

Universidad de Buenos Aires | UBA

Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo | FADU

Carrera de Diseño de Imagen y Sonido | DlyS



FADU

Diseño Audiovisual 1 (DAV 1)



## Bibliografía Básica

Autor/es: FIORI, Carolina; GODFRID, Federico.

Título: **Un director en búsqueda de su personaje (una aproximación al casting para cine)**

Editorial: Inédito

Origen: Buenos Aires

Año: 2011

- Un director en búsqueda de su personaje (una aproximación al casting para cine).

# Un director en busca de su personaje

(Una aproximación al casting para cine)

Por Carolina Fiori y Federico Godfrid (\*)

(\*) El presente texto fue revisado y editado por Pablo Acosta Larroca.

## Capítulo 1: En busca de un actor

Cada vez que iniciamos un nuevo proyecto audiovisual nos encontramos con la necesidad de buscar un cuerpo y una voz, una forma de mirar, en definitiva, un actor para aquellos personajes que se vislumbran escondidos entre palabras escritas.

Algunos directores-guionistas desarrollan sus personajes pensando en los actores que los interpretarán, los cuerpos y las voces que les darán vida a esos personajes. Sin embargo, la gran mayoría debe atravesar una inevitable etapa de selección y combinación, denominada casting.

Pero... ¿qué es el casting? Se supone que en un lugar determinado, durante un fragmento de tiempo, habrá una cámara, un director y uno o varios actores que se encontrarán para descubrir si se están buscando. Habrá alguna charla, algunas indicaciones, tal vez improvisaciones, pero lo cierto es que después de ese encuentro ambos involucrados (actor/director) deberán saber si tienen ganas de encarar juntos el viaje de hacer una pieza audiovisual de la naturaleza que sea: una película, o una serie, o un video, o incluso un documental.

La primera pregunta que nos debemos hacer para poder encarar un casting, resulta ser la más simple y a la vez la más complicada: **¿qué estoy buscando?**

Empecemos entonces por lo “más simple”,

- a) Busco un actor que pueda hacer el personaje que imaginé.
- b) Busco un cuerpo, una fisonomía que se parezca a la que imaginé.

Estas primeras dos afirmaciones parecen ser, a priori, las que más preocupan a un director. Es cierto que el Physique du rôle es muy importante a la hora de decidir. Seguramente Pedro Almodóvar no podría haber imaginado muchas de sus películas excesivas sin ese cuerpo anguloso y desproporcionado que tiene Rossy de Palma. O los textos del ‘grandote’ de *La ciudad de los niños perdidos* (La cité des enfants perdus, 1995, Jean-Pierre Jeunet & Marc Caro) no hubieran resultado tan tiernos sin esa mole de cuerpo como lo es Ron Perlman, el célebre actor norteamericano, recordado también por

sus interpretaciones en *La guerra del fuego* (La Guerre du feu, 1981, Jean-Jacques Annaud) o *Hellboy* (2004, Guillermo del Toro), entre otras.

Lo cierto es que, desde los inicios del cine, la necesidad de pensar y formar actores que –lejos de los modos y decires del teatro–lograran “actuar para la cámara”, se constituyó, junto con la idea de montaje, en una de las discusiones más álgidas entre algunos de los directores más representativos de la época. Este es el caso de Serguéi Eisenstein, por ejemplo, quien desarrolló el concepto de “tipología”:

“Antes de salir en búsqueda de intérpretes, es necesario sentir con toda claridad –cuando no ver y oír– los personajes que veis asomar al estructurar vuestra puesta en escena. Conviene sentir que esa apariencia exterior será la más idónea para sustentar la tarea emocional atribuida al personaje. Y en ese punto, al igual que con todo lo demás, resulta muy importante entrever esa imagen antes de fijarla. La imagen del personaje debe poseer cierta elasticidad. Resulta útil pasar revista a los distintos tipos posibles de orejas, de óvalos del rostro, de formas de nariz. Cuando hayáis adquirido el hábito de registrar esa especie de signos generalizados, con el tiempo aprenderéis a extraer de estos datos registrados los dos o tres rasgos esenciales, adecuados para representar la totalidad del rostro. Sabréis encontrar en la complejidad de los rasgos de un rostro ese “núcleo” a partir del cual resulta posible reconstruir y reproducir la impresión del aspecto de un personaje”<sup>1</sup>.

Muchos son los directores que “fijan” la imagen de su personaje y salen en su búsqueda. Considerar únicamente este aspecto puede, en ocasiones, hacernos caer en una reducción del espectro de elecciones (de nuestras elecciones), corriendo el riesgo incluso de simplificar los grises, la compleja red de relaciones que se establecen cuando uno se plantea dirigir, a una única combinación: la relación **actor-personaje**.

Otra relación que condiciona nuestra elección e influye directamente en el resultado de la película que realicemos es aquella dada entre el par **director-actor**. Por lo tanto, al momento de plantearse y enfrentar un casting, con igual o mayor importancia, se suman a las premisas anteriormente desarrolladas:

- c) Actores que sintonicen con la manera de trabajar del director.
- d) Actores con los que nos encontremos en la forma de pensar el hecho fílmico, más allá de la historia. El encuentro estético podríamos decir.
- e) Actores que se adapten al tipo y características de nuestra producción, sobre todo cuando proyectamos una película de muy bajo presupuesto.
- f) Actores que me “entiendan”, qué comprendan qué quiero contar y cómo lo quiero contar.

---

<sup>1</sup> NACACHE, Jacqueline; El actor de cine; Madrid; Paidós Comunicación; 2003.

De todas maneras es importante señalar que ninguna traslación de experiencia previa (llámese tips, consejo, lección, etcétera) es determinante y absoluta, sino que siempre requiere de ponerlo en juego (y en conflicto) con el entramado de sentido que perseguimos para nuestra película. Vale decir, no existen fórmulas fijas ni recetas probadas para caminar con seguridad, no existe un método que nos asegure que la elección sea la correcta para todos los casos.

Si prestaron atención se habrán dado cuenta que las posibilidades de elección que hemos nombrado hasta el momento parten siempre de una idea-rectora **racional y lógica**, con la que podemos más o menos convenir sin mucha discusión. Sin embargo, a la hora de seleccionar a un actor, entran en juego otras cuestiones vinculadas al universo personal y particular del director, que resultan de alguna manera intransferibles: **impresiones, imágenes, intuición**.

Por ello, resulta necesario a la hora de encarar un casting, encontrarse **abierto y permeable** para dejarse sorprender con lo inesperado: utilizar la intuición que todos tenemos y ponerla a prueba.

## Capítulo 2: Al encuentro del personaje

Lo primero que tenemos que entender –en el amplio sentido del término– es qué tipo de personaje es el que estamos buscando. Para esto, posiblemente necesitemos de un **trabajo de mesa**, donde nos sentemos con nuestro director de actores (si lo tenemos) o con nuestro asistente de casting para definir cuáles son sus principales características.

Es muy importante tener un “interlocutor” en esta etapa, alguien que nos interpele, que nos ponga en duda lo que creemos saber de este personaje. Entendamos que el trabajo de mesa, puede estar basado en una serie de preguntas que el director de actores o asistente le haga al director. Estas preguntas no tienen por qué responder necesariamente a la fábula planteada por el guión, sino más bien buscar lo sustancial del personaje. Por ejemplo, ¿por qué se saca los zapatos en la oficina del trabajo? ¿Qué hace este personaje cuando está solo?, etcétera. En este sentido, es interesante que las preguntas pongan al personaje en situaciones puntuales y cuya reacción deje traslucir un aspecto importante de su vida, aunque esas escenas sean figuradas, es decir, que no pertenezcan al mundo diegético, del universo planteado por la película.

Ejemplos: –¿Qué hace este personaje en una fiesta familiar? ¿Cuál fue su último trabajo? ¿Por qué se fue/lo echaron? ¿Cuál es su sueño recurrente? Si pudiera elegir, ¿a dónde viajaría? ¿Qué se llevaría con él?

Este ejemplo vale para cualquier guión, para cualquier personaje, para cualquier universo, pero necesitamos saber qué tipo de actuación estamos buscando. No es lo mismo pensar las preguntas para los personajes de *La ciénaga* (2001, Lucrecia Martel), que para los de *Pájaros Volando* (2010, Néstor Montalbano). Las preguntas podrán rondar en torno a otras cuestiones, más reales o menos reales (o “surreales”), poniendo al personaje en escenas desestructuradas, en situaciones o escenarios extraños.

También podemos plantear un acercamiento más físico al personaje relacionado con la fisonomía o los gestos que se pueden dejar planteados desde el comienzo. Es el caso de personajes con características físicas puntuales: robustos, muy flacos, chinos, con poco pelo, adónicos, etcétera. Es verdad, no deja de ser parte de un trabajo de mesa, pero en la investigación de mesa el tema del cuerpo juega un papel fundamental y delimita el campo de acción. En este sentido, en ciertas oportunidades el director trabaja sobre fotografías o imágenes, tanto de actores conocidos (es decir, que habitan en la retentiva del espectador) personas desconocidas, para ejemplificar lo que necesita. En otras nos señala cómo camina un personaje en determinada película, para dar cuenta entonces que esa es una característica fundamental a tener en cuenta para la elección. Por ello, toda la producción cinematográfica previa, es también un recurso válido a tener en cuenta en el trabajo de mesa.

Es así como en otras oportunidades el director necesita, además de un interlocutor, un “traductor de imágenes”. Todos nos hemos encontrado (o se encontrarán en algún momento) con directores que plantean cuestiones del estilo “que el personaje tenga una cosa medio misteriosa y turbada como Juliette Binoche en *Bleu*. Y a la vez una cosa muy de mina fuerte como Sigourney Weaver en *Alien*”. Y uno tiene que ver esas actuaciones y esos personajes e interpretar pero además imaginar qué es lo que mi director quiere.

Una opción interesante es realizar un trabajo de mesa sobre las **imágenes** y **sensaciones** que ese personaje nos transmite (o, al menos, debería transmitir).

Ejemplos: –¿De qué color sería este personaje? ¿Es un personaje fuego o un personaje agua? Definir cómo camina utilizando imágenes y metáforas.

A veces un director apela a una imagen, a un dibujo, pero lo que nos quiere mostrar no es un aspecto físico puntual, sino que necesita que imaginemos y encontremos un personaje con esos gestos y esa manera de mirar. Recordemos las palabras de Marcello Mastroianni en su primer encuentro con Federico Fellini, antes de encarar la filmación de *La dolce vita* (1960)...

“Tuvo lugar en la playa de Fregene, donde Federico tenía una villa, cuando me llamó para hacer *La dolce vita*. A pocos pasos de nosotros, bajo una sombrilla, estaba Ennio Flaiano, por entonces su estrecho colaborador en la redacción de los guiones. Naturalmente, yo estaba muy emocionado. Y Fellini, con aquel aire de encantador de serpientes, aquella vocecilla que sonaba como una flauta mágica, exclamó de inmediato: —¡Ooooh, mi querido Marcellino! — (Siempre utilizaba diminutivos, en mi opinión porque le servían también para mantenerte «calmado»). —Querido Marcellino, me alegro mucho de verte. Tengo un proyecto para rodar una película; el productor es Dino De Laurentiis. De Laurentiis quisiera a Paul Newman para el papel de protagonista. Ahora bien, Paul Newman es un gran actor, una estrella, desde luego, pero es demasiado importante. A mí me sirve una cara cualquiera—. Yo no me sentí en absoluto vejado. —Muy bien, arreglado. La cara cualquiera soy yo—. —Pues sí, porque el personaje es una especie de mariposón. No tiene que tener la personalidad de Paul Newman. —Perfecto— repuse. Luego, para darme un mínimo de tono, un poco de dignidad, dije —Siento una gran curiosidad por echar un vistazo al guión. Quería dárme las de profesional, naturalmente. —¡Por supuesto!— Fellini sonrió y llamó a Flaiano. —Ennio, ¿te importaría traerle el guión a Marcellino? Ennio Flaiano, con aquel aire guasón que tenía, me trajo una carpeta. La abrí. No había nada dentro. Tan sólo una de las caricaturas que Fellini dibujaba continuamente: en ella había representado a un hombre que nadaba en medio del mar, con un sexo larguísimo que llegaba hasta el fondo; y alrededor del sexo, como en las películas de Esther Williams, evolucionaba un ballet de sirenas. Yo, naturalmente, me sonrojé, no sé, me puse amarillo, verde, de todos los colores. Me sentí como si estuvieran tomándome el pelo. Comprendí que pedir el guión había sido demasiado pretencioso. ¿Qué podía decir? —Me parece muy interesante, mucho. Acepto, ¿dónde tengo que firmar? —”<sup>2</sup>.

Este es un claro ejemplo, como tantos otros, donde se vislumbra la fina línea en la que deberemos hacer equilibrio cuando nos enfrentemos a la elección de los personajes para nuestra película.

### Capítulo 3: Nosotros y los otros: proyectos, directores y partners

Tenemos claro el personaje, sabemos qué tipo de persona tiene que ser y qué herramientas actorales tenemos que pedirle. Hay veces que la primera etapa de definición del personaje está ligada a un actor en particular, que ya conocemos o que vimos actuar en alguna parte y que creemos que puede ser nuestro personaje. Si esto es así podremos decir que tenemos una parte resuelta de nuestro trabajo, pero... ¿tenemos realmente una parte resuelta?

La pregunta surge a raíz de muchas experiencias de directores y directores de casting que creen, a priori, que tienen a su personaje, que lo han encontrado antes de buscarlo. Pero resulta que sólo han tenido en cuenta el *Physique du rôle*, o una actuación previa similar a nuestro personaje, en tono y género (un actor como Diego

---

<sup>2</sup>Fragmento extraído de *Marcello Mastroianni: mi ricordo, sì, io mi ricordo* (1997, Ana María Tató).

Peretti para una comedia, por poner un ejemplo ilustrativo). Pero en ocasiones, y aunque a simple vista parezca sencillo, la ecuación puede traer demasiados problemas.

Por eso es interesante preguntarse si:

Sabemos que el actor es el apropiado para nuestro personaje, ¿pero lo es para nuestro proyecto? (condiciones de filmación, tiempos, honorarios, etcétera).

Sabemos que el actor es el apropiado para nuestro personaje, ¿pero funciona con su co-protagonista? Tal vez cada uno de ellos por separado sean grandes actores, pero al juntarlos hay algo que no acontece.

Nos parece un actor fantástico, y un gran colaborador, solidario con los compañeros, entregado al proyecto por su espíritu y su buena onda, pero resulta que no da ni con el *Physique du rôle*, ni en el vínculo con otro actor, ni con el personaje en sí.

Para que todos estos posibles problemas (y otros que podemos imaginar) no se conviertan en problemas reales, recomendamos siempre hacer una prueba de cámara donde incluyamos una charla previa (para saber si coincidimos en la mirada sobre el proyecto, las ganas y –sobre todo– los tiempos); una presentación e improvisación (para saber sus limitaciones y posibilidades actorales); una improvisación con otro personaje (para ver posibilidades de relacionarse con alguien del equipo, proponer y escuchar opiniones, actuar “de a dos”).

Ahora, si nuestra búsqueda comienza “de cero” (aunque luego veremos que nunca es así, siempre hay concepciones, ideas, imaginarios en torno a quiénes podrían actuar nuestros personajes), habrá que pensar entonces cómo y dónde buscarlos.

Para eso es indispensable definir el tipo de proyecto, y saber sus limitaciones, pero sobre todo, defender sus puntos a favor.

Hay que saber también que el actor/actriz elige trabajar en un proyecto o ir a un casting para satisfacer algún aspecto de su búsqueda profesional, que no siempre tiene que ver estrictamente con el dinero.

En este sentido, podríamos decir que varios actores a la hora de elegir en que proyecto participar se rigen por la regla de las 3P (Prestigio, Plata y/o Placer). Sería ideal poder satisfacer las 3P, pero por lo general, digamos que con esfuerzo y voluntad podremos garantizar el Placer, porque resulta un poco ambicioso pensar que el actor obtendrá un prestigio por trabajar junto a nosotros, ni que decir de una interesante gratificación económica.

Entonces, ¿cuáles podrían ser esos puntos a favor de nuestro proyecto?:

1) **Un buen guión, una buena historia.**

- 2) **Un papel interesante**, un papel principal, la posibilidad de que el actor se luzca.
- 3) **Una experiencia**: filmar en algún lugar lejos del lugar donde vivimos, pasar varios días con el equipo, únicamente abocados a la filmación.
- 4) **Una historia que le permita a un actor “conocido” despegarse del lugar donde ha sido encasillado** (Por ejemplo, Guillermo Francella, interpretando el personaje de Pablo Sandoval en *El secreto de tus ojos* (2009, Juan José Campanella)).

Lo importante es que, cualquiera sea el modo de “vender” nuestro proyecto, siempre debe estar acompañado, en lo posible, del cuidado hacia el actor. Esto no significa adularlo todo el tiempo, ni decirle que todo su trabajo está bien. Pero sí de cobijarlo, de responder algunos requisitos básicos como buena comida, buen clima de trabajo, lugar confortable donde dormir durante el rodaje, etcétera. Pero también otras menos sofisticadas y más sencillas –y no por eso más recurrentes entre los jóvenes realizadores– como ser escuchados, tener un lugar donde descansar entre toma y toma, etcétera.

Una vez que sabemos y comprendemos las limitaciones y las ventajas de nuestro proyecto, es hora de poner manos a la obra, pero... ¿por dónde empezar a buscarlos? Algunas sugerencias:

- 1) Talleres de Teatro.
- 2) Websites abocadas al teatro y a los actores ([actoresonline.com](http://actoresonline.com), [alternativateatral.com](http://alternativateatral.com), [castingargentina.com](http://castingargentina.com), etcétera).
- 3) Cadena de mails y mailinglist.
- 4) Redes Sociales.
- 5) Escuelas (si es el caso de niños).
- 6) Lugares cotidianos (oficinas, almacenes, clubes de fútbol, etcétera.), más aún, si nuestro propósito es encontrar personas que puedan actuar de sí mismos.

En todo los casos, el éxito de la convocatoria dependerá del contenido del anuncio pero también de la forma en que éste se exponga; esto quiere decir: cómo jerarquizo la información, qué destaque y en qué lugares doy tal información y en cuáles no. El anuncio tiene que ser vendedor. Hay un millón de estudiantes que pegan afiches en las escuelas de teatro. Para que el nuestro sea leído y alguien responda a él, tendrá que explotar al máximo esas “ventajas o posibilidades” de las que hablábamos, exponiéndolas honestamente.



1) **¿Quién convoca?**

2) Exaltar los **rasgos importantes y particulares del proyecto**: dónde se filma, si es la tesis, si vamos a venderlo como un espacio de investigación, si cuenta con alguna institución cultural o formativa que lo apoye, si se ofrece un papel protagónico, si es un policial, o un drama o una comedia, etcétera.

3) Jerarquizar **qué se busca**: ser específico pero a la vez lo suficientemente flexible para no dejar fuera de la convocatoria a esos actores que siempre llegan para sorprendernos.

4) Especificar la **época de filmación**.

5) Detallar **qué le ofrecemos nosotros al actor**.

6) **Datos de contacto claros** (a veces conviene recibir antes el material y convocar por teléfono).

#### Capítulo 4: Tiempo y espacio: organización y logística

Una vez que tengamos la convocatoria lanzada tendremos que pensar estrategias de organización para optimizar el tiempo del casting. Hay cuestiones inherentes al área de producción que condicionan notablemente el éxito o el fracaso de un casting. Pensemos que nuestro primer objetivo cuando lanzamos una convocatoria es que los actores... ¡vengan! Por tal motivo, elegir un lugar céntrico, de fácil acceso, le otorga un valor agregado a la convocatoria. No es lo mismo hacer el casting en una pequeña sala de teatro por Palermo, que hacerla en una quinta de Olivos por más linda que sea. Además, debemos saber que la oferta de castings “para proyectos pequeños” es muy alta en la Ciudad de Buenos Aires; por ende el actor suele hacer su primera selección pensando el tiempo que le demandará ir de un lugar al otro.

Una vez seleccionado el lugar, debemos acondicionarlo. Se recomienda tener una habitación para hacer el casting propiamente dicho y otra que funcione como antesala, para recibir a los actores. Además genera una imagen de cuidado y cierto eufemismo profesional, tanto en lo que respecta a la privacidad del proyecto como también del cuidado del actor desde el vamos (en este sentido, es importante proveer de un mínimo servicio de refrigerio para ofrecer: agua fresca, té y café).

En la habitación concreta donde se llevara a cabo la instancia de casting, deberá estar el responsable de la dirección de actores, un camarógrafo (con su cámara), tal vez algún asistente y el actor o los actores que están siendo evaluados. Es importante acondicionar el cuarto con un par de luces que apunten en dirección al actor. De esta manera limitaremos físicamente, el lugar del actor y el lugar del director. Muchos

directores dejan una silla para que el actor se siente en un comienzo, otros por el contrario la evitan.

La otra habitación, oficiará de recepción, allí habrá un asistente que le contará a los actores que vayan llegando algunas cuestiones básicas del proyecto (¿Dónde? ¿Cuánto? ¿Cuándo?) y les entregará una planilla para que llenen con todos sus datos personales, disponibilidad horaria y todos lo que creamos que podamos llegar a necesitar saber a la hora de elegirlos.

A modo de ejemplo ilustrativo, la planilla podría ser la siguiente:

Nombre/s y Apellido/s:					
Teléfono:		Celular:		Correo Electrónico:	
Altura (mts):		Peso (Kgs):		Busto:	
Busto:		Cintura:		Cadera:	
Pelo:		Ojos:		Piel:	
Talle Camisa		Talle Pantalón		Calzado Zapatos:	
Fuma?:		Conduce?:		Tiene Registro?:	
Disponibilidad horaria a partir del:					
Expectativas con el Proyecto:					

Puede ser interesante dejar una carpeta con algunos detalles del proyecto para que el actor pueda leer mientras espera su turno: una sinopsis, una breve motivación del director, una propuesta estética, algunas fotos, lo que el **equipo** considere como sus puntos fuertes. Y como señalábamos recién, de la misma manera recibirlo con un café, una gaseosa o tal vez un mate, formará parte del trabajo del vínculo **equipo-actor**, para que ya se vaya gestando.

Está claro que no podemos citar a todos a la misma hora; la espera agota a los actores y podemos perdernos de alguien que se fue porque le parece desprolijo ese tipo de convocatorias.

Punto importante: muchas veces sucede que el actor concurre al casting solo y no tenemos a nadie que le haga de partener. Aquí tenemos uno de los problemas más recurrentes a la hora de organizar un casting: el partener o co-equiper.

¿Conviene entonces citar de a dos o tres actores por turno? ¿Podemos utilizar a alguien del equipo (asistente, por ejemplo) para que haga de partener? Esto dependerá del tipo de proyecto y de lo que nosotros necesitemos del actor. Lo que sucede muchas veces es que nuestro actor está acostumbrado a recibir estímulos para actuar; necesita de ese “ida y vuelta” para darse impulso en la improvisaciones. Y así como el actor es actor y no pretendemos –ni nos gusta– que quiera tomar el lugar de director, el asistente-

partener probablemente no sea actor, y las reacciones que devuelva quizás no le sirvan a nuestro actor para trabajar.

Por ello, citar de a dos o tres actores permiten crear situaciones más ricas, posibilitar acciones y reacciones más “verdaderas” e incluso, en ocasiones, trabajar directamente sobre el vínculo.

## Capítulo 5: El actor a través del lente

Mientras vayamos desarrollando el casting, habrá una persona encargada de registrar al actor en todos sus detalles, preponderando generalmente los primeros planos. Descubriremos que no es lo mismo la actuación que vemos en vivo, que la que veremos luego registrada por nuestra lente (que además, podríamos decir, da cuenta de nuestro recorte, de nuestra mirada del universo, que se proyectará indudable y sensiblemente al relato de nuestra película). Por ello, es importante que el camarógrafo registre al actor tomando la propuesta de lenguaje del director. Esto quiere decir que si la propuesta audiovisual es una película compuesta únicamente por planos generales, no tiene sentido acercarse a los primeros planos, y de la misma manera, si la propuesta es una cámara en mano que sigue al protagonista en primeros planos, sería interesante implementar una puesta de cámara similar.

“Cuando los hermanos Dardenne realizaron el casting de su película: *El niño* (L'enfant, 2005), le pidieron a la actriz que trabajara con total naturalidad, independientemente de donde estuviera la cámara.

Pero le pidieron que no pestañara siquiera, que fuera muy controlada. Y el camarógrafo estuvo todo el casting con su cámara a menos de diez centímetros del rostro de Déborah François, que terminó siendo seleccionada para el rol de co-protagonista”<sup>3</sup>.

Dependiendo del proyecto, esta cuestión será más o menos importante. Al final del día, cuando visualicemos el material filmado, deberemos corroborar si nuestro actor ha podido sortear al menos cuatro cosas:

1) **Si es un actor para el proyecto:** si puede “bancarse” el proyecto que vamos a afrontar, si entiende lo que le comentamos del guión, si acuerda con ciertas cuestiones ideológicas o temáticas de la película.

---

<sup>3</sup>Para más información ver GODFRID, Federico; “La Madre” entrevista con Déborah François; GRUPOKANE (Revista de Cine y Artes Audiovisuales)([www.grupokane.com.ar](http://www.grupokane.com.ar)); en *Entrevistas Roles y Más*; Diciembre, 2005.

2) **Si es un actor para nuestro personaje:** si es fotogénico, si el Physique du rôle es el que necesitamos, sus características físicas o señas particulares, si sabe actuar delante de una cámara.

3) **Si es un actor para ese director:** esto es, que además de poder desarrollar una improvisación de manera inteligente y sensible, sea flexible y atento a las directivas que se les dan.

4) **Si tiene ángel:** inexplicable pero cierto, definitivamente algunos actores son amados por la cámara.

## Capítulo 6: Un, dos, tres, probando

En cualquiera de sus variantes, un buen casting debería tener, al menos, una presentación formal, donde veamos sus rasgos, cómo da en cámara, cómo se presenta verbalmente, cómo es su voz, su cuerpo, su predisposición ante la cámara. Las presentaciones también cambian de acuerdo al proyecto, pueden ser presentaciones formales, o desde el personaje, o simplemente descontracturadas.

Hay muchas formas de realizar una prueba de casting. Cada una de ellas tiene relación directa con el tipo de película, actuación y hasta proyecto que queremos, con sus ventajas y sus riesgos. En un intento por sistematizarlas, las opciones serían:

1) **Trabajar sobre una escena puntual de la película.**

2) Trabajar sobre **“conceptos”, “ideas”, “sensaciones”** de la película sin abordar el texto.

3) Trabajar sobre la **expresividad del actor** (qué es lo mínimo que me puede dar, qué es lo máximo que me puede dar).

4) Trabajar sobre un **conflicto concreto** que me permita ver a los actores improvisar independientemente de que esa situación no exista en el guión.

Estas opciones se pueden dar combinadas, empezando por una improvisación hasta llegar al texto, o separadas, para investigar en cada caso un aspecto diferente de la actuación o del personaje.

Podemos darle el texto o la escena escrita unos días antes, para que al llegar a la prueba no nos demande tiempo extra el estudio de acciones y letra. En este caso podemos pedirle al actor que trabaje sólo con el texto y las acciones que marca la escena. Nosotros, como directores, deberíamos ir puliendo esas acciones para que el texto comience a transformar la escena.

La ventaja de trabajar de esta forma, es que la responsabilidad pareciera estar en el supuesto talento del actor por entender la escena y el guión. Diríamos: “si lo hace un poco parecido a lo que imaginé, ya está, es mi actor”. Sin embargo, hay dos posibles dificultades que notamos en este abordaje: por un lado, dejar todo en manos de la cabeza, de la interpretación del actor, puede ser un arma de doble filo. La escena puede salir bien porque el actor logró intelectualizar el concepto, o porque es una escena muy hablada, y a los actores les encanta decir. O porque le propusimos muchas acciones (no objetivos, acciones simples, como revolver un té). Pero cuando lo probamos en otro tipo de escenas, donde se juegan más los silencios, los vaciamientos narrativos que se traducen como inacciones, los momentos contemplativos, de ensimismamiento interno, lo sensorial, e incluso lo dramático, este actor no responde igual. La principal limitación de estas pruebas tiene que ver con la poca intervención del actor. Corremos el riesgo de no ver al actor en toda su paleta de colores, gestualidades, formas. Vemos una ínfima parte. No dejamos lugar a las propuestas, a las opiniones del actor.

Otra opción es darle menos material de entrada al actor. Explicarle **no el guión**, sino algo del **espíritu del guión**. Proponerle improvisar partiendo de algunos objetivos que responden más a las imágenes o sensaciones de la película que a una escena en particular.

Ejemplo: La película habla del tránsito doloroso hacia la madurez. Nosotros lo sabemos, pero no queremos que el actor interprete racionalmente esto, porque para cada uno la madurez es algo particular, y a nosotros, lo que nos importa es que el actor nos de situaciones infantiles ante un estímulo determinado. Lo que vamos a intentar es ponerlo en una situación determinada (una cena con una chica que le gusta) y le vamos a dar objetivos determinados. Todas nuestras directivas deberán apuntar a ponerlo en situaciones donde deba responder con total inmadurez, pero con la medida de inmadurez que nosotros queremos. No lo vamos a dejar hablar, por ejemplo, ni podrá quejarse ante un reproche de la chica. Pero deberá “sublimar” por el cuerpo. Porque lo que nos importa es ese cuerpo sublimando, el detalle: las zapatillas golpeando la pata de la mesa, el tenedor dibujando en el puré, la mirada baja.

Las ventajas de este tipo de casting son muchas; las interpretaciones son menos teatrales y más detallistas, probamos a nuestro actor y su capacidad de construir metáfora y sensibilidad, nos probamos a nosotros mismos dirigiendo y tenemos referencias mayores de las posibilidades que tiene nuestro actor de dejarse dirigir.

Sin embargo, en estas propuestas hay que estar muy atentos. Muchas veces estamos ante actores muy entrenados en improvisar, en metaforizar e imaginar mundos, pero que

luego son incapaces de estudiar dos líneas o que no pueden trabajar la voz o la presencia escénica.

Una tercera posibilidad, en casos muy puntuales, es cuando necesitamos un momento de gran exposición del actor, y creemos que si puede darnos eso en un casting, tengo un problema menos. Este es el caso de las escenas de mucho dramatismo (por ejemplo, llanto), de películas que exigen grandes desafíos corporales o incluso escenas de desnudos. Muchas veces en los casting se recurre entonces a ese punto conflictivo “de una”. Lo que nos urge saber es si la actriz puede llorar o no, que sea capaz de desnudarse sin inhibirse.

En este tipo de abordaje el casting se torna más conductista. Utilizamos el método de la memoria emotiva, de los estímulos sensoriales o simplemente probamos que pueda hacer tal o cual cosa con el cuerpo frente a cámara. Claro que si logramos lo que queremos (que llore, que se desnude, que haga acrobacias) tengo un problema menos. El tema es que para al menos dos de estas cuestiones, no siempre y necesariamente el actor pueda hacerlo en la primera prueba. ¿Y esto por qué? Se supone que si son actores pueden y deberían lograrlo. Por dos razones: una, por la confianza que a veces los actores necesitan para exponerse al máximo. Dos, porque las propuestas que les hicimos para que “reaccionen” no hicieron efecto. No todos los actores lloran con el método de la memoria emotiva.

Este tipo de prueba resulta efectiva, pero muy reducida. Al menos que sólo necesitemos el desnudo de la chica o el momento de la lágrima. Y aun así, ese día un poco de colirio hace lo demás. Lo que nunca sabremos es si la mirada previa al llanto nos sirve, porque durante el casting estuvimos muy ocupados en que llore.

## **Capítulo 7: Conclusión, Casting o cómo no morir en el intento**

Cada actor tendrá su tiempo de improvisación, lo importante es que ese tiempo sea marcado por el director. Siempre recomendamos, para que el actor no se sienta interrumpido, avisarle antes de comenzar la improvisación, que uno va a marcar el corte cuando lo considere necesario. De esta manera la duración de cada casting estará a cargo del director.

Una vez terminada la presentación nos despediremos del actor, en el mejor de los casos con una gran sonrisa y mucho entusiasmo, porque creemos estar frente al protagonista de nuestra película. Este es el momento de hacerle un ¡stop! a las intuiciones y a las emociones. No existe ningún motivo, más que uno impulsivo, para decirle al actor que ha sido seleccionado ni bien termina su presentación. Si eso sucede el director puede incurrir en un error, preso de la emoción, el cansancio, la situación y el

entusiasmo. Nunca debemos olvidar que estamos buscando actores audiovisuales, actores que “perforen el lente de la cámara”. Y tantos años de experiencia nos han enseñado que eso nunca se ve, hasta que es mediatizado por el lente. Por eso la mejor manera de concluir el casting, es descansar un buen rato y luego volver a mirar a los actores a partir de lo que ha captado la cámara. Es un momento de grandes sorpresas, donde quienes te habían parecido emocionantes no lo son tanto y algunos en quienes no habías puesto muchas fichas no podés dejar de mirarlos.

El casting es la primera etapa de un camino largo poblado de vínculos. Es la primera cita entre al menos dos personas que se van a comprometer a trabajar juntos durante un tiempo considerable. Es el momento de comenzar a dirigir a los actores y al grupo de trabajo. Es el nacimiento de algo que parte de palabras escritas para transformarse en nuestra película.

Actores *stanilavskianos*, *bretchianos*, improvisados, o inexpertos. Directores que sufren, buscan, resignan y negocian. Convocatorias multitudinarias o sin quórum. Proyectos encantadores que se transforman en una pesadilla y castings que nos desilusionan, nos sorprenden o nos proponen esa “vuelta de tuerca” que estábamos necesitando.

Mal que nos pese, la búsqueda de nuestro personaje es una aventura que atravesaremos una y otra vez, con más o menos éxito, pero de la que seguramente –y si estamos atentos–aprenderemos muchísimo.

Todo dependerá de cuántas dificultades logremos prever y de cuántas soluciones propongamos en el camino. La consigna es dirigir con claridad, ser lo suficientemente firme y lo necesariamente flexible. Y sobre todo, dejarse sorprender.