Luces, cámara, ¡colaboración! Consejos del cine indio sobre el trabajo en los equipos creativos

El actor indio Rahul Ravindran nos cuenta entre bastidores cómo colaboran los equipos creativos para hacer realidad un éxito de taquilla.



1 de julio de 2012 | Actualizado 1 de noviembre de 2024

El mundo de los negocios suele admirar a India por su capacidad emprendedora, la

©IESE Business School

innovación *jugaad* o las soluciones informáticas. Pero existe otra fuente de inspiración genuinamente india: su potente industria cinematográfica, desde Bollywood a Kollywood, cuyos grandes éxitos de taquilla son fruto de la colaboración de un amplio equipo creativo.

Aunque Hollywood se lleva la fama, India produce casi el doble de películas y atrae hasta las salas de proyección unos mil millones más de espectadores cada año. Tanto el cine de Bollywood, como se conoce popularmente a las películas en hindi que se hacen en Bombay, como el que se produce en tamil en la región de Chennai son famosos por sus coloridas coreografías. Pero para el actor Rahul Ravindran, es mucho más fácil sincronizar los pasos de baile que congeniar con la diversidad de formas de trabajar y personalidades de la industria.

Al igual que en una empresa, en el cine indio hay que aprender a tratar con todo tipo de personas. Ravindran nos cuenta cómo es trabajar con las estrellas y sacar el máximo partido del propio talento entre bastidores.

Entender al director

Para un actor, es básico entender su papel. Y eso no es posible sin comprender primero al director y adaptarse a su manera de trabajar.

“Lo primero que hago es hablar en profundidad con el director sobre la historia y el papel”, explica Ravindran. “Así me hago una idea de cómo es y qué tiene en mente. Para los que estamos empezando, es importante ajustarse a lo que quiere el director”.

Durante esta toma de contacto, Ravindran intenta ver la historia y el papel a través de los ojos del director. Si el proyecto no le convence o cree que no hay química con el director, declina participar. Pero si le parece atractivo, se sumerge en la historia, aclarando con el director cualquier duda que surja. De este modo, llega a comprender bien el personaje, qué haría o dejaría de hacer, pero siempre en línea con la visión del director.

En general, Ravindran cree que se puede clasificar a los directores en dos categorías.

- En un extremo, los que explican exactamente qué se tiene que hacer y no aceptan sugerencias. “He tenido la suerte de trabajar con directores que saben muy bien lo que quieren y son capaces de transmitirlo”. Algunos son muy meticulosos: “Te dicen que levantes la mano 45 grados, o las cejas 12 grados, no más”.
- En el otro extremo se encuentran los que otorgan mucha libertad, que son más flexibles y están abiertos a la negociación. Describen la escena y el ambiente y

©IESE Business School

explican al actor qué esperan más o menos que haga, pero el resto lo dejan en manos de los actores. “Nunca te dirigen o dicen exactamente qué es lo que quieren. Tampoco te lo muestran”.

Según Ravindran, lo mejor en ambos casos es confiar plenamente en el director si se considera que sus prioridades son las correctas y que lo único que le preocupa es hacer una buena película.

Meterse en el personaje

No todo depende de la dirección. Aunque siempre está interpretando personajes diferentes, Ravindran explica que el actor debe descubrir su verdad siendo él mismo: “Si tu actuación se aparta demasiado de quién eres realmente, no resultas creíble”.

Cada actor valora la imagen que proyecta de manera diferente, según sus prioridades. Depende de la importancia que le da a cómo le ven los demás.

“Hay actores que enfocan cada toma y cada escena desde el punto de vista del espectador, centrándose en satisfacer las expectativas del público”.

Por ejemplo, ante una escena trágica, este tipo de actores “dan por sentado que deben llorar”. Se concentran tanto en ello que, tras rodar la escena, se acercan a la cámara para comprobar si su llanto parece convincente.

“No me parece bien ni mal. Muchos se han hecho un nombre con esta manera de actuar y el público se queda satisfecho. Y esto, darles lo que esperan, es clave en el cine comercial”.



©IESE Business School

Ravindran opta por una técnica diferente, basada no tanto en la apariencia como en comprender qué haría el personaje en una situación determinada. “Así eres algo más fiel al personaje”. Si se dedica el tiempo suficiente a entender las motivaciones, sentimientos y reacciones del personaje, llega un momento en que se encarna con naturalidad.

Esta manera de actuar puede gustar más o menos a la crítica, pero lo que más valora Ravindran es su integridad artística. “Me olvido de las críticas, sean buenas o malas, y procuro actuar de acuerdo con el personaje y la escena en cuestión”.

Equipo y conflicto creativo

Una película es el resultado de la colaboración estrecha entre personas creativas que normalmente trabajan mejor por su cuenta, en su propio espacio y a su manera. Pero en el cine no les queda más remedio que trabajar en equipo. En un ambiente tan intenso, el conflicto es inevitable.

Cuando saltan las chispas, Ravindran recomienda seguir tres pasos: primero, asegurarse de que uno no es la causa del conflicto; segundo, intentar mediar, siempre que eso no afecte al trabajo. El último recurso si todo falla es encerrarse en una burbuja con el director. “Te sumerges en el guión y haces tu trabajo”.

A diferencia de otros actores, Ravindran no procede de una familia con muchos contactos en la industria. “Lo único que puedo hacer para que se me tenga en cuenta en buenos proyectos es ser muy profesional y cordial con todo el mundo, escuchar con atención al director y esforzarme al máximo”. Es decir, cuantos menos problemas se dan, más trabajo se tiene. Y este se vuelve mucho más fácil cuando los demás actores ponen de su parte.

No todo son conflictos. En el rodaje también puede reinar la camaradería. Pero incluso así conviene marcar distancias. Ravindran recomienda permanecer el 70% del tiempo concentrado en la película. Así es posible seguir sumergiéndose en el personaje y uno sabe en qué momento de la historia se encuentra. “Soy amable con los demás actores, pero al mismo tiempo, sabes que hay líneas que no debes traspasar. Si lo haces, surgen demasiadas distracciones y cuesta más conectar y desconectar durante el rodaje”.

Cuando el ambiente se caldea, lo mejor es mantenerse al margen. “Es un trabajo creativo que exige muchísima concentración. Si te cargas de negatividad, es más difícil actuar bien. Imagínese dos actores que no se soportan y que, por exigencias del guión, han de profesarse amor ante la cámara. No es una situación muy cómoda que digamos”. ¿La solución? Si uno

©IESE Business School

cree que no va a hacer buenas migas con alguien, mejor mantener las distancias.

Lidiar con la jerarquía

Para sobrevivir en la industria cinematográfica india, es fundamental conocer el estatus de quienes trabajan en ella y adaptarse.

En el plató, la estructura jerárquica no siempre responde al modelo tradicional. Quien "corta el bacalao" no es necesariamente el director, sino la persona más respetada en la industria. "Si, por ejemplo, el cámara es un veterano galardonado con muchos premios, puede ser él quien lidere la estructura jerárquica".

Aunque suele ser el director el que toma las decisiones, si es joven a veces le acompaña un ayudante que tiene mucha más experiencia y puede ser casi igual de importante. Y cuando participa una gran estrella, es quien más influye y más atención recibe. "Debes tener en cuenta todas estas peculiaridades".

A los recién llegados, más les vale aprender a reconocer las relaciones de poder. Por ejemplo, tratar con más respeto al cámara que al director puede generar una situación de tensión y hacer que este último "te lo haga pagar más adelante".

¿Cómo maniobrar por este campo de minas sin pisar alguna accidentalmente? Sencillo, en opinión de Ravindran: ser amable con todo el mundo, desde el director más poderoso al ayudante o el técnico de iluminación más modesto.

Gestionar la frustración

Pero como ocurre en cualquier equipo u organización, por muy encantador que seas, las relaciones de poder a veces minan tu talento e iniciativa.

Ravindran ilustra esta realidad con un ejemplo: un director que también quiera interpretar el papel protagonista y no logre convencer a los productores para ello se la tendrá jurada al actor escogido. "No solo pasa en esta industria, sino en todas: te toca un jefe al que no le caes bien por la razón que sea, porque vistes mejor que él o porque sencillamente es un inepto".

Hay muchas otras situaciones que escapan a nuestro control, en las que uno termina sintiéndose frustrado o agobiado, lo que impide rendir al máximo. "A veces puedes

©IESE Business School

arreglarlo. Te sientas con la persona en cuestión y le dices por qué no estás a gusto, pero otras es imposible". Tanto en un caso como en otro hay que "poner el máximo empeño para ofrecer lo mejor de nosotros mismos".

Como se tarda varios meses en rodar una película, hay tiempo para limar aristas. De todas formas, a veces no hay más alternativa que resolver el problema o tirar la toalla. A no ser que uno sea una *megaestrella* y amenace con plantarse si no cambian las cosas. Pero en la mayoría de casos, no queda otra que "callarte y hacerlo lo mejor posible".

En cualquier caso, lo que jamás se debe hacer es dar un paso en falso. Y nunca mejor dicho, pues en el cine indio las coreografías son un elemento decisivo. Hay que ser plenamente consciente del espacio en el que uno se encuentra y de dónde están los demás actores para no "pisar" a nadie.

Ravindran, que desprende optimismo en todo lo que hace, resalta la importancia de encauzar la pasión para bordar los personajes y realizarse profesionalmente. Al fin y al cabo, "no quieres dejar de interpretar papeles que te gustan".

Este artículo se publicó originalmente en la revista IESE Insight (núm. 14, tercer trimestre de 2012).

LEE TAMBIÉN: Lecciones del cine para fomentar la creatividad en los equipos

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School