

V.—EL REPARTO

Después del trabajo imprescindible que ya has efectuado en los pasos anteriores, comienza ahora el aspecto menos teórico y más apasionante de la dirección escénica, y es el contacto con las personas que van a ser los encargados de materializar física y emocionalmente a los personajes: los actores.

Los integrantes de tu grupo o compañía deben ser flexibles, con la finalidad de poder rotar en las diferentes funciones y papeles y poder adaptarse a los posibles cambios, amén de ser rigurosos y disciplinados. Sin embargo los actores también deberán poseer las cualidades necesarias para interpretar un papel. ¿Cuáles son estas cualidades? Aunque no es materia de estas líneas contestar a esta pregunta en profundidad, nos vamos a arriesgar un poco y, dejando de lado, por resultar evidente, su necesaria capacidad creativa y los talentos innatos a cada diferente persona, aquí te damos unas pocas sugerencias sobre lo que debes exigir a tus actores:

- 1.-Querer subirse a un escenario de una forma espontánea, sin presiones. Parece obvio, pero en muchas ocasiones, la insistencia con una persona a la hora de efectuar el reparto afecta negativamente. Si un integrante quiere actuar y no se atreve a expresarlo, un pequeño empujoncito es suficiente para animarlo.
- 2.-Tener una mínima capacidad de comunicación. Esto no significa que no puedan actuar los tímidos, todo lo contrario, probablemente ese "tímido" dará un buen juego sobre el escenario. Lo que tienes que observar en todos es si son capaces de transmitir con su cuerpo, con su voz, algo más allá de las primeras filas.
- 3.-Poseer una expresión activa corporalmente. No necesitas a mimos, sino a intérpretes capaces de expresarse con las manos, con la mirada, con el cuerpo.
- 4.-Poseer una voz clara y potente. Buena dicción y ser capaz de respirar bien con el fin de dedicarse al trabajo de la correcta emisión de la voz. Poder proyectar la voz, no gritar, para llegar a las últimas filas de la sala.
- 5.-Y, por supuesto, que sean rigurosos con su trabajo, responsables del compromiso que significa embarcarse en una producción teatral. Que sean disciplinados en los horarios y representaciones y que obedezcan las indicaciones del director, coreógrafo o regidor.

Si no es así también puedes montar una pieza de teatro, no lo dudes, sin embargo, invertirás un mayor número de horas ya que tu

trabajo durante los ensayos se verá multiplicado y afectado por problemas ajenos al oficio de director de escena, tales como el tener que trabajar la desinhibición, el enseñar un poco de expresión corporal, hacer ejercicios de voz, o el necesitar mostrar un autoritarismo supremo.

Con esto hemos resuelto el problema de los requisitos mínimos para establecer un criterio actoral, pero...

¿CÓMO EFECTUAR UN BUEN REPARTO?

—Primero has de analizar a los personajes, como hemos indicado anteriormente, no sólo en su valor dramático, social y psicológico, sino también incluyendo los aspectos físicos: Edad, sexo, sexualidad, posibles defectos, etc.

—Si dispones de poco tiempo de trabajo o no tienes la oportunidad de trabajar en la formación de actores y si además te consideras una persona intuitiva, es posible que conociendo a los integrantes del grupo te puedas dejar llevar de la percepción y adjudiques los roles a los actores por lo que te inspiran o lo que piensas que comunican como personas, para posteriormente poderlo trasladar al escenario.

—Si dispones de la ocasión no adjudiques inmediatamente los roles. No te dejes llevar por el aspecto físico de tus actores, no te conformes con lo que te dan, e investiga más. Tanto en ellos, como en las diferentes posibilidades que te puedan ofrecer, y no sólo ellos sino también los mismos personajes. Nadie está hecho de una pieza, para ello existen dos diferentes formas de probar a tus actores en los diferentes roles que has imaginado:

A.- Las pruebas tradicionales o "audiciones".

B.- Otro tipo de pruebas

¿CÓMO REALIZAR LAS PRUEBAS TRADICIONALES?

1.-Material a ser trabajado por los aspirantes.

-Texto teatral ya escrito.

-Otro tipo de texto.

-Canciones y bailes, si son necesarios.

Deberás dar a cada aspirante un texto, tipo monólogo o parlamento largo de no más de 10 o 15 minutos, para que lo memoricen, lo estudien y lo presenten en el tablado ante ti o tu equipo. Este texto lo puedes entresacar de los diálogos de la obra o puedes buscar algún texto

similar que convenga a tus objetivos; como por ejemplo, textos diferentes del mismo autor o textos que se asemejen dramáticamente a los personajes que buscas o, simplemente, unos textos que sean del mismo género que la obra que vais a trabajar. También puedes buscar un pasaje de cualquier otro tipo de composición literaria.

Existe la posibilidad de que sean ellos los que busquen ese texto, sin embargo te aconsejo que seas tu mismo el que lo elija y así poder escuchar el mismo a todos los participantes; ahorrarás tiempo al poder efectuar una comparación.

Asimismo es importante que los actores sepan lo que buscas de ellos, si quieres actores dramáticos, trágicos, etc., porque si ellos no lo saben, quizás surjan confusiones; además, de esa forma, acotas el campo a trabajar para todo el equipo.

Probablemente, uno de tus intérpretes crea no estar capacitado para el género que estás tratando, una comedia pongamos por caso, en esta ocasión, si tienes un problema con el número de participantes y te conviene emplearlo en otra faceta de la producción, hazlo, si no es así, busca las posibilidades cómicas que te pueda ofrecer.

Si les das también otro tipo de texto más reducido que, posible o aparentemente, tenga poco que ver con el texto anterior, podrás observar los diferentes registros de tus actores y así ampliar el conocimiento que tienes de ellos para posteriores montajes. Además, en otras ocasiones, un actor puede darte lo que estás buscando para un personaje trabajando con otro tipo de texto. Como puedes observar, debes ser flexible y no esperar mucho de estos primeros escarceos, de esa forma, podrás ser sorprendido por hallazgos que no esperabas.

Si vas a trabajar un musical, zarzuela, etc., y no te crees preparado para discernir entre todos los aspirantes, lo mejor es que te rodees de personas que si estén más capacitadas. El trabajo en equipo es la base de la técnica teatral.

2.-El clima.La confianza.

En primer lugar, te recomiendo que no estés solo observando a los aspirantes, invita a tu ayudante, regidor, etc., y escucha sus opiniones. Tú das la última orden al respecto, pero de esa forma puedes contrastar pareceres y, además, integrar a otros en el proceso.

Mantén el respeto que cualquier persona merece cuando está intentando dar lo mejor de sí misma en un ambiente de rivalidad. Tampoco participes de críticas, burlas, admiraciones o menosprecios, recuerda que todos tienen que confiar en ti y que no debes ser el

origen de conflictos, enemistades, de creación de subgrupos, etc. Todo el clima que crees a tu alrededor deberá ser de confianza, libertad y espontaneidad para un mejor desarrollo de la creatividad.

3.-La otorgación de los roles. Dobletes y sustitutos.

No digas el reparto hasta que no estés completamente convencido de que esa persona va a realizar un buen trabajo. Si no diriges un grupo académico o cerrado, puedes y debes salir fuera y buscar a esa persona concreta en otros grupos, en otros ámbitos; siempre hay personas que conocen a alguien que tiene experiencia en el teatro. También te recomiendo que busques sustitutos para todos los papeles o al menos para los más extensos ya que en cierto tipo de ambientes la desidia y el abandono de la labor, es algo que sucede con no poca frecuencia.

Anteriormente hablamos de los "dobletes"; recuerda que es la solución para un grupo de teatro con pocos integrantes. Tienes la facultad de modificar el texto para adaptarlo con el fin de adecuarlo a tus posibilidades de reparto, siempre y cuando no lo desvirtues en su integridad dramática, como ya hemos visto antes. Trabajar con un grupo pequeño tiene además las ventajas de la comodidad y el clima positivo para un óptimo desarrollo del trabajo.

¿CÓMO REALIZAR UN REPARTO SIN HACER PRUEBAS?

- 1.- Relajación y concentración.
- 2.- Juegos dramáticos.
- 3.- Improvisaciones con conflictos dramáticos.
- 4.- La otorgación de los roles.

Uno de los problemas de hacer unas pruebas es que no tienes la oportunidad de comprobar cómo trabajan los actores con los demás miembros del reparto, si son capaces de escuchar, de estar continuamente concentrados y no salirse del personaje y, principalmente, si son capaces de transmitir una energía hacia los demás integrantes de la escena al tiempo que a un público. Todo ello lo puedes subsanar en la elaboración de otro tipo de pruebas.

Si quieres además de efectuar un reparto, conocer más en profundidad a los miembros de tu grupo al tiempo que los entrenas, puedes efectuar una serie de juegos dramáticos, de conflictos medianamente improvisados, donde ellos no se sientan coaccionados y a ti te sirvan de baremo actoral. Estas son unas pruebas donde ellos no se sienten tan presionados y pueden desarrollar mejor sus facetas interpretativas al existir la espontaneidad.

- 1.-Relajación y concentración: Existen algunos libros en el mercado donde encontrar referencias precisas sobre el cómo realizar este tipo de actividades. La mayor parte de ellas radican en la utilización de la respiración y las diferentes técnicas de relajación con el fin de librar a los participantes de las tensiones cotidianas y preparar su mente y cuerpo para un óptimo estado. Es necesario efectuar este tipo de preparación para obtener los mejores resultados de los participantes, incluso luego podrás utilizarlos antes de los ensayos.
- 2.-Los juegos dramáticos son otro tipo de estrategia a trabajar con los integrantes del grupo como fase previa de calentamiento actoral. Son simples actividades consistentes en la aceptación de roles elementales. Tanto en este momento como en el anterior puedes comprobar qué participantes son los que mejor se integran e involucran, quiénes son los que más se concentran o se distancian. Comprobarás que hay algunos que buscan tu aprobación constantemente y otros que se concentran plenamente en las actividades.
- 3.-Como su nombre indica, este tercer momento nos va a remitir a la obra específicamente. Consiste en establecer una serie de improvisaciones tomadas de la pieza y llevadas a la cotidianeidad de los actores. Ahí puedes probar los diferentes tipos de físicos, voces, actitudes, comportamientos y reacciones de tus actores enmarcados en el contexto de los conflictos de las diferentes escenas.
- 4.-Al igual que en el caso anterior, la decisión es tuya y debes de efectuarla con la menor de las dudas. Puedes reunir al grupo y comunicarles tus impresiones o no, reservándote tus motivaciones. De todas formas no dilates el momento final innecesariamente, todos esperan expectantes recibir el papel asignado.

ALGUNOS CONSEJOS FINALES

- En los momentos más relevantes de la historia del teatro han existido los roles cambiados: En la Inglaterra del siglo XVI y parte del XVII a las mujeres les estaba prohibido el subirse al tablado. Shakespeare nunca pudo escribir el papel de Ofelia o el de *lady Macbeth* para una actriz, ya que lo interpretaron jóvenes actores hasta 1670. De la misma forma en la España coetánea es famosa la condición de la mujer vestida de hombre en nuestros antiguos corrales de comedias.
- El teatro, cada representación, contiene su propio código y estilo. Ese es el que hay que establecer y seguir. Existen cientos de obras donde se pueden travestir los personajes, sin que ello signifique una merma

de su sentido. El teatro es convención, así podemos aceptar el que los actores hablen en verso o canten, como que nos traslademos de lugar en segundos. Desgraciadamente vivimos un mundo excesivamente naturalista o psicologista; la influencia de cierto tipo de manifestaciones cinematográficas y del lenguaje televisivo, han creado la sensación de que todo lenguaje de las "performin arts" debe de ser idéntico. Si ello fuera así directores como Peter Brook o hasta el mismo montaje de *El fantasma de la ópera* no tendrían valor actual.

—Para finalizar: Un buen reparto hace crecer la obra y un reparto mal efectuado puede llegar a hundirla. Piensa mucho en ello y no decidas precipitadamente. Busca a tus personajes no sólo por el físico sino también por lo que te pueden comunicar desde la escena si trabajas con ellos. Y, sobre todo, no tengas miedo a las equivocaciones, así aprendemos todos. Eso sí, si has efectuado un reparto, comprométete con esa elección hasta el final, asume tu responsabilidad, sobre todo si descubres que te has equivocado.

VI.—ANTES DE LOS ENSAYOS

Nos planteamos aquí el tipo de trabajo preparatorio que necesitas realizar antes del primer día de ensayo para ti y para el resto del equipo, principalmente los actores. Recuerda que cuanto más les facilites su trabajo más te estás ayudando a ti mismo y al resultado final.

1.-EL LIBRETO.

El texto, la obra, el libreto, o como lo quieras llamar, deberá estar terminado y completo y deberá ser entregado de esa forma a todos los integrantes, sin excepción. Todos deberán saber qué tipo de correcciones, cambios, erratas subsanadas y cualquier otra rectificación se ha realizado sobre ese texto, desde los cortes hasta las ampliaciones. No caigas en la tentación, para ahorrar papel, de entregar a cada actor únicamente las hojas donde éste interviene, pues les robas posibilidad de creación al desconocer en qué mundo escénico se mueven.

Para un buen desarrollo se les deberá entregar el libreto, es decir el texto limpio para ser estudiado. Para los actores es muy conveniente que la letra de este texto sea lo suficientemente visible, a ser posible aumentada de la letra normal de imprenta, con el fin de tener mayor separación entre líneas y de este modo, tener la posibilidad de escribir sin problemas las notas, movimientos y direcciones. Asimismo nunca compongas un libreto llenando las dos caras de una hoja; dejaremos una de ellas libre para el mismo fin de escribir los pertinentes comentarios y notas.

El libreto del director deberá ser de idéntico formato y podrá incluir un dibujo a escala del escenario, la escenografía y de las diferentes entradas a escena (escaleras, bastidores, practicables, etc.) con el fin de poder señalarlas justo al lado del diálogo y poder tener una visión completa cuando trabajes fuera del teatro. En él se deberá tomar nota de todo lo que implica la interpretación, el espacio, el tiempo, las transiciones, los movimientos, etc., por lo que tendrás que confeccionarlo de tal modo que tengas el suficiente espacio para todo ello.

2.-LA DIVISIÓN DE LA OBRA.

La mayor parte de las obras modernas poseen su propia división de actos, partes, cuadros y escenas, también se ha hecho lo mismo con algunos textos del pasado que no lo tenían. Para nuestra desgracia, en su mayoría estas divisiones se han efectuado con el criterio autoral, literario o formal, no con un sentido práctico desde el punto de vista del trabajo del director de escena. Así, encontrarás que una escena

comienza con la entrada de un personaje y termina con la salida del mismo, o que los cuadros cambian con la modificación de los decorados. Pero... ¿qué tiene que ver esto con la división en escenas que a nosotros nos interesa? Poco o nada para el trabajo de dirección de actores, por supuesto, a lo sumo serán simples guías para establecer una división en profundidad. Sin embargo se podrán convertir en referencia a la hora de efectuar un análisis dramático al cuestionarnos por qué el autor fragmentó la obra en un número determinado de escenas, sin actos, o por qué los autores del XVII español dividieron sus piezas en tres jornadas de 1.000 versos más o menos cada una.

En este sentido la división de la obra podrá ser la que el director considere oportuna a la hora de elaborar el trabajo con los actores y la planificación de los ensayos. Podrá coincidir con el autor o no, pero ten siempre en cuenta dos factores, uno más importante que el otro: Primero, que para efectuar una óptima división del texto deberás tener en cuenta lo matizado en el capítulo referente al análisis del texto y en especial lo referente a los conflictos dramáticos. Si no pierdes de vista tu análisis dramático y el conflicto de la obra y, sobre todo, cómo les afecta y lo desarrollan los personajes, con mucha seguridad podrás dibujar líneas invisibles sobre el texto efectuando esa división que se van a convertir en esos bloques a trabajar para los ensayos. Y, en segundo lugar, si no has conseguido lo anterior o no lo ves claramente, déjate llevar por tu intuición y probablemente lo veas aparecer durante el desarrollo de los ensayos.

3.-EL ANÁLISIS DE CADA ESCENA.

Viene a ser complemento fundamental de todo nuestro trabajo anterior y debe estar abierto a sucesivas modificaciones originadas por una corrección posterior de dirección o al descubrimiento originado por los ensayos. Se resume de la siguiente forma:

- El análisis dramático de la escena: Al igual que con la totalidad de la pieza se trata de aplicarlo a cada parte concreta. Debes concretar el conflicto de la escena.
- Los objetivos de los personajes. Para poder llegar al conflicto de la parte en cuestión, los personajes desearán, necesitarán, querrán algo en concreto, desencadenante de la lucha dramática.
- El problema de la información: En algunas ocasiones el personaje habla para "informar" de lo que ha ocurrido o de cualquier otra cosa. Esto supone un obstáculo a la hora de la actuación. Tienes que llenar estos momentos de interés para que el público no note

que se trata de un momento de descanso sólo para escuchar. La búsqueda de un conflicto para llenar estos momentos solucionaría el problema.

- El problema de las pausas: Lo que llamamos así no son sino transiciones normales que acontecen en la mente de los seres humanos. Tu labor consiste en buscarlas en el texto, identificarlas y trazar el desarrollo de las mismas, dentro del contexto de la escena, para posteriormente explicarlas a los actores.
- El tiempo y el espacio: Determinar el cuándo y el dónde transcurre la escena. Si no está marcado por el autor puedes llevar estos factores hacia donde a ti te convenga buscando el contraste y la sorpresa.

4.-EL MOVIMIENTO Y EL RITMO.

Cada pieza teatral exige una disposición y movimiento actoral así como de un ritmo y un tiempo para cada escena y, aunque todo ello lo vamos a desarrollar en profundidad en un capítulo posterior, no viene de más adelantar algunos conceptos.

Algunos directores especifican sobre el plano de la escenografía el movimiento preciso de los actores. Lo marcan minuciosamente determinando cada momento preciso para, posteriormente en los ensayos, encaminar todo el trabajo para que el actor encaje en el movimiento establecido. Otros más extremistas imponen el movimiento asignado desde el primer día despreocupándose posteriormente. Para nosotros este tipo de trabajo aniquila la posibilidad de creación del actor, y desde aquí recomendamos que se especulen en un boceto movimientos dejando para un momento posterior la fijación de los mismos.

De esta forma, una vez constituidas y analizadas las diferentes partes de la pieza, procederíamos a trazar sobre el libreto, siempre con carácter provisional, las entradas y salidas tentativas de los personajes. Esto quiere decir que se trata únicamente de posibilidades que someteremos a juicios posteriores; no es la hora de decidir sino de probar, y de esta forma se lo comunicaremos a nuestros actores.

Y de la misma forma experimental podríamos tentar un posible ritmo a cada diferente escena basándonos en nuestras apreciaciones musicales, como ampliaremos más adelante, ya que resultaría improbable que se pueda comunicar a los actores y tratar de imprimir el ritmo preciso de cada parte durante los primeros días de ensayos. El ritmo preciso de la obra es algo que se deberá tratar al final del proceso, justo después del momento en que los actores tengan bien agarradas las escenas.

Ji

5.-EL ESTILO A TRABAJAR.

Como podrás adivinar este apartado se refiere en su mayor parte a un hecho particularmente basado en la suposición. Viene determinado por:

- El género y estilo de la pieza.
- Las características globales de tus actores.
- Lo que particularmente quieras comunicar.

Puedes marcarte desde un estilo de interpretación determinado hasta la estética global del espectáculo. Tienes que apuntalar estos factores determinantes desde el comienzo de los ensayos. No se trata de conseguir los resultados esperados desde los primeros días, sino de establecer los criterios y las fases a seguir sin perder de vista nuestros objetivos.

6.-LA PLANIFICACIÓN: ENSAYOS Y PRODUCCIÓN.

Tema árido pero imprescindible y absolutamente efectivo. Por una parte, la planificación total de los ensayos te ayuda a ver la progresión del proceso actoral y del tiempo de que dispones.

ENSAYOS: No existe una fórmula perfecta de planificación, sobre todo teniendo en cuenta que no trabajamos con personas asalariadas, pero aquí van algunos consejos: Divide la obra en varias partes (los actos o jornadas pueden ser una buena referencia). Posteriormente divide el tiempo total del que dispones en el mismo número de partes de la obra, siempre dejando un par de semanas libres antes del estreno por cualquier tipo de accidente que pudiera desarrollarse en el transcurso del proceso y también para tener la puesta en escena terminada con el suficiente tiempo para poder corregir o mejorar el espectáculo. Por ejemplo, si se trata de una pieza en tres actos y dispones de tres meses, emplea tres semanas para cada acto dejando libre el tiempo sobrante para cualquier eventualidad.

Realmente disponer de un montaje finalizado antes del estreno te permite diferentes posibilidades de mejora, además, y esto es importante, de brindar una tranquilidad positiva al resto del equipo al no permitir esos nervios y tensiones originados por el trabajo realizado al último minuto.

Luego sigue haciendo subdivisiones por días, si lo deseas por horas, y posteriormente cita a tus actores para esos determinados ensayos; que ellos sepan lo que se va a trabajar cada día para poderlo preparar con anterioridad. Posiblemente no todo el equipo pueda asistir todos los días y tengas que ensayar las diferentes escenas en orden diferente al que están escritas. De esa forma, adecuando los ensayos a los

diferentes obstáculos que surjan con anterioridad, te ahorrarás las posibles quejas de los actores que han asistido al ensayo y esperan ociosos durante un tiempo elevado su momento para practicar.

También te recomiendo que al final de cada semana o período determinado, marques un día preciso para efectuar un repaso de lo ensayado para, por una parte, tener una continuidad sobre el trabajo y, por otra, poder trabajar sobre el tiempo cronológico de la obra y así tener una mejor visión de conjunto.

PRODUCCIÓN: Es asimismo conveniente que marques unos plazos a cumplir determinados con el resto del equipo. Como comprenderás el hecho de que un actor disponga de su vestuario y utilería precisa antes del último día es sumamente beneficioso ya que va a disponer de un tiempo precioso para acostumbrarse a un traje de época o al peso de una espada. Y lo mismo ocurre con la escenografía, la música, iluminación, etc.

Para ello obliga al equipo de producción a que cumpla con las fechas determinadas para la entrega de su trabajo.

PARA CONCLUIR: Este cometido te va a facilitar la dirección al dejarte tiempo y libertad para concentrarte en materias más relevantes. La planificación del desarrollo del montaje es algo que no puedes dejar a la improvisación o para el último momento; de un buen esquema de ensayos puede surgir un mejor clima de trabajo.

VII.—*DIFERENTES FORMAS DE DIRIGIR*

Antes de pasar a los ensayos propiamente dichos permítenos una última reflexión acerca del tipo de trabajo que vas a realizar y bajo qué diferentes formas puedes acceder.

Este es el momento de que dispones para la recapitulación antes de encaminarte al primer día de ensayo. El momento en que te vas a replantear desde la elección del texto hasta tus últimos objetivos. Ya has marcado los días de ensayo y te has impuesto la fecha del estreno, lo sepan los demás o no. Es muy probable que, incluso con experiencia, surja en ti un temor irracional ante el cúmulo de trabajo que se te avecina. Por todo ello :

- Nunca pierdas de vista el objetivo final propuesto con el texto elegido.
- Se flexible ante nuevas interpretaciones surgidas de la duda o de la sugerencia.
- Crea un clima de confianza y seguridad donde los demás te puedan seguir con libertad.

Y sobre todo:

- Elige un camino a seguir a la hora de realizar tu trabajo.

Y recuerda que el director como cualquier intérprete tiene sus límites impuestos por la estructura elegida para ser representada, sin embargo y paradójicamente, la libertad puede y debe existir a pesar de esos límites.

Como comprenderás, los directores se mueven entre una variedad de métodos a la hora de efectuar su labor, en particular a la hora de dirigir actores y, al igual que otros artesanos, cada director utilizará una metodología distinta, estudiada o no.

Entre ellos existen las más variadas formas:

- 1.-El llamado "guardia de tráfico": Deja a sus actores interpretar como buenamente pueda cada uno y sólo se preocupa de las entradas, salidas, movimientos y giros de los personajes en el escenario. Incluso, llevados por su percepción puramente visual del hecho escénico, se van a preocupar más de la colocación de las luces o de la entrada de un efecto sonoro que de la progresión en la búsqueda de matices de cualquiera de sus actores.
- 2.-El extremista que, llevado por una visión unitaria sobre la imagen y estética del teatro, se ocupa sólo del montaje escenográfico, luminoso y sonoro. Como resultado, y permíteme la broma, esconden a los actores detrás de unos magníficos decorados, no se les puede ver ya que la luz ilumina algún punto de la escena y no se les oye porque la música o los ruidos tapan sus voces. Es posible que ese tipo de espectáculos

sean impactantes, sin embargo opino que se llevarían mal con cualquier tipo de pieza escrita bajo otra estética.

3.-Y viceversa, también los hay que se preocupan tanto de la correcta pronunciación de las palabras que se tapan los ojos durante los ensayos y pronuncian el texto con el "tono correcto" para que sus actores lo repitan de igual forma. Esto también anula la capacidad creativa del actor al imponerle una única forma de decir: la del director. ¿Es el director tan flexible y multidimensional como para "hablar" correctamente por boca de decenas de personajes? Además ¿cuántas formas existen de pronunciar una misma frase sin quitarle el sentido?

4.-El "exhibicionista"; que piensa que puede hacer todos los papeles y sube inmediatamente al escenario para mostrar cómo se consigue una emoción y de qué manera se debe sentar el personaje a una silla. Generalmente es el impaciente que se desespera ante la falta de resultados inmediatos de sus actores.

5.-Y, finalmente, el "metodista". Cree firmemente en los actores y lo espera todo de ellos. Está mediatizado por el aprendizaje de un determinado método de interpretación basado en técnicas del presente siglo y lo lleva a rajatabla, despreocupándose de qué tipo de actores tiene y de la posible diferencia de formación de los mismos. Trabaja mucho el aspecto interno del actor-personaje y, en ocasiones, mata el brillo, la presencia del mismo actor en honor de un "psicologismo" impuesto desde fuera. Aunque básicamente se resumen en dos:

—Los que trabajan para conseguir un resultado rápido. Por ello dan los tonos de las frases, llevan los planos de iluminación y marcan los movimientos desde el primer día.

—Y los que con paciencia y perseverancia confían en el proceso originado por el contraste entre sus ideas y el trabajo del resto del equipo. Confían en sus actores y se dejan sorprender por ellos.

Como puedes observar todo lo anterior viene a ser un compendio exagerado y generalizado del director habitual; viene a colación para que percibas que el director ideal vendría a ser el resultado de la suma y mezcla de todas las virtudes de los anteriores. No puede olvidar los elementos escenográficos, los rítmicos, etc., externos a la interpretación y tiene que conseguir que los parlamentos sean pronunciados correctamente y con una intención precisa, sin olvidar la caracterización de los personajes, sus emociones y su credibilidad. Pero nunca anteponer esos elementos para actorales al trabajo interpretativo.

Métodos de dirección existen muchos y te remitimos a las diferentes publicaciones sobre la propia dirección y a las que existen en el mercado acerca de la interpretación. Sin entrar en profundidades, desde aquí te vamos a sugerir algunas líneas de actuación básicas, dependiendo del tiempo y del material humano del que dispongas.

LOS ACTORES

Ya te has marcado los plazos a cumplir, te vas a enfrentar al trabajo directo de la interpretación y no sabes cómo dirigir actores. El primer consejo en este sentido sería que practicases la virtud de la paciencia y la comprensión. Ellos son seres humanos que te van a ofrecer lo mejor que tienen; su sensibilidad y su cuerpo, así, sin miramientos. Los hay mejores y los hay peores, pero tu dispones de la totalidad y ya has efectuado el reparto. Tienes que tratarlos con mimo y fortaleza, al mismo tiempo con energía y discreción. Para que ellos confíen en ti y entre todos llevéis la nave a buen puerto:

—Habla con los actores de la obra, del significado profundo así como de las necesarias aclaraciones de la trama. Explícales cuál es el conflicto dramático del texto para que ellos puedan posteriormente aplicarlo a su personaje.

—Explícales cuál es tu visión del personaje en la totalidad de la obra y escena por escena. Cada personaje tiene (o no tiene) un progreso en la pieza, pueden y deben (con excepciones concretas) comenzar y terminar de diferente forma. A eso lo llamamos "la curva del personaje"; es un trabajo a realizar desde tu rol de director y debe ser explicado a cada uno de los actores.

—Todos los personajes tienen importancia dramática, no dejes por desidia o ignorancia el mismo trabajo anterior con cualquiera de los personajes de la obra.

—Los personajes tienen objetivos concretos en cada escena que originan conflictos al chocar con los demás, como ya hemos visto anteriormente. Esto debe estar detallado y explicado a los actores antes de comenzar los ensayos, para que ellos sepan más concretamente cómo deben desarrollar su trabajo en escena y qué es lo que esperas de ellos al final del proceso.

—Si deseas una mayor verosimilitud en el trabajo de interpretación, profundiza en lo que no se conoce del personaje, de dónde viene antes de comenzar la escena, hacia dónde se dirige, su pasado y su posible futuro. Aunque es un trabajo más propiamente del actor, tu puedes ayudarlo a subsanar posibles lagunas.

—Antes de comenzar a ensayar efectúa lecturas donde únicamente se trabaje el sentido de los diálogos o monólogos, el sentido de las frases, el color de las palabras, la correcta sintaxis. Despojadas de intenciones secretas, o no, el texto deberá sonar con una total claridad, si no haces este trabajo luego los actores pueden caer en el vicio de "interpretar" una intención y olvidar lo que están diciendo; esto se conoce generalmente por "sobreactuación": Tonos falsos, pronunciaciones grandilocuentes, "teatrales", que molestan y son difíciles de subsanar más adelante, ya que el actor tiende a repetir un tono antes que trabajar el momento a momento.

—Enseña a tus actores que es más importante el proceso que el resultado. Trabaja en ello y no esperes que un actor te dé una emoción o un chiste en los primeros días. Ten paciencia, si los elementos antes explicados están bien trabajados y desarrollados, lo que esperas de ellos llegará tarde o temprano.

Aún disponiendo de poco tiempo te recomiendo que des un margen de confianza a tus actores. Les has confiado el texto, tu análisis dramático y la caracterización de los personajes, y tienes la obligación ética de permitirles un período de exploración, de ensayo.

—Ayúdales con todos los métodos de que dispongas. Si ves que están perdidos emplea metáforas, analogías, experiencias propias que sirvan de ejemplos prácticos de lo que quieres conseguir. Se redundante con las explicaciones, quizás durante una segunda o tercera explicación tu actor dé con la clave oportuna. Recapitula, enumera, indaga en tu actor así como en el personaje. Piensa que hay días buenos y malos para los actores. No puedes pretender que todos los días sean óptimos para trabajar. Recuerda que tienes un tiempo precioso y ese tiempo es de ellos.

—Si ello no es así, si tienes a uno o varios actores que no te dan un buen resultado trabajando por esa vía, entonces sí, ahora es el momento de sacar los trucos del sombrero y poner en práctica cualquier tipo de estrategia para conseguir el resultado que creas apropiado. En este caso, o en el supuesto de que el tiempo sea un factor en contra, explícales lo que deseas de ellos reproduciendo las frases tal y como piensas que deben ser dichas. Pero vigila que no se conviertan en autómatas, papagayos de tu voz; no permitas la comodidad en este sentido, que los actores no piensen que repitiendo perfectamente ya han conseguido la virtud interpretativa. Haz de este tipo de trabajo un método. De esta forma el actor llegará al tono a través de un proceso en el que

esa frase será sólo el resultado de una búsqueda y nunca una finalidad en sí misma. Para asegurarte de que no se está cometiendo un error de este tipo permítete un pequeño truco que consiste en darle al actor como modelo una frase mal pronunciada; es decir acentuándola incorrectamente: si se da cuenta y la rectifica marcharemos por el buen camino, si no es así es que se está trabajando el aspecto más superficial de la interpretación.

—Del mismo modo, si te encuentras en un caso como el anterior y te consideras lo suficientemente versátil como para subirte al escenario y mostrar a tus actores qué es lo que pretendes de ellos, ten cuidado, que ese hecho sea esporádico. Es decir, que ellos no se acomoden y estén continuamente esperando tus ejemplos para repetirlos sin un ápice de creación por su parte. Y recuerda, si empleas esta estrategia oblígales a que no repitan exactamente los gestos, movimientos y tonos por tí representados, que ellos busquen los suyos propios; ya que si te imitan tendrán en su mente sólo tu modelo y de la otra forma todavía se puede hablar de creación al tener que buscar en ellos mismos el resultado que tú pretendes.

—Y sobre todo piensa que no todos los actores son iguales, que no todos siguen el mismo proceso de búsqueda ni poseen el mismo ritmo a la hora de trabajar. Tienes que darte cuenta de qué actor te ofrece una interpretación de "fuera hacia dentro", cual de "dentro afuera" o ambas, y qué tipo de recursos poner en práctica dependiendo de esta condición con cada uno de ellos.

Pero este tema tendrá una mejor exposición y desarrollo en el capítulo destinado a la interpretación.

EL RESTO DEL EQUIPO

Resulta fundamental, al igual que el cumplimiento de los plazos marcados, que escenógrafos, figurinistas, músicos, etc., asistan a la mayor parte de los ensayos. El desarrollo del montaje de una pieza es una exploración, un sondeo matizado por los ensayos y cualquier variación que se produzca deberá ser entendida por el equipo técnico y rectificada posteriormente.

Como hemos visto en anteriores apartados, los demás deben estar al tanto de tus intenciones estéticas para aportar desde su posición el grano de arena necesario para llegar a ese objetivo final. Exige los resultados deseados y no vaciles en devolver un proyecto que no consideres finalizado o cercano a tu canon.

Pudiera ocurrir que desees trabajar con menos control artístico y creas en el trabajo de equipo. Para ello, se deberá buscar la continua reunión, el continuo contraste y discusión para llegar a un criterio unificado que, lejos de parecer más autónomo, exige más trabajo y dedicación.

Para resumir y centrar lo que hemos visto hasta el momento debes observar que, como en toda obra artística, tu labor de traductor escénico de la pieza teatral radica en el logro de la unidad bajo la fuerza del contraste. La coherencia interna de la obra debe de existir por encima de la diversidad que has trabajado para crear un montaje con fuerza. Recuerda que los personajes no son de una sola pieza, que las atmósferas deben ser tratadas y diversificadas y que los ritmos de las escenas también son diferentes. Y que todo ello debe formar parte de un todo unitario que es lo que has acotado como tema de la obra.

VIII—LA DIRECCIÓN DE ACTORES

Aunque la labor del director es proporcionar la vía mediante la que los actores puedan acceder a una brillante y sincera actuación, también es el encargado habitualmente de ayudarles a conseguirlo. Su posición privilegiada como canalizador del espectáculo, su visión totalizadora y el hecho de poder ver desde fuera el desarrollo de los ensayos, le conceden el arbitrio de participar en la interpretación de los actores de manera directa. Pero también es cierto que la mayor parte de ellos no lo hace, por despreocupación o desconocimiento y, desgraciadamente, ello repercute a la postre en la representación. Aunque desde estas páginas no podamos entrar en los aspectos más fundamentales de la interpretación, esperamos que con una pequeña disertación sobre el tema y algunos consejos prácticos puedas acercarte levemente al terreno de la actuación y tengas la posibilidad de seguir trabajando en ello a través de próximas experiencias.

No existe un solo método de interpretación, hay diferentes formas y el modo de trabajar es absolutamente personal y se consigue mediante conocimientos adquiridos en clases y a través de la experiencia. Al igual que no existe un actor igual a otro, no existe una misma forma de acceder a la actuación, a unos les servirá un método ortodoxo y a otros la intuición y la práctica. Lo que es realmente importante es que el actor **comunique**, mucho más que sienta. Los actores noveles corren por lo general a comunicar emociones, vuelan para sentir en escena, olvidando que por mucho que lleguen a sentir el personaje, por muy perfecta que sea la emoción que les embarga, su principal cometido es comunicar un texto, un papel donde se engloba la emoción como una parte, no como una finalidad. Y no importa la forma en que lo logre, tu trabajo en este caso consistiría en ayudar a este actor a conseguirlo utilizando el método más rígido o las más diversas estrategias que conozcas.

Desafortunadamente, lo que más preocupa hoy en día a los directores de teatro (influidos por el cine y la televisión) es el realismo en los actores, que su trabajo se parezca a la "realidad" (¿a qué realidad?). Se esfuerzan por que lo que ocurre en un escenario tenga la "magia" de lo cotidiano, la "certidumbre" del naturalismo, y se impacientan por introducir en la mente del actor que va a interpretar a Segismundo en la cueva, las condiciones físicas del personaje, la temperatura y la alimentación. Al otro extremo tenemos a los que solo les importa que los actores hablen "claro y fuerte, más rápido o más lento". Olvidan los primeros que el actor que va a interpretar las famosas décimas de Calderón posiblemente se sirva de aquellas indicaciones

físicas como apoyaturas para conseguir determinados resultados en escena, tales como un tono de voz o un comportamiento físico. Los segundos no se percatan que lo que les están exigiendo a su actor es sólo un resultado que se va a conseguir en los últimos días del proceso de ensayos. Al actor que interpreta a Segismundo de poco le van a servir las indicaciones de sus diferentes directores para acceder a un texto donde el personaje se está quejando sobre su condición existencial admitiendo que "el mayor delito del hombre es haber nacido".

Muchos directores en la búsqueda de esa fórmula para la excelente interpretación gustan de emplear la palabra verdad, la verdad del actor, etc., cuando más apropiado sería hablar, en este caso, de la **verosimilitud** de la interpretación. Por ello tu trabajo consistiría en hacer creíble, verosímil, lo que está sucediendo en un escenario. La muerte de un personaje no puede ser verdad aunque sí verosímil, así como la existencia de la cuarta pared que separa al escenario del público tiene que ser creíble para éstos, aunque no exista verdaderamente. También existen formas no verosímiles de interpretación que son absolutamente válidas; no es posible imaginarnos una obra de Aristófanes sin una interpretación exagerada, farsesca, al mismo tiempo que es difícil encontrar una forma naturalista de interpretar *Fin de partida*, de Beckett. Asimismo a Lorca se le puede interpretar desde una visión realista o no, como puede suceder con Valle-Inclán.

En suma, los diferentes momentos literarios pueden imponer un uso interpretativo que viene determinado por el estilo de la pieza, de qué forma está escrita, de qué recursos dramáticos se vale, qué lenguaje emplean los personajes. Y no debemos olvidar que todo el teatro es convención, los espectadores van a admitir que el alcalde de Zalamea hable en verso sin ningún planteamiento racional por su parte, así como pagan para creer que lo que están viendo a través de la ventana del escenario está sucediendo ahí y ahora. Tu trabajo consiste en que esa unidad estilística de la pieza junto al trabajo de interpretación sea uniforme; que el espectador entre en la convención del espacio, el tiempo y los personajes sin fisuras de ningún tipo.

Al igual que los directores, entre los actores nos vamos a encontrar con dos grandes tipos que podríamos resumir de la siguiente forma; aunque, claro está, la realidad nos los muestre no tan exagerados:

—El actor autodidacta, el intuitivo o el que posee un talento innato: Aunque nos deslumbra en un primer momento su presencia en el escenario, puede arrastrar consigo una serie de problemas que al no haber perfeccionado su capacidad actoral van a obstaculizar nuestro

trabajo. Podrían ser tales como una mala o defectuosa dicción y colocación de la voz, la repetición de un molde adquirido con la práctica y del que les cuesta salir para efectuar otro tipo de trabajo y se encasillan por falta de preparación. En los grupos aficionados y estudiantiles con alguna trayectoria, muchas veces ya están adjudicados los papeles a los de siempre porque han funcionado en montajes anteriores y así podemos ver que "la dama", "el galán", "el gracioso" y "el viejo" siempre son interpretados por los mismos actores.

—El ferviente del método; el actor que aparece con sus estudios dispuesto a llevar todo ello sin duda a la práctica: Basado en Stanislavski sus seguidores desarrollaron e impusieron una metodología a lo largo de nuestro siglo que llevada al límite, y a falta de otras ideas, convierte a los que la practican en sectarios de la misma. Sin poner en duda la validez de muchas de esas escuelas, el problema radica, sobre todo en nuestro país, en el intento de fundamentalizar estas enseñanzas. Ninguna escuela de pintura o metodología de la enseñanza del canto pretende ser la única.

Después de todo siempre prevalece la misma cuestión en materia de arte: ¿Nace el actor o se hace? ¿Se puede llegar a ser actor sin ningún tipo de estudio? Vamos por partes y piensa por unos momentos en una persona que quiera ser pianista; nunca podrá acceder a la posibilidad de interpretar al piano sin los conocimientos y la técnica necesarios. Hasta un genio revolucionario como Picasso llegó a adquirir los recursos y la destreza necesarios en el campo de la pintura para luego poder romper con las reglas artísticas convencionales del momento. El chico o la chica que quieran ser un personaje teatral deberán pasar por lo mismo que el pianista y el pintor; es decir, conocer y ejercitarse en las técnicas que le permitan mejor comunicar y expresar como actores con sus instrumentos pertinentes, su mente y su cuerpo. Aunque existan actores con cierto don especial, naturalidad o presencia, qué duda cabe que si no ejercitan su voz, su flexibilidad corporal, si no están a punto en todo momento difícilmente podrán superar los obstáculos que se le plantean al actor a lo largo de los ensayos, funciones o su carrera, al fin se convertirá en una simple imagen que dice más o menos bien un texto y le quedará amputada la capacidad de creación. El pintor podrá esperar hasta que le llegue "la inspiración", pero el pianista debe ejercitar sus dedos al piano durante varias horas diarias; al actor le sucede de igual forma, su formación y mantenimiento deberán ser constantes.

En estas meditaciones tampoco nos queremos olvidar de la existencia de ese actor racional; el que se presenta como un brillante analista de perso-

Jorge Ivan Marica
Hija
REGO

najes pero que, cuando se sube a escena, es incapaz de meterse en la piel de los mismos. Al igual que hay directores que piensan que cuanto más se hable en profundidad de un personaje mejor resultado va a obtener de un actor, existen actores que lo discuten todo y en esa discusión matan la posibilidad de la creación intuitiva, espontánea. Y para concluir, hay actores con experiencia y los hay que no la poseen, por todo ello es imposible determinar con certeza qué camino es el correcto, si disponemos de un único camino a seguir.

Ya hemos dicho que este manual excede la posibilidad de presentar un método actoral o de desarrollar ejercicios determinados para la preparación de actores. Quizás, aunque forme parte de tus intereses como director, no dispongas del tiempo suficiente para prepararte en ese terreno. Sin embargo no querríamos abandonar este tema fundamental sin presentarte una variante práctica para acceder al mundo de los actores y la interpretación por vías no demasiado ortodoxas pero posiblemente más rápidas para el tipo de trabajo que quieres desarrollar. Por ello te lanzamos una serie de sugerencias que esperamos sean de utilidad cuando entres en el terreno de la actuación:

1.-Cuando dispones de un grupo de jóvenes actores sin formación, con experiencia o sin ella, en primer lugar debes de hacerles comprender, de una forma paciente, que el personaje no se puede construir de la noche a la mañana, que exige un desarrollo, una búsqueda, un tiempo. La impaciencia hace que se llegue a construir los personajes desde una forma artificial.

2.-Muéstrales la importancia que tiene el crear el personaje buscando el momento a momento o, si prefieres, la acción-reacción. Nos explicaremos: Los actores noveles al trabajar su personaje y subirse al escenario tienden a colocar un objetivo y una emoción general a un bloque determinado, les resulta difícil entrar en matices. Pongamos, por ejemplo, que una orden es repetida un par de veces en una frase, los actores tienden a repetirla de igual forma en la segunda ocasión que en la primera; quizás los más avisados cambien el tono con que se pronuncia, produciendo una impresión falsa, teatralizante. Para rectificar esta clase de problemas, simplemente pregunta a tu actor cuál puede ser la causa de repetir la palabra o la orden. En el momento en que responda a esta pregunta lo más probable es que no cometa esos errores ya que ha encontrado la justificación para hablar. Por ello, no permitas que tus actores trabajen en bloques que los amarren, dales justificaciones para hablar, para moverse.

3.-Repite una y otra vez que las emociones no son la base de una buena

interpretación, sino tener claro los objetivos de los personajes, el por qué del movimiento, de sus parlamentos.

Ello se puede conseguir en un actor inexperimentado bajo dos grandes vías: Desde dentro hacia afuera y viceversa, desde afuera hacia dentro; es decir, un trabajo interiorizado tiene que salir al exterior y se manifestará en la voz y en el resto del cuerpo. De la misma forma que un tipo de trabajo externo (una respiración acelerada a propósito o unas flexiones en el suelo) condicionará su físico de tal forma que se pueda llegar a conseguir un estado físico que posteriormente influirá sobre el estado de ánimo. Eso sí, siempre dejando al actor que sea el que decida o pruebe sobre qué tipo de acercamiento quiere realizar en primer lugar.

Existen muchos directores que, por ignorancia, obligan a sus actores a trabajar la interiorización del personaje como si de una obligación se tratara, provocando, a la larga, rechazos y tensiones en sus actores. Recuerda que es solamente un método más y que de lo que se trata es de comunicar al público algo verosímil, no es de tu incumbencia si tu actor para conseguir el llanto en escena está utilizando un recuerdo de su pasado o una simple cebolla, lo importante es que su cuerpo y su voz estén adecuados a esa emoción y que convenza al público de que ello está sucediendo allí y ahora. Para ello puedes seguir estos puntos como guía:

- Exige rigor a ti mismo y a tus actores a la hora de seguir los pasos de un personaje en escena. Ya lo tienes analizado, el actor conoce a fondo ese análisis sumado al suyo propio y ahora es preciso que no deis por hecho las cosas que acontecen en el espacio y en el tiempo en que se mueve ese personaje. Tienen que ocurrir en ese lugar y en ese momento. Marca y discute las transiciones que el personaje sufre y no permitas que un actor dé por hecho un cambio en su pensamiento o una respuesta a otros sin efectuar los procesos mentales correspondientes a esa transición.
- No permitas, a no ser que se trate de una farsa, que tus actores "comenten" lo que les sucede a los personajes, es decir, no consientas que sobreactúen. Los actores en muchas ocasiones por un exceso de energía o de ganas de hacer cosas "actúan demasiado" y muestran hacia el público de una forma inconsciente lo que un personaje ya ha dicho o hecho, es decir lo representan dos veces. En otras, si tú les has marcado que sólo tienen que escuchar o pensar en escena, enseñan al público como escuchan o piensan, es decir actúan de más.
- No permitas tampoco que los actores anticipen como personajes lo que va a ocurrir en escena. El actor conoce lo que va a suceder a