UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

Facultad de Artes ASAB
Artes Escénicas

HERRAMIENTAS DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO EJE FUNDAMENTAL DENTRO DEL PROCESO DE DIRECCIÓN ACTORAL, A LA LUZ DE DOS MONTAJES ESCÉNICOS ACADÉMICOS.

Daniel Mauricio Sarmiento

Galviz

Creación e interpretación

Tutor: Sebastián Illera

Facultad de Artes ASAB, Proyecto Curricular de Artes Escénicas,

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Bogotá, Colombia

Enero 2025

A mi padre, madre, hermano y hermana, quienes nunca han dudado en apoyarme en cualquier proyecto que emprendo; a mis colegas de creación Luigi Franco y Felipe Méndez, a los que me encontré en la academia y fuera de ella, quienes me han enseñado que en el ensayo es donde más se aprende del oficio de la dirección; a mis maestros: a Sebastián Illera por ayudarme a entender otra forma de acercarme a los actores, a Rafaél Sánchez por transmitir siempre la pasión por el oficio y la investigación, a Juan Manuel Combariza por sus consejos y su confianza; y finalmente dedico este trabajo al Daniel Sarmiento de hace 7 años, quien creyó ciegamente en un futuro como artista escénico.

Gracias

Resumen

En la presente investigación se realiza un análisis de las herramientas de dirección actoral de Judith Weston y Michael Chejov, haciendo énfasis en los elementos que se relacionan directamente con algunas técnicas de comunicación asertiva. Para dicho análisis se realiza una revisión del oficio de la dirección escénica y los diferentes roles adoptados y se segmenta el proceso creativo en cuatro etapas -Preproducción - Producción - Montaje - Postproducción. Finalmente se desarrolla un análisis a partir de la experiencia en el montaje escénico de las obras ***Souvenir asiático*** de Martha Marquez y ***La fábula del gato muerto y el pollo decapitado*** de Sebastián Illera (Montajes académicos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Facultad de artes ASAB).

Palabras clave: Dirección escénica, comunicación asertiva, montaje, dirección de actores.

Abstract

In this research, an analysis of the acting direction tools proposed by Judith Weston and Michael Chekhov is conducted, with a particular focus on elements directly related to certain assertive communication techniques. This analysis includes a review of the craft of stage direction and the various roles it entails, segmenting the creative process into four stages: Pre-production, Production, Staging, and Postproduction. Lastly, the study develops an analysis based on the experience gained from staging the plays *Souvenir Asiático* by Martha Marquez and *La Fábula del Gato Muerto y el Pollo Decapitado* by Sebastián Illera (academic productions from the Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Faculty of Arts ASAB).

Keywords: Stage direction, assertive communication, staging, actor direction.

Índice de contenidos

Resumen.....3

Abstract.....4

Índice de figuras 7

Introducción.....8

1.1. Justificación.....12

1.2. Objetivos de la investigación.....14

1.2.1. Objetivo general.....14

1.2.2. Objetivos específicos.....14

1.3. Estado del arte.....15

2. Dirección teatral.....16

2.1. Dirección escénica.....17

2.2. Producción de sentido.....19

2.2.1. Preproducción.....20

2.2.2. Producción.....21

2.2.3. Montaje.....21

2.2.4. Posproducción.....21

2.3. Dirección de actores.....23

2.3.1. La relación Texto/pretexto - Director - Actor - Espectador.....24

2.3.2. Análisis del texto - Trabajo de mesa.....25

2.3.3. Identificación del equipo de trabajo actoral.....32

2.3.4. Primeras exploraciones.....36

2.3.5. Estructura del ensayo.....39

2.3.6. Herramientas útiles para el director de actores.....41

3. La comunicación asertiva..... 46

3.1. Conducta asertiva.....46

3.2. Comunicación asertiva: definición…….47

4. Herramientas de la comunicación asertiva y su aplicabilidad en la dirección actoral.....48

4.1. Peticiones y premisas - Planificación y concreción……48

4.2. Capacidad de decir “no” - Necesidades del montaje……49

4.3. Retroalimentación equilibrada - El poder de la palabra……50

4.4. Reciprocidad en la comunicación - Palabras que aportan y palabras que descuentan…….51

4.5. Tono y lenguaje no verbal - El subtexto del director……53

5. Análisis del proceso comunicativo en dos montajes académicos y su relación con la dirección actoral ……55

5.1. Souvenir asiático……55

5.2. La fábula del gato muerto y el pollo decapitado……61

6. Conclusiones ……..69

Referencias bibliográficas.....71

Índice de figuras

Figura 1. Tabla de primeras impresiones……27
Figura 2. División de estructura dramática…….30
Figura 3. Lista ampliada de verbos de acción…….43
Figura 4. Parte II - Lista ampliada de verbos de acción……..43
Figura 5. Cronograma de montaje - Souvenir Asiático……...56
Figura 6. Cronograma de montaje La Fábula del gato muerto y el pollo decapitado…….62
Figura 7 Parte II. Cronograma de montaje La Fábula del gato muerto y el pollo decapitado……63

Introducción

El ser humano despierta, respira, elimina la pereza de su cuerpo y procede a levantarse. Durante todo este tiempo probablemente monologa un par de veces, pensando en el itinerario del día o en lo que hizo la noche anterior. Sale de su casa y de inmediato se encuentra con más seres pensantes, sube al bus camino a su siguiente destino y ya ha tenido que comunicarse con más personas. La necesidad de una constante comunicación es algo inherente a nosotros como seres pensantes; este es el ejercicio de comunicación a partir de la facultad innata del lenguaje en el ser humano. De diferentes maneras nos encontramos en una constante emisión, transmisión y recepción recíproca de información. Por supuesto, el acto creativo no es una excepción.

Recuerdo la primera vez que como estudiantes de dirección nos mencionaron los diferentes roles que deberíamos desarrollar y tecnificar en el transcurso de la academia, roles que debemos repensar y construir con base en los errores y aciertos obtenidos a lo largo del proceso práctico, éstos roles son: director de escena, director de actores y productor escénico. Si bien el ideal de la academia es brindarnos a los estudiantes las herramientas para fortalecer los tres roles, hasta la mitad de mi proceso no había sentido un énfasis significativo en el rol de director de actores, puesto que a partir de los requerimientos de los anteriores cursos, nuestro trabajo se enfocó más hacia el director de escena o el productor de sentido. Por supuesto no pretendo dar más relevancia a ninguno de ellos, sin embargo es preciso destacar la importancia que ha tenido para mí desarrollar y entrenar mi capacidad de dirigir actores, puesto que los otros dos roles se ven absolutamente complementados.

La dirección de actores se enfoca en la búsqueda de potencializar las herramientas que tienen afianzados los actores y capitalizarlas reafirmando su rol dentro del acto escénico, sin embargo,

no se limita a lo que puede o no hacer el actor dentro de la escena, sino a la facultad que tiene el director para llegar a lo que define Hormigón (2019) como el objetivo de escenificación -O.E- y al afianzamiento de estrategias para generar una comunicación certera con el actor. Si bien el director puede llegar a tener muy clara la idea de montaje en su cabeza, una gran dificultad puede ser dar a entender ésta idea al actor, más allá de esa idea de escenificación o estrategia estético-estilística, es lograr transmitir y dar a entender lo que el director busca en el actor como agente que hila y conecta todos los móviles poéticos del montaje. Sin embargo, es preciso aclarar que al entender el ejercicio de creación como un acto de comunicación, no sólo entre los creadores y el espectador sino también entre los mismos creadores; entendemos que la transmisión de información debe ser bilateral, permitiendo así una comunicación asertiva entre Director - Actor de manera recíproca.

> *Unas personas se separan de otras para representar ante éstas posibilidades de la existencia humana. Es un desdoblamiento asombroso. En ese separarse y ponerse enfrente para representar la vida, los actores abren un conflicto. A esa escisión conflictiva llamamos teatro. (Mayorga, 2016, pg 87)*

Es preciso resaltar el rol del director escénico como eje comunicativo dentro del equipo creativo; capitalizar la destreza y técnicas afianzadas por los actores representa una ganancia por sí misma, sin embargo al no cohesionar todos éstos elementos en pro de un sólo objetivo de trabajo en equipo, existe la posibilidad de caer en lo que en la organización empresarial se conocería como un proceso de retrabajo.

> *A riesgo de sonar a Perogrullo, el director de actores es quien guía y dirige a los actores hacia la consecución de lo que requiere de ellos el montaje teatral en el que se encuentren. Sin embargo, esta realidad es más compleja y tiene algunas características y particularidades a partir de las cuales se puede aventurar una definición general.* (Cruz, 2016, Pg 16 - 17)

La necesidad de ésta investigación surge también desde la experiencia académica y profesional, en donde el director ejecuta su rol desde una perspectiva que limita un poco con lo tiránico e impositivo. Lo anterior claramente sin ánimo de hacer una generalización indebida, pero con certeza desde la experiencia del voz a voz de los estudiantes que ahora como colegas, reconocen la escasez de herramientas comunicativas en los procesos creativos que han llevado tanto en la academia como en la vida profesional; haciendo énfasis en que la falta de dichas herramientas no sólo son responsabilidad del director, sino del equipo creativo en general.

> *Trabajad juntos. ¿Qué se puede hacer solo en casa? Solo, nada. Hay que aprender a estar juntos. Escucharos. Recibiros. Tenéis que aceptar cosas de otros. Si os proponen algo, cogedlo. Y si hace algo bien, imitadle. Imitar no quiere decir plagiar, quiere decir reconocer.* (Feral, 1995)

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “una persona asertiva es aquella que expresa su opinión de manera firme, clara, respetando tanto las ideas del otro como las propias”. Existe una delgada línea entre la búsqueda de la asertividad y la condescendencia en el trabajo creativo; Éste tipo de comunicación busca la posibilidad de disentir sin que esto sea motivo de discusión.

A partir del trabajo del Estudio del contexto (Colombolatinoamericano) y los efectos en el artista emergente, la posmodernidad y creación en Colombia, y el oficio de la dirección escénica; se busca hacer un énfasis en los roles que asumimos como creadores en el contexto posmoderno actual y la relación directa con una noción de empresa.

Generalmente las herramientas de comunicación asertiva, herramientas con fundamento teórico sobre la comunicación y el lenguaje, son solamente utilizadas en el contexto empresarial y de trabajo "formal" para el buen funcionamiento de equipos de trabajo en empresas ¿Por qué no concebir el trabajo de creación también desde un enfoque empresarial? ¿Cómo tecnificar las herramientas de comunicación asertiva y enfocarlas al proceso de creación teatral

1.1. Justificación

El teatro y las artes escénicas no solo reflejan la vida cotidiana, sino también son un medio esencial de comunicación humana. A través del teatro, los individuos se desdoblan para representar diferentes aspectos de la existencia humana, creando un espacio de reflexión y confrontación con la realidad. La necesidad de una comunicación efectiva en este ámbito es vital, ya que no solo se trata de transmitir un mensaje al público, sino de facilitar una interacción fructífera y recíproca entre los miembros del equipo creativo. Esta investigación se justifica por las siguientes razones:

1. **Comunicación Inherente al Ser Humano:**

   El ser humano está en constante comunicación, utilizando el lenguaje como una herramienta fundamental para interactuar con su entorno. Este proyecto parte de la premisa de que el acto creativo en el teatro es, en esencia, un ejercicio de comunicación. Entender cómo mejorar esta comunicación puede enriquecer significativamente el proceso creativo y los resultados artísticos.

2. **Rol Crucial del Director de Actores:**

   La dirección de actores es un papel esencial en el teatro, ya que implica no solo guiar la actuación, sino también coordinar la visión del montaje y la comunicación entre todos los miembros del equipo creativo. Este proyecto busca destacar y desarrollar las habilidades comunicativas del director de actores, que a menudo son subestimadas en la formación académica.

3. **Importancia de la Comunicación Asertiva:**

   La comunicación asertiva es clave para evitar malentendidos y conflictos dentro del equipo creativo. Este tipo de comunicación permite una interacción respetuosa y efectiva, donde las ideas pueden ser expresadas y debatidas sin generar tensiones innecesarias. El proyecto investigará cómo implementar técnicas de comunicación asertiva en el ámbito teatral para mejorar la colaboración y el resultado final de las producciones.

4. **Análisis de Herramientas de Dirección Actoral:**

   Judith Weston y Michael Chejov ofrecen enfoques y herramientas valiosas para la dirección actoral, particularmente en términos de comunicación. Analizar y adaptar estas herramientas puede proporcionar un marco teórico y práctico para mejorar la dirección de actores, asegurando que la visión del director se transmita de manera clara y efectiva.

5. **Paralelo con la Gestión Empresarial:**

   La investigación también se inspira en las técnicas de comunicación utilizadas en el ámbito empresarial. La idea es concebir el trabajo de creación teatral desde un enfoque similar, aplicando herramientas técnicas de comunicación asertiva para mejorar el funcionamiento del equipo creativo. Este enfoque puede proporcionar una estructura más organizada y eficiente para el proceso creativo, beneficiando tanto a los directores como a los actores.

Este proyecto de investigación es fundamental para mejorar la calidad del teatro y las artes escénicas mediante el desarrollo de técnicas de comunicación efectiva y asertiva. Al abordar la dirección de actores desde una perspectiva comunicativa, se espera lograr una mayor cohesión y eficiencia en el proceso creativo, potenciando tanto la experiencia del equipo creativo como la del público.

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Evaluar la tecnificación de cinco herramientas de comunicación asertiva y su aplicabilidad al proceso de dirección actoral en el teatro, evaluándose en los procesos de montaje: Souvenir Asiático de Martha Marquez y La fábula del gato muerto y el pollo decapitado de Sebastián Illera; a la luz de las teorías de dirección actoral de Judith Weston y Michael Chejov.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Seleccionar un grupo de cinco herramientas de la técnica de comunicación asertiva y realizar una asociación coherente, así como su aplicabilidad a la dirección escénica en el proceso de montaje (pre producción - montaje - circulación y posproducción).
2. Comparar diferentes tipos de herramientas en la dirección de actores, siendo Weston, Chejov y Bogart referentes teóricos, definiendo como eje transversal las cinco herramientas de comunicación asertiva seleccionadas.
3. Observar el desarrollo y modificaciones de la dinámica de ensayo, durante el proceso de montaje de las obras; haciendo énfasis en la dinámica de la relación actor-director y en la pertinencia de una comunicación bilateral.
4. Identificar resultados directos y concretos en los ensayos en cuanto al cumplimiento de objetivos, en donde la asertividad es un medio adicional para la resolución de problemas creativos y de trabajo en equipo.
5. Registrar en entrevistas la experiencia del equipo actoral frente al proceso de comunicación actor - director y su rol dentro de la dirección de actores.

1. 3. Estado del arte

Como creador-investigador, es relevante señalar que no se han encontrado antecedentes académicos que aborden de manera directa y formal la relación entre la comunicación asertiva y la dirección de actores. Los hallazgos identificados en el estado del arte se concentran principalmente en el uso de la comunicación asertiva en contextos de educación básica, especialmente vinculada a procesos pedagógicos y formativos en las artes. No obstante, la presente investigación propone establecer un vínculo explícito entre la disciplina lingüístico-psicológica —de donde proviene el concepto de comunicación asertiva— y la práctica artística teatral, específicamente en el campo de la dirección actoral. Para ello, se utilizarán como referentes investigativos estudios provenientes de ambas disciplinas por separado, y será a partir de este trabajo que se empezará a trazar un puente conceptual y metodológico entre ambas, configurando así un enfoque interdisciplinar inédito en el campo.

2. Dirección teatral

Podemos abarcar la concepción de dirección teatral a través del tiempo, desde el primer Stanislavsky y su búsqueda de la verdad en la emocionalidad y la psiquis; Meyerhold y el director como un ordenador de la escena a partir de la mediación entre el dramaturgo y el público; Brook y su necesidad por catalizar la interacción genuina entre el texto, el actor y el espacio; Bogart con su concepción del director como un articulador del espacio, el tiempo y el movimiento con el fin de lograr una experiencia compartida o Mnouchkine y su visión del director como una mediador de ideas entre el equipo creativo. Todas las acepciones pueden ser válidas, sin embargo al revisitar estos teóricos, es evidente que en cada una de sus concepciones y entendimiento del oficio se resalta un fenómeno claro: La interacción y relación entre el equipo creativo. Entendiendo ésta interacción como la necesidad del equipo creativo de materializar sus ideas y asimismo aportar desde sus facultades en pro de la concepción de las mismas, se precisa entonces de un rol mediador en éste intercambio entre creadores.

Es preciso destacar que el rol del director teatral no se limita únicamente a mediar entre los posibles creadores implicados en la obra, sino también debe mediar con el espectador, la idea que se gesta en la cabeza del director, movilizada por un texto/pre-texto teatral o viceversa, es alimentada por las ideas del equipo creativo y dicho mensaje se nutre por medio de los lenguajes escénicos en la obra; de ésta manera el espectador que asiste al teatro podrá tener en sus manos todas éstas ideas y decidirá si dejarse permear por ellas o cuestionar las propias ideas que surgen a partir de eso que se le está presentando.

Para la presente investigación entenderemos la dirección teatral como la disciplina que organiza y unifica todos los elementos de la puesta en escena, definiendo el estilo y el significado de la obra para que sus mensajes lleguen al público de forma clara, concreta y potente. Esta función integra la visión y el análisis del director sobre el dramaturgo o cualquier otro pretexto, con los recursos interpretativos de los actores, la estética visual, el diseño sonoro, el diseño de iluminación, el atrezzo (conjunto de objetos y enseres necesarios para una representación escénica), los recursos audiovisuales y demás lenguajes escénicos que intervienen en la puesta; permitiendo libertad creativa por parte del equipo y teniendo siempre como norte qué se quiere decir con la obra.

Así pues, es preciso identificar los diferentes enfoques que puede tener el oficio del director, ya que dentro del proceso de montaje de una obra se requieren de diferentes líderes, cada uno con un énfasis de dirección preciso. Revisaremos tres roles.

2.1. Dirección Escénica

En su libro “Trabajo dramatúrgico y puesta en escena” Juan Antônio Hormigón define la dirección de escena como un proceso que implica una "articulación coordinada" entre el trabajo dramatúrgico y la práctica técnico-artesanal. Según Hormigón, esta labor del director de escena comienza con el trabajo dramatúrgico, que puede ser realizado por el director o un dramaturgista, y que es fundamental para la creación teatral. Así pues esta práctica no es solo una cuestión de interpretación de un texto, sino que involucra un análisis profundo y un enfoque metódico que considera diversos aspectos del espectáculo teatral.

Algunos elementos clave de la dirección de escena que señala Hormigón son:

- Coordinación: La dirección de escena se basa en la asociación efectiva entre diferentes disciplinas artísticas, integrando el texto, la actuación y la técnica multidisciplinar.
- Trabajo Dramatúrgico: Se resalta la importancia del trabajo dramatúrgico como base para la dirección, destacando que el texto literario no debe ser la única referencia.
- Interdisciplinariedad: El director de escena se nutre de conocimientos de diversas disciplinas, incluyendo ciencias humanas, teoría literaria y semiología, lo que enriquece el proceso creativo.
- Crítica Teatral: Hormigón también aborda la crítica teatral, instando a que esta se base en un análisis riguroso del espectáculo en lugar de juicios subjetivos. Ésto también sugiere que el director de escena, al ser el primer espectador debe ser un espectador crítico, debe procurar buscar la máxima objetividad posible y tener muy claro a qué público quiere llegar con su obra.
- Relación con el Público: La dirección de escena tiene un impacto directo sobre el espectador, lo que implica que el director debe considerar cómo se recibe el espectáculo

Hormigón busca redefinir la percepción de la dirección de escena, alejándose de enfoques anacrónicos y promoviendo una visión más integral y científica de la actividad teatral, asimismo acuña conceptos fundamentales para el paso de la interpretación del texto a la composición escénica como el **Núcleo de convicción dramática (NCD)** que a partir de la visión del director y su interpretación del texto o pretexto, responde al *¿Qué se quiere decir con la puesta en escena?* El segundo concepto que aparece en Hormigón es el **Objetivo de escenificación (OE)** que responde a *¿Qué se quiere provocar en el espectador?* y a la finalidad del montaje en sí mismo. Finalmente resaltaremos el siguiente concepto que conforma la triada de Hormigón, la **Estrategia estético - estilística (EEE)** este concepto responde a la clasificación, organización, selección y

disposición de los recursos estéticos y de estilo (Escenografía, vestuario, atrezzo, iluminación, atmósferas sonoras, tono de actuación) que tienen como prioridad dar una respuesta no textual al los primeros dos conceptos **(NCD)** y **(OE),** permitiendo así que el espectador los reciba de la forma en que el director lo desea.

2.2. Producción de sentido

Como estudiante de Artes escénicas con énfasis en dirección, y teniendo en cuenta el contexto general en el que he desarrollado éste proceso, identifico una gran necesidad por potenciar las habilidades de producción dentro del rol de la dirección escénica. El ejercicio de la producción de espectáculos escénicos es fundamental para la formación de directores y directoras, ya que como cabezas de proyectos son ellos los primeros organizadores de su equipo de trabajo. Para desarrollar más ésta premisa entenderemos mejor la concepción de "producción" que desarrolla Marisa de León en su libro *Espectáculos escénicos - Producción y difusión*.

> El término "producción" es muy frecuente en las agendas de la industria, la economía, las empresas, el Estado, la política y también en el ámbito artístico y cultural, donde suele pensarse en el productor como la principal fuente de financiamiento. Parafraseando la definición de "producto cultural" que hace José Teixeira Coelho en su *Diccionario crítico de política cultural,* "producción" se refiere al proceso generado por la actividad conjunta de los equipos de trabajo a través de procedimientos planificados, para lograr un producto cultural que exprese ideas, valores, actitudes y creatividad artística, y ofrezca entretenimiento, información o análisis sobre el presente, el pasado o el futuro; aspectos en los que la producción es la vía para que este producto artístico alcance su máximo potencial y se revierta a la sociedad. (De León, 2015).

Hablamos entonces de una figura de producción activa en la creación, que no sólo se limita al componente logístico o burocrático, sino que por el contrario entiende por completo la necesidad creativa del proyecto. Es allí donde cobra sentido el título del presente capítulo.

El productor de espectáculos escénicos tiene tanta facultad de liderazgo como el director general del proyecto, podríamos considerar que el productor trabaja de la mano con el director general, siendo ellos dos las cabezas fundamentales para que la obra cobre vida. Es importante resaltar que el productor provee soluciones prácticas y organizacionales a las necesidades que el proceso de montaje va planteando; A partir de esto, es preciso que el productor escénico entienda por completo el sentido de la obra, que tenga la capacidad de comprender los deseos y cuestiones creativas que quiere desarrollar el director.

Al no ser la producción de sentido el objeto principal de ésta investigación, contextualizaremos de forma introductoria las cuatro fases que la producción debe desarrollar y cómo éstas se relacionan directamente con el oficio de la dirección escénica.

2.2.1. Preproducción

La preproducción es la fase de planificación y preparación. En ella se desarrolla la investigación, elaboración de presupuestos, búsqueda de financiamiento, selección del equipo artístico y técnico, planificación del cronograma y diseño inicial de los elementos escénicos. También se gestiona la adquisición de derechos de autor, permisos y todo lo necesario para garantizar un marco operativo certero.

La dirección escénica depende profundamente de esta etapa, ya que define el marco conceptual y estético del proyecto. El director trabaja junto al equipo creativo para alinear la visión artística con las posibilidades prácticas y los recursos disponibles, sentando las bases para la realización de la obra.

2.2.2. Producción

Esta fase incluye la coordinación y supervisión de las actividades necesarias para la creación de los elementos escénicos, como la construcción de la escenografía, exploración del vestuario, diseño de iluminación y sonido. La ejecución de los ensayos y la participación del productor en los mismos se vuelven fundamentales puesto que allí los elementos artísticos y técnicos se consolidan.

El director escénico es clave en esta etapa para garantizar la coherencia artística. Su tarea principal es coordinar al equipo creativo y técnico para que los diseños iniciales se materialicen según su **OE, NCD y EEE.**

2.2.3. Montaje

En esta etapa, todos los elementos creados durante la producción se ensamblan en el espacio escénico real o de ensayos finales. Incluye el montaje físico de la escenografía, instalación del equipo técnico, ensayos técnicos y generales, donde se sincronizan todos los componentes del montaje y se evalúan posibles errores cada uno con su plan de contingencia.

El director escénico desempeña un papel fundamental en la integración final de los elementos técnicos y artísticos. Supervisa los ensayos técnicos, ajusta detalles escenográficos, lumínicos y de sonido, y asegura que las actuaciones estén en sintonía con la propuesta general. Su liderazgo asegura que la obra alcance su forma final antes del estreno.

2.2.4. Posproducción

La posproducción abarca actividades relacionadas con la evaluación, desmontaje y archivo de los elementos de la obra. También incluye la organización de giras, promoción continua, becas, proyectos en donde se evalúan nuevos públicos, así como el mantenimiento de los

materiales y registros de la producción.

Aunque esta fase es más administrativa, el director puede involucrarse en la evaluación artística y en la planificación de futuras presentaciones. El trabajo conjunto del director y el productor es fundamental para ajustar aspectos de la obra, ya sea para próximas funciones o para mantener y potenciar siempre la calidad del producto artístico conseguido.

El director escénico se forma a su vez como productor de sentido, ya que planifica, organiza, gestiona, propone decisiones no sólo creativas sino de trabajo conjunto y cohesionado con su equipo creativo. El director organiza a su equipo creativo y logístico de tal forma que genere en ellos una confianza absoluta, teniendo en cuenta que no es un ser perfecto (nadie lo es), sino que puede demostrar que su apropiación con el trabajo es tal, que puede tener desde un plan A - hasta un plan Z para lograr sobrellevar cualquier tipo de vicisitudes que naturalmente el trabajo creativo conlleva.

2.3 Dirección de actores

El director teatral concibe una idea, dicha idea lo lleva a buscar un texto/pre-texto teatral o viceversa; a partir del desarrollo y organización de ese nuevo material que en su cabeza se empieza a gestar, surge la necesidad de planear la materialización de la obra. Es aquí donde el director se hace con un equipo de trabajo sólido. Junto con el área de producción empiezan a desarrollar la planeación concreta de tareas, encargados, tiempos y metas a conseguir. Las cabezas líderes del proyecto guiadas por el director entienden, reformulan y concretan la propuesta creativa, dando paso al diseño riguroso y certero de la escenificación. Surge el diseño del espacio escénico, los primeros planteamientos del vestuario y la sonoridad; el director a partir de la imagen que ha venido construyendo en su cabeza, empieza a materializarla en el escenario por medio de los diferentes lenguajes escénicos, que responden a recursos expresivos cimentados por la interdisciplinariedad de las artes. La iluminación, las atmósferas sonoras, la escenografía, el atrezzo, el vestuario y los recursos audiovisuales justificados por el **NCD** y el **OE**; empiezan a significar al momento de ponerlos en el escenario vacío. Sin embargo hay un agente fundamental en el proceso de creación escénica, es el encargado de vincular todos los demás lenguajes puestos en el escenario: el actor.

El actor es el único miembro del equipo creativo que entiende, organiza y propone una idea a medida que se convierte en ella. La herramienta de creación del actor es su cuerpo, claramente impulsado por el razonamiento y la técnica actoral. Si bien el director ha teorizado, evaluado, replanteado, organizado y manipulado todos los lenguajes escénicos que proyecta tener en su obra, la actuación es un medio expresivo dotado de alma y humanidad, es por eso que la forma en la que el director trabaja con los actores tiene su propia complejidad. Aquí es donde el director teatral asume el rol de director de actores.

2.3.1. La relación Texto/pretexto - Director - Actor - Espectador

La transducción escénica es un concepto utilizado en el ámbito teatral para referirse al proceso de transformación o traducción de un material base (texto, imagen, idea, música, etc.) en un lenguaje específicamente escénico. Este concepto subraya cómo los elementos teatrales (cuerpo, espacio, luz, sonido, etc.) no funcionan como simples representaciones, sino como sistemas autónomos que reinterpretan y resignifican el material inicial dentro del contexto del escenario.

Así pues la idea primigenia del texto plasmada por el dramaturgo es recibida y reinterpretada por el director, quien a su vez construye una nueva idea y las transmite de diferentes formas a su equipo creativo, entre ellos el equipo actoral. El director actoral asume entonces el rol de intérprete o traductor, desde luego sin subestimar la capacidad del actor de analizar y entender la idea primigenia del dramaturgo, haciendo énfasis en que esa idea primigenia no es la que el director busca montar sino la suya propia. De ésta forma el director plantea al equipo actoral su interpretación y el desarrollo del nuevo planteamiento a partir de sus necesidades creativas y es aquí donde el actor asume el rol de intérprete y traductor, puesto que aún falta un agente participante de éste proceso comunicativo a quien debe llegar ese cúmulo de postulados: el espectador.

> El director debe proponer desde la formulación de preguntas e hipótesis, asuntos para resolver por el actor en su práctica escénica. De lo contrario, la intención del director puede desembocar en la aparatosa pretensión de querer actuar él a través de sus actores y no permitir que los actores busquen actuar con sus propios recursos y elementos analíticos la intención del director. El mayor acierto de un director es lograr que su discurso y su influencia sean absorbidas por su equipo, y que sus indicaciones pasen al plano de lo invisible, lo que da como resultado un grupo que se ha apropiado de ese discurso, que lo ha hecho suyo. De esa manera son muchas voces hablando el mismo lenguaje y tratando de comunicar lo mismo.

(Sebastián Illera, (2015), "Picando un bloque de mármol", *Revista SCNK,* p 41)

En su teoría de la performatividad *Estética de lo Performativo*, Erika Fischer-Lichte aborda cómo los materiales teatrales no se limitan a reproducir significados previos, sino que generan nuevos significados a través de su materialidad, resonando con la idea de transducción. Es en éste proceso de resignificación donde el director debe ser cauteloso y debe elegir la forma más efectiva de transmitir esas premisas a su equipo actoral, el director actoral no puede permitirse que su idea se tergiverse en medio del proceso creativo, allí es preciso que el director de actores se encuentre en la capacidad de despojarse de su rol de traductor momentáneamente y asumir el rol del primer espectador, abstrayéndose así del rol creativo y asegurándose que su idea se ha transformado y ha logrado potenciarse gracias al trabajo conjunto de su equipo.

2.3.2. Análisis del texto - Trabajo de mesa

Como ya se ha señalado anteriormente, el trabajo del análisis concienzudo del texto es parte fundamental del trabajo en la dirección escénica. Así pues, es de las primeras fases desarrolladas por el director, tenga éste o no un texto dramatúrgico base o un pretexto de creación. La trascendencia de este momento en cuanto al trabajo con el actor es fundamental puesto que es el primer acercamiento que el equipo actoral tendrá con el material primario, la primera lectura del texto dramático y de los referentes teórico-investigativos es crucial para que el trabajo inicial con el actor empiece a ser fructífero.

Con el ejercicio de primera lectura el director puede empezar a identificar la perspectiva del equipo actoral sobre el texto; primeras interpretaciones, gustos previos hacia personajes, conocimiento previo del contexto o la temática a trabajar, entendimiento de conflictos base,

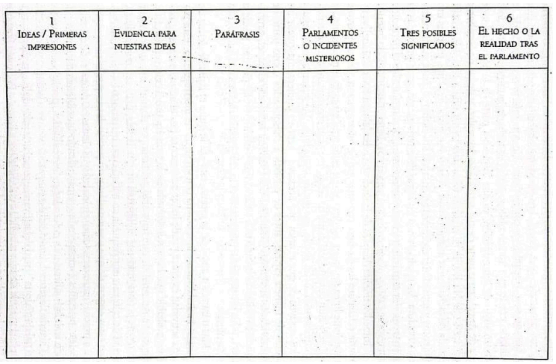
características de los personajes, posible casting; de ésta forma incluso desde la primera lectura del texto, ya hay un intercambio de material tanto por parte del actor como del director. Puesto que desde éste primer encuentro el director puede poner sobre la mesa premisas que estén direccionadas a motivar cambios en la lectura, en la interpretación, el ritmo, el tono de actuación y las relaciones entre personajes.

> "Echar un vistazo" es como llamo a la primera lectura de un guión. Le llamo "vistazo" porque no creo que la primera vez que uno pase su vista en las palabras de un guión pueda ser una lectura significativa. Aun si se lee despacio y con cuidado, uno no puede digerir en el primer vistazo muchas de las posibilidades del guión. Puede uno ver que tiene posibilidades, pero no es lo mismo que ver esas posibilidades, porque uno está colando lo que lee a través del filtro de lo que espera leer. (Weston, 2017).

Independientemente de la complejidad del texto, es un hecho que a partir de la primera lectura no encontraremos el sentido completo. A pesar de que el trabajo del director con el texto venga desde la etapa de preproducción, el acercarse de nuevo a él junto con el equipo actoral, crea nuevas imágenes, nuevas posibilidades en la cabeza del director, que junto con sus ideas previas y necesidades creativas empiezan a tomar forma o como dice Weston: "Estamos comenzando a sacarlas del papel".

Figura 1.

Tabla de primeras impresiones



1 Ideas / Primeras impresiones	2 Evidencia para nuestras ideas	3 Paráfrasis	4 Parlamentos o incidentes misteriosos	5 Tres posibles significados	6 El hecho o la realidad tras el parlamento

Nota, tabla sugerida para organizar la experiencia de las primeras lecturas del texto dramático. (Weston, 2017).

Weston sugiere una forma de organizar la información recabada en las primeras lecturas del texto. Esta tabla organiza los elementos clave de primeras impresiones de la siguiente manera:

1. Primeras impresiones: Propone organizar ideas de las primeras lecturas, buscando la posibilidad de crear nuevas ideas o formular preguntas sobre el texto, siendo ésta última la mejor opción.
2. Evidencias para nuestras ideas: A partir de la evidencia que nos brinda el texto, resaltar los fragmentos que soportan fuertemente ideas, de acercamiento a los personajes, identificación, escenificación, etc.
3. Paráfrasis: A menudo se utiliza ésta estrategia como directores, cuando se busca decirle al actor que “diga el texto con sus propias palabras”, con frecuencia la decisión surge a partir de la intuición, facultad que para éste ejercicio de primeras lecturas y paráfrasis tendremos que dejar fluir. Este ejercicio es en gran medida fructífero cuando primero se entiende la situación o lo que se busque detallar del texto en tercera persona, ej: Este es un personaje que está pasando por el duelo de la muerte de su madre. Se busca la objetividad y no dar ningún tipo de juicio de valor en éste momento, la descripción se basa en los hechos. Luego la siguiente fase del ejercicio sugiere que el actor ahora parafrasee esa descripción

pero hablando en primera persona. La idea es eliminar cualquier tipo de juicio previo a la situación del personaje, al tratar el presunto conflicto en primera persona, se moviliza la empatía inherente al ser humano, al sentir los móviles que afectan al personaje por primera vez en el cuerpo de los actores, dicha empatía permite empezar a entender mejor su situación y a vislumbrar claramente los hechos sin acudir a suposiciones, juicios absolutos o peor, dejar cuestiones sin resolver.

4. Parlamentos o incidentes misteriosos: Weston insta a no dejar ninguna duda sin plantear, en ese sentido, cualquier fragmento del texto que no tenga una primera interpretación porque hay dudas en el significado debe tenerse en cuenta para éste primer análisis. Teniendo en cuenta que en éste primer ejercicio la intuición es la que prima, está bien priorizar huecos argumentales o posibles conflictos intrincados pero fundamentales para la obra.
5. Tres posibles significados: Se plantean tres posibles respuestas, preferiblemente muy distantes entre sí, para cada una de los incidentes o parlamentos misteriosos.
6. El hecho o la realidad tras el parlamento: Hay elementos que no es necesario dejar a una libre interpretación o que no son necesarios develar tras una larga investigación, son elementos argumentales que nos brinda el texto por sí mismo. Los hechos fueron o son, es algo que no puede variar y que muy a menudo pasan a un segundo plano por querer entender el conflicto desde la psiquis del personaje o por una interpretación o presunción subjetiva y no desde lo que primigeniamente le está sucediendo. Así pues es preciso tener claro cuáles son los hechos concretos que el texto suministra y partir de allí para las interpretaciones más complejas.

Así como para el director escénico es fundamental entender la columna vertebral del montaje a partir de la línea de sucesos, ya que entiende que todos los sucesos son fundamentales, unos como detonante, otros como justificación, otros como punto de giro, Weston también sugiere que el

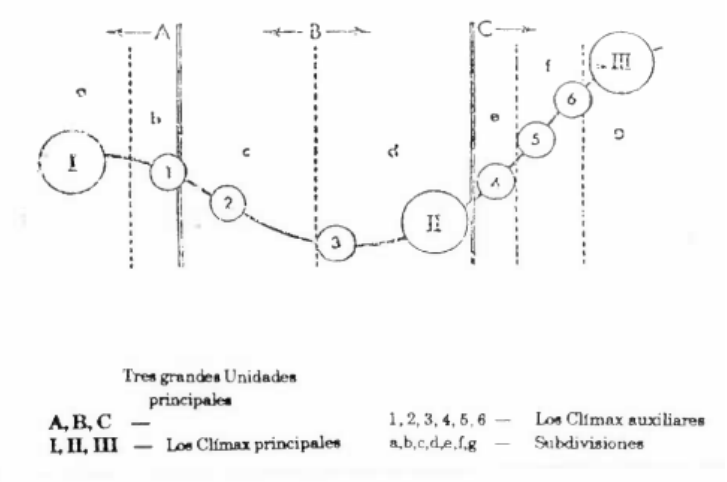
trabajo con el actor surja a partir de los hechos, los incidentes y las imágenes.

> Hay dos tipos de hechos que son útiles para los directores y los actores: los hechos que están en el guión, esto es, el trasfondo factual de la historia y los incidentes del guión; y los hechos que no están en el guión, esto es, opciones imaginativas que están en el trasfondo de la historia. Determinar los hechos que están en un guión es un abordaje importante en el análisis de un guión. (Weston, 2017).

Entenderemos entonces en Weston la concepción de hechos como los argumentos factuales que soportamos con el guión, los incidentes como un entendimiento argumental que responde a *¿sobre qué trata la escena?* basándose en los hechos, la situación y el carácter de los personajes, reconociendo también la posibilidad de que ese entramado sea de carácter emocional. Y finalmente, se precisa la utilización de imágenes a partir de lo tangible y demostrable que propone el texto, acudiendo claramente a la facultad imaginativa del actor y su capacidad para desarrollar imágenes y situaciones posibles a partir del texto.

Entendiendo los hechos, los incidentes y las imágenes, el director puede proceder a hacer una disección del texto, está claro que no es posible hacer una interpretación del texto en su totalidad, por el contrario, entender el texto como un cúmulo de unidades de sentido permite dar mayor detalle a cada fragmento y como sugiere Weston, asegurarse de que no quede ningún aspecto del texto sin analizar.

Figura 2. División de estructura dramática



Nota, esquema planteado por Chejov para entender la subdivisión de la estructura dramática clásica. (Chejov, 1987).

Tomaremos como referente ésta manera de realizar una división de la estructura dramática en general que encontramos en Chejov y su libro *Al Actor*. Las barras más grandes representan las divisiones fundamentales de la fábula, es decir el planteamiento de la situación, desarrollo del problema y la resolución del conflicto. I, II y III son los momentos climáticos más grandes de la obra, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 son los clímax auxiliares y a, b, c, d, e, f *y* g son las subdivisiones. Estas subdivisiones se corresponden en muchos casos a las unidades de sentido, son fragmentos argumentales en donde la unidad temática no cambia y de cada unidad de sentido se pueden extraer hechos, incidentes e imágenes.

Alguna vez se nos planteó en clase de dirección la importancia de la resolución de cuatro preguntas, respecto al trabajo de análisis del texto dramático y como materia prima para el actor, estas son: ¿Qué? ¿Por qué? ¿Para qué? y ¿Cómo?

El ¿Qué? responde a eso que quiere o necesita el personaje, es lo que comúnmente reconocemos como el objetivo del personaje. El ¿Por qué? responde a los motivos o móviles que causaron ese deseo en el personaje, hechos que fundamentan o soportan dichas necesidades, también lo

podemos entender como la motivación, en mi interpretación corresponde al tiempo pasado del personaje. El ¿Para qué? responde a una intencionalidad, evidencia una relación del personaje, puede ser con él mismo, con otro personaje o con su entorno, y nos deja ver la finalidad o el propósito que tiene el personaje al anhelar sus objetivos, éste propósito es preciso reconocerlo hacia afuera, y desde mi interpretación lo relaciono con el tiempo futuro del personaje. Finalmente encontramos el ¿Cómo? que responde a las estrategias escogidas por el personaje para llegar a conseguir esos objetivos, en el ¿Cómo? entendemos las diferentes maneras de reaccionar del personaje, dependiendo de la situación, el contexto y conflicto en el que se encuentre, teniendo siempre como norte que dichas estrategias tienen una finalidad de alcanzar un objetivo, este ¿Cómo? es lo que el actor actúa, es el presente del personaje.

A partir de la división por unidades de sentido, el trabajo de la obra tanto para el actor como para el director se esclarece para el entendimiento del conflicto, para la apropiación de los ¿qué? ¿Por qué? ¿Para qué? Y ¿cómo? de los personajes; la estructura de alguna forma también soporta las circunstancias dadas y el movimiento de la tensión escénica.

Se podría afirmar que el director escénico tiene la "responsabilidad" de entender el texto en su totalidad, claramente reconociendo que siempre habrá nuevas cosas para entender o corregir, sin embargo es preciso reconocer cuál es la información de toda la investigación del director que le es útil al actor. No se puede pretender abordar el trabajo con el actor desde un enfoque meramente teórico, como ya lo mencioné antes existen muchos actores cuyas facultades responden al análisis teórico y del texto, sin embargo en la práctica, en el escenario, el actor no debería pensar en éstas hojas o tablas escritas por el director o por él. El actor necesita darle vida a estas hojas a partir de las premisas indicadas por el director. Así pues, el director se nutre de su investigación para el entendimiento del macro de la obra, y en la práctica, incluso desde el trabajo de mesa, se equipa con herramientas como el uso de verbos de acción, hechos del texto, imágenes, incidentes y tareas

físicas. Son herramientas que en cualquier caso pueden proveer premisas actuables, premisas que permiten libertad creativa y juego al actor, que no buscan un resultado específico y que de entrada y de la mano con las herramientas comunicativas del director, crean una atmósfera de creación y confianza en el trabajo mútuo.

2.3.3. Identificación del equipo de trabajo actoral

> Si, por ejemplo, hubiera usted de solicitar de dos artistas cuyo talento fuese equiparable que pintasen el mismo paisaje con la mayor exactitud, el resultado serían dos cuadros totalmente diferentes. La razón es obvia: cada uno pintaría inevitablemente su impresión individual del paisaje. Uno de ellos quizá prefiriese trasladar al lienzo la atmósfera del paisaje, su belleza de líneas, o su forma; al otro probablemente le pareciesen mejor los contrastes, los juegos de luz y sombras, o algún otro aspecto peculiar de acuerdo con su propio gusto y modo de expresar. El punto es que ese mismo paisaje, invariablemente, serviría como medio para que ambos desplegasen sus individualidades creadoras, y establecer la diferencia que en ese aspecto ofrecían sus pinturas. (Chejov, 1987).

Existen tantos actores como facultades a desarrollar en los mismos, muchas veces estas potencias saltan evidentemente a la vista del director y están presentes en la conciencia del actor, sin embargo en muchas ocasiones es trabajo del director identificar con más pericia las potencias y debilidades que su equipo actoral puede tener y que tal vez desconocen poseer.

La *Teoría de las Inteligencias Múltiples*, desarrollada por el psicólogo Howard Gardner en mil novecientos ochenta y tres, propone que la inteligencia no es una capacidad única y general, sino un conjunto de habilidades, talentos y capacidades cognitivas que las personas poseen en diferentes grados. Según Gardner, cada individuo tiene un perfil único de inteligencia que influye en cómo aprende, resuelve problemas y se relaciona con el mundo.

Las inteligencias identificadas originalmente son las siguientes:

1. **Inteligencia Lingüística:** Habilidad para usar el lenguaje de manera efectiva, ya sea al escribir, hablar o interpretar. Es común en escritores, oradores y poetas.
2. **Inteligencia Lógico-Matemática**: Capacidad para razonar lógicamente, resolver problemas abstractos y trabajar con números. Se ve en matemáticos, científicos y programadores.
3. **Inteligencia Espacial**: Habilidad para visualizar y manipular objetos mentalmente, orientarse en el espacio y comprender las dimensiones. Es clave en arquitectos, diseñadores y artistas visuales.
4. **Inteligencia Corporal-Kinestésica**: Capacidad para usar el cuerpo de manera precisa y expresiva, como en el caso de atletas, bailarines y cirujanos.
5. **Inteligencia Musical**: Sensibilidad hacia los sonidos, ritmos, tonos y melodías. Común en músicos, compositores y críticos musicales.
6. **Inteligencia Interpersonal**: Habilidad para entender y relacionarse con otras personas, interpretar emociones y construir conexiones sociales. Es fundamental para líderes, terapeutas y educadores.
7. **Inteligencia Intrapersonal**: Capacidad para comprenderse a uno mismo, reflexionar sobre las propias emociones, pensamientos y metas. Es esencial para filósofos, psicólogos y personas con alta autoconciencia.
8. **Inteligencia Naturalista**: Sensibilidad hacia el entorno natural, identificación y clasificación de elementos del mundo natural. Propia de biólogos, ecologistas y agricultores.

Gardner enfatiza que estas inteligencias no son independientes, sino que interactúan constantemente en la resolución de problemas y la creación de nuevas ideas. La teoría busca

redefinir cómo entendemos la inteligencia y cómo diseñamos sistemas educativos que valoren y desarrollen todas estas capacidades de manera equilibrada.

Si tomamos como premisa inicial que todas las personas con las que trabajamos cuentan con un tipo de inteligencia, ya empezaremos con un pie adelante. El reto ahora es identificar cuál es ese tipo de inteligencia que tiene cada uno de nuestros actores y actrices. En la clase de dirección de actores el maestro Sebastián Illera sugería una clasificación que de la mano con el estudio de Gardner analizaremos así.

1. **Actor Racional:** Como el nombre lo indica, son esos actores y actrices para quienes sus formas de entender y procesar el oficio están sumamente atravesadas por la razón. Quieren entender al máximo posible las premisas que el director les entrega, de esa manera lograr organizar el ¿Qué? ¿Por qué ¿Para qué? y ¿Cómo? de la situación dramática. Suelen hacer un gran análisis del texto y hasta no hacerlo no lo llevan al escenario. La lógica de procesamiento de los estímulos pasan primero por su razón y la respuesta va luego a su cuerpo. Las grandes potencias de trabajar con un actor racional es que de entrada cuentan con un base sólida en cuanto al análisis teórico de lo que hará en el escenario, eso le brinda seguridad y la posibilidad de tener varios planes bajo la manga. Así mismo tiene una capacidad de análisis particular, ya que hace un desglose del texto a partir de la visión del personaje, entonces puede ver y entender cosas que el director de primera mano no ha analizado. Uno de los riesgos a tener en cuenta del trabajo con el actor racional es que puede llegar a sobrepensar demasiado, puede suceder que vea tanto la actuación en su cabeza que le cueste bastante llevarla hasta su cuerpo, también puede sucederle que se cohíba de la sorpresa, de lo que no está planeado y que muchas veces hace genuino el acto

creativo. Por otro lado, el actor racional brinda la oportunidad de conectar con él/ella a partir de premisas del texto y los hechos, sucesos, referentes teóricos y conceptos base.

2. **Actor Kinestésico:** Son los actores y las actrices con una inteligencia corporal altamente desarrollada, su relación y entendimiento del mundo está directamente relacionada con su conciencia corporal. Entienden las sensaciones de su cuerpo y logran moldearlo a su gusto para contar lo que quieren contar. Suelen ser muy expresivos con el cuerpo, pueden dar gran prioridad a la etapa de disposición en el ensayo destinada al calentamiento corporal. Suelen tener cuerpos tonificados en escena, lo que permite una mayor visibilidad en cuanto a su presencia al pararse en el escenario. El actor kinestésico brinda la posibilidad de empezar a trabajar bajo premisas como acciones físicas, trabajo de partitura, composición con los cuerpos y manejo de objetos. Pueden llegar a ser muy impulsivos y altamente temperamentales, precisamente por la energía que acumulan en sus cuerpos.
3. **Actor emocional:** Son esos actores y actrices que conocen muy bien su aparato emocional; logran identificar cómo sus emociones modifican sus cuerpos y viceversa. A partir del conocimiento de esa relación, logran una técnica de conciencia escénica emocional y hacen una asociación coherente del ritmo interno y externo de los personajes. Generalmente logran un trabajo muy sincero y sentido en la escena, logrando conectar muy bien con el público. Se debe tener especial cuidado al trabajar con actores emocionales, debido a que están muy expuestos a sus vulnerabilidades emocionales, suelen ser seres muy volátiles. Si bien es cierto que el acto profesional diría que el actor debe lograr controlar ésto; es necesario un tacto preciso tanto del director como del equipo creativo, nunca se debe aprovechar las vulnerabilidades emocionales del actor para invadir terrenos personales y no transitables dentro de la emocionalidad que precisa el acto creativo. Pueden llegar a ser muy desorganizados en el trabajo y al ser un tipo de inteligencia muy codiciada en el

medio, sobre todo en el audiovisual, se confían a menudo de su fortaleza y dejan a un lado el trabajo sobre otras dimensiones de la profesión.

4. **Actor Sensorial:** Un grupo de actores y actrices de carácter reactivo a estímulos externos. Transforman cualquier estímulo en una imagen mental (sonora, olfativa, espacial, etc.) y su capacidad de respuesta frente a la improvisación es maravillosa. Una de sus más grandes herramientas de trabajo es el juego y la imaginación. Su inteligencia espacial está bien desarrollada, lo que les permite construir objetos y escenografía en el espacio vacío. Su sentido de la escucha está muy abierto y por lo mismo pueden fungir como mediadores creativos en el equipo.

Así como lo aclara Gardner, es preciso hacer énfasis en que los actores y las actrices no sólo cuentan con un tipo de naturaleza. Todas ellas se complementan entre sí, y está en las manos del director identificar tanto las facultades fuertes, como las que no están trabajadas y evaluarlo de la mano con los requerimientos escénicos. Habiendo ya identificado el equipo de trabajo, el director puede hacerse a una hoja de ruta, buscando potenciar las herramientas actorales y teniendo un mecanismo de comunicación particular (para el trabajo individual del actor) y otro general (para el trabajo del ensamble).

2.3.4. Primeras exploraciones

Teniendo unas bases sólidas en cuanto al análisis del texto o el pretexto a trabajar, conociendo las capacidades del equipo actoral y creativo, e igualmente solucionando las tareas que implican la preproducción; el director de actores puede empezar a tener las primeras exploraciones con el equipo actoral. Para ello Weston enfatiza la importancia de establecer una relación de confianza desde el primer encuentro. Esto se logra mostrando respeto por las ideas y aportes del actor, y estableciendo un ambiente de ensayo libre de juicios.

Una forma de empezar a explorar el material con el equipo es recurrir a preguntas abiertas, metodología también utilizada en la técnica de la improvisación teatral: "Preguntar '¿Qué quiere tu personaje?' o '¿Cómo intenta conseguirlo?' puede desbloquear niveles más profundos de comprensión y autenticidad en el actor" (Weston, 2017). Si bien estas preguntas movilizan una respuesta teórica, son detonantes de acciones físicas o tareas escénicas, tareas que pueden empezar a trabajarse directamente en relación con otros personajes o en relación con el entorno de los mismos.

Improvisación como herramienta de descubrimiento

Weston defiende el uso de ejercicios de improvisación temprana para explorar las dinámicas entre personajes y profundizar en sus motivaciones. "*La improvisación permite que los actores descubran aspectos no evidentes del texto o del subtexto de manera espontánea*" (Weston, 2017). Estos ejercicios de improvisación pueden ser movilizados por estímulos externos predefinidos por el director (sensoriales, conceptuales, marcas breves, imágenes), estímulos que estén relacionados con las facultades que el director quiere aprovechar o potenciar de su equipo actoral o que tienen que ver directamente con los conceptos centrales del N.C.D.

Exploración del subtexto y las relaciones

Las primeras etapas del trabajo con actores deben incluir un análisis del subtexto y las relaciones entre los personajes. Weston menciona: "*El subtexto es donde reside la verdad emocional de los personajes; debe explorarse en profundidad desde el inicio*" (Weston, 2017). Pensar en el subtexto es pensar en lo que no se dice, en lo que ocultan los personajes, esto puede desencadenar en contradicciones entendidas como lo que quiere hacer el personaje pero no puede, o lo que debe hacer pero no quiere. Las contradicciones pueden trabajarse desde la definición clara de objetivos (El "¿Qué?") desde el juego escénico darle a entender al actor lo que desea y ¿qué oculta con sus

palabras? Esto da pie para entablar relaciones claras con otros personajes. "*Entender qué impulsa a un personaje y qué lo detiene ayuda a construir actuaciones orgánicas*" (Weston, 2017).

En cuanto al trabajo de la relaciones, es una gran herramienta para el director dejarse sorprender a partir de la improvisación del equipo actoral, puesto que se van construyendo relaciones a partir de los roles definidos, el estatus de los mismos roles, la construcción imaginativa de los espacios y su privacidad, así como los niveles de poder y subordinación entre los personajes que tienen un objetivo en común.

Creación de Espacios Seguros para el Error

A menudo y más por una construcción positivista social vivimos muy predispuestos al error; en el oficio creativo y más aún en el ámbito académico se motiva al estudiante a buscar identificar el error. Weston recalca que el error debe percibirse como una oportunidad creativa y no como una falla. "*El director debe establecer un entorno donde el riesgo sea bienvenido y el error sea visto como un camino hacia el descubrimiento*" (Weston, 2017). Cuando se abrazan el error y la crisis como puntos fundamentales e inherentes al proceso creativo, entonces se empiezan a ver cambios significativos en el proceso, los errores permiten que el proceso evolucione y que el ambiente para el equipo actoral sea ameno y libre de prejuicios.

Es preciso recalcar que una necesidad del espacio de exploración por parte del director de actores es la escucha activa. Desde muchas perspectivas, el director actoral trabaja a partir de lo que los actores le brindan, es preciso que el director actoral afiance las diferentes formas de escuchar a sus actores, tanto en la escena como fuera de ella. Debe lograr identificar si el actor entiende una premisa o indicación, debe identificar si el actor se rehúsa voluntaria o involuntariamente a sus indicaciones, debe observar cuándo un actor no avanza con un ejercicio o de la misma manera e incluso más importante debe identificar cuando un actor no se siente cómodo con el trabajo. Como

ya lo había señalado, ésto último sin intención de ser condescendientes con el trabajo, sino por el contrario ser muy transparentes y propiciar en la medida de lo posible siempre un ambiente de trabajo ameno.

2.3.5. Estructura del ensayo

Si bien no existe una receta secreta para que los ensayos sean productivos, precisamente porque cada ensayo puede tornarse completamente diferente entre sí, analizaremos a la luz de Weston y de mi experiencia personal los momentos valiosos a rescatar de un ensayo. Entenderemos el ensayo como el momento de la creación que varía dependiendo de la etapa en la que se encuentre el proyecto general, pueden ir desde encuentros para exploración, hasta momentos de marcación, fijación y repetición; sin embargo es menester del director actoral comprender la maleabilidad de ese espacio tan disfrutable como es un ensayo. El ensayo es el espacio más cercano a la creación pura, es allí donde el oficio tanto de actuar como de dirigir se afianza. Una obra sin ensayos es una repentización que está supeditada al azar para determinar su éxito o su fracaso.

Planeación del ensayo

Desde la etapa de preproducción, el director deberá estar en la capacidad de contemplar cuántos ensayos le son precisos para montar su obra, ésto no sólo implica la creación de un cronograma de ensayos, sino también la definición (aunque sea tentativa, teniendo en cuenta la maleabilidad del ensayo) del contenido y organización de esos ensayos. Así pues, el director planea el ensayo. A partir del tiempo con el que cuenta para ensayar define objetivos claros para el ensayo, se plantea preguntas a resolver con ayuda del equipo creativo y puede llegar a dividir el tiempo del ensayo en los siguientes momentos: Disposición (mental y corporal), ejercicios (de exploración, taller o con metodología analógica para la escena), trabajo directo de la escena, espacio autónomo para el equipo actoral, ajustes a partir del trabajo conjunto, balance del ensayo y preguntas a resolver en

próximos ensayos.

Es muy importante que el ensayo no termine sin haber obtenido posibles soluciones a problemas escénicos, o en su defecto nuevos problemas creados a partir de la exploración en el ensayo. Es preciso que no se busquen soluciones definitivas en el ensayo; una opción escénica, que en un ensayo puede ser una solución, en otro puede convertirse en un problema a solucionar. Weston enfatiza que un ensayo no debe consistir en "bloquear" o simplemente repetir las líneas, sino en explorar activamente los personajes y sus relaciones. "*Los ensayos son el lugar para descubrir, no para fijar decisiones finales"* (Weston, 2017).

Trabajo por capas

Una de las experiencias más maravillosas para el director escénico puede ser darse cuenta que ninguna obra se monta igual que otra, es decir que cada obra conlleva sus dificultades y asimismo diferentes metodologías para la resolución. Es decisión del director de actores ver cuáles aspectos de la obra empieza a trabajar con el equipo actoral, haremos énfasis en la necesidad de trabajar como sugiere Weston. Ella introduce la idea de trabajar en capas durante los ensayos. Esto implica enfocar cada sesión en un aspecto diferente: las acciones físicas, el subtexto emocional o las dinámicas de poder. "*Descomponer el proceso en capas permite a los actores explorar profundamente cada elemento de la escena*" (Weston, 2017). El trabajo por capas permite al director diseccionar el proceso creativo, permitiendo al actor trabajar sobre el detalle, buscando que la actuación no se quede en el plano genérico del cliché, sino por el contrario que se particularize cada vez más el entendimiento del personaje o el rol asumido en la representación.

Atención y riesgo

Así como el director actoral está dispuesto a planear meticulosamente sus ensayos, debe estar dispuesto a despojarse de sus anotaciones teóricas, es decir, debe confiar en lo que previamente ha planificado e investigado para de esa manera disponer de sus seis sentidos en el ensayo (vista, olfato, gusto, tacto, oído e intuición). Estar alerta a cualquier cambio, cualquier inquietud escénica, cualquier error, algún momento de genialidad efímero; es preciso que toda la energía se encuentre concentrada en el ensayo. Asimismo la receptividad del director le permitirá tomar decisiones dentro del ensayo, decisiones que impliquen un riesgo pero que abrirán diferentes caminos para trabajar posteriormente. "*Así que hay que arriesgarse. Hay que tomar decisiones. Siempre se puede cambiar de opinión. Si algo no funciona, no se debe pensar en ello como un error. Hay que pensarlo como una oportunidad para ir hacia adelante".* (Weston, 2017). Es importante tener en cuenta que el nivel de riesgo también se imprime por parte del actor, y si la retroalimentación del director no se siente competente y segura por parte del equipo actoral entonces empezarán a perder la confianza y a "*trabajar cautelosos"* como dice Weston, ya que tienen la necesidad de empezarse a ver ellos mismos al momento de actuar ya que empiezan a perder la confianza en el criterio del director.

2.3.6 Herramientas útiles para el director de actores

- **Preguntas Abiertas**: Fomentan el descubrimiento autónomo del personaje por parte del actor y se aleja de la visión impositiva del director que hace afirmaciones totalitarias.

  Ejemplo: ¿Qué necesita tu personaje de esta escena? / ¿Qué quiere tu personaje en éste momento? / ¿Qué acción puede desarrollar el personaje en éste espacio? / ¿Qué otros matices puedes probar en la voz?

- **Improvisación Dirigida**: "*La improvisación permite que los actores encuentren verdades*

emocionales no explícitas en el texto" (Weston, 2017). La improvisación se convierte en una herramienta fundamental para el director de actores en la medida en que deja de verse como una fuente de repentización y se convierte en una manera de buscar la verdad y los antecedentes de la situación o el personaje a través del juego.

- **Premisas indicadas en el momento necesario:**

Una de las más grandes facultades del director de actores es la elección de la premisa adecuada para dar a entender eso que está buscando transmitir. A partir de esto, muchos directores optan por comunicarse con sus actores con el recurso descriptivo de los adjetivos. Es un proceso natural, en nuestro día a día generalmente nos referimos a las personas por cómo se ven o de la forma en la que los percibimos, en cualquier caso describimos al sujeto. Sin embargo este proceso de identificación a parte de ser genérico, para lograr una comunicación eficiente en la sociedad, tiende a ser completamente subjetivo. La utilización de adjetivos como “bonito”, “agradable”, “bueno”, “malo”, “gentil”, se quedan en el plano de lo general, descriptivo y estático.

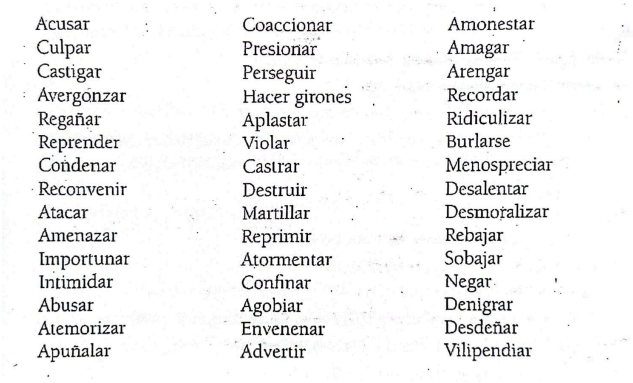
> Una buena indicación (esto es, una indicación actuable) genera comportamientos en el actor, por lo que es activa y dinámica, más que estática; sensorial, más que intelectual; y objetiva y específica, más que subjetiva y general. En lugar de hacerlo con adjetivos y explicaciones, quiero entusiasmar a los directores con cinco poderosas herramientas que se pueden usar para dar forma a las actuaciones: verbos, hechos, imágenes, incidentes y tareas físicas. (Weston, 2017)

Son útiles los verbos porque dan cuenta de una acción, y una acción cuenta más que las palabras o las descripciones, sin embargo es importante que se utilicen verbos transitivos, éstos son los verbos que implican una acción que se hace a alguien más (persona, objeto, entorno), es una acción que se exterioriza con un fin. Utilizando verbos de acción se le da

la oportunidad al actor de vivir sobre lo que está pasando y no pensar lo que debería estar sintiendo.

Weston sugiere la siguiente tabla de verbos de acción

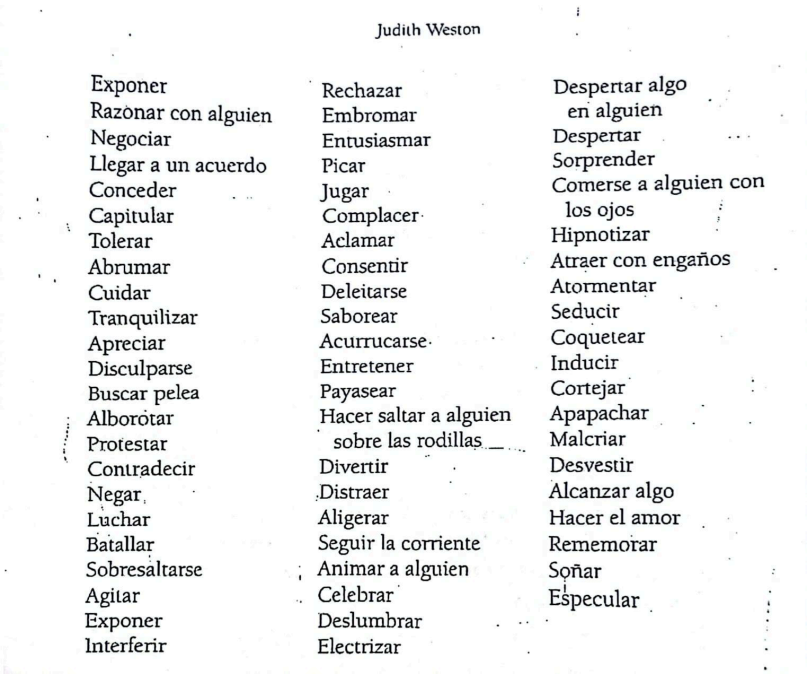
Figura 3. Lista ampliada de verbos de acción.



Acusar	Coaccionar	Amonestar
Culpar	Presionar	Amagar
Castigar	Perseguir	Arengar
Avergonzar	Hacer gironés	Recordar
Regañar	Aplastar	Ridiculizar
Reprender	Violar	Burlarse
Condenar	Castrar	Menospreciar
Reconvenir	Destruir	Desalentar
Atacar	Martillar	Desmoralizar
Amenazar	Reprimir	Rebajar
Importunar	Atormentar	Sobajar
Intimidar	Confinar	Negar
Abusar	Agobiar	Denigrar
Atemorizar	Envenenar	Desdeñar
Apuñalar	Advertir	Vilipendiar

Nota, lista de verbos activos propuestos por Weston. (Weston, 2017)

Figura 4. Parte II- Lista ampliada de verbos de acción.



Judith Weston

Exponer	Rechazar	Despertar algo en alguien
Razonar con alguien	Embromar	Despertar
Negociar	Entusiasmar	Sorprender
Llegar a un acuerdo	Picar	Comerse a alguien con los ojos
Conceder	Jugar	Hipnotizar
Capitular	Complacer	Atraer con engaños
Tolerar	Aclamar	Atormentar
Abrumar	Consentir	Seducir
Cuidar	Deleitarse	Coquetear
Tranquilizar	Saborear	Inducir
Apreciar	Acurrucarse	Cortejar
Disculparse	Entretener	Apapachar
Buscar pelea	Payasear	Malcriar
Alborotar	Hacer saltar a alguien sobre las rodillas	Desvestir
Protestar	Divertir	Alcanzar algo
Contradecir	Distraer	Hacer el amor
Negar	Aligerar	Rememorar
Luchar	Seguir la corriente	Soñar
Batallar	Animar a alguien	Especular
Sobresaltarse	Celebrar	
Agitar	Deslumbrar	
Exponer	Electrizar	
Interferir		

Nota, Parte II de lista de verbos activos propuestos por Weston. (Weston, 2017)

Weston propone el uso de hechos porque es un recurso completamente objetivo, ya que se pueden definir de dos tipos, hechos explícitos del texto y los hechos imaginativos a partir del trasfondo de la historia. En cualquier caso, los hechos son inmutables, siempre que se tenga una duda sobre la interpretación de un conflicto, el director puede remitirse al texto y a la situación que el mismo plantea. Acercándose al entendimiento de los hechos el director puede alejarse de psicologizar a los personajes, o atribuirles características conductuales que nadie podría asegurar que tiene.

Ejemplo: El personaje va todas las mañanas al cementerio y visita dos tumbas, pasa 3 horas en la primera y 10 minutos en la segunda. Este es un hecho concreto y que nos puede brindar el texto, es una interpretación con ánimos de psicologizar decir que el personaje extraña más a la persona de la tumba 1 que al de la tumba 2.

La imágenes se refieren a la manera en que funciona el pensamiento humano, en el momento en que se pronuncia la palabra “Silla” no se piensa en las letras que componen la palabra, sino en lo que para el interlocutor es una silla, puede ser una imagen literal, puede ser una imagen sonora, una imagen de textura y tacto o una imagen experiencial. Las imágenes que guarda la mente humana a partir de la experiencia son mucho más significativas y cuentan mucho más en el cuerpo que en la mente; y de la mano con el trabajo sobre la experiencia, bien sea del actor o del personaje, se encuentra el trabajo imaginativo. Los ejercicios que nos propone Chejov en los dos primeros capítulos de su libro *Al actor*, tal como él lo dice tienen el objetivo de ejercitar la capacidad imaginativa del actor, capacidad que todos tienen pero que sin duda se ve siempre condicionada si no se encuentra ejercitada y alimentada por una técnica. Al principio la interpretación de ésta afirmación me hizo rayar con lo metafísico y divagué un buen par de horas sobre ello, sin embargo a medida que iba explorando en los ensayos, me di cuenta que el juego entre el cuerpo y la imaginación, este aspecto que Chejov denomina el cuerpo y la psicología del actor, o como lo interpreta Graham Dixon la psico-física del actor, es un principio simbiótico, el cuerpo depende de la psique y viceversa. Definitivamente como afirma Dixon en su interpretación de Chejov - no

atiende a la cuestión del huevo y la gallina -, el actor puede partir del movimiento físico para generar las sensaciones que lo lleven a la emoción, dependiendo directamente de la cualidad y la calidad del movimiento, y también a partir de la emoción puede transportar las sensaciones a su cuerpo que produzcan el movimiento. Si el actor se limita al movimiento desierto, no producirá nada ni a sus colegas en el escenario ni al espectador, ahora bien si por el contrario el actor desborda la emocionalidad pero en su cuerpo no se transmite nada de lo que por la psique está aconteciendo, entonces tampoco hay una conexión con su entorno, con el afuera que es para donde finalmente se actúa y se representa una obra de arte.

También trabajar sobre supuestos o casos análogos a la situación dan un respiro a la escena y pueden desarrollar más la situación dramática. Para esto se recurren a premisas como "¿**Qué tal si** estos niños trabajaran doce horas en una fábrica?" o "Haremos la escena **como si** estuvieran en un funeral". Las palabras resaltadas son bases para proponer escenarios múltiples que apelen a la imaginación del equipo actoral.

- **Subtexto**: Es tarea del director instar a sus actores a descubrir las emociones y pensamientos implícitos en cada línea. "*El subtexto es la base de la verdad emocional en una actuación*" (Weston, 2017). Atiende a lo que no se dice, a lo que oculta el personaje, a lo que no puede decir por el contexto en que se encuentra envuelto.
- **Feedback Constructivo**: Uno de los momentos más importantes para el actor es cuando el director le da su retroalimentación o "feedback", es en ese momento cuando puede crearse una brecha en la relación actor-director o por el contrario afianzar una relación de colegaje férrea. Ofrecer una retroalimentación que inspire en lugar de imponer. Una crítica que evidencie las potencias del ensayo en lugar de juzgarlas, un momento de diálogo que busque el entendimiento de las condiciones de creación y movilice a la resolución de problemas creativos, es lo que debe buscar el director a la hora de realizar el feedback. "*El feedback efectivo empodera al actor para tomar riesgos*" (Weston, 2017, p. 96).

3. La comunicación asertiva

3.1 Conducta asertiva

Para empezar a hablar sobre comunicación asertiva es preciso remitirnos hasta el momento en que empezó a utilizarse el término "asertividad". Uno de los primeros en acuñar el término fue el psiquiatra Joseph Wolpe para quien la asertividad es *"la expresión adecuada dirigida hacia otra persona de cualquier emoción que no sea la respuesta de ansiedad"*.

Muchas definiciones después, a partir del auge de la terapia conductual, asumen la definición de asertividad como Libet y Lewinsohn (1973), quienes aseguraban que la conducta asertiva era *"la capacidad compleja de emitir conductas que son reforzadas positiva o negativamente y de no emitir conductas que son castigadas o extinguidas por los demás".* Más adelante en el año 1978 Alberti y Emmons hablarían de asertividad como *"la conducta que permite a una persona actuar con base en sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad inapropiada, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales sin negar los derechos de los otros"*.

Para la presente investigación tomaremos la definición de asertividad trabajada por un grupo de psicólogos liderados por Robert Alberti, quienes definen la asertividad así.

> Se define la conducta asertiva como ese conjunto de conductas, emitidas por una persona en un contexto interpersonal, que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de esa persona de un modo directo, firme y honesto, respetando al mismo tiempo los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones y derechos de la(s) otra(s) persona(s). Esta conducta puede incluir la expresión de emociones tales como ira, miedo, de aprecio, esperanza, alegría, desesperación, indignación, perturbación, pero en cualquier caso se expresa de una manera que no viola los derechos de los otros. (Alberti R, 1977)

3.2. Comunicación asertiva - Definición

Según Umberto Eco, la comunicación es el intercambio de signos entre los individuos dentro de un sistema de significación, que se entiende mediante códigos culturales compartidos; ésta es una definición planteada desde la semiología, la ciencia que estudia los sistemas de signos, códigos y señales enmarcadas en un contexto cultural específico. Si evaluamos el concepto de *comunicación* con un enfoque pragmático, encontraríamos a teóricos como John Austin, quienes se inclinan a definir la comunicación como la transmisión intencional de información mediante el uso de expresiones verbales y no verbales con el propósito de influir en el comportamiento de los demás.

Así pues podemos definir **La comunicación asertiva** como un proceso de interacción interpersonal que permite a una persona expresar sus sentimientos, pensamientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de manera clara, directa, honesta y respetuosa, sin generar conflictos innecesarios ni violar los derechos de los demás.

Desde el marco teórico aportado por Alberti (1977), la comunicación asertiva se fundamenta en la expresión de emociones y posturas personales con firmeza, pero dentro de un contexto de respeto mutuo. Este enfoque abarca tanto la transmisión intencional de información como el reconocimiento de códigos culturales compartidos, tal como lo plantean los enfoques semiológicos de Umberto Eco y los enfoques pragmáticos de John Austin. La comunicación asertiva busca influir en las relaciones interpersonales de manera positiva, fomentando un equilibrio entre la honestidad personal y la empatía hacia los demás.

Es importante resaltar como dice Vicente Caballo en su texto “Asertividad”, que la asertividad no es una característica humana, es decir no es algo con lo que se nace per se. Si bien la capacidad comunicativa si es inherente a la condición de humanidad; la asertividad, al tratarse de una conducta, es un comportamiento que el individuo elige para situaciones específicas de su vida.

4. Herramientas de la comunicación asertiva y su aplicabilidad a la dirección actoral

4.1. Peticiones y premisas - Planificación y concreción

Como herramientas comunicativas, las peticiones y las premisas son el eje central para una comunicación bilateral, la necesidad de los interlocutores de ser claros y precisos con lo que quieren comunicar es imperante en el ejercicio del intercambio de necesidades. Pues al final, la comunicación es un intercambio que busca la satisfacción de un interés individual o común. Dentro del marco de la asertividad, se busca entonces que las premisas y las solicitudes se expresen de manera clara, concreta y atendiendo a la lógica del contexto de los interlocutores.

A partir de lo ya analizado hasta aquí, podemos decir que una de las funciones del director de actores es lograr encontrar la premisa adecuada para el actor, dependiendo de la situación en la que se encuentre y el problema que busquen solucionar. Así entonces, el director de actores se encuentra en una constante postura de solicitante ante el actor, el director hace peticiones y brinda premisas. Así como es preciso para el actor atender a las premisas del director y confiar en su propuesta, también es preciso para el director entender que sus premisas no deberían percibirse como una idea repentina o sin fundamento, puesto que cuanto más se sienta planeada o preconcebida una idea, con mayor seguridad y tranquilidad será apropiada por el equipo actoral.

Es aquí donde el director de actores se apoya en la etapa de pre-producción, evalúa en el momento de preparación del ensayo los posibles escenarios a la hora de enfrentar la consecución de su objetivo, hace un listado de posibles verbos de acción que necesite utilizar con base en el fragmento de texto que vaya a trabajar, revisa cronogramas y planes de trabajo para ilustrar a su equipo en caso tal de que la petición corresponda a tareas concretas a cumplir en un tiempo determinado.

Esta primera herramienta es muy valiosa a la hora de garantizar que las solicitudes necesarias se cumplan sin generar conflictos ni resistencia, al tiempo que se reafirma la confianza en el trabajo y la organización del director.

Ejemplo: Pedir a un actor que ensaye una escena más de lo planeado: *"Sé que esta escena es exigente, y que según el cronograma debemos avanzar, pero ¿Podemos pasarla una vez más para asegurarnos de que funciona como queremos?"* Es una petición que de primera mano tal vez no agrade al equipo actoral, y más aún cuando llevan ensayando la escena mucho tiempo, sin embargo se puede apelar a la empatía dándoles a entender que no es un capricho y que se es consciente del desgaste que se está teniendo.

4.2. Capacidad de decir NO - Necesidades del montaje

Esta herramienta da cuenta de la habilidad para rechazar peticiones o ideas que no son viables o que no se alinean con los objetivos, manteniendo un tono respetuoso. Cuando una figura de autoridad se planta en una negativa ante una idea propuesta esto supone un choque emocional y conductual, sin embargo lo realmente importante no es contemplar la negativa como una posible forma de chocar, sino como una forma de acercarse a un objetivo. En el momento en que se le da a entender al interlocutor que su propuesta va en contravía con el objetivo común, se reevaluará o descartará de inmediato.

Para el director de actores que suele caer en la condescendencia, esta herramienta le resultará bastante útil, ya que le entrena para saber identificar los momentos que tanto su razón como su intuición le impulsan a decir “no”. Y como claramente hemos visto, no es sólo saber cuándo decirlo “no”, es también la forma en que se dice. Muchas veces no es ni siquiera necesario utilizar la palabra “no”, se hace referencia al **OE** que se está buscando, se aclara porqué la propuesta va en

contraposición con el objetivo en común, y finalmente se evalúa si existe algún aspecto que rescatar de esa propuesta. Sin embargo, la magia radica en lograr equilibrar esos momentos en que no es necesaria la palabra "no" y los momentos en que si; ya que si el director se convierte en una fábrica de justificaciones y reitera la contemplación de posibles ideas que van a una "mochila" inexistente de ideas que jamás se materializan, puede perder credibilidad y confianza. Y no hay nada más peligroso para un director, que caer en la pérdida de la confianza por parte del equipo creativo.

Ejemplo: Si un actor sugiere un cambio en el texto que altera significativamente la intención del objetivo de la escena, el director puede responder: *"Aprecio tu sugerencia, pero prefiero mantener el texto original para respetar la intención dramática propuesta por el texto".* Como se mencionó antes, es preciso saber en qué momento son precisas las justificaciones, porque si el actor del ejemplo cambia frecuentemente los textos consciente o inconscientemente, es preciso hacérselo saber e instar a que modifique este aspecto que incomoda de alguna forma el trabajo colectivo y las necesidades del montaje.

4.3. Retroalimentación equilibrada - El poder de la palabra

En un contexto empresarial, se entiende por retroalimentación equilibrada al acto de ofrecer críticas de manera directa, pero equilibrada, resaltando aspectos positivos junto con las áreas de mejora.

He escuchado muchas veces a mis actores decir que el momento de la retroalimentación del director es el momento más importante del ensayo. Entiendo esa afirmación, porque el ejercicio de retroalimentar el trabajo no sólo le permite al actor corregir y mejorar su representación, sino también le aclara, de qué forma se está viendo lo que él hace en la escena.

El momento de la retroalimentación es para el director también un momento crucial, porque aquí es donde el actor recibe una crítica general del trabajo realizado. Por eso es preciso aguzar

todos los sentidos al momento de espectar la escena, puesto que siempre va a haber algo que rescatar del trabajo (siempre y cuando exista trabajo; porque de la nada, nada sale). La asertividad aplicada a esta herramienta no se encuentra al tratar de maquillar una crítica, se encuentra al organizar las apreciaciones para que se resalten los aspectos valiosos y se expongan los aspectos a mejorar o cambiar.

Ejemplo: *"Me gusta la energía que le estás imprimiendo a la escena (reconocimiento de potencia), ahora podrías trabajar sobre esa misma energía pero hazlo como si estuviéramos en gravedad cero (Imagen)."*

En el ejemplo se busca resaltar la energía corporal y emocional con la que el actor está trabajando, pero con la imagen se le está llevando a contener un poco más esa energía, a diferencia de decirle que su cuerpo está desfasado, o que está cayendo en la sobreactuación. Con esta herramienta el director puede buscar guiar al actor hacia un mejor desempeño sin desmotivar ni imponer inseguridades que a futuro generarán conflictos creativos y de trabajo en equipo.

4.4. Reciprocidad en la comunicación - Palabras que aportan y palabras que descuentan

La reciprocidad responde a la correspondencia mútua, esta herramienta busca equilibrar la conversación, permitiendo que todas las partes se sientan escuchadas y valoradas. Le da voz y voto al equipo de trabajo y permite que el líder no se sienta como un ente autoritario sino como un ente regulador.

Para el director actoral es preciso abrirse a la posibilidad de escuchar al actor, no sólo por la reciprocidad y empatía, sino porque el actor vive y entiende de otra manera la escena; esto claro

teniendo en cuenta que hay cosas que sólo puede analizar y modificar el director, como la composición, el tono de actuación, el ritmo interno y externo, etc; aspectos que sólo se pueden analizar de manera objetiva estando fuera de la representación.

Dentro del ejercicio de diálogo al que puede acudir el director, como estrategia de resolución de problemas creativos o metodológicos, contemplaremos algunas posibles palabras que pueden o no usarse, pero que su connotación puede aportar o descontar al proceso comunicativo.

Palabras que aportan a una buena comunicación asertiva en un proceso creativo

1. **Escucho**: Muestra apertura y disposición para entender las ideas de los demás.
2. **Agradezco**: Refuerza la valoración hacia las aportaciones de otros.
3. **Propongo**: Ofrece ideas de manera constructiva y participativa.
4. **Consideremos**: Invita al grupo a reflexionar sin imponer.
5. **Respeto**: Reafirma la aceptación de perspectivas distintas.
6. **Entiendo**: Reconoce empatía y comprensión hacia el otro.
7. **Construyamos**: Refleja una actitud colaborativa.
8. **Probemos**: Fomenta la experimentación sin miedo al error.
9. **Avancemos**: Promueve el progreso y la resolución de estancamientos.
10. **Dialoguemos**: Impulsa la interacción abierta y enriquecedora.

Palabras que descuentan al proceso creativo

1. **Siempre**: Puede sonar categórico y limitante.
2. **Nunca**: Cierra posibilidades y desmotiva al equipo creativo.
3. **Pero**: Resta valor a lo que se ha dicho antes de introducir una crítica.
4. **Tienes que**: Suena impositivo y autoritario.
5. **Mal**: Descalifica sin aportar soluciones.

6. **No sirve**: Invalida ideas sin dar espacio a mejoras.
7. **Es imposible**: Elimina oportunidades de exploración.
8. **Deberías**: Refleja juicio o imposición.
9. **Equivocado**: Genera resistencia o inseguridad.
10. **Rápido**: Puede añadir presión innecesaria y afectar la calidad del trabajo.

Ejemplo: *"Entiendo lo que dices sobre el ritmo de la escena, ¿qué tal si probamos tu idea y luego evaluamos juntos los resultados para tomar una decisión?"* Eventualmente es un escenario común que varios miembros del equipo actoral quieran materializar sus ideas, con toda una intención de aportar al montaje; muchas veces cuando se tiene el tiempo y la disposición, una buena idea puede ser probar las diferentes opciones que se plantean en el escenario, ya que los mismos actores pueden sentir cuando una idea es potente y funciona en la representación. De esta manera no se cierra ninguna posibilidad y se da una noción de construcción conjunta al trabajo, creando, no para todos los casos, un espacio de diálogo donde todos los involucrados puedan aportar y sentirse parte del proceso creativo.

4.5. Tono y lenguaje no verbal - El subtexto del director

Por lo general la herramienta directa del artista escénico es su cuerpo y las facultades que éste tiene; histrionismo, corporalidad, expresividad, voz, etc. La herramienta que más utiliza el director escénico es el habla, ésta facultad en la que ahondamos en la introducción y que a partir de ella es que puede el director dar a entender sus ideas para ser reproducidas por cada integrante del equipo.

Al momento de dar premisas el director debe ser consciente de ajustar el tono de voz dependiendo de la intención que su premisa tenga, sin embargo se sugiere siempre estar en un punto medio en donde la voz no es gritada o susurrada. Es importante que el tono de la voz denote seguridad y confianza al mismo tiempo, que no tenga un tono impositivo ni nervioso. En cuanto a la

corporalidad, lo que comunicamos a través de nuestros ademanes también importa. El lenguaje no verbal puede decir mucho más de lo que pronunciamos con nuestro habla, reforzando la idea o develando el verdadero sentido de lo que pensamos. Desde la asertividad se sugiere que la postura sea abierta, que se tenga un tono en el cuerpo que denote interés en el interlocutor, que el contacto visual sea de un 50 - 60 % y si en algún momento se precisa tener contacto físico con el equipo actoral tiene que ser bajo su consentimiento. En cuanto al lenguaje no verbal es importante tener en cuenta que la necesidad de ilustrar a la hora de comunicar es un recurso presente en muchas personas, generalmente sucede debido a la incapacidad de dar a entender su idea sólamente con sus palabras, es preciso no caer en la imprecisión de ilustrarle las premisas al equipo actoral, porque entonces el director estaría cayendo en un terreno de mostrarle al actor cómo debe proceder.

5. Análisis del proceso comunicativo en dos montajes académicos y su relación con la dirección actoral

5.1. Souvenir Asíatico - de Martha Márquez (Montaje académico de la asignatura taller integral V, Universidad distrital Francisco José de caldas, Bogotá - Colombia)

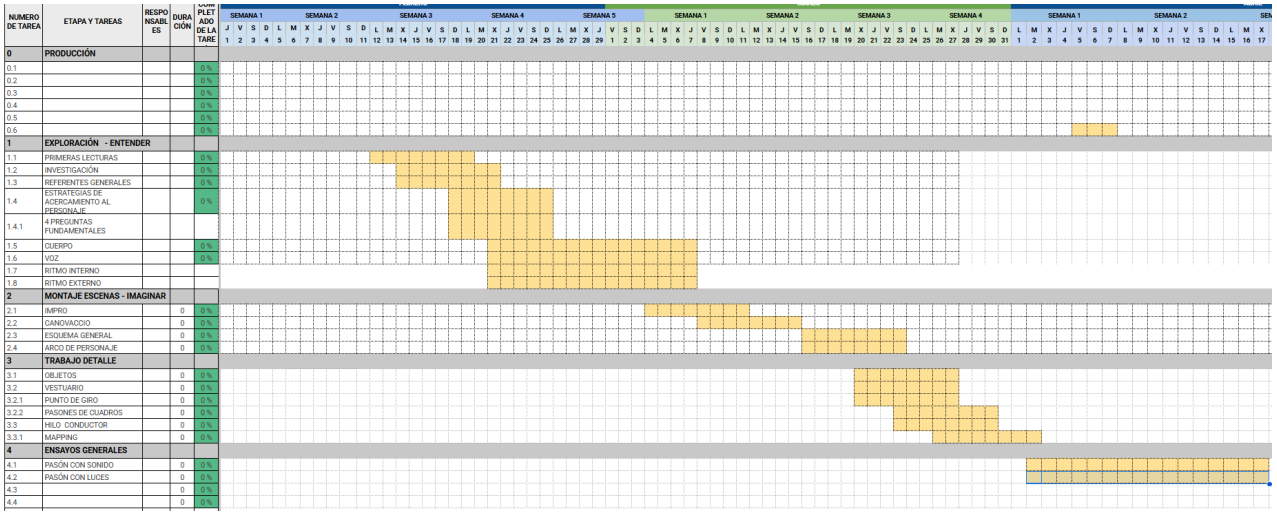
Como premisa del taller integral V, ejecutado en el año 2024 - primer semestre, se presentaron frente a los actores, los estudiantes que asumirían el rol de directores del proceso. En dicha presentación, los directores introdujeron su proyecto de montaje buscando cautivar la atención de todos los actores para lograr mayor probabilidad de participación en el montaje. A partir de la presentación y, con algo de aleatoriedad, los actores pertenecientes al taller escogieron con qué director querían trabajar. De ésta forma se consolidó un equipo de trabajo de 5 actores masculinos y 3 femeninos para el equipo de la obra Souvenir Asiático.

Dividiremos el análisis a la luz de la asertividad en las etapas de producción y montaje.

- Producción:

Se plantea desde la etapa de preproducción el siguiente cronograma de montaje.

Figura 5. Cronograma de montaje Souvenir Asiático.



NUMERO DE TAREA	ETAPA Y TAREAS	RESPONSABLES	DURACIÓN	% COMPLETADO DE LA TARE
0	PRODUCCIÓN			
0.1				0 %
0.2				0 %
0.3				0 %
0.4				0 %
0.5				0 %
0.6				0 %
1	EXPLORACIÓN - ENTENDER			
1.1	PRIMERAS LECTURAS			0 %
1.2	INVESTIGACIÓN			0 %
1.3	REFERENTES GENERALES			0 %
1.4	ESTRATEGIAS DE ACERCAMIENTO AL PERSONAJE			0 %
1.4.1	4 PREGUNTAS FUNDAMENTALES			
1.5	CUERPO			0 %
1.6	VOZ			0 %
1.7	RITMO INTERNO			
1.8	RITMO EXTERNO			
2	MONTAJE ESCENAS - IMAGINAR			
2.1	IMPRO		0	0 %
2.2	CANOVACCIO		0	0 %
2.3	ESQUEMA GENERAL		0	0 %
2.4	ARCO DE PERSONAJE		0	0 %
3	TRABAJO DETALLE			
3.1	OBJETOS		0	0 %
3.2	VESTUARIO		0	0 %
3.2.1	PUNTO DE GIRO		0	0 %
3.2.2	PASOINES DE CUADROS		0	0 %
3.3	HILO CONDUCTOR		0	0 %
3.3.1	MAPPING		0	0 %
4	ENSAYOS GENERALES			
4.1	PASÓN CON SONIDO		0	0 %
4.2	PASÓN CON LUCES		0	0 %
4.3			0	0 %
4.4			0	0 %

Nota, cronograma de montaje propuesto por Daniel Sarmiento para el montaje de la obra Souvenir Asiático

Al iniciar el proceso colectivo, primero se hace una presentación breve entre los miembros del equipo. Luego se plantea la premisa del DOFA, acrónimo que significa Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. Es una herramienta que se utiliza para analizar y diagnosticar una situación, y que permite identificar factores internos y externos que pueden afectar los resultados, generalmente en procesos empresariales. A partir del DOFA se empieza un proceso de diagnóstico por parte del director hacia el equipo actoral, en donde se busca identificar qué naturalezas de actuación tienen más ejercitadas y cuáles deben ser reforzadas.

Desde la dirección se logra identificar que en un 70 % del equipo la naturaleza que prima es la kinestésica, seguida por la naturaleza racional y siendo la emocional y la imaginativa las menos potentes. A partir del diagnóstico y del cronograma planteado, se inicia la etapa de exploración.

En la etapa de exploración se dió bastante libertad y autonomía respecto al componente de investigación, se sugieren textos teóricos y referentes audiovisuales. En los primeros ensayos se empieza a explorar con lecturas para identificar primeras impresiones y se juegan con improvisaciones utilizando situaciones análogas a la obra.

Teniendo en cuenta también la naturaleza kinestésica, desde la dirección se plantea el trabajo corporal como eje fundamental para la puesta en escena, así pues se define el trabajo desde lo coreográfico y surge la idea de una coralidad para representar a los migrantes. De la mano con este trabajo de coralidad, se empiezan a vislumbrar intereses particulares en algunos actores por personajes específicos. Debido a la cantidad de actores versus la cantidad de personajes, se decide que cada actor contará con 2 personajes para que se puedan representar todos los cuadros de la obra. Al hacer una selección un poco apresurada, se define el reparto de la obra y empiezan a adelantarse los montajes de las escenas individuales.

- Montaje

Al ser una obra escrita en cuadros el proceso de ensayo inicialmente no representó un problema, las retroalimentaciones iniciales por parte de los maestros apuntaban a una potencia en la coralidad pero una indeterminación en el sentido del montaje, no había claridad con el OE y el NCD. El proceso de exploración se alargó, ya que no se había logrado definir un dispositivo escénico específico para la representación, lo que causó algunas molestias en cuanto a la divagación en los ensayos y la inseguridad por parte de los actores frente a la propuesta estética y escénica.

Éstas imprecisiones y desorganización, de la mano con la inconstancia de gran parte del equipo actoral, desembocaron en problemas convivenciales muy tempranos.

Apelando a las herramientas de autonomía colectiva, se pretendían solucionar los

problemas convivenciales con acuerdos grupales. Sin embargo éstos acuerdos, en los que se involucraron puntualidad, cumplimiento de compromisos y trabajo autónomo; no se respetaron por algunos actores y al no haber una posición firme por parte de la dirección, el problema se salió de control y el equipo actoral tomó decisiones colectivas.

Una de éstas decisiones consistía en un ultimátum para las fallas reiterativas como las inasistencias, retardos, o incumplimiento de acuerdos, ultimátum en el que también estaba por supuesto contemplado el director. Esta decisión colectiva desemboca en la expulsión de uno de los miembros del equipo actoral y así se genera una nueva dinámica de trabajo. En donde la mitad del equipo busca trabajar en pro de la creación y la otra mitad se ve en la obligación de cumplir con el compromiso académico.

El proceso de ensayos fue en detrimento con la no consecución de los objetivos planteados por parte de la dirección, si bien habían miembros del equipo actoral que estuvieron siempre muy receptivos a las retroalimentaciones realizadas por la dirección, otros miembros del equipo habían optado por obviar el feedback y hacían caso omiso a los comentarios. Lo que generaba en muchos momentos malestar en los ensayos e impotencia desde el rol de la dirección.

A medida que se iban concretando más las ideas respecto a la escenificación y los objetivos de escenificación, se iba aterrizando más el trabajo de los actores. La confianza en el trabajo iba y venía, siendo la etapa de detalle una montaña rusa de sensaciones. Existían momentos en que se sentía que la armonía del equipo creativo se había recuperado, y existían momentos en los que se sentía como si nadie quisiera estar ahí.

En un momento de crisis y desesperación, desde la dirección se opta por hablar con cada miembro del equipo por separado, consultando por sus necesidades tanto creativas como

de trabajo colaborativo. En dichos encuentros se logra acordar una especie de "tregua" con las personas que se veían reacias al trabajo de la dirección y durante los siguientes ensayos se evidencia un avance considerable en el trabajo. En éstas reuniones personales también se propone volver al texto, buscar los lugares que nos hemos dejado y re evaluar los argumentos factuales del texto para poder encontrar definitivamente el estilo al que quería apostarse.

Cercanos al proceso de montaje técnico y estreno, los ensayos empezaron a enfocarse más, se crea un enfoque de trabajo en la imagen colectiva del "despojo", en los ensayos individuales se enfatiza sobre los verbos de acción y los objetivos de cada personaje, y en los ensayos colectivos se hace énfasis en relación del cuerpo con la coralidad.

Tanto el proceso de montaje técnico y estreno representó un avance progresivo. Cuando la obra se vio vestida y el equipo actoral sintió el colectivo más afianzado lograron homogeneizar el trabajo en pro de un sólo objetivo. Las primeras funciones no fueron muy bien recibidas por el público, ya que carecían de un ritmo afianzado, y aún se desdibujó en ellos el sentido y el tono de la representación. Sin embargo para las dos últimas funciones, junto con la retroalimentación del público y un par de ensayos entre funciones, la obra logró recuperarse frente al público, dando en las últimas funciones sorpresas y buenas experiencias.

Para la presente investigación se ha realizado una breve entrevista en donde los actores han puntuado (con el único fin de poder analizar su percepción y experiencia del proceso) la asertividad dentro del rol de dirección actoral. En ningún momento se pretende calificar o dar un valor subjetivo a la manera de dirigir actores, se plantea con el fin de lograr una especie de estadística que pueda evaluarse y compararse a la luz de las herramientas de asertividad propuestas con el siguiente elemento de estudio.

Para una totalidad de 7 actores miembros del equipo actoral, las preguntas planteadas y el promedio de sus respuestas fue así:

	ENCUESTA DE EXPERIENCIA DIRECCIÓN ACTORAL - PROMEDIO GENERAL
	OBRA: SOUVENIR ASIÁTICO

PREGUNTA	RESPUESTA PROMEDIO
Evalúe de 1 a 10 (donde 1 es inexistente y 10 es la calificación máxima) el nivel de concreción de las peticiones y premisas planteadas por el director en el proceso de montaje	6.7
Evalúe de 1 a 10 el nivel de claridad en cuanto a la planeación y organización del montaje	5.8
Evalúe de 1 a 10 la capacidad de decir "No" del director en cuanto a decisiones que estaban relacionadas con los objetivos del montaje	5.1
Evalúe de 1 a 10 la capacidad de asertividad en las retroalimentaciones dadas por el director	7.4
Evalúe de 1 a 10 la posibilidad de reciprocidad en la comunicación permitida por el director	8.5
Evalúe de 1 a 10 la pertinencia del tono y el lenguaje no verbal utilizado por el director	7.4

Se logra identificar un gran problema con la organización y la planeación en el trabajo de la dirección, entendiendo un poco así la pérdida de la confianza por parte de varios miembros del equipo actoral. A partir de esa misma desorganización, las premisas y peticiones se hacen difusas y ambiguas, lo cual no permite el total entendimiento de los requerimientos del director, quien según también palabras de los actores, caía en una etapa de exploración muy larga y no concretaba ni capitalizaba sus ideas. Se evidencia también una flaqueza desde el rol del liderazgo y es la incapacidad de decir “no”, herramienta de la asertividad que vimos es necesaria para que el trabajo se encauce siempre y no se caiga en la divagación sin sentido. Por otra parte el equipo actoral reconoce un mayor acierto en la pertinencia de las

retroalimentaciones, reconoce una mejor calidad en la comunicación verbal y no verbal; y a partir de la necesidad del diálogo, se abre la posibilidad en todo momento de una bilateralidad en la comunicación.

5.2 La fábula del gato muerto y el pollo decapitado - De Sebastían Illera (Montaje académico de grado en el énfasis de dirección - 2024 segundo semestre)

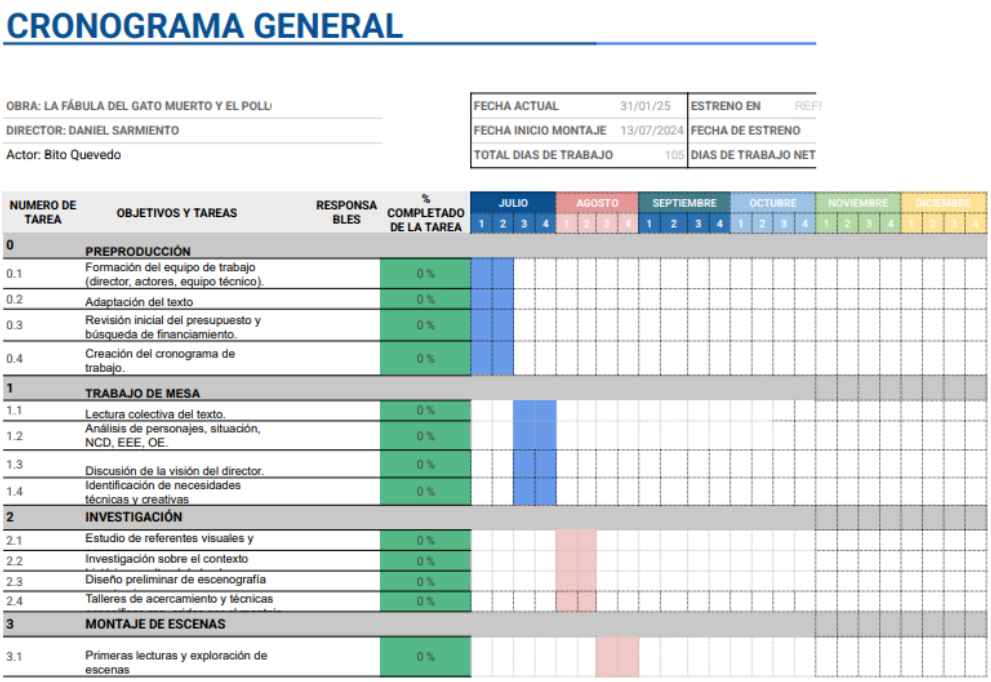
Para el análisis del proceso de montaje de esta obra, dividiremos el proceso comunicativo contemplando las 4 etapas de montaje propuestas en la presente investigación.

Preproducción:

A partir de la escogencia de la obra, se procede por parte del rol de la dirección a hacer el primer análisis del texto. Con el fin de evitar ambigüedades e inconsistencias en la visión del director, se procura tener claridad con la idea primigenia y motivaciones del montaje. Se concreta el NCD y OE, y se contemplan posibles EEE.

Teniendo estos conceptos claros, y con el fin de que el rol de la dirección no pase por una sobrecarga de funciones, para evitar posibles escenarios de desorganización, se procede a la búsqueda del equipo creativo. Se decide contar con un equipo de cinco personas: director de arte, director musical, producción, actor y director general. Se convoca a una reunión con el equipo completo en donde se hace la presentación y la propuesta de valor del proyecto, presentando de igual forma el siguiente cronograma de montaje.

Figura 6. Cronograma de montaje La Fábula del gato muerto y el pollo decapitado.



CRONOGRAMA GENERAL

OBRA: LA FÁBULA DEL GATO MUERTO Y EL POLLO
DIRECTOR: DANIEL SARMIENTO
Actor: Bito Quevedo

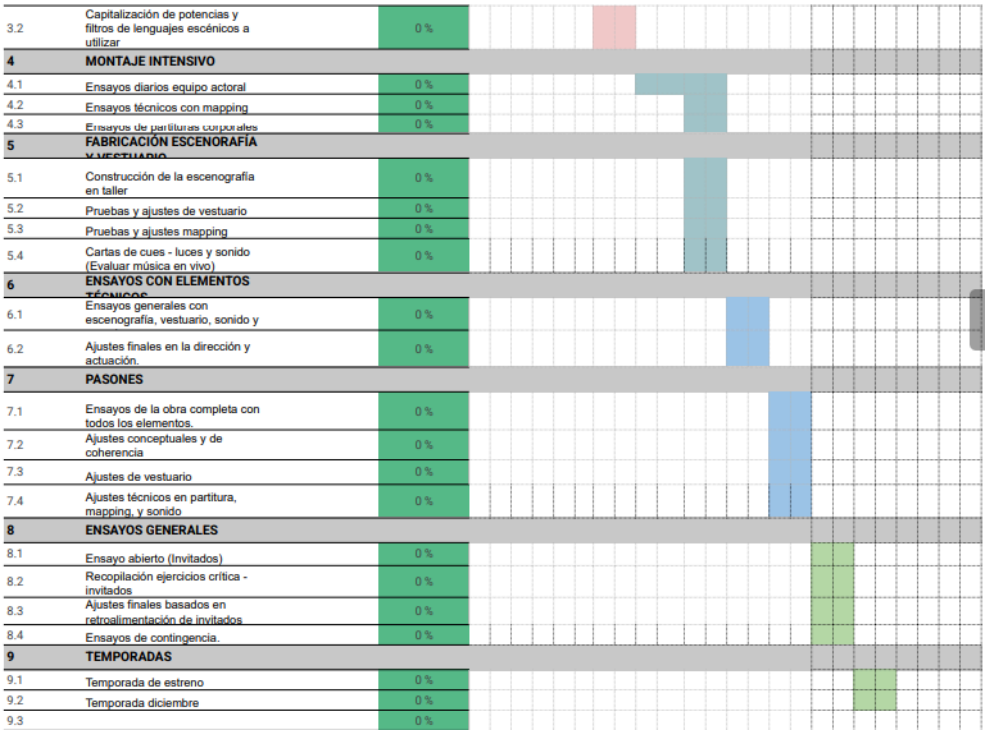
FECHA ACTUAL	31/01/25	ESTRENO EN	REF!
FECHA INICIO MONTAJE	13/07/2024	FECHA DE ESTRENO	
TOTAL DIAS DE TRABAJO	105	DIAS DE TRABAJO NET	

NUMERO DE TAREA	OBJETIVOS Y TAREAS	RESPONSABLES	% COMPLETADO DE LA TAREA
0	PREPRODUCCIÓN		
0.1	Formación del equipo de trabajo (director, actores, equipo técnico).		0 %
0.2	Adaptación del texto		0 %
0.3	Revisión inicial del presupuesto y búsqueda de financiamiento.		0 %
0.4	Creación del cronograma de trabajo.		0 %
1	TRABAJO DE MESA		
1.1	Lectura colectiva del texto.		0 %
1.2	Análisis de personajes, situación, NCD, EEE, OE.		0 %
1.3	Discusión de la visión del director.		0 %
1.4	Identificación de necesidades técnicas y creativas		0 %
2	INVESTIGACIÓN		
2.1	Estudio de referentes visuales y		0 %
2.2	Investigación sobre el contexto		0 %
2.3	Diseño preliminar de escenografía		0 %
2.4	Talleres de acercamiento y técnicas		0 %
3	MONTAJE DE ESCENAS		
3.1	Primeras lecturas y exploración de escenas		0 %

JULIO 1 2 3 4 | AGOSTO 1 2 3 4 | SEPTIEMBRE 1 2 3 4 | OCTUBRE 1 2 3 4 | NOVIEMBRE 1 2 3 4 | DICIEMBRE 1 2 3 4

Nota, cronograma propuesto por Daniel Sarmiento para el montaje de la obra La fábula del gato muerto y el pollo decapitado.

Figura 7. Parte II - Cronograma de montaje La Fábula del gato muerto y el pollo decapitado.



3.2	Capitalización de potencias y filtros de lenguajes escénicos a utilizar	0 %
4	**MONTAJE INTENSIVO**	
4.1	Ensayos diarios equipo actoral	0 %
4.2	Ensayos técnicos con mapping	0 %
4.3	Ensayos de partituras corporales	0 %
5	**FABRICACIÓN ESCENOGRAFÍA Y VESTUARIO**	
5.1	Construcción de la escenografía en taller	0 %
5.2	Pruebas y ajustes de vestuario	0 %
5.3	Pruebas y ajustes mapping	0 %
5.4	Cartas de cues - luces y sonido (Evaluar música en vivo)	0 %
6	**ENSAYOS CON ELEMENTOS TÉCNICOS**	
6.1	Ensayos generales con escenografía, vestuario, sonido y	0 %
6.2	Ajustes finales en la dirección y actuación.	0 %
7	**PASONES**	
7.1	Ensayos de la obra completa con todos los elementos.	0 %
7.2	Ajustes conceptuales y de coherencia	0 %
7.3	Ajustes de vestuario	0 %
7.4	Ajustes técnicos en partitura, mapping, y sonido	0 %
8	**ENSAYOS GENERALES**	
8.1	Ensayo abierto (Invitados)	0 %
8.2	Recopilación ejercicios crítica - invitados	0 %
8.3	Ajustes finales basados en retroalimentación de invitados	0 %
8.4	Ensayos de contingencia.	0 %
9	**TEMPORADAS**	
9.1	Temporada de estreno	0 %
9.2	Temporada diciembre	0 %
9.3		0 %

Nota, cronograma propuesto por Daniel Sarmiento para el montaje de la obra La fábula del gato muerto y el pollo decapitado.

A partir de la presentación de la idea general de la obra y de las proyecciones para la misma, se abre la conversación a una retroalimentación de la idea primigenia por parte del equipo creativo. Se asignan tareas específicas para empezar su ejecución y se crea junto con el actor un cronograma de ensayos para la fase inicial.

Producción y montaje:

A partir de la definición de NCD, OE y EEE; se procede a tener reuniones particulares con cada grupo de trabajo, siendo la reunión con el actor la última instancia.

En el encuentro con el actor se empieza a desarrollar la primera lectura del texto, antes de iniciar la lectura se le pide al actor su percepción de la obra, del argumento, del personaje y sus incidentes emocionales. Se realiza la primera lectura y se le pide al actor que reaccione a

palabras repetidas, a expresiones que se reiteren, se le solicita que cada vez que hay un silencio imagine qué sonidos están pasando por el exterior del espacio del personaje. Se propone la premisa de imaginar la atmósfera del espacio y las dimensiones propuestas por el texto.

El actor propone una dinámica de mesa de trabajo en la que se solucionan dudas de interpretación, en donde se acuerdan los incidentes factuales e imaginarios. En dicha reunión se prima el OE y NCD de la mano con la interpretación y postura del actor frente al personaje.

Al ser un monólogo planteado en un sólo acto, se acuerda trabajar la estructura dramática a partir de las unidades de sentido. Se propone evaluar cada unidad de sentido como una dimensión de la vida del personaje y se propone un trabajo sobre la creación de la relación con los objetos encontrados en la habitación del personaje.

En los encuentros de las primeras exploraciones se propone un ejercicio de diagnóstico práctico. El ejercicio consiste en el planteamiento de diferentes escenarios, que representen un estímulo activo para el actor. El objetivo es que los estímulos correspondan con las diferentes naturalezas del actor.

> "*Por medio de los ejercicios psicológicos sugeridos, el actor puede incrementar su propia fuerza, desarrollar sus habilidades de irradiar y recibir, adquirir un fino sentido de la forma, encarecer sus sentimientos de libertad, facilidad, calma y belleza, experimentar el significado de su ser interior y aprender a ver las cosas y los procesos en su integridad completa."* (Chejov, 1987)

Las primeras naturalezas evaluadas fueron la imaginativa y la kinestésica, para ello se propuso un ejercicio de moldeo, flotación e irradiación; en dichos ejercicios el actor reaccionaba a estímulos sonoros y conceptuales que suscitaron imágenes y movimientos de consciencia corporal en el actor. Se tuvo en cuenta el uso de herramientas desde el enfoque asertivo, uso de palabras como "propongo", "consideremos" y "probemos". La naturaleza racional y emocional se analizaron en los ensayos posteriores. A partir de los primeros encuentros con el actor, se identifican modos de operar por parte del actor. El actor hace saber al director su necesidad por consolidar pronto los

objetos que utilizará, para establecer una relación genuina con el espacio, que en el caso de este monólogo es su habitación.

De la mano con el equipo de producción, se da inicio a la consecución de los objetos que componen parte de la espacialidad, siendo una grabadora, un computador portátil y unos cassettes los más necesarios en principio. A partir del cronograma general se es más consecuente en cuanto a los tiempos y al finalizar cada ensayo, luego de la retroalimentación bilateral, se procede a la concreción de acuerdos para la ejecución del próximo ensayo.

Semanalmente se hace un ensayo que involucra un pasón general de lo hasta el momento trabajado y al finalizar el ensayo se hace un balance general del proceso señalando fortalezas escénicas y tareas pendientes por resolver.

A mitad del proceso se empieza a ahondar en la naturaleza racional y emocional del actor, a partir de premisas imaginativas se buscó un entendimiento de la situación emocional del personaje. Se evidencia una gran facultad de entendimiento de la emoción por parte del actor, su aparato emocional se permite no sólo entrar en la situación emocional, sino jugar y dejarse sorprender. Al finalizar el primer ensayo donde se explora más a fondo la naturaleza emocional, el actor solicita una mayor observación en ademanes que refiere tener (como actor), y que necesita identificar desde el ojo externo. Se identifican movimientos con las manos, movimientos que causan la fuga de energía creada; se trabajan esos movimientos a partir de la premisa de la contención de la energía con una búsqueda de la animalización de las extremidades. También se le impulsa a no permitir que esa energía creada en sus manos se fugue, sino por el contrario que se transmita a los objetos de la habitación.

El trabajo crece exponencialmente cuando se trabaja por capas en las escenas, premisas relacionadas con los objetos, la espacialidad, la forma de vida del personaje, sus contradicciones; empiezan a dar una vida real a la escena.

Cuando se tuvo un 80% de la maqueta general del montaje, se invitó al director musical a ensamblar las atmósferas sonoras compuestas a partir de la observación de un ensayo. Las premisas dadas al compositor musical se organizan y dan a entender a partir de las unidades de sentido trabajadas con el actor y el referente de una banda sonora que se ajusta temática y emocionalmente con la dramaturgia. El entendimiento del director musical es preciso y logra entender la esencia de la obra, permitiendo que el ensamble le brinde una potencia maravillosa al porcentaje de la obra trabajado. A partir del ensayo con las atmósferas sonoras en vivo, se generan más visiones respecto al ritmo general de la obra. Se precisa aún más detalle en el movimiento interno del personaje y sus motivaciones para avanzar en el relato.

Si bien es preciso hacer énfasis en el momento de crisis en la etapa pre-estreno, fue un momento de crisis muy diferente a los que hasta el momento se habían experimentado por parte de la dirección, fue un momento de crisis creativa, un momento en el que se precisaban soluciones metodológicas para la resolución de un problema escénico. Los problemas convivenciales fueron nulos, resaltando evidentemente que no siempre todas las partes creativas estaban de acuerdo con las decisiones que se tomaban, sin embargo el diálogo fue siempre la base de resolución de desacuerdos; todos los miembros del equipo creativo estuvieron abiertos al diálogo asertivo. Los aspectos disfuncionales estaban en su mayoría mediados por las inconsistencias en los tiempos (de ensayos, de entregas, de resolución de problemas), sin embargo el hacer evidente la falta y asumir el compromiso de solucionar las tareas pendientes, generó una atmósfera de confianza permanente. El momento de crisis se vió sobrellevado de la mejor manera de la mano de todo el equipo creativo, quienes se pusieron a la tarea de solucionar los pendientes de sus áreas con premura para enfocarse en general en la composición escénica. Ya con el espacio escénico mucho más consolidado, era hora de empezar a pasar la obra completamente.

El ritmo general de la obra se fue consolidando, cuanto más se ensayaba la obra en su totalidad, más eran precisas las premisas en medio del pasón. Para ello se le solicitaba al actor escuchar atentamente sin salirse de la situación, premisa que el actor entendió muy bien. De esta manera, eran cada vez más concretas las retroalimentaciones al final del ensayo, puesto que la mayoría de cosas que debían ser ajustadas, se trabajaban a lo largo del ensayo.

Posproducción

La etapa de la temporada de estreno fue fundamental para afianzar muchos recursos de la obra. Desde la finalización de la primera función fue precisa una reunión para hacer un balance general sobre diferentes aspectos; experiencia actoral, experiencia musical, experiencia y retroalimentación del público, experiencia técnica y experiencia del espectáculo en general. Al finalizar la temporada fue muy gratificante para todo el equipo creativo, escuchar interpretaciones por parte de personas del público, quienes de diferentes maneras lograron recibir y se dejaron permear por muchas de las cosas que como equipo quisimos comunicar.

Gracias a retroalimentación del maestro tutor se identifican aspectos a trabajar directamente desde el ejercicio de la dirección actoral. Cosas como la identificación de muletillas pasadas por alto (uso exagerado de groserías). Asimismo se hace evidente la necesidad de darle un mayor tránsito coherente a lo que Weston llamaría la *espina dorsal del personaje*, esto es el entendimiento de los incidentes emocionales y cómo el actor transita dicho camino para que la curva dramática sea evidente y evite una experiencia plana y monótona; esto último de la mano con la reevaluación de una decisión del director al modificar el desenlace dramático propuesto por el autor.

La experiencia con la temporada de estreno, la calidad y calidez del trabajo colaborativo, el interés por la creación y el ritmo de trabajo profesional, nos permitieron contemplar la posibilidad de continuar realizando más temporadas de la obra. Ya teniendo un archivo audiovisual de la experiencia de estreno, se procede a la evaluación de nuevos públicos. Se precisa un nuevo

proceso de gestión y producción para financiamiento y evaluación de una nueva temporada autogestionada.

Conclusiones

A partir de la experiencia de montaje de las obras Souvenir Asitático y La fábula del gato muerto y el pollo decapitado, se puede concluir que las técnicas de comunicación asertiva, cuando son aplicadas de forma consciente y estructurada, facilitan la creación de un ambiente colaborativo y de confianza en los procesos creativos. Esto promueve una mayor sinergia entre el director y los actores, resultando en montajes escénicos más cohesionados. La implementación de herramientas asertivas no solo mejora la relación entre el director y los actores, sino que también repercute positivamente en la transmisión efectiva del mensaje de la obra al público.

La investigación subraya que la retroalimentación constructiva, basada en principios de comunicación asertiva, potencia el proceso de ensayo al permitir ajustes graduales sin generar tensiones innecesarias. Esto se traduce en actores más receptivos y comprometidos con el proceso creativo. Uno de los hallazgos importantes es que un director que adopta una comunicación flexible y adaptable puede manejar mejor los imprevistos y cambios en la dinámica de los ensayos, asegurando así un proceso creativo fluido y enriquecedor. Lo anterior siempre y cuando exista una organización sólida del proceso de montaje, ya que ésta organización es la que permite, de la mano con las herramientas asertivas de solución de problemas, evaluar nuevos planes de acción.

Se plantea un paralelismo entre los principios de gestión empresarial y la producción teatral. Este enfoque permite una organización más eficiente del equipo creativo, mejorando la planificación y la ejecución del montaje. Se logra evidenciar la importancia del seccionamiento en la planificación, el diagnóstico del equipo, la constante evaluación del proceso, el balance de consecución de objetivos e identificación de problemas y riesgos.

En cuanto a los referentes teóricos de dirección actoral, Weston aporta técnicas para la gestión emocional y relacional aterrizadas al oficio de la dirección, evaluando posibilidades de transmisión efectiva de la información requerida por los actores; mientras que Chejov ofrece métodos prácticos de construcción actoral, ambos complementados por la comunicación asertiva, que en esta investigación funciona como puente para transmitir de una manera más efectiva las técnicas propuestas por los teóricos. Entendemos entonces que el director escénico no es solo un guía creativo, sino un mediador clave que traduce la visión de la obra al lenguaje de los actores y demás miembros del equipo. La investigación concluye que este rol mediador es crucial para evitar malentendidos y para mantener la coherencia artística, precisando no caer en la condescendencia que a largo plazo rompe con la confianza del equipo de trabajo.

Se hace evidente a partir de las entrevistas con los equipos que un modelo de comunicación donde el flujo de información es recíproco y no unidireccional permite a los actores aportar nuevas perspectivas y enriquecer la propuesta escénica, fortaleciendo así la obra.

Al analizar dos montajes específicos dentro del contexto académico colombiano, el estudio evidencia que las particularidades culturales y educativas influyen en la forma en que se aplican y adaptan las herramientas de comunicación asertiva, generando aprendizajes específicos que pueden ser replicables en otros contextos.

Finalmente se identifica que la dirección actoral efectiva no puede desligarse del conocimiento en otras áreas como la psicología, la pedagogía y la gestión de equipos. Este enfoque interdisciplinario, combinado con la comunicación asertiva, es esencial para la formación de directores integrales capaces de liderar procesos creativos complejos. Sin duda es una investigación que merece la pena seguir desarrollando.

Referencias bibliográficas

Alberti, R. E. (1977). Assertive behavior training: Definitions, overview, contributions. En R. E. Alberti (Ed.), *Assertiveness: Innovations, applications, issues*. Impact Ed.

Bogart, A. (2008). *La preparación del director: Siete ensayos sobre teatro y arte* (D. Luque López, Trad.). Alba Editorial.

Caballo, V. E. (1983). Asertividad: Definiciones y dimensiones. *Estudios de Psicología*. Universidad Autónoma de Madrid.

Chejov, M. (1987). *Al actor. Sobre la técnica de actuación*. Alba.

Cruz Prieto, J. S. (2016). *La dirección de actores en el programa de Artes Escénicas con énfasis en Dirección de la Facultad de Artes ASAB: Aproximaciones a una genealogía y definición del concepto de dirección de actores, y análisis curricular del programa de Artes Escénicas* [Trabajo de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Institucional Universidad Distrital.

De León, M. (2015). *Espectáculos escénicos: Producción y difusión* (2ª ed.). CONACULTA-FONCA.

Féral, J. (1995). *Teatro, teoría y práctica: Más allá de las fronteras*. Editorial Galerna.

Fischer-Lichte, E. (2013). *Estética de lo performativo* (D. González Martín & D. Martínez Perucha, Trads.). Abada Editores.

Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.

Hormigón, J. A. (2008). *Trabajo dramatúrgico y puesta en escena* (Vol. 1). Madrid: Publicaciones de la Asociación de Directores de Escena de España.

Illera, S. (2018). Picando un bloque de mármol. *Revista SCNK*, Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Facultad de Artes ASAB, p. 41.

Mayorga, J. (2016). *Elipses: Ensayos 1990–2016*. Segovia: La uÑa rOtA.

Weston, J. (2017). *Dirigir actores: Cómo crear actuaciones memorables para cine y televisión* (J. Weston & M. García Bustos, Trads.). Universidad Autónoma de México.

Wolpe, J. (1977). *La práctica de la terapia de conducta*. México: Trillas.