas una pregunta o des una dirección al actor y te devuelva una mirada en blanco o con miedo, di rápidamente, *“O... podría ser esto”* y sal con otra idea o con otra pregunta. **El actor solo puede hacer una elección que pueda seguir.** La esperanza es que la elección que atrape la imaginación del actor sea la misma que conecte con el corazón del material. Cuando los buenos actores trabajan de manera orgánica en un buen guión, con un director bien preparado, en una atmósfera libre y creativa, este es generalmente el caso, la elección conecta con el corazón del material.

TRABAJANDO EN SECCIONES O TROZOS (BEATS)

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

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

Este es el corazón de los ensayos. Es aquí donde se puede investigar diálogos problemáticos, cultivar imágenes, descifrar subtextos, crear eventos, establecer transiciones, tratar con objetos, encontrar actividades y movimiento. Estás estructurando la escena, fijando la vida emocional a la planificación (*blocking*) y el ritmo. Mientras tanto, estás creando un conjunto de asociaciones, subtextos, imágenes y circunstancias alrededor del diálogo y las actividades del guión. Estás haciendo preguntas, usando conexiones imaginativas, recuerdos personales e imágenes por tu

cuenta, anécdotas de comportamiento humano que observas en el día a día y comentarios sobre lo que ves que transmiten los rostros y cuerpos de los actores durante los ensayos. Estás dirigiendo.

PAUTAS DE LOS ENSAYOS

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

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

Si sientes que durante los ensayos los actores no se están comprometiendo suficientemente con sus imágenes y circunstancias dadas, siempre puedes intentar contar mejores historias, usar preguntas, imágenes y tus asociaciones personales con el material. Por ejemplo, puedes decir “*¿Te has sentido alguna vez abandonado en un huracán? A mí me pasó una vez*”. O puedes decir “*Comprendo que no lo des todo en los ensayos. Sé que seguirás trabajando en ello*”. O puedes preguntar mientras discutes elecciones “*¿Eso es algo con lo que crees que puedes conectar?*” o “*¿Es algo que puedes hacerlo real para ti mismo?*”. También siempre puedes preguntarles cómo les gusta trabajar.

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

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

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

Toda comunicación que tengas con un actor, incluyendo la típica conversación social y el lenguaje corporal, es parte de tu relación actor-director. En otras palabras, todo lo que digas o hagas en la presencia del actor es de inmediato dirección para la película. Aprende a dar directrices o a asumir la dirección en el lenguaje del permiso, en lugar del lenguaje de la imposición: *“Está bien si ralentizas un poco”* en lugar de *“Vas demasiado deprisa”*. La buena dirección llega a menudo de manera indirecta y ligera. Si el director se entusiasma mucho sobre una idea, los actores sienten la presión de hacerlo bien y tienen miedo a fallar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. RODAJE

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

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

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

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

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

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

Lo que Lumet quiere decir por sus “variaciones” son las ideas que ha sacado del análisis del guión. **Esta es la razón por la que es útil un análisis de guión exhaustivo, donde acumules muchas ideas y un número de diferentes maneras de expresarlas.** Si haces bien ese trabajo tendrás maneras frescas de estimular la estructura que hayas desarrollado junto con los actores durante los ensayos, o tendrás ideas para diferentes maneras de cambiar completamente la estructura si de repente no funciona lo que estabas haciendo. Tendrás acumulado una serie de trucos capaces de ser llevados a cabo para dárselos a los actores en secreto después de cada toma para que mantengan su atención despierta.

La dirección en este punto tiene que ver con ayudar a centrarse a los actores en alguna tarea realizable, como “*Quiero que cuentes cuantas veces le haces sonreír*”, ofreciéndoles mayor libertad o ayudándoles a relajarse y a simplificar si su trabajo se ha vuelto intelectual o demasiado “actoral”. Puede que prefieras hablar a cada actor por

separado, pues es necesario que haya una privacidad en toda comunicación entre actor y director. Puede ser una “privacidad en público”, es decir, creas una privacidad entre los dos aunque otros (el equipo y otros actores) lo escuchen. La “privacidad en público” es, de hecho, una habilidad muy importante que tiene que desarrollar un director. En algunos casos es preferible hablar a los actores juntos. Esas decisiones las tienes que hacer con consideración.

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

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

2) No pidas una repetición de una actuación concreta.

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

3) No dejes que lo hagan mal.

Observa que no caigan en la repetición de sus diálogos automáticamente con la misma inflexión. Observa la tensión en sus rostros. Observa de que no sobreactúen. Asegúrate que los actores comprenden que vas a proteger su realidad del *momento-por-el-momento*. **Si estás tú mismo relajado y alerta, y si pones toda tu concentración en los actores, serás capaz de detectar notas falsas porque causarán que tu atención**

empiece a deambular. Cada vez que un actor toque una nota falsa, necesita que el director aborde ese asunto.

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

Cuando necesitas un arreglo rápido, considera la posibilidad de probar con un opuesto. Incluso si te parece evidente que es *equivocado*, a veces puede funcionar porque tiene una cualidad de shock, de sorpresa, que puede reavivar el trabajo del actor. Puede dar frescura porque libera al actor de sus diálogos recitados con las mismas inflexiones y libera al actor de la idea que tiene adquirida de obligación de hacerlo *correctamente*. Si todo esto falla, pídeles que se desprendan de su preparación y que lo hagan lo más simplemente posible, “*Tan solo habla y escucha*”.

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

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

5) Sé honesto.

Los actores quieren saber cuando lo que hacen no está resultando o no es suficientemente bueno. Si tienes una buena relación con los actores puedes decirles cosas como “*Pareces un poco descentrado*”, “*No hemos llegado ahí todavía.*”, “*Está ahí, ahí*”, “*Probemos otra cosa, creo que esto ya no funciona.*”, “*Está por la superficie pero la vida interior le falla*”, “*Aun le falla el toma y daca entre vosotros, quiero que*

juguéis mutuamente, que os afectéis”, o “*Dime qué puedo hacer para ayudarte. ¿Te has atascado? Dime qué te preocupa.*”, “*Creo que la dirección que te di no era suficientemente clara, pero sé que lo puedes hacer mejor y sabes que yo quiero más.*”. Algunas veces el valor de sorpresa de decirle simplemente “*No es suficientemente real*” es justo lo que se necesita para activar al actor.

6) No uses dirección por resultado.

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Quédate al lado de la cámara.

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

10) Dales a los actores permiso para fallar.

“*Está no será la última toma. Haré otra sin importar como quede está*”. “*Esta puede que no funcione, tranquilo.*” La libertad de fallar es una de las herramientas más poderosas que un director puede utilizar con los actores, pues la tensión es el peor enemigo en un

set de rodaje. Si tú y los actores estáis tensos ninguno será capaz de ver y escuchar, de pensar y elegir *en el momento*. Cuando un actor fastidia una toma diciendo su diálogo mal, dile que no te importa si el diálogo no queda perfecto. Esta libertad hace maravillas.

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

11) Aprende a nivelar las energías.

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

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

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

12) Marcas, continuidad y solapamientos.

La prioridad del director debería de ser conseguir que la escena llegue a alguna parte, que se mueva, que lleve al público a algún sitio, crear ese brillo que aporta la idea de que *algo está pasando*. La prioridad del actor debería de ser evocar lo real *en el momento*, conectar con la vida emocional del guión *en el momento*, que no caiga en una cadencia. Los actores que permanecen vivos y dinámicos en cada toma y que parece que no cambian en su representación están moviéndose constantemente, cada vez más profundamente en el significado del guión y en sus propios recursos. **La raíz de la palabra emoción en "moción" que significa movimiento. Eso es lo que deben de hacer los actores, moverse hacia delante, escarbar más profundo en el significado del guión para poder sacar su verdad de lo más profundo de su ser.**

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

13) Sexo y violencia.

Las escenas con estos contenidos consisten en tener bien preparada la coreografía con antelación. En las escenas de sexo primero se preparan las coreografías vestidos sin ninguna inversión emocional. Después de eso una escena de sexo requiere del mismo acercamiento que cualquier otra en la que la desnudez emocional es requerida para los actores, al igual que su soledad en público. A pesar de estar desnudos

físicamente los personajes siguen moviéndose por sus recuerdos, circunstancias, problemas, intenciones, ambiente físico...

14) Saber cuándo decir “lo tenemos”.

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

15) Concéntrate.

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

16) Sé inventivo.

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

Incluso cuando tengas mucha experiencia con los actores terminarás diciendo algo inadecuado y cometerás errores. Tu talento depende de cómo eres capaz de

recuperarte de esos errores y convertirlos en aventuras y oportunidades para la película.

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

EPÍLOGO

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

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

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

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

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

Piensa en tu película como una historia que le estás contando a una persona. Escoge una persona en concreto de tu propia vida a la que le estas contando esta historia y mantén ante todo, con cada decisión que tomas, un sentido empático de la conexión e interés de esa persona con la historia. Si haces de esa historia una historia personal y específica, paradójicamente acertarás con la mejor manera de contar una historia con gusto universal. Y solo si mantienes tu concentración en esa persona en concreto a la que le cuentas la historia, y no en tu propia necesidad de contarla, evitaras caer en la autoindulgencia.

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