



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Ciencias Sociales y
Humanidades

Máster Universitario en Retórica y Oratoria
**RETÓRICA Y ORATORIA EN LAS
PRUEBAS DE SELECCIÓN
ARTÍSTICA**

Trabajo fin de estudios presentado por: CLARA ARREBOLA MORENO

Línea temática: Performatividad y puesta en escena en la oratoria actual

Director: Santiago Alfonso López Navia

Fecha: 20 de julio de 2022

Resumen

La retórica y la oratoria son dos elementos que están presentes en la mayor parte de los actos comunicativos. Durante los procesos de selección artística pueden convertirse en elementos cruciales que determinen el hecho de que una persona resulte seleccionada o no, especialmente cuando las habilidades artísticas mostradas están igualadas con el resto de aspirantes. Sin embargo, ambos elementos suelen ser pasados por alto o no considerados a la hora de preparar una audición o un *casting*, pues la tendencia habitual es la de llevar muy entrenada la actividad artística en sí, obviando el inmenso poder de persuasión que pueden llegar a ofrecer las habilidades retóricas y oratorias antes, durante y después de la prueba artística *per se*. Este estudio parte de esta premisa para ahondar en todos los aspectos que se desarrollan y tienen lugar en el ámbito de las pruebas de selección artística, focalizando la atención en los aspectos retóricos y oratorios que forman parte del proceso, con la intención de dar luz y servir de ayuda a los futuros artistas.

Palabras clave: *casting*, audición, formación artística, lenguaje verbal y no verbal, puesta en escena.

Abstract

Rhetoric and oratory are two elements hidden from the naked eye but at the same time present in most communicative acts. During artistic selection processes, they can become crucial elements that determine whether a person is selected or not, especially when the artistic skills displayed are on a par with the rest of the applicants. However, they are often overlooked or not considered when preparing for an audition or casting, as the usual tendency is to be highly trained in the artistic activity itself, ignoring the immense power of persuasion that rhetorical and oratorical skills can offer before, during and after the artistic test. This study starts from this premise and delves into all the aspects that take place in the artistic selection tests, focusing attention on the rhetorical and oratorical aspects that form part of the process, with the intention of shedding light on and helping future artists.

Keywords: casting, audition, artistic training, verbal and non-verbal communication, staging.

Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Justificación	8
1.2. Objetivos.....	11
1.2.1. Objetivo general.....	11
1.2.2. Objetivos específicos	11
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Concepto y características de las audiciones y <i>castings</i>	11
2.2. Aspectos en torno a la audición	21
3. PROPUESTA DE APLICACIÓN: GUÍA PRÁCTICA DE ELEMENTOS VERBALES Y NO VERBALES QUE LOS ASPIRANTES DEBEN TENER EN CUENTA EN LAS AUDICIONES	33
3.1. Consideraciones previas	33
3.2. Procedimiento	33
3.3. Elementos verbales	35
3.4. Elementos no verbales	39
3.4.1. Consideraciones previas	39
3.4.2. Orales	40
3.4.2.1. La voz y el paralenguaje	40
3.4.3. No orales	45
3.4.3.1. El cuerpo y la kinesia	45
3.4.3.2. La proxémica	47
3.5. Evaluación de los resultados	47
4. CONCLUSIONES	51

5. LÍMITES Y PROSPECTIVA.....	54
6. BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS.....	58
Cuestionario aplicado sobre retórica y oratoria en pruebas de selección artística.....	59

1. Introducción

Tras dar espacio y tiempo a un proceso de reflexión en el que se lograra seleccionar un tema a desarrollar que convenientemente aunara los contenidos abordados en este máster de retórica y oratoria y los propios intereses personales y laborales de la autora, se llegó a la conclusión de que, si bien la retórica y la oratoria podrían estar lo suficientemente extendidas y desarrolladas en cuanto a la existencia de estudios relacionados con su aplicación en el ámbito artístico (a través, por ejemplo, de manuales sobre interpretación teatral), la observación y el análisis de todo lo que rodea al momento de una prueba de *casting* o audición podría no estarlo tanto, dado que a lo largo de todo el proceso de formación (al menos de carácter oficial), ni los conservatorios de música o danza, ni las escuelas de arte dramático contemplan el abordaje de estos aspectos en el currículo, al menos por el momento.

La experiencia personal de la autora ha transcurrido entre conservatorios de música y escuelas de arte dramático, tanto como alumna inicialmente como posteriormente en calidad de docente. En estos centros, en los que se forma a los futuros profesionales del ámbito artístico de la música o la interpretación teatral concretamente, se profundiza en muchísimas materias que complementan, sin duda, la actividad artística en cada caso. Sin embargo, en lo que respecta al abordaje de una audición o prueba de *casting*, la perspectiva parece ceñirse exclusivamente a lo que concierne al desarrollo de la destreza artística, sin prestarse especial atención al elevado número de veces en los que los aspirantes o postulantes vuelven a casa tras hacer una prueba sintiendo que apenas han podido demostrar un mínimo porcentaje de su potencial y, casi siempre, sin saber realmente “qué han hecho mal”, incluso cuando la prueba artística ha resultado ser satisfactoria, al menos, a su juicio.

Asimismo, en muchas ocasiones se realizan audiciones en las que los aspirantes, al salir, se preguntan a sí mismos, estupefactos: “¿Por qué he hecho o dicho esto? ¿Por qué he actuado así? ¿De dónde ha salido este descontrol?”, llegando a la conclusión de que aquellas personas *no habían sido ellos*, pero durante esos minutos, de repente, una improvisación destartada les engullía y se apoderaba de

ellos, causando graves perjuicios en su imagen (y autoimagen), cuya factura posterior se hacía bastante predecible y se intuía casi de forma inmediata.

Es indudable, por supuesto, que la calidad y adecuación de lo demostrado desde el punto de vista estrictamente artístico es parte del pilar fundamental que condiciona el hecho de resultar seleccionado pero, en muchos casos, existen otros factores determinantes que juegan un papel crucial para pasar a una segunda fase de *casting* o, en su defecto, escuchar el típico tópico del “ya le llamaremos”.

Todo aquel que se enfrenta a una prueba de *casting* debe saber que parte hacia una lucha en la que se encuentran, naturalmente, muchas piedras en el camino: los nervios juegan grandes malas pasadas, incluso alterando y despertando respuestas fisiológicas involuntarias en nuestro cuerpo que pueden dificultar o entorpecer el adecuado desarrollo de la interpretación; el poco tiempo del que se dispone para desarrollar la audición, que en muchos casos se reduce a apenas unos minutos, hace casi imposible que una persona demuestre todo su potencial o capacidad de versatilidad; el alto nivel competitivo y las comparaciones, a veces inevitables, generan sensaciones de índole psicológica que pueden provocar interferencias a la hora de realizar autovaloraciones objetivas; la autoestima, por ende, se expone a un alto nivel de vulnerabilidad que puede mermar la confianza no solo en ese mismo instante, sino también de cara al futuro; el desconocimiento habitual de lo que el equipo de *casting* está buscando concisamente genera confusión o falta de determinación para realizar propuestas personales, etc. En definitiva, durante el proceso de audiciones emerge una inmensidad de eventualidades que construyen un tejido que combina problemas objetivos o reales con luchas contra molinos de viento que, en cualquier caso, no favorecen ni la ejecución artística libre y distendida ni el conjunto global de la prueba.

Ahora bien, si aun siendo concedores de este tipo de adversidades habituales no se presta atención a otro tipo de factores de naturaleza comunicativa que pueden ser determinantes, ya sea desde el punto de vista de la comunicación estrictamente verbal (ámbito retórico) como desde la perspectiva de la comunicación no verbal (ámbito oratorio), cualquier sujeto se expone a obtener un resultado taxativamente negativo, tirando piedras sobre el propio tejado, alejando así sus posibilidades de

éxito, cuando muchos de estos aspectos, sin embargo, en mayor o menor medida, podrían estar bajo su control. Es por ello que se hace necesario el desarrollo de este estudio sobre la temática, para ayudar a esclarecer y determinar los aspectos que giran en torno a este hecho y, en la medida de lo posible, servir de ayuda a los valientes artistas que deciden dar el paso y exponerse a este tipo de pruebas de selección necesarias para alcanzar el futuro laboral que desean.

1.1. Justificación

El mundo del espectáculo es como un océano lleno de luces y sombras, vidas asombrosas y variopintas, ecosistemas, colores vivos junto a negros tan oscuros que pueden hacer que uno pierda el equilibrio e incluso la noción de dónde está. Es un mundo complejo, sofisticado, lleno de aristas y de elementos que se combinan de forma simultánea para ser, como si de un poliedro se tratara, pues para conocerlo desde dentro y en profundidad no basta una sola perspectiva.

Esta visión personal del mundo artístico no es un simple fruto de la imaginación, sino que, más bien, emerge como resultado de la observación y la experiencia de más de media vida dedicada a este sector.

Cuando una persona se plantea elegir el mundo del arte como profesión o medio de vida, generalmente no es consciente realmente de a lo que se expone y enfrenta o, mejor dicho, se expondrá y enfrentará el resto de su vida. El origen de este tipo de decisión trascendental puede provenir de diferentes y variados puntos de partida:

Existe quien, desde edad temprana, observa con especial deleite el universo artístico, ya sea focalizado en un arte concreto o en el conjunto general de los mismos, lo cual lo lleva, atraído, a intentar formar parte de él; del mismo modo, existe quien, embrujado de forma connatural por una actividad artística, dedica gran parte de su tiempo libre o de ocio a desarrollar dicha actividad, por pasión y vocación, convirtiéndose con el tiempo en la primera opción laboral coherente a su destreza y motivación; hay quienes acaban en este mundo casi por inercia, muchas veces incluso influenciados por terceros, pues muestran facilidad innata en el arte y esta actividad

no les supone grandes esfuerzos, pero la realidad es que no saben bien qué hacen aquí; otras personas, sin embargo, muestran tal pasión que, a pesar de quizá no tener la misma facilidad o maestría que otros sujetos, mediante el esfuerzo y la dedicación permanente, alcanzan altos niveles de dominio técnico y artístico. En cualquier caso, sea cual sea el origen por el que cada uno se ve seducido por el mundo del espectáculo, lo que nunca, jamás se suele intuir, es que el acceso al mundo laboral en estos contextos no solo depende de sus capacidades, habilidades y destrezas artísticas, como cabría esperar de forma aparentemente lógica.

A modo de analogía, imaginemos el clásico cuento del héroe, el dragón y la princesa de la torre: ¿qué pasaría si, aun siendo el mejor guerrero del mundo, único capaz de matar al dragón y salvar a la princesa, al llegar al castillo no encontrara la forma de entrar en él? Toda su valía y su capacidad para salir victorioso se esfumarían y, en consecuencia, no habría historia o cuento que contar: nadie conocería al héroe, por muy prometedor y válido que fuera, la princesa permanecería presa hasta el fin de sus días encerrada en la torre del castillo y el dragón camparía a sus anchas durante siglos, sembrando el terror entre los aldeanos.

Continuando con esta analogía, este estudio pretende dar foco, justamente, no a la actividad artística en sí misma, sino al momento concreto en el que hay que saber abrir las puertas del castillo y penetrar en él, con la esperanza de que, una vez dentro, se tenga la oportunidad de mostrar el potencial, la habilidad y la destreza artística que cada uno posee y está dispuesto a compartir con el mundo que lo rodea.

En el mundo del espectáculo se debe tener en cuenta, sin embargo y por otra parte, que el hecho de “abrir las puertas del castillo” una vez no quiere decir que se posea la llave maestra para acceder a todos los castillos del mundo. De nuevo, regresando a la descripción metafórica de ese océano inmenso que supone el mundo del espectáculo, es preciso tener presente que la casuística y los elementos que interfieren en él son sumamente variables en cada caso, por lo que no existen fórmulas magistrales aplicadas a todo escenario o contexto, y es precisamente por ello por lo que con este estudio no se pretende alcanzar o definir la clave universal que permita a todo aspirante o postulante hacerse con el papel o puesto deseado, sino

más bien localizar y perfilar todos los ítems de lo que, en términos generales, configura una buena audición o *casting* en relación con todo lo que no concierne a la actividad artística *per se*.

La mayor parte de la población imagina que en una audición o en un *casting* la única y principal finalidad es demostrar la valía y capacidad para desarrollar nuestra destreza artística, generalmente ajustada o adecuada a la producción concreta a la que se opte, pero aunque esto es cierto, solo lo es en parte. No conviene olvidar que desde el primer minuto en el que uno se inscribe y posteriormente accede al recinto donde se desarrollan las pruebas de audición o *casting* ya existe un contacto y una comunicación que habla de nosotros y empieza a definirnos. La audición comienza justo ahí, no en el momento de subir al escenario cuando se nos llama en nuestro turno. Todo contacto interpersonal, ya sea directo o indirecto, emite mensajes que son recibidos consciente o inconscientemente, por lo que este aspecto requiere de especial atención.

El tribunal, la comisión de selección o el equipo de *casting* está formado por personas, y todas las personas atendemos a unos códigos de comunicación que nos dan información de variada naturaleza, a través de la cual emitimos juicios e interpretaciones. No existe un juicio 100% objetivo cuando se responde a cuestiones personales y artísticas, puesto que no son ámbitos ni científicos ni matemáticos, sino que un porcentaje de los juicios emitidos en este tipo de contextos llevan un alto componente extra de cariz subjetivo en el que aspectos apreciados por medio de los sentidos pueden llegar a ser determinantes. Todo ello conduce, fundamentalmente, al modo en el que nos mostramos ante el mundo, especialmente en lo que respecta al lenguaje verbal (capacidades retóricas) y no verbal (capacidades oratorias) que utilizamos, ya sea de forma consciente y deliberada como inconsciente y arbitraria.

Quizá sea hora de dejar de prestar tanta atención, por un momento, a ese texto teatral, a esa partitura o al entrenamiento físico ligado a nuestra actividad artística (“entrenar a nuestro héroe”), para fijar la atención, por un instante, en quiénes y cómo somos o en quiénes y cómo queremos ser, desde otro de nuestros infinitos prismas: el de nuestra comunicación con los demás (“la llave del castillo”).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Elaborar una guía útil para artistas en relación con los aspectos de la retórica y la oratoria que influyen directa o indirectamente en pruebas de selección artística.

1.2.2. Objetivos específicos

- 1) Definir el concepto y las características de las audiciones o *castings*, tanto desde la perspectiva de los candidatos como desde el punto de vista de la dirección de *casting*.
- 2) Delimitar los aspectos que envuelven la preparación a una audición.
- 3) Analizar qué tipo de preguntas, peticiones y requerimientos se suelen hacer en pruebas de selección artística, así como lo que se espera obtener de ellas, mediante encuesta a directores teatrales/musicales.
- 4) Realizar una síntesis de las habilidades retóricas y pautas de comportamiento asociadas a ellas que contribuyan a alcanzar el éxito.

2. Marco teórico

2.1 Concepto y características de las audiciones y *castings*

La RAE (Real Academia Española de la Lengua) define el concepto de *audición*, según su cuarta acepción, bajo la siguiente descripción: “Prueba que se hace a un cantante, a un músico, etc., para valorar sus cualidades”.

La descripción del concepto de *casting*, por su parte, reza lo siguiente: “Selección de actores o de modelos publicitarios para una determinada actuación”. No obstante, estas definiciones resultan insuficientes en su descripción. En línea con esta apreciación, Velásquez, J. (2019), en relación con la definición de *casting*, describe lo siguiente:

El *casting* es el proceso de selección del elenco para una obra de teatro, película, telenovela, comercial, o casi cualquier producción escénica o

audiovisual; consiste en la presentación de una audición presencial o en formato de vídeo donde los candidatos a un mismo personaje desarrollan una única escena, en respuesta a la necesidad del director y/o productor de encontrar la persona más idónea para interpretar determinado personaje. El proceso de *casting* puede tardar desde 1 semana hasta 1 año entero, dependiendo de la producción, personaje, presupuesto, intereses, etc. (p. 5)

Los *castings* o audiciones se llevan a cabo en diversos **ámbitos** del mundo del espectáculo, que abarcan desde la selección de instrumentistas y cantantes de variada naturaleza (para grupos musicales, orquestas sinfónicas, grupos de cámara, coros, grupos vocales, etc.) hasta la selección de actores (teatro, cine, televisión, teatro musical, actores de doblaje, locutores), bailarines, presentadores, modelos, maestros de ceremonias, etc.

El primer y principal **objetivo** de la realización de los *castings* o audiciones es el de seleccionar a las personas que mejor satisfagan las necesidades de cada producción artística. De esta forma, cuando una obra de teatro consta de 7 personajes, por ejemplo, lo habitual es que la compañía o la productora busquen un actor o actriz por cada uno de ellos. Del mismo modo, cuando un coro, por ejemplo, necesita un determinado número de voces por cuerda, hace audiciones para alcanzar el número de coristas exigidos por cada producción.

Desde el Instituto de Gestión Cultural y Artística IGECA (2020) describen la labor de la dirección de *casting* de la siguiente manera:

El director de *casting* es la persona encargada de seleccionar aquellos perfiles actorales que más se ajustan a un papel dentro de una ficción (en este caso puede ser una película, una serie, un videoclip o una campaña publicitaria).

Es frecuente encontrar agencias de *casting*. Estas pueden ser propiedad de trabajadores del sector con amplia experiencia que acaban profesionalizándose más al crear una especie de gabinete o despacho. De esta manera, los *casting* pueden hacerse en una oficina fija con todo lo necesario y dota de cierto prestigio al profesional.

En contraposición, hay procesos de selección de actores que se realizan en lugares itinerantes, improvisados, quizá, en el lugar de rodaje. Ocurre así con producciones que se llevan a cabo en localizaciones al aire libre o en poblaciones específicas y, especialmente, en rodajes de series de televisión. (párr. 3, 4 y 5)

De igual modo, desde Premier Actors (2019) realizan la siguiente descripción:

El director de *casting*, esa persona tan temida como deseada, es quien se dedica a elegir a los actores para ponerles a disposición del productor o del director, que serán quienes finalmente aprobarán la participación del actor en su proyecto.

El trabajo del director de *casting* consiste precisamente en lo que su nombre indica: en convocar, realizar y finalizar el *casting*. (párr. 1 y 2)

Los directores de *casting* sostienen una responsabilidad crucial para el éxito o el fracaso de cada producción, porque son los encargados de escoger la materia prima de su producto. Si se equivocan, pueden pagar un alto precio por el error, por lo que deben ser muy cuidadosos a la hora de tomar una decisión, tal como expone Hauser, F. (2017) a continuación:

Algunos dicen que un sesenta por ciento de la dirección consiste en hacer el reparto, otros dicen que es un noventa. En todo caso, es una parte decisiva. Durante el montaje no tomarás ni una sola decisión más importante que a quién vas a dar cada papel.

El director Ron Eyre dijo en una ocasión que, cuando le das un papel a alguien, estás asumiendo toda su trayectoria vital. Como en un matrimonio, estás aceptando convivir con toda la constelación de virtudes y vicios particulares de esa persona. [...] Aprende todo lo que puedas de dónde te estás metiendo. Además de la audición, pregunta a otros sobre esa persona. ¿Es educada, profesional y receptiva? Habla con ella". (Capítulo 3, nota 29, párr. 1, 2 y 3)

No obstante, los profesionales que se dedican a la selección de artistas son muy conscientes de que los resultados artísticos que se ofrecen durante las audiciones

difieren mucho de la realidad de lo que cada artista es capaz de ofrecer, debido a las circunstancias incómodas que rodean las pruebas selectivas, tal como afirma Hauser, F. (2017): “No puedes esperar que un actor te dé su mejor actuación en una audición; es demasiado pronto en el proceso y demasiado agobiante” (Capítulo 3, nota 31, párr. 3).

No obstante, en los últimos tiempos, los parámetros que se establecen en el momento de seleccionar a un candidato u otro no solo dependen de factores meramente artísticos, sino que existen otro tipo de **influencias e intereses** a los que muchos directores deben responder. Por este motivo, Aparicio, A. (2014), expone:

Los criterios de selección son cada vez más borrosos. Se debaten entre la consideración de las cualidades profesionales, técnicas o capacidad y entre la popularidad, la belleza o la presencia física, o hasta la oportunidad, más o menos morbosa, de incluir en el reparto ciertos personajes. (p. 41)

No se debe olvidar, en consecuencia, que el **factor económico** forma parte de la base que permite la existencia de cualquier producción, ya sea de procedencia pública o privada, por lo que siempre existe cierta dependencia entre una y otra parte, en función de los intereses de cada caso. En línea con esta idea, Salas, P., (2020) expone:

Ciertamente, las agencias de *casting* son empresas vinculadas al mundo del consumo y las mercancías, distantes por lo tanto del universo ético del teatro independiente. En alguna medida estas agencias sirven de vasos conductores entre un mundo del arte y el mundo del capital, si es que es válido establecer una frontera tan precisa entre ambos circuitos. (p.7)

En cuanto al **modo de difusión** a través del cual se dan a conocer las diferentes audiciones o *castings*, cabe señalar que suele ser a través de redes sociales o agencias, tal como expone Cabrera, I. (s.f.) a continuación: “Los *castings* suelen ser anunciados por redes sociales, carteles, etc. pero también hay agencias que se encargan de poner en contacto a los actores y actrices con los productores, de forma que sea más fácil encontrar el perfil que buscan” (párr. 2).

De igual modo, en muchas ocasiones, los propios directores de *casting* reciben información de posibles candidatos, tal como describe el Instituto de Gestión Cultural y Artística IGECA (2020): “Los perfiles de estos actores pueden descubrirlos porque les haya llegado material (currículo o dossier de alguno de ellos) o por sus contactos y relación con representantes que lleven las carreras de determinados artistas” (párr. 8).

A continuación, conviene determinar lo que, en rasgos generales, constituye la **estructura** de un *casting* o audición:

- 1) Si existe una preselección mediante entrega de vídeo o *self tape* (*casting* en vídeo), lo cual es cada vez más habitual, los aspirantes envían su prueba grabada bajo los términos y condiciones establecidos por la dirección de *casting* o audición.
- 2) Si el aspirante resulta seleccionado, el equipo de *casting* se lo hará saber mediante comunicación por correo electrónico o, en algunos casos, vía telefónica. En dicha comunicación, se suele especificar, además, el lugar, la fecha y la hora determinada asignada para la audición presencial.
- 3) El día de la convocatoria de la audición o del *casting*, hay que estar en el lugar y hora asignada. En algunos casos, especialmente cuando la prueba va a ser grabada en vídeo, se deben rellenar y firmar documentos relativos a la política de privacidad y al consentimiento de cesión de derechos de imagen.
- 4) Mientras llega el turno del aspirante, suelen ofrecerse salas de espera o espacios que suelen ser aprovechados para calentar la voz, afinar el instrumento o calentar físicamente.
- 5) Cuando el aspirante es llamado en su turno para la prueba, debe acceder a la sala, teatro o auditorio establecido para tal efecto.
- 6) Una vez dentro, debe seguir las indicaciones que se le dicten. A partir de ese momento, lo habitual es presentarse y contestar a las preguntas que se le formulen. Seguidamente, se le indicará que puede comenzar con la audición, que irá acorde con las peticiones establecidas (por ejemplo, el texto o “separata” exigida y enviada con anterioridad para su

interpretación; una pieza musical determinada o libre; etc.). Una vez finalizada la prueba artística, el equipo de la dirección de *casting* puede agradecer su tiempo e indicarle la salida o, en su defecto, volver a formular preguntas o solicitar requerimientos específicos adicionales.

Los **perfiles** y **habilidades** de los intérpretes buscados, por otra parte, dependen absolutamente de las necesidades de cada espectáculo. En muchos casos, estos perfiles se encuentran bastante definidos de antemano, por lo que se buscan determinadas características particulares, pero en otros casos, sin embargo, dicha selección se muestra abierta y flexible a las diferentes propuestas que puedan surgir durante el desarrollo de estas pruebas.

No obstante, si hay algo en lo que prácticamente toda persona relacionada con el mundo del espectáculo coincide es en que cada audición o *casting* es distinta a todas las demás, aunque todas ellas mantengan muchos puntos en común.

Para poder hacer una leve aproximación con el fin de ajustarse a esos posibles puntos en común, en primera instancia, habría que delimitar el **tipo de producción o ámbito artístico** para el que se establece la prueba de *casting* o la audición, tal como expone Salas, P. (2020) a continuación:

Las audiciones teatrales del circuito independiente no funcionarán igual que las del teatro comercial, o las que realiza una institución estatal para formar un elenco del teatro oficial. A modo de ejemplo, el carácter industrial del teatro comercial puede hacer que sus audiciones mantengan similitudes notorias con las del *casting* audiovisual. En el mismo sentido, el *casting* audiovisual presenta aspectos genéricos, pero cobrará distintas formas si es para una publicidad, para televisión o cine. (p. 14)

Si el foco se centra en el ambiente estrictamente teatral, se observa que, por regla general, existe una mayor flexibilidad a la hora de seleccionar perfiles de actores, esto es, aunque se tengan claros los personajes para los que se están haciendo las pruebas de *casting*, prevalece una amplia horquilla de posibilidades de acoger las diferentes propuestas elaboradas por los aspirantes para tal ocasión. La creatividad, la

originalidad, la frescura y el aporte personal e innovador de la visión de cada postulante pueden enriquecer la perspectiva de los diferentes personajes teatrales a perfilar, por lo que durante la búsqueda de actores dentro de este tipo de formato se suele contemplar bajo una mayor variedad de opciones y tonalidades, tal como aclara Salas (2020) a continuación:

En los vídeos también es notorio que la prioridad del actor en el *casting* audiovisual es realizar lo que el director espera, mientras en la audición de teatro se valora que el actor o la actriz se sientan libres para desplegar la propuesta que prepararon para la ocasión. [...]

Mientras en el teatro primaría el exceso, el descontrol y el despliegue de recursos actorales, en el *casting* audiovisual cobra valor el control y la sobriedad. (pp. 12-13)

Sin embargo, las producciones de formato audiovisual tienden a buscar perfiles más cerrados o delimitados, especialmente en lo que respecta a la función que han de desempeñar y, al mismo tiempo, en relación con el aspecto físico y la apariencia general, lo cual restringe, coarta o directamente elimina las posibilidades a los aspirantes que no se atengan a estos preceptos.

En el medio audiovisual, las pruebas de *casting* contienen un elemento adicional, en el que la propia presentación personal de cada aspirante forma parte de su prueba de *casting*, conociéndose el hecho de que desde ese mismo instante está siendo evaluado “oficialmente”. De acuerdo con este aspecto, Gallego, D. (2017) afirma que “Gracias al método entrevista implementado en el *casting*, este se convierte en un espacio narrativo, donde una conversación es la principal fuente de información sobre el actor” (p. 68).

Del mismo modo, en relación con este hecho, Salas, P. (2020) detalla las siguientes diferencias entre el modelo de *casting* teatral y el modelo de *casting* audiovisual en términos generales:

Es notorio que la prioridad del actor en el *casting* audiovisual es realizar lo que el director espera, mientras en la audición de teatro se valora que el actor o la

actriz se sientan libres para desplegar la propuesta que prepararon para la ocasión. Por otra parte, y a diferencia de las audiciones para teatro, los *castings* audiovisuales de publicidad tienen un primer momento en el cual el actor o la actriz dan pruebas de su espontaneidad no ficcional frente a la cámara, dando datos reales como su nombre y algunos aspectos de su trayecto profesional en una clave relajada y alegre. Esos primeros segundos, aún cuando la persona todavía no ha dicho los textos ni realizado la escena por la que requieren su presencia, ya forman parte importante del material a evaluar. En el *casting* audiovisual, apenas la persona entra, apenas se coloca frente a la cámara, ha comenzado a ser evaluada, aún antes de componer una forma corporal extraña o ficcional que pueda diferenciarse con claridad como una actuación. Otro contrapunto entre las audiciones para teatro y para audiovisual se vincula a cómo se pondera la preparación previa del actor o la actriz. En la audición teatral, la evaluación ética y profesional pasa por el aprendizaje del texto, la propuesta de un vestuario y eventualmente objetos que acompañan la actuación. En cambio, en los vídeos de *casting* audiovisual, este no parece ser el elemento profesional que más se estima. Por el contrario, el esfuerzo del actor por utilizar las técnicas aprendidas y su preparación previa puede incidir negativamente en el *casting*. (p. 12)

Esta misma visión es apoyada por Cabrera, I. (s.f.) al exponer lo siguiente:

La diferencia entre las pruebas para acceder a una producción teatral o de cine y tv son a nivel de público. ¿Qué quiere esto decir? Que la interpretación teatral por ejemplo, requerirá una gestualidad más amplia y una voz más controlada que en el cine, dada la lejanía o cercanía del espectador. Eso es lo que evaluarán también.

[En cine y televisión] Normalmente va a ser un *casting* con cámara, es decir, va a ser grabado. Lo primero que te dirán es que hables a cámara, digas tu nombre y datos personales, a continuación pasarán a trabajar con el texto que te han facilitado para la prueba. A veces la réplica a ese diálogo puede dártela

alguien del equipo de *casting* y otras veces es otro compañero o compañera que esté haciendo la prueba contigo.

El *casting* de teatro suele ser de mayor duración que el de cine y televisión, puede grabarse o no, dependiendo de la producción. Además de la prueba de Interpretación con el texto teatral que te facilitan, lo normal es que evalúen también tu voz, y tus registros interpretativos, es decir, si te adecuas al escenario. (párr. 7, 8 y 9)

Por otra parte, en lo que respecta a las audiciones para músicos o cantantes, las pruebas pueden ser muy diferentes entre sí en función de la finalidad de las mismas:

Para formar parte de un coro de ópera, como por ejemplo, el Coro del Teatro de la Maestranza de Sevilla, la audición se divide en varias secciones: en primer lugar, los aspirantes deben llevar a cabo la interpretación de un número coral escogido por el teatro, en este caso específico el de *Las Estaciones*, de Haydn, (y aún más concretamente, la Fuga “Ehre, Lob und Preis sei dir”), de acuerdo con la cuerda a la que se opte por el tipo vocal (soprano, mezzo-soprano o alto, tenor, barítono-bajo); seguidamente deben interpretar un aria de ópera o romanza de zarzuela de libre elección y, por último, una lectura musical a primera vista. En ocasiones, también es posible que deban realizar una vocalización con el maestro. Este tipo de formato de audición es el más habitual en los coros de esta envergadura.

Del igual forma, en audiciones para solistas o músicos instrumentistas que pretenden formar parte de una orquesta o producción de ópera o zarzuela, por ejemplo, se suele exigir, al menos, una pieza de libre elección (que cada sujeto escoge teniendo en cuenta una media entre el valor de la pieza en lo que respecta a su grado de dificultad interpretativa o virtuosista y su nivel de capacidad o destreza para ejecutarla) unido a la interpretación de una o varias piezas musicales obligatorias, seleccionadas por el maestro. En muchos casos, suele ocurrir que durante la prueba el maestro elija, de entre las piezas, algún fragmento o movimiento determinado, con el fin de evaluar directamente los pasajes de mayor interés o dificultad, invirtiendo, por tanto, menos tiempo en cada audición y obteniendo una respuesta rápida ante sus posibles dudas e intereses.

En lo que respecta a audiciones para teatro musical, las pruebas son aún más complejas, ya que a los actores y actrices del teatro musical se les exige el dominio de varias disciplinas, no solo de forma aislada, sino también de manera simultánea. Las destrezas dentro de este tipo de perfil deben suponer la capacidad de convergencia entre la interpretación teatral, el canto y la danza. De un tiempo a esta parte, este tipo de *casting* suele requerir una selección previa o preliminar mediante el envío de vídeos en los que se ofrece una muestra de canto por parte de los aspirantes, cuyos requisitos suelen ser los siguientes: no albergar una duración superior a dos minutos; cantar acompañado instrumentalmente, preferiblemente con piano o, en su defecto, con base musical, en la tonalidad que sea más cómoda al aspirante; que el estilo de canción presentada se ajuste al género o estilo del teatro musical; que la canción elegida para dicha prueba muestre, en la mayor medida posible, las capacidades vocales y la tesitura del aspirante; que no haya modificaciones del sonido vocal mediante tratamiento sonoro artificial; que la iluminación sea correcta para permitir una correcta visualización (no solo audición); que el vestuario sea lo más neutro posible; etc. Si dentro de esta primera fase un candidato resulta seleccionado, pasa a la fase de *casting* presencial en el lugar establecido para el desarrollo de las pruebas. Durante los *castings* de grandes producciones del teatro musical, como por ejemplo, la famosa productora de espectáculos en directo *Stage Entertainment*, se desarrollan, sin embargo, pruebas de estas tres disciplinas de forma aislada, siendo estas, habitualmente, de carácter eliminatorio. El orden en el que se suelen establecer estas pruebas sitúa, en primer lugar, la audición de canto. Si esta prueba es superada, comienza la prueba de danza o coreografía. Finalmente, si la prueba coreográfica también resulta satisfactoria, se pasa a la interpretación de un texto teatral que puede ser de libre elección, impuesto por la productora o ambos.

Uno de los elementos más determinantes de las pruebas de *casting* o las audiciones es el **factor tiempo**. Los aspirantes veteranos en el gremio suelen dominar mucho mejor este aspecto que los principiantes o candidatos noveles. El tiempo que cada aspirante posee para ser evaluado varía en función de cada producción, pero en cualquier caso, siempre resulta un tiempo muy limitado y reducido. Este aspecto provoca diferentes efectos: por un lado, en un tiempo tan sumamente pequeño

resulta muy complicado conocer en profundidad las posibilidades que un aspirante realmente posee, del mismo modo que dicho tiempo limitado impide a los aspirantes mostrar todas sus destrezas y capacidades. Si a ello se le suma el inevitable factor suerte, ya sea en positivo o en negativo, se puede deducir fácilmente que no siempre las decisiones derivadas de una evaluación tan breve son las más acertadas o justas. No obstante, el tiempo de realización de cada prueba, de nuevo, depende del tipo de producción o ámbito al que vayan dirigidas. Los *castings* de teatro o las audiciones de cantantes solistas del mundo de la lírica, así como las de los músicos instrumentistas, sin embargo, ofrecen un tiempo superior a cada aspirante en comparación con las audiciones para artistas del teatro musical, lo cual no deja de ser insuficiente para conocer en profundidad las habilidades técnicas y expresivas de los candidatos. Esto también es debido, fundamentalmente, al volumen de personas que se postulan para ello, dado que los *castings* para producciones de teatro musical tienen *per se* un carácter comercial que se ve, asimismo, reflejado en el número de sus aspirantes. En línea con este aspecto, Salas, P., (2020) expone:

Mientras en la audición teatral el actor o la actriz pueden manejar el tiempo, en el ámbito del *casting* audiovisual, el tiempo es del director, o más aún, de la industria. En otras palabras, el tiempo utilizado para las instancias de reclutamiento está limitado por las pautas de producción de la industria audiovisual, que evalúan muchas personas por día, por un lado, además de que en ese mismo momento se busca vislumbrar las capacidades futuras de ese actor o actriz para reaccionar con inmediatez ante los pedidos imprevistos del momento de rodaje. En este sentido, el carácter veloz del *casting* audiovisual tiene consecuencias importantes en cómo actores y actrices deben desempeñarse. (p.11)

2.2. Aspectos en torno a la audición

Según Schurtleff, M. (1986), “El actor siempre está tratando de conseguir un papel y siempre es rechazado sin saber exactamente por qué; simplemente no lo necesitan” (p. 15). Si bien esta afirmación puede darse en múltiples ocasiones, en otras, sin embargo, este rechazo puede haber sido motivado por cualquier aspecto

independientemente de la calidad artística demostrada, por tanto, conviene mencionar algunos de ellos para darles la consideración que merecen.

Uno de los elementos de gran importancia en este tipo de pruebas de selección es la apariencia física, que en este tipo de contextos laborales, en muchas ocasiones, puede ser incluso más relevante que la propia valía artística de los candidatos o, cuanto menos, cobrar mayor significación, especialmente si lo que se persigue es un perfil físico concreto. Mauro, K. (2018), en lo que respecta a la importancia del **cuerpo** y la **apariciencia física**, comenta lo siguiente:

El artista del espectáculo no es un sujeto que meramente hace algo con su cuerpo, sino que es su cuerpo. Existe por tanto una relación material con su producción, con su arte, que no se limita sólo a su capacidad de realizar una acción a la que pueda atribuírsele una cualidad artística (aplicar una técnica o metodología en tanto potencia de hacer: decir un parlamento, componer un personaje, sentir una emoción, imitar un acento o un gesto, realizar un movimiento, mostrar una habilidad, etc.), sino que implica también la lisa y llana forma: la forma de su cuerpo y, fundamentalmente, de su rostro (marca asociada a un nombre propio). Es en este sentido que la apariencia, la belleza, la atracción o sus contrarios (lo feo, la posibilidad de generar rechazo, etc.), lejos de constituir aspectos superficiales o accesorios del trabajo del artista (tal como lo entiende una visión tradicional del espectáculo que sólo legitima su existencia como subordinado a la transmisión de sentidos), constituyen aspectos específicos y fundamentales del mismo, cuyas implicancias evidentes en el terreno laboral sería erróneo desestimar. (pp. 116-117)

Otro aspecto merecedor de atención, ligado sin duda a la apariencia física, es el de la **indumentaria** a la hora de presentarse a un *casting* o audición. En lo relativo a este asunto, de nuevo emerge la peculiaridad de que cada caso y cada género artístico precisa requerimientos distintos, ya sea de forma “oficial” o “extraoficial”. No obstante, dentro de esta diferenciación existen tendencias comunes en función de la finalidad u objetivo de cada prueba. Así, por ejemplo, para las audiciones de instrumentistas o cantantes líricos, a pesar de que no suele existir una norma

extendida obligatoriamente, destaca la tendencia generalizada a utilizar vestimenta formal y, más concretamente, hacer uso del color negro, buscando la sobriedad, el no llamar la atención y el evitar dar foco a algo distinto que no sea la actividad artístico-musical *per se*. En lo que respecta a la indumentaria de los *castings* de audiovisuales no se suele exigir atuendos o vestimentas concretas, pero sí preferencias y recomendaciones, como el uso de la ropa habitual de los aspirantes, con la que se sientan bien y cómodos, pero tratando de evitarse los colores estridentes, las rayas, los iconos, las letras o cualquier detalle que pueda distraer la atención del foco principal, que debe ser el candidato en sí mismo, tal como afirma Salas, P. (2020):

Del mismo modo, si el *casting* no da indicaciones precisas sobre el vestuario, por ejemplo, se espera que el actor o la actriz asistan con un vestuario “neutro, normal”, omitiendo cualquier signo notorio que pueda “distraer” al momento de hacer el *casting*. (p. 13)

Del mismo modo, García, Y. (2014), en un artículo para el periódico 20 Minutos, expone en relación con una entrevista a Maite Buenafuente (actriz y directora de *casting*) lo siguiente:

Cuando se va a un *casting* no es necesario ataviarse como quien va a una boda. Es más: Maite Buenafuente nos dice que lo mejor es llevar "un vestuario cuanto más neutro mejor, salvo que las indicaciones previas avisen de lo contrario". A lo cual hay que sumar detalles técnicos cuya transgresión puede salirte muy cara: "Cuando van a grabarte nunca debes llevar ropa a rayas o con dibujos que queden mal en cámara, ni tampoco con marcas visibles o publicidad". Mucho ojo con esto, aunque parezca una tontería porque, según la experta, "son cosas que todo actor o actriz tiene que saber de antemano". (párr. 6)

Además, dado que las pruebas de este tipo son filmadas, se recomienda evitar los colores de tonos semejantes a la piel, para no confundir, así como la ropa excesivamente ancha o excesivamente estrecha. En referencia a este aspecto, Salas, P. (2020) expone lo siguiente:

El carácter veloz del *casting* audiovisual tiene consecuencias importantes en cómo actores y actrices deben desempeñarse. Camila, una actriz porteña con amplia experiencia en publicidades, subraya la importancia de asistir al *casting* con un vestuario similar al que eventualmente se pueda utilizar en el comercial: “Vos le tenés que dar al *casting* lo que ellos más o menos quieren ver en el comercial. No pueden imaginarse cómo te harían el pelo, cómo te maquillarían o cómo te vestirían. Ellos necesitan verte lista ya”. (p. 12)

En los *castings* de teatro, por su parte, existen dos tendencias especialmente acusadas: una mantiene la premisa anterior en lo que respecta al uso de ropa oscura, generalmente negra, pero en este caso no suele utilizarse una vestimenta formal, sino informal, desde la perspectiva de presentarse con ropa cómoda y flexible que permita un adecuado manejo del cuerpo; otra opción habitual, en contraste con la anterior, es la de utilizar indumentaria acorde con la puesta en escena y el personaje que se dispongan a defender durante la audición. En cuanto a lo que respecta a las pruebas de danza, como es lógico suponer, la indumentaria suele ir en consonancia con el tipo de danza requerida para la prueba, por lo que en ningún caso se observa ropa formal, sino *sport* o específica, es decir, ropa cómoda y/o limitada por el tipo de danza determinada que vaya a llevarse a cabo (mallas, medias, tutú, maillot, faldas con vuelo, batas de cola, calcetines, calentadores, calzado cómodo, puntas o medias puntas, zapatos de flamenco, zapatillas de deporte, etc.). Las pruebas relativas a audiciones para actores de doblaje, locutores, presentadores, etc., por su lado, exigen extraoficialmente un atuendo formal, sin mayores especificaciones, tal como se espera de cualquier entrevista de trabajo fuera del ámbito artístico. Finalmente, en términos generales, y sea el tipo de *casting* o audición que sea, ni que decir tiene que está totalmente desaconsejado el empleo de ropa sucia, rota o vieja.

No se debe olvidar, a fin de cuentas, que un *casting* o una audición consisten en exponerse a los demás y que ello siempre supone dar **primera impresión** de nosotros mismos. En relación con este aspecto, Borda, P. (2015) afirma:

En la mayoría de situaciones se dispone de tiempo para conocer más a fondo a las personas y en la medida en que avanza el tiempo, se tienen más

oportunidades de corregir las malas impresiones que se formaron en esos primeros momentos, pero en el caso de situaciones como una entrevista laboral, en la que los entrevistadores tienen el poder de hacer preguntas y de indagar, no existe una oportunidad para una siguiente impresión. Así que esos momentos se vuelven cruciales, pues muchas desventajas pueden surgir si no se genera una buena primera impresión. (p. 36)

Por otro lado, otro de los aspectos de gran relevancia e influencia, tanto en este tipo de contextos como a nivel general, es la **actitud**, cuyo poder de influencia, contagio y persuasión es absolutamente indiscutible. Desde Premier Actors (2019) exponen la importancia de la actitud y el comportamiento demostrado de los candidatos como factor a considerar en la selección:

El director de *casting* se fijará en la seguridad, confianza y calidad de la interpretación del actor, pero también en otros factores más subjetivos: como que el actor sea agradable y paciente, intuyendo que no dará problemas al equipo de producción con el que vaya a trabajar. (párr. 11)

Para García, R. (2015), la actitud del postulante o candidato puede resultar determinante en los resultados de la ejecución artística, especialmente en lo que respecta a la posibilidad de cometer algún error durante la prueba, tal como expone a continuación:

Es cierto que cuando un clarinetista realiza una prueba para entrar en una orquesta, los errores se pagan. En ocasiones, se presentan más de 150 candidatos para una única plaza y la duración de la prueba de la primera ronda no llega a alcanzar muchas veces ni siquiera los dos minutos. Sin embargo, la disposición psicológica y personal más sana y efectiva tiene mucho que ver con concentrarnos en todo lo bien que lo podemos hacer. Mantener con energía y determinación la intención de lograr calidad, precisión y excelencia en lugar de salir al escenario atenzados por el miedo a fallar, ofrece mejores resultados.

Las investigaciones muestran que una orientación basada en la evitación del fracaso correlaciona altamente con mayores niveles de ansiedad y un peor rendimiento. La razón es clara. Cuando el dispositivo interno se encuentra del lado de la evitación, la mente magnifica en exceso tanto el fracaso en sí mismo, como la posibilidad de que aparezca. A su vez, el pensamiento acelerado y distorsionado conecta atropelladamente error con fracaso, con lo que es comprensible que salten todas las alarmas.

Los estudios también reflejan que las emociones positivas amplían nuestra capacidad de pensamiento y creatividad. Las emociones positivas incrementan la cantidad de dopamina y serotonina en el cerebro. Estas sustancias químicas, además de hacernos sentir bien, producen un funcionamiento optimizado de los procesos de aprendizaje y de realización de actividades. Cuando nuestro dispositivo musical está positivamente orientado a la excelencia aumenta nuestro rango de pensamiento eficaz y crecen nuestros recursos para la expresión y la comunicación. (Capítulo 1, epígrafe “Buscar la excelencia. Buscar la interpretación. Buscar la comunicación”. Párr. 4, 5 y 6)

Resulta evidente que quienes se encuentran en la búsqueda de artistas para un determinado fin prefieren encontrarse con candidatos que no cometen errores, o lo que es lo mismo, lo ideal sería hacer todas y cada una de las ejecuciones interpretativas correctamente. Los errores son algo inherente al ser humano, por lo que se debe aprender a convivir con ellos. Ahora bien, los errores cometidos por los postulantes durante las pruebas pueden ser interpretados de muchas formas: si bien en ocasiones pueden resultar fatales y determinar la no superación de la prueba, en otros muchos casos este tipo de situaciones dependen de otros factores a la hora de resultar decisivos ante la selección, resultando crucial que esa misma interpretación del error parta, en primera instancia, del propio errante. La forma de abordar el error cometido por parte del propio artista puede poseer un alto poder de contagio en lo que respecta a la mirada y la interpretación de terceros ante este mismo hecho. Si un candidato comete un error y esto supone que interrumpa la prueba, entre en un estado de alteración y bloqueo (ya sea guardando silencio, entrando en pánico,

rompiendo a llorar o marchándose sin mediar palabra, por ejemplo), es el propio candidato quien se sentencia a sí mismo. Si, por el contrario, el candidato continúa a pesar del error tratando de mejorar el resto de la prueba, lo toma con sentido del humor o si, incluso, educadamente, asume la falta y comienza de nuevo con naturalidad y humildad (apelando en su comportamiento al dicho de “errar es humano”) y reconduce y finaliza la prueba de forma satisfactoria, denota un alto grado de seguridad, entereza y capacidad de superación en circunstancias adversas que puede resultar positivo y decisivo a su favor, aunque esto pueda resultar paradójico. En línea con estas ideas, en lo que respecta al cómo se interpretan los errores, García, R. (2015) expone:

Elegir y buscar la excelencia y la comunicación significa luchar por aquellas cualidades que dan sentido al arte y que generan admiración. Los grandes intérpretes, los profesionales y los estudiantes que mantienen una actitud positiva ante el público lo tienen claro. Su búsqueda personal es la búsqueda del sonido ideal, de la precisión, de una interpretación auténtica, y de las ganas de suscitar la emoción y conectar con la audiencia. Si durante la actuación cometen errores, es evidente que no les agrada, pero el dispositivo interno sigue orientado hacia la búsqueda de la excelencia musical. La ausencia de errores no se convierte en la guía fundamental. (Capítulo 1, epígrafe “Buscar la excelencia. Buscar la interpretación. Buscar la comunicación”. Párr. 3)

Si se debiera poner en una balanza la precisión absoluta de una ejecución artística (es decir, ausencia plena de errores) y la expresividad o las capacidades comunicativas, no cabe duda que la segunda opción suele pesar más que la primera, tal como afirma García, R. (2015), en su caso, focalizando desde la perspectiva de las audiciones para músicos y cantantes:

Siendo conscientes de que la precisión en la interpretación representa un aspecto incuestionable, cuando el parámetro principal utilizado para evaluar la valía de un músico lo representa exclusivamente la ausencia de errores, manifestamos una evidente estrechez de miras. La interpretación musical es

mucho más que cantar o tocar sin fallos, al igual que una vida plena es mucho más que vivir sin cometer errores. Recuerdo que en los años noventa me encontraba en Alemania y se dio una vacante para el puesto de concertino de la Orquesta Filarmónica de Berlín, cuyo director titular era por aquel entonces Claudio Abbado. Uno de los candidatos para el puesto era el violinista alemán Rainer Kussmaul, profesor de la Escuela Superior de Friburgo en Alemania. Lo que trascendió de la deliberación del jurado fue que las cualidades comunicativas y musicales de Kussmaul lo convirtieron en merecedor de un puesto tan emblemático, que finalmente ocupó entre 1993 y 1997. Otros candidatos serían quizá más correctos, pero el maestro Abbado no tuvo dudas en su elección al quedar cautivado por la enorme calidad de este violinista. (Capítulo 1, epígrafe “Buscar la excelencia. Buscar la interpretación. Buscar la comunicación”. Párr. 2)

No obstante, a la hora de mencionar las **habilidades expresivas y comunicativas**, es necesario puntualizar que, fuera del ámbito expresivo de lo que concierne propiamente a la actividad artística, los artistas también deben tener el mismo mimo y cuidado de sus capacidades comunicativas durante todo el conjunto de una audición. Existen tres elementos de gran importancia: en primer lugar, conviene mencionar la **escucha activa**, la cual forma parte ineludible de todos los procesos de comunicación satisfactorios, por lo que es necesario practicarla de forma permanente y consciente. Asimismo, es necesario tomar en consideración la importancia de la **inteligencia emocional**, puesto que ayuda profundamente a comprender a los receptores con los que se interactúa, facilitando así una comunicación efectiva y, por último, también resulta crucial el conocimiento y la comprensión de las **características e idiosincrasia de cada contexto** al que se enfrentan los candidatos en cada caso. En relación con este aspecto, Salas, P. (2020) expone:

En la audición teatral se alienta a hacer todas las preguntas necesarias, en un contexto de intimidad y de cercanía con quien ocupa el rol de dirección. Por el contrario, en el *casting* audiovisual se recomienda prestar atención a las indicaciones del director o la directora, pero evitar la reiteración de preguntas. En este sentido, mientras la audición teatral supondría una

relación cercana con la dirección, el *casting* audiovisual alienta a mantener distancia y a sostener un desempeño autónomo. (pp. 13-14)

Del mismo modo, en cuanto a la formulación de preguntas a la dirección de *casting* durante las audiciones, donde se evidencian los tres elementos anteriormente descritos (escucha activa, inteligencia emocional y conocimiento del contexto), Salas, P. (2020) detalla:

En un vídeo con consejos para *casting* audiovisual, observamos que las afirmaciones van en el sentido opuesto. En este caso, el vídeo presenta al protagonista del canal, quien se coloca en la posición de un actor inexperto que hace preguntas a dos directores de *casting* profesionales:

- Si no entiendes lo que te están diciendo. ¿Qué crees que tiene que hacer el actor? [decir] 'No, no he entendido ¿Me lo puedes repetir?'

- Si es una vez, sí. Si son dos veces, también... Pero si es muy seguido... [...] el tema es que el territorio del actor entrenado, que es donde nos gusta trabajar, es empezar a entender ese lenguaje y a traducir, cuando me están pidiendo esto, qué entiendo yo que quieren ver y cómo lo voy a ejecutar. Y eso, rápido. (p. 11)

Asimismo, no conviene olvidar que el equipo de selección de *casting* está constituido por personas y como tal se comportarán, atendiendo a todos y cada uno de los detalles que perciban en la comunicación verbal (y no verbal) de los aspirantes que se presenten. A propósito de la cualidad humana de los miembros del tribunal seleccionador, García, Y. (2014) expone:

Los jefes de *casting* también son humanos: "El puesto de director de *casting* está muy mitificado", señala Maite Buenafuente. Y acto seguido bromea diciendo que más de un intérprete se enfrenta a una audición "como si fueran a condenarle a muerte". Craso error, avisa la experta: "Tienes que recordar que nosotros estamos haciendo nuestro trabajo, y que un buen responsable de *casting* le dará al actor las herramientas necesarias para que demuestre lo que puede hacer". (párr. 8)

Del mismo modo, desde Premiere Actors (s.f.), en lo que respecta a la comunicación con el equipo de *casting*, defienden la idea de que una buena comunicación, cuando es necesaria y se realiza con mesura, es más que recomendable:

La comunicación directa es fundamental, tanto de ellos hacia ti como de ti hacia ellos. Nos hemos dado cuenta de que muchos actores no preguntan, por respeto, cuando tienen dudas sobre las indicaciones de los directores de *casting* pero, en realidad, esto puede resultar contraproducente. Mejor preguntar que seguir la indicación mal, ya que ambos queréis que el trabajo salga lo mejor posible: ellos, para conocer todo tu potencial artístico y tú para conseguir ese papel que tanto quieres.

Las personas implicadas en la selección de artistas, en muchos casos, deben seleccionar a otras personas con la que van a tener que trabajar y “convivir” durante cada jornada laboral, por lo que no solo basta con ser un artista competente en su materia, sino que la perspectiva del *cómo van a ser esos futuros compañeros de trabajo* adquiere un cariz de suma importancia que, en ningún caso, será baladí, máxime si durante las pruebas de *casting* o audición existe un alto nivel de competencia en las que la calidad artística impide fácilmente decantarse por un artista u otro. Por tanto y, en consecuencia, con mucha probabilidad el factor determinante a la hora de elegir a un candidato determinado para el puesto pasa a depender de los aspectos abordados en estas líneas, es decir, el manejo de las habilidades retóricas y oratorias de los aspirantes que compiten para resultar seleccionados.

Para terminar, conviene hacer referencia y especial hincapié en la falta de **preparación de los artistas** en lo que respecta a todo lo que envuelve a rodea su actividad, dado que en muchas ocasiones constituye el factor determinante de su éxito o de su fracaso. Velásquez, J. (2019) afirma que el intérprete debe estar entrenado y preparado para cualquier requerimiento en su ámbito laboral:

Aunque es posible situar el proceso de *casting* como una etapa variable e incierta que en muchas ocasiones no depende del actor, sino de otras condiciones ajenas a lo artístico; es responsabilidad del intérprete entrenarse

y estar preparado para adaptarse a las necesidades que puedan surgir en el medio laboral. (p. 28)

Sin embargo, y a pesar de no estar carente de razón, en muchos casos los artistas olvidan otro tipo de preparación y acondicionamiento necesarios para la consecución de sus metas. En línea con este tema, García, R. (2015), considera que el artista que solo se prepara para la actividad artística en sí misma olvidando la importancia del entrenamiento psicológico y comunicativo no es un artista completo, tal como expone en las siguientes líneas:

La formación musical resulta incompleta cuando se centra exclusivamente en cómo tocar un instrumento o cantar, y olvida integrar aspectos como la confianza, la expresión y la comunicación con el público. La preparación completa para la actuación incluye crear o fortalecer un programa interno encargado de focalizarnos en la tarea y manejar el nerviosismo sobre el escenario. Su misión consiste en que a la hora de la verdad, el dispositivo imaginario que hemos visto anteriormente se encuentre claramente orientado hacia la búsqueda de la excelencia y la interpretación.

[...] A través de la comprensión y la práctica podremos avanzar en la búsqueda del buen rendimiento, y ganar terreno a la sensación de impotencia que genera a menudo el escenario. La comprensión de por qué nos afecta tocar en público contribuye enormemente a saber qué es necesario cambiar para emprender un camino hacia actuaciones más satisfactorias. La práctica eficaz de las estrategias adecuadas nos posibilitará a su vez llegar más lejos en ese camino e incrementar la sensación de control y disfrute ante el público. Se trata de una verdadera conquista personal al servicio de la música en la que es necesario alinear magistralmente lo mental, lo corporal y lo emocional.

[...] En nuestro reto de optimizar la preparación musical para las actuaciones necesitamos avanzar en dos frentes comunes. Uno de ellos consiste en estudiar eficazmente, el otro aspecto incluye prepararse psicológicamente para la actuación. Ambos aspectos se encuentran conectados y requieren de

una visión constructiva, inteligente y positiva. (Capítulo 1, epígrafe “La preparación completa”. Párr. 1, 3 y 5)

Schurtleff, M. (1986), por su parte, sosteniendo conceptualmente estas mismas premisas, focaliza su discurso en lo que respecta concretamente a la formación o preparación de los artistas ante las audiciones, objeto de estudio de este trabajo, dado que es un proceso de carácter obligatorio al que deben enfrentarse por cada producción o proyecto al que pretendan postularse, tal como expone a continuación:

Es innegable que para actuar es necesario audicionar –a menos de que uno sea una estrella o un muy buen amigo del director-. Si se trata de una obra musical, la audición comprenderá el canto, quizás el baile y finalmente la lectura, para obtener el papel. Si se trata de una obra no musical puede ser que haya una entrevista inicial, pero todo dependerá finalmente de la lectura del personaje. Por qué entonces, si la vida de un actor está hecha de audiciones, ¿nada en su formación lo prepara para ello? ¿Qué es lo que debe hacer para conseguir un papel? Un actor toma clases, se entrena, al igual que los bailarines y los músicos. [...] Actuar conlleva una pequeña parte de inspiración (muy bienvenida), pero básicamente significa mucho trabajo. Sin embargo, todo el entrenamiento imaginado puede reducirse a cero si el actor no es capaz de convencer a sus auditores de que puede representar el papel. [...] Las lecturas son aterradoras. No es lo mismo que dar una función. Por lo tanto, se trata de una habilidad muy diferente, que el actor debe adquirir. (pp. 15-16)

3. Propuesta de aplicación: una guía práctica de elementos verbales y no verbales que los aspirantes deben tener en cuenta en las audiciones

3.1. Consideraciones previas

En un trabajo como este, en el que además se aborda el mundo del espectáculo en términos generales, resultaría prácticamente imposible determinar las palabras exactas o mágicas a pronunciar, en lo que a retórica u oratoria se refiere, durante cada una de las circunstancias y situaciones en las que se desenvuelven los procesos de selección de artistas. Ahora bien, el hecho de que no se pueda detallar específicamente un determinado discurso no quiere decir que no se puedan analizar aspectos generales que puedan servir, en cada caso y en cada postulante, para llevar a cabo una prueba exitosa, concretamente en lo que respecta al antes y al después del desarrollo puro de la actividad artística. Los pormenores relacionados con cada arte, así como la selección, el estudio o la preparación adecuada del material artístico *per se*, corresponden a otro tipo de líneas de investigación.

Este estudio, en consecuencia, establece sus límites en lo que concierne a los elementos que forman parte de la presentación personal de cada aspirante durante las pruebas, así como al desarrollo de su entrevista, es decir, el foco no recae sobre el intérprete mientras desarrolla su arte, sino, más bien, sobre la persona que habita al artista.

3.2. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo y elaboración de esta guía práctica se ha fundamentado en una simbiosis en la que se han aunado tres elementos básicos: la experiencia de la autora, la bibliografía de referencia y los resultados o respuestas obtenidas de un cuestionario diseñado específicamente para los perfiles profesionales de quienes seleccionan durante este tipo de pruebas, ya que, si se tiene en cuenta que los resultados de una prueba de *casting* exitosa depende, en última instancia, del veredicto de un jurado (con independencia de la calidad artística que se haya

mostrado, siempre, en cierto modo, subjetiva), la perspectiva de este perfil se convierte en una de las piezas clave de esta investigación. Este aspecto, como es de suponer, ha supuesto la primera dificultad para la elaboración de este trabajo, dado que no es fácil acceder a un número elevado de sujetos con este tipo de perfil laboral. Por ello, el primer paso ha sido localizar a personas que habitualmente estén o hayan estado relacionadas con este tipo de contextos laborales, buscando la mayor amplitud posible en lo que respecta al tipo de actividad artística, para proponerles participar en este estudio mediante la cumplimentación de un cuestionario diseñado con el objetivo de extraer la mayor cantidad de información relacionada con la temática de la retórica y la oratoria en pruebas de selección artística. Por cuestiones meramente de privacidad no se contempla publicar sus datos personales o identidad pero, al menos, sí es conveniente especificar que han participado profesionales del mundo de la música clásica, la música moderna, el teatro y el teatro musical.

Un detalle importante a mencionar es que dicho cuestionario se ha propuesto desde la perspectiva concreta de la posible existencia de dos o más candidatos imaginarios que partieran del mismo nivel de calidad artística, con el fin de determinar y precisar lo mejor posible los elementos de la retórica y la oratoria que podrían convertirse en cruciales o determinantes a la hora de decidir su selección o su descarte, precisamente por este tipo de aspectos comunicativos.

El total de la muestra ha sido de 13 personas¹ que, si bien no es un número elevado para establecer un porcentaje estadístico representativo o científico, puede ayudar a realizar aproximaciones sobre la temática, al menos como punto de partida, lo cual contribuirá a cotejar los resultados (reforzándolos o debilitándolos) con el resto de afirmaciones e información recopilada a lo largo de todo el marco teórico recogido en este trabajo.

¹ La gran dificultad que supone encontrar a profesionales cuya responsabilidad laboral implique, en todo en parte, la selección de artistas para diferentes tipos de espectáculos es el motivo por el cual el número total de la muestra para realizar este cuestionario concreto ha sido relativamente bajo. De haberse realizado un cuestionario enfocado a actores, cantantes y bailarines, el número de la muestra habría sido mayor, pero los resultados obtenidos no habrían dado luz a una perspectiva más desconocida e interesante, como es la que pertenece a los directores o equipos de casting.

El cuestionario presenta un total de 31 preguntas de variada naturaleza en la que se combinan diferentes tipos de respuesta, según el caso: preguntas tipo test donde se debe escoger de entre las respuestas preestablecidas; preguntas de libre respuesta y preguntas tipo test que admiten más de una respuesta. Las tres últimas preguntas, sin embargo, presentan “casos” concretos imaginarios y específicos a los que responder dada la situación planteada.

Los detalles de este cuestionario, tanto en lo que respecta a las preguntas formuladas como a las respuestas obtenidas por cada uno de los participantes, se encuentran disponibles para su consulta en los anexos de este trabajo de investigación.

Tras la recopilación de toda la información obtenida a través de las distintas fuentes citadas, se ha elaborado una guía práctica que puede resultar de gran utilidad, en la que se recogen los principales elementos verbales y no verbales a considerar por parte de los candidatos durante las pruebas de selección artística, tal como se abordará y detallará a continuación:

3.3. Elementos verbales

Los aspectos de interés y mayor relevancia recabados en relación con la retórica en las pruebas de selección artística podrían sintetizarse en los siguientes puntos:

A. Ser riguroso con la veracidad del CV

Previamente a un *casting* o audición, lo habitual es que los candidatos hayan enviado con anterioridad su currículum vitae, detallando su formación y trayectoria profesional hasta la fecha. Durante la entrevista, sin embargo, es muy común que el equipo de *casting* formule preguntas al respecto para conocer en profundidad cada perfil. Cuando la dirección de *casting* solicita el currículum lo que realmente busca es obtener la información más relevante y útil de cada aspirante, no necesitando saber cada pequeño detalle superfluo, sino una síntesis de lo realmente valioso y sólido. Sin embargo, el error de muchos aspirantes es incluir, con todo lujo de detalles, cada paso dado a lo largo de sus vidas, siendo estos, en muchos casos, falsos, cuestionables o

faltos de consistencia real. Por ejemplo, si en el currículum se describe experiencia teatral y posteriormente, durante la entrevista, la comisión de selección se interesa por profundizar en este aspecto y el candidato acaba reconociendo que “en realidad solo hizo algo de teatro en el colegio”, la confianza en este aspirante se pierde completa y automáticamente, dando una impresión negativa que podría afectar al juicio global del aspirante. Otro ejemplo sería cuando se expone en el currículum un tipo de formación (por ejemplo, danza) pero luego se descubre que simplemente se asistió durante un mes a clases de danza. Por tanto, la honestidad y la capacidad de sintetizar lo importante son aspectos de sumo valor en el contexto de cualquier entrevista, con independencia de su género.

B. Autoevaluación

En la mayor parte de las pruebas de selección, el equipo de *casting* elabora preguntas entre las cuales se solicita a cada postulante que haga una autoevaluación de sí mismo. En consecuencia, conviene que cada postulante realice, de forma previa, una reflexión enfocada a esta posible petición, con el objetivo de estar preparado en caso de presentarse la ocasión. No conviene aprenderse un discurso de memoria, pero sí tener las ideas claras de lo que se quiere y conviene decir al respecto. De no prepararse de forma previa una respuesta, el candidato se expone a la improvisación, que en un contexto estresante como habitualmente es una audición o un *casting* suele convertirse en enemiga. La humildad, como cualidad indispensable, no está reñida con el reconocimiento de nuestras habilidades.

C. Preguntas de difícil respuesta

Cabe la posibilidad de que, al igual que ocurre en muchas entrevistas de trabajo generales, durante un *casting* o audición el equipo de selección formule preguntas que, aparentemente, no tengan nada que ver con el desempeño laboral requerido. Del mismo modo, puede ocurrir que dichas preguntas, a pesar de tener relación con el ámbito concerniente, no estuvieran en el imaginario del candidato, por lo que su respuesta no ha podido ser preparada con anterioridad y, en consecuencia, requieran de una pequeña reflexión *in situ* o dejen sin palabras al postulante. Ante este tipo de

casos, se recomienda el recurso de *salir por la tangente* de la forma más original posible, incluso apelando al sentido del humor, si fuera necesario.

D. Evitar las excusas

Es habitual que un número elevado de candidatos, durante la prueba, pongan diferentes excusas a diferentes aspectos: su impuntualidad (“perdí el autobús”, “el metro no llegaba”, “se me estropeó el coche”), no llevar la prueba preparada o memorizada (“recibí con poco tiempo la separata”, “he estado con mil cosas a la vez”), o su posible falta de precisión técnico-artística como consecuencia de su teórico estado de salud: por ejemplo, los cantantes o actores de teatro musical tienden a advertir “estar resfriados”, “sufrir dolor de garganta”, “no haber dormido bien”, etc., para justificar los posibles errores que vayan a cometer o ya hayan cometido. Del mismo modo, este tipo de comportamientos se ven reflejados en los artistas que utilizan su cuerpo como primer vehículo expresivo, con excusas como, por ejemplo, “tener una tendinitis”, “tener tocada la rodilla”, entre otros. En términos generales, recurrir a las excusas no debe ser una opción, debido a que puede interpretarse como una pérdida de tiempo o una aportación de información irrelevante en la que se focaliza y subraya un aspecto negativo del aspirante, algo completamente opuesto a los intereses del mismo. Si, por el contrario, dentro del contexto pudiera convenir una explicación a una situación determinada, conviene, en cualquier caso, ser escueto y disculparse de forma discreta.

E. Exceso de humor

Como ya se ha expuesto en líneas anteriores, el tiempo dedicado a cada aspirante en su audición o *casting* es extremadamente limitado. Eso quiere decir que dicho tiempo debe contener, de forma muy sintetizada, lo que el equipo de selección necesita ver, escuchar y saber de cada sujeto. El sentido del humor es un elemento positivo, pero en su justa medida. No conviene hacer chistes fuera de lugar ni dar una sensación de falta de compromiso y seriedad ante el trabajo. Saber contextualizar lo que conviene en cada momento también forma parte de uno de nuestros rasgos de presentación.

F. Preguntas y comentarios desaconsejables

Es mucho más habitual de lo imaginable que los candidatos que se presentan a una audición o *casting* formulen preguntas completamente fuera de lugar que no hacen más que evidenciar la falta de profesionalidad de sí mismos, dejándolos, de forma inmediata, en una posición negativa ante la mirada del equipo de *casting*. Este tipo de habituales preguntas que están fuera de lugar en este tipo de contextos que deben ser evitadas, indiscutiblemente, durante un proceso de selección, y que son aplicables tanto a un *casting* como a una audición. Algunos ejemplos de preguntas o comentarios evitables hacen referencia a:

- Cómo hacer algo o cómo decir una frase.
- Pronunciación de ciertas palabras.
- Peticiones de *feedback* de cómo está yendo la audición.
- Juicios negativos y auto-descalificaciones.
- Plantear el repetir la audición.
- Preguntar si ya han seleccionado a alguien o cuánta gente se ha presentado.
- Disculparse continuamente.
- Falsear la experiencia laboral, engordándola.
- Infravalorar los trabajos realizados anteriormente.
- Criticar a un compañero/a.
- Discutir las indicaciones que se marcan, ya sea por parte del director o por parte del equipo de *casting*.

G. Qué hacer si se cometen errores

La frase latina "*Errare Humanum Est*", en castellano "errar es humano", es una frase típica que relata, en tres palabras, una realidad humana indiscutible. Todo el

mundo se equivoca, los seres humanos no son máquinas perfectas, por lo que errar forma parte de la vida. Ahora bien, según el origen del error, este puede ser interpretado de un modo u otro, es decir, positiva o negativamente. Por ejemplo, cometer el error de no haberse preparado la prueba de *casting* difícilmente puede ser excusado ni disculpado. Sin embargo, tener un tropiezo diciendo el texto, confundir un paso dentro de una coreografía, olvidarse momentáneamente de una frase del texto o dar una nota falsa en el caso de instrumentistas o cantantes, son errores comunes y humanos que pueden llegar a aceptarse y disculparse con mucha más facilidad. Lo importante no es no errar, sino, de nuevo, la actitud que se adopte ante el error y, sobre todo, la forma de sobreponerse a él. En relación con este aspecto, ante un error momentáneo se aconseja, en primera instancia, continuar con el desarrollo de la audición, obviando el error, es decir, no interrumpir la acción artística. La segunda opción aceptable es preguntar educadamente si se puede comenzar de nuevo. Lo que está completamente desaconsejado es interrumpir la audición, dar explicaciones o excusas de por qué ha ocurrido el error, abandonar la sala o alterarse emocionalmente ante el percance.

3.4. Elementos no verbales

3.4.1. Consideraciones previas

No cabe duda de que, si bien este trabajo está focalizado en el ámbito de la retórica y la oratoria en las audiciones artísticas, no es posible olvidar el importantísimo y potente efecto que sobre ello ejerce el lenguaje no verbal como componente indispensable e inseparable del discurso, a través del cual se refuerza, distorsiona o desmiente lo que con palabras se comunica, por lo que resulta imprescindible e indiscutible dedicarle una sección a este aspecto tan crucial en este trabajo.

En primera instancia, el lenguaje no verbal constituye nuestra forma de proyectarnos y presentarnos ante el mundo, en el que la palabra queda relegada a un segundo plano en contraposición a lo que expresamos mediante la comunicación no verbal. Por este motivo, si se analizase exclusivamente el aspecto retórico, se estaría

dejando atrás una parte tan importante como determinante a la hora de interpretar las palabras utilizadas en nuestra comunicación.

Para un artista del espectáculo, la comunicación no verbal es la piedra angular de su trabajo. En el caso de un actor o una actriz, por ejemplo, aprenderse un texto es, por un lado, lo mínimo o la base con lo que empezar a trabajar y, por otro, es algo que podría hacer cualquiera. Sin ir más lejos, otro tipo de profesiones implican o exigen la memorización de textos de variada naturaleza (como, por ejemplo, le ocurre a los colectivos de juristas, policías, administrativos, políticos, profesores, maestros, etc.), pero no por ello este aspecto o capacidad los convierte en artistas o intérpretes. El actor, una vez que se aprende un texto y desarrolla o configura un personaje, utiliza como vehículos expresivos y fundamentales el cuerpo (lo que se ve) y la voz (lo que se escucha, desde el punto de vista del *cómo*, con independencia del *qué*). Del mismo modo, un bailarín expresa todo exclusivamente a través del cuerpo. Por esta razón, la comunicación no verbal adquiere una relevancia inconmensurable, especialmente en estos contextos fundamentalmente expresivos, en los que la kinesia, el paralenguaje o la proxemia pueden marcar la diferencia a la hora de alcanzar una meta y resultar seleccionado en un proceso de *casting*, tanto durante la actividad artística como fuera de ella, a los ojos de quien evalúa todo el conjunto de lo que se muestra.

3.4.2. Orales

3.4.2.1. La voz y el paralenguaje

La voz es una de las herramientas expresivas más poderosas que existen. Es el vehículo a través del cual viajan las palabras, dándole su carácter y su significado en función de la entonación y el modo en el que se emiten y, al mismo tiempo, es la voz quien refleja la desnudez de nuestro estado físico y anímico. Por eso, el ser humano es capaz de reconocer con claridad los estados de ánimo de las personas aunque no las estén viendo: basta con escucharlas. Por ejemplo, es posible reconocer, solo con la voz, cuándo alguien está a punto de llorar (o está llorando), está enfadado, triste, contento o eufórico. Asimismo, la voz es capaz de evidenciar nuestros procesos fisiológicos y físicos: por ejemplo, si el ritmo cardíaco se encuentra acelerado por cualquier motivo, genera un impacto automático en nuestra respiración y en el

resultado de nuestra voz. Hay ocasiones, incluso, en el que el propio estado de ánimo puede llegar a silenciar las capacidades vocales, generando afonía momentánea o persistente, especialmente en situaciones de estrés extremo.

Debido al inmenso poder que posee la voz en lo que respecta a sus cualidades comunicativas, con independencia del propio significado de las palabras que la habiten, resulta crucial otorgarle la atención que merece como punto sustancial a la hora de presentarse ante los demás en los diferentes contextos de la vida, entre los que se encuentran, sin duda, las entrevistas laborales asociadas a un *casting* o audición.

Para poder encuadrar los aspectos de mayor interés o relevancia en relación con la voz y el paralenguaje, conviene dividirlos mediante las distintas cualidades vocales en primera instancia:

- **La altura del sonido vocal:** la altura del sonido determina si un sonido es agudo o grave, especialmente ante comparaciones entre distintos sonidos. Cada persona tiene un rango vocal, en función de sus características físicas y anatómicas, de ahí que las voces se distingan, en primer lugar, entre femeninas y masculinas. Pero dentro de esta sencilla y pequeña clasificación, encontramos que tanto dentro de las voces femeninas como dentro de las voces masculinas existen rasgos distintivos relacionados con la altura del sonido vocal, que dependen, básicamente, de la longitud de las cuerdas vocales de cada sujeto, así como del uso que se haga de la voz hablada en cada caso. Cada persona tiene un rango de posibilidades de emisión vocal grave, media y aguda con la que jugar, a las que se les denomina “registro” (de ahí también la riqueza de la interpretación en lo que respecta a la voz de cada personaje, por ejemplo). Los sonidos relativos a los extremos (tanto agudos como graves) deben ser evitados, puesto que pueden dar la sensación de vergüenza, tensión o falta de veracidad. De igual forma, la **entonación** al hablar surge cuando se combinan diferentes alturas de los sonidos vocales durante el acto del habla. Los desequilibrios en

relación con la entonación también están totalmente desaconsejados: un excesivo contraste de tonos en los que las distancias tonales sean demasiado amplias durante el habla puede interpretarse como un tipo de habla ficticia, falseada y nada veraz, al igual que una entonación que apenas module el tono puede dar una sensación artificial y robótica que estimule la desconexión y la falta de atención de quien escucha.

- **La duración o el ritmo de los sonidos vocales:** esta cualidad hace referencia clara a la duración que se le otorga a cada sonido vocálico, cuya combinación y acumulación en el tiempo da lugar al ritmo vocal utilizado. Una vez más, lo aconsejable en estos casos es, sin duda, el equilibrio. Al entablar una conversación dentro de una entrevista o prueba de selección, no conviene ni hablar demasiado deprisa, puesto que puede provocar que no se entienda bien el mensaje emitido o incluso interpretarse como nerviosismo o desequilibrio emocional, así como tampoco conviene hablar demasiado lento, puesto que puede provocar aburrimiento o desesperación en los interlocutores, además de poder ser interpretado como rasgo de inseguridad o desinterés. Dentro de este aspecto, además, conviene mencionar el uso de **pausas** (silencios). Las pausas son tan inevitables como necesarias en muchos momentos, puesto que indican reflexión por parte de quien las utiliza. Ahora bien, el exceso de pausas o las pausas extremadamente prolongadas son desaconsejables ante este tipo de circunstancias. Pueden provocar sensación de inseguridad, falta de entendimiento, falta de escucha o desequilibrio emocional, entre otros.
- **La intensidad del sonido vocal:** la intensidad hace referencia a si un sonido es fuerte o débil. A la hora de llevar a cabo un proceso comunicativo, cada sujeto debe contextualizarse en función de las características del lugar donde se encuentra y su contexto, teniendo en cuenta cómo es el espacio, cuáles son las distancias que lo separan de sus interlocutores y qué relación se tiene con ellos. La intensidad del sonido, si se está sobre el escenario de un gran teatro, nunca podrá ser

la misma que si se está en una pequeña sala. Por tanto, es directamente proporcional a la distancia de los interlocutores. Un dato importante a destacar es que no habría que confundir la elevación de la voz con el grito, siendo el grito un recurso proyectivo totalmente desaconsejado, ya que puede provocar sensaciones incómodas, irritantes e incluso agresivas, además de poder provocar lesiones vocales indeseadas. Del mismo modo, aunque la distancia interpersonal con el tribunal seleccionador sea relativamente corta, se desaconseja el uso de la voz susurrada o excesivamente baja o apagada, porque la sensación que produce es de falta de energía, actitud e interés, además de un claro desequilibrio en lo que respecta a la capacidad de contextualización anteriormente mencionada.

- **El timbre vocal:** el timbre es la cualidad del sonido que permite la distinción de cada cuerpo resonador, es decir, es aquello que nos permite diferenciar un instrumento de otro o la voz de una persona con respecto a otra, solo mediante la escucha. Es el mayor rasgo de la personalidad vocal de cada individuo. Ahora bien, dentro del timbre personal de cada sujeto se pueden realizar modificaciones o alteraciones tímbricas en función de qué uso se le da a los resonadores y al registro vocal utilizado (de nuevo, gracias a ello, la interpretación y creación de personajes, por ejemplo, se hace tan sumamente rica y variada). No obstante, lo recomendable durante una entrevista de este tipo es hacer un uso del timbre vocal personal sin modificaciones ni falseamientos, por mucha capacidad que se posea de efectuar timbres atractivos, ya que el objetivo de las entrevistas en esta fase es la de conocer la autenticidad y naturalidad de cada aspirante. El uso de tímbricas debe, por tanto, quedar como recurso actoral e interpretativo únicamente durante el desarrollo de la actividad artística, si procede. Sin embargo, ya que el ser humano está lleno de matices y sutilezas, dentro del timbre habitual y cómodo de cada persona existe una pequeña paleta de colores tímbricos con los que jugar, al que se le

denomina “color vocal”. En caso de ser conocedores de que un tipo de color tímbrico es más productivo y agradable que otro dentro de nuestra naturalidad, se aconseja, lógicamente, hacer uso de este.

El uso y combinación de todas estas cualidades vocales va ligado y asociado a los diferentes estados de ánimo del ser humano, por ello somos capaces de reconocerlos y decodificarlos de inmediato solamente a través de la escucha. De este aspecto emerge, por tanto, la recomendación de prestar atención y controlar el tono y la forma en la que nos comunicamos oralmente con los demás. En relación con la entonación, además, se pueden obtener diferentes interpretaciones (incluso opuestas) de una misma palabra. Pongamos un ejemplo: no es lo mismo decir “¿Ya estás aquí?” con una entonación despectiva, que con una entonación alegre. En el primer caso, la interpretación clara es la de desprecio ante la presencia de una persona, mientras que en el segundo caso, solo por la entonación, se deduce alegría tras la llegada de alguien.

Por último, otro de los aspectos que resultan de especial interés, especialmente en las pruebas concernientes a actores y actrices (ya sea de teatro, cine, televisión o doblaje), es el **acento**. Cada persona tiene un modo de hablar o un acento en función de su lugar de origen o procedencia, todos y cada uno respetables. Aunque, en muchos casos, exista gente que considere que ello puede suponer un motivo de vergüenza es, sin duda, un error. Conviene matizar que, durante la entrevista, es decir, mientras se establece una comunicación interpersonal entre el equipo de *casting* y el aspirante, con quien se quiere hablar es con el intérprete, es decir, con la persona (no con el personaje). En ese contexto, el acento debe ser algo positivo, así como un rasgo personal característico digno de orgullo. Ahora bien, el acento debe desaparecer en el momento en el que la prueba artística de interpretación comienza, a no ser que el personaje a defender lleve en su descripción la misma procedencia y acento; de lo contrario, se interpretará por su parte una gran falta de profesionalidad, versatilidad y entrenamiento.

Por regla general, se considera acento neutro al acento castellano (aunque esto podría dar lugar a largas discusiones). El hecho de poseer otro tipo de acento, siempre y cuando se domine el acento castellano en el momento de la interpretación, debe ser

considerado como un *plus*, es decir, una habilidad más del intérprete. Por ello, puede resultar de mucho valor utilizar el acento natural de cada sujeto durante la entrevista (lo cual demostraría naturalidad y veracidad) y el acento castellano para el *casting*. De lo contrario, puede suceder que quien intente responder en la entrevista de forma natural y espontánea pero ponga un acento no natural, termine combinando el suyo con el castellano, lo cual dará lugar, con altas probabilidades, a que el equipo de *casting* interprete falta de autenticidad o naturalidad.

3.4.3. No orales

3.4.3.1. El cuerpo y la kinesia

El cuerpo constituye la herramienta visible de cualquier artista, ya sea actor, bailarín o músico. A diferencia de las habilidades físicas que puede mostrar un matemático, por ejemplo, el cuerpo para un artista es su carta de presentación en relación con el aspecto visual. De hecho, aspectos como la edad, la apariencia o la belleza se hacen, en muchos casos, cruciales para ser seleccionado.

La kinesia atañe e importa no solo a la función artística en sí misma, sino a la comunicación interpersonal del ser humano en todo su espectro, esto es, la expresión corporal y el lenguaje no verbal. Partiendo de esta base, podría decirse que la kinesia, especialmente en el actor o el bailarín, cuando interpretan, se convierte en una especie de “metakinesia”.

Cabe señalar, por otra parte, que toda expresión de carácter físico (posturas, gestos, expresiones, movimientos, etc.) debe guardar consonancia y coherencia con el mensaje oral que se emita, de lo contrario, el sujeto receptor captará, consciente o inconscientemente, la incongruencia y, por ende, el resultado de la comunicación derivará en una falta de credibilidad.

En términos generales, conviene prestar atención a los siguientes aspectos:

- Sonreír, siempre que el contexto lo permita.
- No taparse la boca al hablar.

- Mantener una posición natural y abierta, sin excesos, donde no exista el cierre o cruce en manos, brazos, piernas y pies.
- Distribuir la mirada de forma equitativa a todos los miembros que forman parte del equipo de *casting*, sin incidir demasiado en ninguno de ellos de forma permanente. La mirada equivale a la atención y al reconocimiento, por lo que adquiere un gran valor y significación, además de otorgar seguridad en quien la efectúa. Del mismo modo, se debe prestar atención a no dirigir la mirada al suelo, o hacerlo lo menos posible.
- En posiciones sentadas, mantener una posición activa, respetuosa y sólida, ocupando todo el asiento, sin rigidez y sin ocultar las manos.
- Los movimientos que se efectúen no deben resultar excesivos ni agresivos, del mismo modo que una posición estática o lánguida tampoco es aconsejable. Debe apelarse, siempre, a la naturalidad y a la disposición activa.
- Control ante los gestos que se producen durante la interacción, evitando muecas o cualquier posible gesto en el que se interprete rechazo o desprecio.

El cuerpo es un reflejo del estado interior de las personas. A través del cuerpo se puede indicar, incluso sin ser consciente, todo tipo de estados de ánimo y reacciones. Si se está cansado, triste, alegre, motivado, etc.; si algo (o alguien) desagrada o gusta; si algo despierta interés o no; si se entiende el mensaje que se está dando o no, entre otros, son aspectos perceptibles desde el exterior, rebelados por el lenguaje no verbal corporal. Por ese motivo, conviene prestar especial atención al comportamiento del cuerpo, a cómo se reacciona, a lo visible que se deja ver a los demás. El desarrollo y el control de la conciencia corporal son fundamentales en cualquier artista, pero no solo sobre el escenario, sino también fuera de él, dado que durante la entrevista personal el comportamiento corporal también vendrá mostrado si no se ejerce control y conciencia sobre el mismo y, aunque en algunos casos puede constituir un aspecto de valor positivo, en otros puede suponer no alcanzar las metas planteadas, por lo que la atención sobre este se hace crucial.

3.4.3.2. La proxémica

En el momento en el que el aspirante es llamado por su turno para la prueba, tal como se ha detallado en líneas anteriores, debe acceder al espacio, sala, teatro o auditorio donde va a llevarse a cabo su entrevista, prueba y evaluación. En algunas ocasiones, el equipo indica al aspirante dónde debe situarse exactamente, poniendo, por ejemplo, una cruz en el suelo o delimitando el espacio mediante un foco de luz. En otros casos, no hacen indicaciones previas o específicas a este respecto, por lo que es el propio candidato quien decide dónde situarse, al menos, al inicio. Es aquí, justamente, donde la proxémica adquiere relevancia. Por lógica y sentido común, lo razonable es situarse en el centro de la sala, manteniendo las distancias en relación con dónde se sitúa el tribunal evaluador y guardando un equilibrio homogéneo en el que ni se esté invadiendo el espacio personal del equipo de *casting* ni se opte por una lejanía extrema que dificulte la correcta visualización y escucha de la prueba. Acercarse demasiado podría interpretarse como invasión, amenaza o avasallamiento, mientras que guardar excesiva distancia puede hacer suponer al jurado que el candidato está nervioso, asustado o desinteresado. En consecuencia, ninguna de estas opciones deja entrever que la persona posee una equilibrada forma de relacionarse interpersonalmente y, por supuesto, denota falta de profesionalidad y experiencia, lo cual supone un punto negativo de gran relevancia a la hora de poder resultar seleccionado.

3.5. Evaluación de los resultados

Los resultados recabados del cuestionario formulado han dado como fruto los siguientes datos de interés:

El 76,9% de los encuestados considera que se evalúa todo el contorno de una prueba de selección artística, es decir, todo lo que no pertenece al arte en sí mismo.

El 92,3% cree que las habilidades retóricas y oratorias, junto al lenguaje no verbal de los aspirantes, puede constituir un factor determinante en su selección.

El 92,3% considera que existen ocasiones en las que se desestima a los candidatos por su comportamiento expresivo, mientras que el 69,2% afirma que, en otros

momentos, dicho comportamiento ha sido el motivo por el cual se ha seleccionado a un candidato. Ante la cuestión de si hay algún elemento dentro de la oratoria de un candidato que pueda resultar determinante, las respuestas ofrecidas han sido las siguientes: la simpatía, la educación, la capacidad de concentración, el nivel de expresión como muestra de la cultura, el conocimiento del lenguaje, el vocabulario, el léxico y el lenguaje técnico exacto, la capacidad de síntesis, las habilidades sociales, la actitud y posición corporal positiva, la confianza, la valentía, la escucha activa, el contestar a las preguntas de forma clara, la naturalidad, el respeto tanto a los presentes como a los colectivos no presentes, los discursos coherentes, la expresión corporal, la proyección de la voz y la articulación.

El 69,2% considera que el lenguaje verbal y el lenguaje no verbal influyen por igual; el 23,1% cree que influye más el lenguaje no verbal, mientras que el 7,7% afirma que el lenguaje verbal adquiere mayor influencia en los procesos comunicativos.

El 84,6% sostiene que la coherencia (o incoherencia) entre el lenguaje verbal y no verbal puede ser determinante.

El 61,5% de los encuestados prefiere que se les dé un “trato de tú” durante el proceso de selección. Ante la pregunta de si prefieren que durante la prueba los candidatos formulen todas las preguntas que les vayan surgiendo o que en ese sentido se muestren comedidos, el 46,2% defiende que se hagan todas las preguntas necesarias; en contraposición el 46,2% afirma que prefieren que las preguntas se eviten, a no ser que estas sean verdaderamente cruciales. El resto, constituido por el 7,7%, prefiere que no se formulen preguntas.

Ante la cuestión de qué aspectos les hacen sentir cómodos durante el desarrollo de un *casting* en cuanto al comportamiento interpersonal que manifiesta un aspirante, la síntesis de las respuestas es la siguiente: la seguridad, la tranquilidad a pesar de los nervios normales del contexto, la concentración, la atención, el respeto, la educación y el saber estar, la naturalidad, la comodidad, la cercanía, la flexibilidad ante los posibles cambios, la disciplina, los valores, la humildad bien entendida, el ceñirse a los requerimientos de la prueba y una correcta actitud ante los errores o ante peticiones inesperadas. Del mismo modo, pero en el sentido opuesto, las respuestas ante la

pregunta de qué les hace sentir incómodos durante un *casting* en relación con el comportamiento interpersonal de los aspirantes son: la falta de autocontrol y concentración, el no saber lidiar con los errores, el exceso de familiaridad, las formas poco respetuosas, una actitud cerrada e inmóvil, la impertinencia, la superioridad moral, el exceso de confianza, la inseguridad, la falta de concentración, la ausencia de valores, el pedir perdón por los nervios, el hecho de que se auto-fustiguen, el sufrimiento de los aspirantes, el no llevar bien preparada la prueba, la incoherencia entre cuerpo y mente, las justificaciones o el contar problemas personales, las alabanzas al tribunal, el menosprecio de sí mismos o el considerar al tribunal en un estado superior. Ante la posibilidad de que se formulen preguntas a los aspirantes, el 53,8% prefiere que se expresen libremente y de forma extendida, mientras que el 46,2% prefiere frases cortas y concisas. Por otra parte, al 92,3% no le parece apropiado que los aspirantes cuenten todo lo que se les pasa por la cabeza durante la audición.

El 92,3% considera irrelevante o incluso molesto que los aspirantes aclaren constantemente que están nerviosos.

El 38,5% considera que el tiempo dedicado a cada aspirante es el justo y necesario, mientras que el 30,8% lo considera insuficiente. El 30,8% restante, considera que es tiempo más que suficiente para su evaluación.

En relación con la importancia de la apariencia física, el 38,5% considera que es determinante; el 46,2% afirma que en ocasiones influye y el 15,4% restante lo percibe irrelevante. El 30,8% sostiene que la indumentaria elegida por los aspirantes puede influenciar en su selección; el 61,5% afirma que en ciertas ocasiones, mientras que el resto no lo considera relevante.

En cuanto a si el paralenguaje puede influir positiva o negativamente en la selección de aspirantes, el 92,3% da una respuesta afirmativa. El 38,5% piensa que el timbre de voz puede ser un elemento clave para seleccionar o descartar a un aspirante; el 38,5% afirma que esto es así en ciertas ocasiones, mientras que el 23,1% no lo considera relevante. El 92,3% afirma que el hecho de detectar que un aspirante está utilizando un tono de voz falseado o poco natural puede influenciar en su selección. El 76,9% no presenta preferencias en cuanto al tono de voz de los

candidatos, mientras que el 15,4% muestra inclinación por los registros de voces centrales. El 7,7%, sin embargo, prefiere las voces graves.

En relación con la velocidad a la hora de expresarse verbalmente, el 84,6% opina que un ritmo muy acelerado o muy lento podría influir negativamente en la selección de un candidato. El 53,8% afirma que el exceso de pausas antes de responder a las preguntas que se le formulan a los aspirantes puede condicionar su selección.

El 84,6% muestra preferencia por el uso del acento natural en los aspirantes, mientras que el 15,4% restante prefiere el castellano neutro.

El 100% de los encuestados considera que una falta de contacto visual de los aspirantes puede influir negativamente en su selección. El 69,2% sostiene que la proxémica, por exceso o por defecto, puede resultar condicionante. El 61,5% considera completamente inoportuno el contacto físico con los aspirantes, mientras que al 38,5% restante le resulta irrelevante.

El 61,5% afirma que las excusas de un candidato ante cualquier situación no despiertan su interés y constituyen una pérdida de tiempo, mientras que el 38,5% restante sí muestra interés por dichas explicaciones.

Ante la llegada de un aspirante que va a comenzar su prueba, el 53,8% prefiere que suelte sus cosas, salude al jurado afablemente, muestre una actitud activa y se sitúe en el centro del espacio; el 30,8% opta por la opción de que suelte sus cosas, se mantenga en silencio mostrando una actitud concentrada y se sitúe en el centro del espacio. Por último, el 15,4% prefiere que entre en la sala, pregunte dónde dejar sus cosas y cómo o dónde situarse. Ante la contingencia de que el jurado dé indicaciones espaciales a los aspirantes y estos no las cumplan o su cumplimiento sea incompleto, consideran que es un dato relevante e interpretan, de forma sintética, nerviosismo, falta de concentración, incapacidad para la escucha, falta de control, ausencia de interés y comprensión, timidez y actitud negativa.

Por último, ante el supuesto de que un candidato cometa errores, las reacciones por las que optan los encuestados ante este tipo de contratiempos son, con un 92,3% de los votos, que el candidato rectifique inmediatamente y continúe la prueba

obviando el error; el 38,5% de los votos, responde a la opción de que el candidato detenga la prueba y pregunte si puede volver a empezar de nuevo. Esta última pregunta daba opción a los encuestados a votar por más de una respuesta, en caso de que procediera.

4. Conclusiones

El propósito de la elaboración de este estudio ha sido el de investigar sobre una temática poco común como es la retórica y la oratoria en las pruebas de selección artística, especialmente desde la perspectiva, menos conocida, de quienes seleccionan. En contraposición, la visión desde el punto de vista de los artistas suele ser menos opaca o desconocida, a pesar de que tras toda esta visión general casi siempre queda, a modo de remanente en la sombra, un conjunto de preguntas sin respuesta que, en muchas ocasiones, inquieta y atenaza a quienes se presentan a *castings* una y otra vez, sin comprender los motivos por los que son descartados. De ahí el interés por encontrar las posibles razones que puedan esconderse tras esta cuestión.

Con base en la bibliografía de referencia, la experiencia personal de la autora y un cuestionario diseñado para profesionales del mundo de la selección de artistas, el objetivo final de este trabajo de investigación ha consistido en elaborar una guía práctica y pormenorizada que recopile, de forma sintetizada y conceptual, los aspectos de especial interés a considerar en todo lo que concierne al contorno de una audición, para que esta resulte satisfactoria. En cualquier caso, con esto se persigue que la toma de decisiones por parte del equipo de selección dependa, en la medida de lo posible, de la calidad del producto artístico ofrecido por cada aspirante. Si a ello se le puede añadir un grado de “excelencia” en lo que respecta al comportamiento retórico y oratorio de cada aspirante, mejor, pues inclinará la balanza en positivo, especialmente ante situaciones de empate o duda en lo que a la calidad artística se refiere; si, por el contrario, no se tienen desarrolladas en profundidad las habilidades retóricas y oratorias, al menos, como mínimo, que estas resulten discretas, neutrales o desapercibidas, para que nunca se conviertan en el motivo por el cual pueda desestimarse un aspirante.

En consecuencia, se ha atendido a la retórica y a la oratoria dentro de este tipo de contexto artístico en primera instancia, de las cuales se ha desarrollado un ramaje que distingue entre elementos verbales (retórica) y no verbales (oratoria). Los puntos destacados sobre la retórica en las audiciones artísticas abordan aspectos como la rigurosidad de la veracidad del currículum vitae que se presenta en las audiciones, el dominio a la hora de realizar una evaluación de uno mismo en caso de ser requerida en algún momento, el modo de responder ante preguntas dificultosas o fuera de lo común, el por qué de evitar las excusas o el exceso de sentido del humor, así como una relación de preguntas o comentarios tan habituales como desaconsejables e, incluso, hasta cómo se debe reaccionar en caso de cometer errores durante un *casting*.

Del mismo modo, dentro de los no verbales, se ha realizado una clasificación según su cualidad de orales, cuyos principales protagonistas son la voz y el paralenguaje; y no orales, entre los que se encuentran la cinésica y la proxémica.

Conviene destacar que el tipo de contenido abordado muestra un carácter novedoso y necesario, pues pone en relieve los puntos retóricos y oratorios de interés que pueden afectar, de algún modo, a este tipo de contextos y decisiones, tanto desde una perspectiva positiva como desde su opuesta interpretación negativa, ya que cada uno de los aspectos desarrollados puede verse desde el prisma de lo que resulta recomendable como desde lo más absolutamente desaconsejable hacer durante un proceso selectivo de carácter artístico como se trata en este caso, en el que las habilidades y capacidades expresivas son especialmente cruciales y evaluadas.

Asimismo y, por otra parte, cabría señalar que, *a priori* y en muchos casos, podría pensarse que gran parte de los aspectos recopilados son “obvios” o “de Perogrullo”. Sin embargo, la realidad y las distintas experiencias dicen todo lo contrario; dicho de otro modo, son aspectos obvios si se piensan, pero cuando se ejecutan, casi siempre de forma inconsciente, no se está pensando en ellos. Si este conjunto de datos e información general y específica no se traen al consciente de las personas, en este caso de los aspirantes, se convierten, más de lo que cabría imaginarse, en errores clásicos y demasiado habituales, por lo que su representación, argumentación y justificación se hacen absolutamente necesarias, convirtiéndose en el

pretexto fundamental por el cual el resultado de este trabajo ha dado lugar a esta guía completa, cuyo fin es servir de ayuda práctica, útil y eficaz a los perfiles de artistas interesados.

En conclusión, todos estos aspectos detallados podrían y deberían formar parte de la formación y preparación de los artistas ante un contexto como es el de una audición o *casting*, por su alto nivel de utilidad y practicidad, de tal modo que lo que prime y realmente quede al desnudo sean las verdaderas capacidades y habilidades artísticas de cada aspirante, así como el trabajo invertido en cada preparación a la audición, sin las posibles interferencias negativas relativas a la retórica o la oratoria, que en tantas ocasiones se han convertido en el principal objeto de rechazo por parte de quienes seleccionan, sin que los aspirantes sean, siquiera, sabedores de ello. Tales aspectos negativos, de conocerse, dominarse y permanecer en el consciente, podrían evitarse con relativa facilidad. En contraste, este trabajo pretende inspirar de algún modo a los artistas e invitar a ver la retórica y la oratoria como posibles amigas o aliadas, capaces de, si se interiorizan de la forma adecuada, contribuir, sin duda, al alcance del éxito.

5. Límites y prospectiva

La elaboración de este trabajo de investigación no ha resultado especialmente fácil. La temática elegida resulta tan atractiva e interesante como difícil de investigar, principalmente por falta de material y falta de recursos humanos, como se expone a continuación:

Los primeros límites encontrados durante el proceso de investigación y recopilación de información han estado relacionados con la búsqueda de bibliografía: por una parte, existe muy poca bibliografía vinculada con la materia en cuestión (aplicada a estos contextos) y, dentro de esta bibliografía, la información ofrecida no proviene de resultados empíricos o científicos en ningún caso, sino que todo se encuadra, en mayor o menor medida, en experiencias personales y aprendizajes compartidos. Además, dentro de la bibliografía hallada, ha de señalarse que no existe

información extensa o abundante y, por último, el acceso a gran parte de la bibliografía no ha resultado ni sencillo ni rápido.

Por otra parte, el segundo límite encontrado guarda relación con las dificultades acaecidas durante la búsqueda de los perfiles idóneos que pudieran o quisieran participar en este trabajo rellenando el cuestionario diseñado para analizar la óptica de quienes seleccionan a los artistas y los motivos que los llevan a ello, especialmente cuando dos o más candidatos ofrecen la misma calidad artística, ya que no se trata de profesiones comunes, por lo que el acceso a este tipo de perfil no ha resultado nada fácil, de ahí el bajo número de la muestra presentada.

No obstante, todas las dificultades encontradas durante este proceso se convierten, en cierto modo, en una sola cara de la moneda. Si se observan estos inconvenientes desde un punto de vista positivo, se puede llegar a una clara conclusión que deja entrever que la prospectiva que este campo inexplorado puede ofrecer a futuros estudiantes e investigadores es amplia, dejando abiertas posibilidades como la ampliación de los contenidos y la profundidad de los aspectos abordados en este trabajo, su demostración empírica o científica, nuevas perspectivas desde las que mirar la aplicación de la retórica y la oratoria en este tipo de contextos, etc., siendo, sin duda, un campo fértil de opciones para investigaciones futuras.

6. Bibliografía

Aparicio, A. (2014). *Actor: ¿ángel o diablo?* Trabajo de investigación realizado para la obtención de título de Graduado Sénior. Universidad per Mayor Jaume Primer UJI. Castellón de la Plana. <https://bibliotecavirtualesenior.es/wp-content/uploads/2014/07/ACTOR-Fatima-Version-total.pdf>

Borda, P. (2015). *Buenas prácticas de comunicación no verbal para los procesos de selección*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Comunicación y Lenguaje. Bogotá D.C. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/18403/BordaEsquivelMariaPaula2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Diez, E. y Suárez, J. (2019). *El trabajo de mesa en el audiovisual: la hermenéutica de la palabra/logos*. Revista científica de cine y fotografía: FOTOCINEMA, nº 18 (2019). E-ISSN: 2172-0150. <https://revistas.uma.es/index.php/fotocinema/article/view/5528/5183>

Gallego, D. (2017). *Elaboración de una pieza enfocada en el proceso creativo entre actores y directores de la película Siembra a partir de su sistematización como parte de un libro digital de la película*. Universidad Autónoma de Occidente. <https://fdocuments.ec/document/elaboracin-de-una-pieza-enfocada-en-el-proceso-creativo-elaboracin-de-una.html?page=1>

García, R. (2015). *Cómo preparar con éxito un concierto o audición: Técnicas básicas para dominar el escenario*. Ediciones Robinbook.

Hauser, F. (2017). *Notas de dirección*. Alba Editorial.

Mauro, K. (2018) *Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico*. Telón de fondo (27). <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/telondefondo/article/view/5097/4611>

Salas, P. (2020). *Técnica actoral y cuidado emocional: las prácticas de casting en el mundo laboral de la actuación audiovisual*. Revista latinoamericana de antropología

del trabajo LAT, nº8, ISSN 2591 -2755. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/735/582>

Schurtleff, M. (1986). *La audición*. Bantam Books. Nueva York.

Velásquez, J. (2019). *El mercado del casting, narrativas de algunas experiencias*. Universidad El Bosque. Facultad de Creación y Comunicación. Programa de Arte Dramático. Bogotá. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12495/3007>

Webgrafía

Cabrera, I. (s.f.) <https://scenamalaga.com/como-hacer-un-casting-trucos-y-consejos/>

García, Y. (2014) <https://www.20minutos.es/cinemanía/noticias/10-cosas-que-tenes-que-saber-antes-de-ir-a-un-casting-16485/>

Instituto de Gestión Cultural Artística (2020) <https://igeca.net/blog/322-en-que-consiste-la-direccion-de-casting>

La habitación con una cama (s.f.) <https://lahabitacionconunacama.com/cinco-consejos-casting-voz/>

Premiere Actors (s.f.) <https://www.premiereactors.com/conexion-artistas-directores-casting/>

Premiere Actors (2019) <https://www.premiereactors.com/el-director-de-casting-ese-conocido-tan-desconocido/>

Premiere Actors (2021) <https://www.premiereactors.com/10-cosas-que-nunca-debes-decir-en-un-casting/>

Anexos

CUESTIONARIO SOBRE RETÓRICA Y ORATORIA EN LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ARTÍSTICA

¿Cree que se evalúa –oficial o extraoficialmente– el contorno de una prueba artística (todo lo que no pertenece al arte en sí mismo)?

13 respuestas

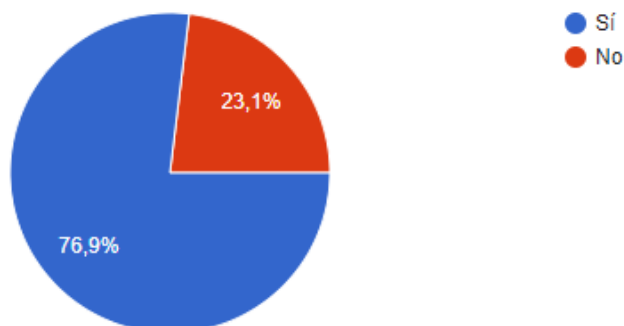


Figura 1. Pregunta 1

¿Cree que las habilidades retóricas y oratorias junto al lenguaje no verbal de los aspirantes pueden constituir un factor determinante en su selección?

13 respuestas

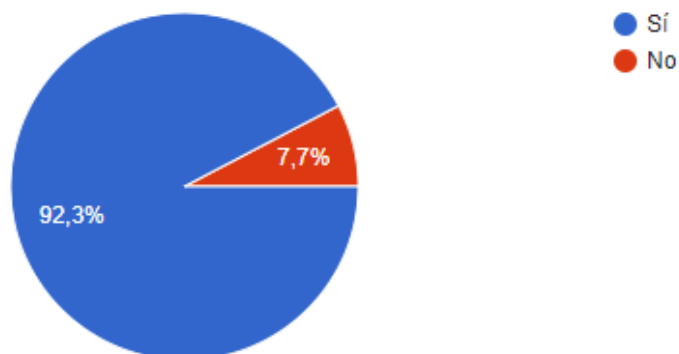


Figura 2. Pregunta 2

¿Alguna vez se ha desestimado a un candidato/a por su comportamiento expresivo (habilidades retóricas y oratorias + lenguaje no verbal)?

13 respuestas

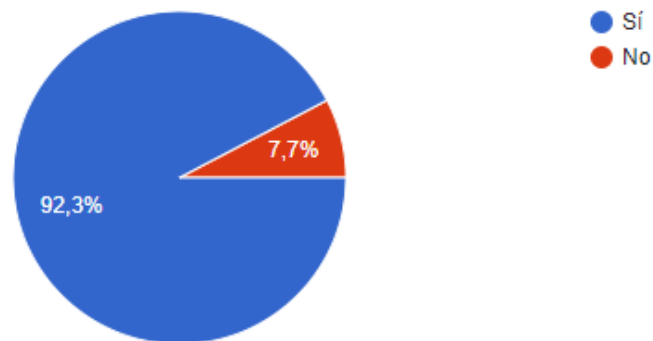


Figura 3. Pregunta 3

¿Alguna vez se ha seleccionado a un candidato/a por su comportamiento expresivo (habilidades retóricas y oratorias + lenguaje no verbal)?

13 respuestas

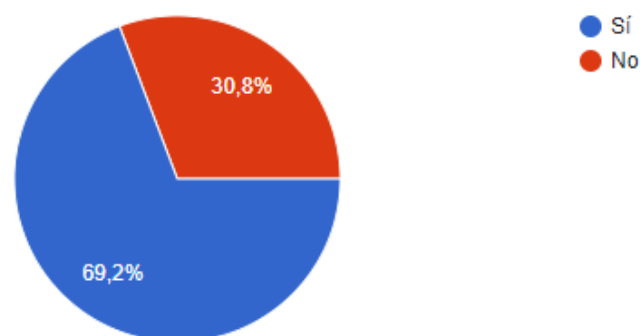


Figura 4. Pregunta 4

¿Hay algún elemento dentro de la oratoria de un candidato/a que pueda resultar determinante?
¿Cuál? ¿Por qué?

13 respuestas

- La simpatía siempre ayuda pero también que el candidato/a sea educado/a y sea capaz de concentrarse
- Su nivel de expresión denota su cultura y conocimiento del lenguaje, del vocabulario exacto, así como su capacidad de síntesis, sus habilidades sociales.
- Cuando los acentos son muy marcados limitan mucho la opinión del candidato.
La falta de léxico elaborado y culto tb puede resultar un escollo cuando la temática a tratar en el texto va a tener dicho léxico.
- No utilizar lenguaje técnico a la temática
- Expresividad y léxico culto
- Actitud y posición corporal positiva. Para bien me refiero. Que me muestre valentía e ir a por todas, con la mayor confianza posible, aunque sea ficticia.
- Sí: la atención desde la escucha activa, contestar a las preguntas de forma clara y mostrar naturalidad, porque sin la escucha no se puede trabajar con un artista, así como si no se expresa claramente se pueden generar muchos malentendidos y pérdidas de tiempo. Y por supuesto, es más cómodo trabajar con gente natural y que viene de frente.
- No
- Posiblemente el descrédito generalizado del colectivo del que desea formar parte pues pone de manifiesto entre otras cosas ciertos niveles de inmadurez y de desconocimiento de la tarea docente
- Faltas de respeto (a quien sea, incluso a personas o colectivos no presentes), sería contraproducente ya en un primer encuentro
- Como comunicadores, el arte de la oratoria es un valor muy importante. La capacidad de comunicar de forma eficiente y sintética es determinante.
- Diría que el desarrollo de su discurso en su expresión oral. Pienso que desarrollar un discurso coherente en una situación de estrés como es una audición es una habilidad que dictamina en un alto porcentaje tus conocimientos y tu seguridad en base a la disciplina artística a la que te enfrentas. Esto unido a la expresión corporal influye de forma muy alta en la imagen que proyecta hacia el tribunal un aspirante.
- Proyección de la voz, articulación, respiración y cohesión con una expresión corporal natural.

Figura 5. Pregunta 5

¿Qué influye más: el lenguaje verbal o el lenguaje no verbal de los aspirantes?

13 respuestas

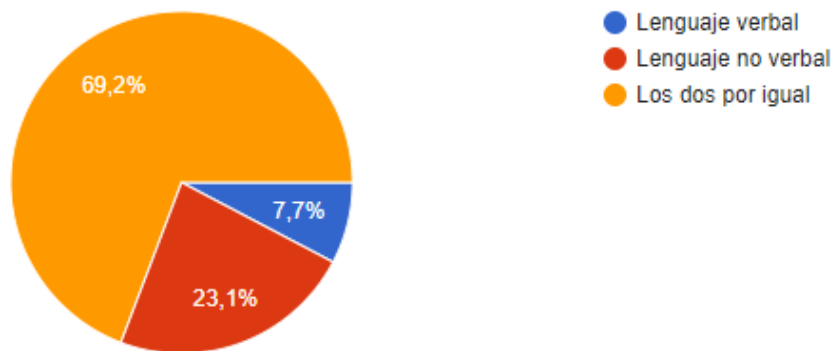


Figura 6. Pregunta 6

Si el candidato/a no mantiene coherencia entre su lenguaje no verbal y su lenguaje verbal (ejemplo: Un candidato afirma no estar nervioso pero le tiemblan las manos y está sudando/ Un candidato afirma estar relajado y cómodo pero muestra cruce de brazos y ceño fruncido), ¿Podría influir en la decisión de seleccionarlo?

13 respuestas

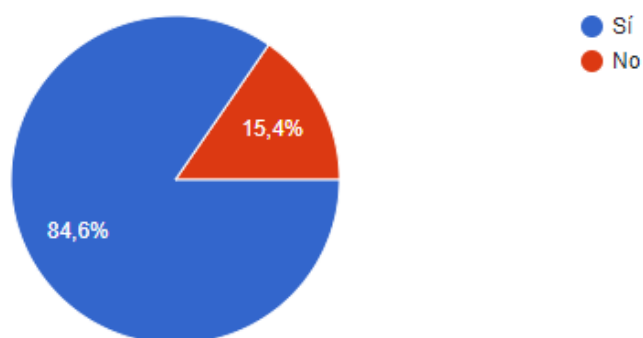


Figura 7. Pregunta 7

¿Prefiere que el candidato/a le trate de tú o de usted?

13 respuestas

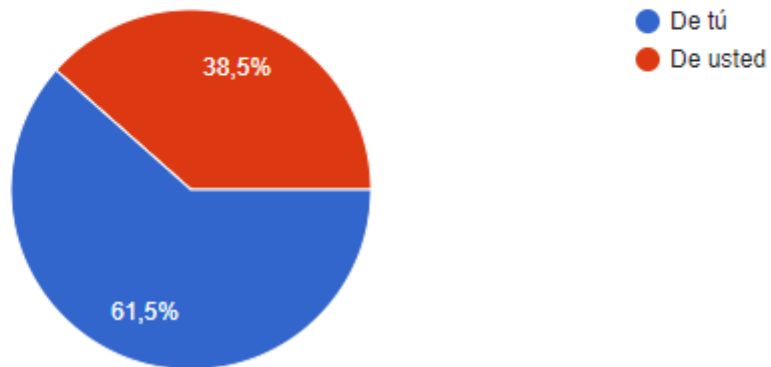


Figura 8. Pregunta 8

¿Prefiere que el candidato/a formule todas las preguntas que le vayan surgiendo durante el desarrollo del casting o que en este sentido se muestre comedido/a?

 Copiar

13 respuestas



Figura 9. Pregunta 9

¿Qué le hace sentir cómodo durante el desarrollo de un casting en cuanto al comportamiento interpersonal de un aspirante? ¿Por qué?

13 respuestas

- Su tranquilidad, dentro de que es lógico sentir nervios, pero el que sea capaz de controlar la situación ofrece una seguridad importante para demostrar sus habilidades
- Su concentración, atención, respeto y formas correctas.
- Que actúen con normalidad, cómodos, cercanos y sobre todo, flexibles a los cambios
- Que cree un atmósfera de seguridad y aplomo
- Disciplina y valores
- Educación, saber estar, buena predisposición y correcta actitud ante el error o peticiones inesperadas.
- La serenidad y la humildad bien entendida, porque aportan seguridad al aspirante y eso genera un ambiente positivo durante el proceso.
- El respeto y la discreción
- Naturalidad, sonriente, optimista...
- Naturalidad
- La seguridad y naturalidad, porque son claves a la hora de trabajar en el ámbito artístico.
- Me hace sentir cómodo la naturalidad, la cercanía con respeto y también cuando se valora como artista a sí mismo.
- Se ciñe a los requerimientos de la prueba, mantiene su lugar, pero se muestra disponible y cercano.

Figura 10. Pregunta 10

¿Qué le incomoda más durante el desarrollo de un casting en cuanto al comportamiento interpersonal de un aspirante? ¿Por qué?

13 respuestas

La falta de control sobre sí mismo/a. Puedo comprender que haya fallos lógicos producidos por los nervios. Pero cuando un candidato/a está preparado/a, la situación fría de un casting o audición nunca le va a superar

La familiaridad, las formas poco respetuosas.

La gente cerrada e inmóvil

La inseguridad y la falta de concentración

Ausencia de valores

El pedir perdón de primeras por los nervios.

Que los aspirantes se fustiguen o se les vea sufriendo en el escenario. Todo se contagia y el mal rato lo acabamos sufriendo todos.

La impertinencia, porque indica falta de comunicación

La supuesta superioridad moral ya que implica una descalificación de quien está escuchando

Exceso de confianza

Inseguridad.No llevar memorizado el texto y el no controlar los nervios lógicos de una prueba. Cuando un intérprete no se sabe bien el texto ya se intuye su capacidad de trabajo.

Me incomoda cuando un aspirante se menosprecia y coloca al tribunal en un estado superior. Cuando se justifica mucho, hace evidente que se siente pequeño, alaba al tribunal... Los aspirantes son artistas como el mismo tribunal por lo que no deben menospreciarse.

La intrusión a la prueba de problemas personales o fuera de contexto en la prueba. No poseer el carisma y concentración suficiente para mantener su propia atención en el objeto de la prueba. Dispersarse, no mostrar sincronía entre lo que se hace o muestra con el cuerpo y su proceso mental.

Figura 11. Pregunta 11

Cuando durante la entrevista a un candidato/a se le hacen preguntas, ¿prefiere que contesten con frases cortas y concisas o que se explayen y expresen de forma extendida?

 Copiar

13 respuestas

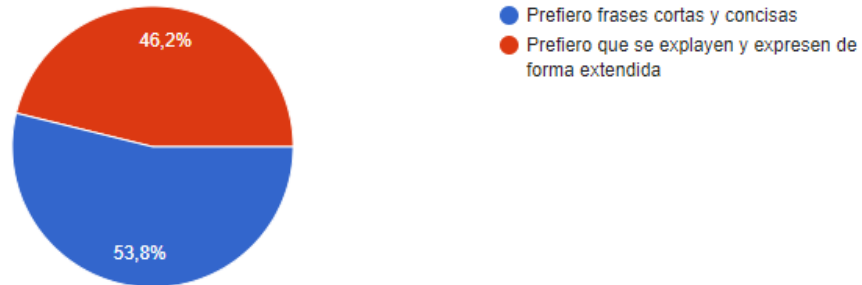


Figura 12. Pregunta 12

¿Le gusta que los candidatos cuenten todo lo que les pasa por la cabeza en ese momento? (por ejemplo: “pues no sabía si venir”/ “hoy he dormido poco”/ “está lloviendo a cántaros”/ “me he encontrado mucho tráfico”/ etc.)?

 Copiar

13 respuestas

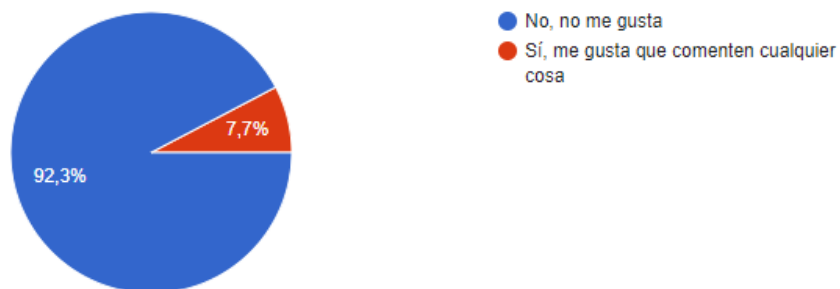


Figura 13. Pregunta 13

¿Qué opina de los candidatos que aclaran constantemente que están nerviosos?

 Copiar

13 respuestas



Figura 14. Pregunta 14

¿Considera suficiente el tiempo dedicado a cada aspirante?

 Copiar

13 respuestas



Figura 15. Pregunta 15

¿Considera que la apariencia física es determinante a la hora de elegir a un candidato?

13 respuestas

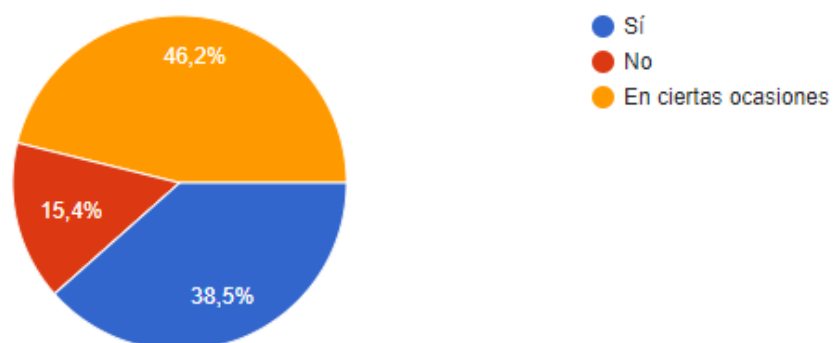


Figura 16. Pregunta 16

¿Cree que la indumentaria elegida por los aspirantes durante un casting puede influenciar para ser seleccionado o no?

13 respuestas

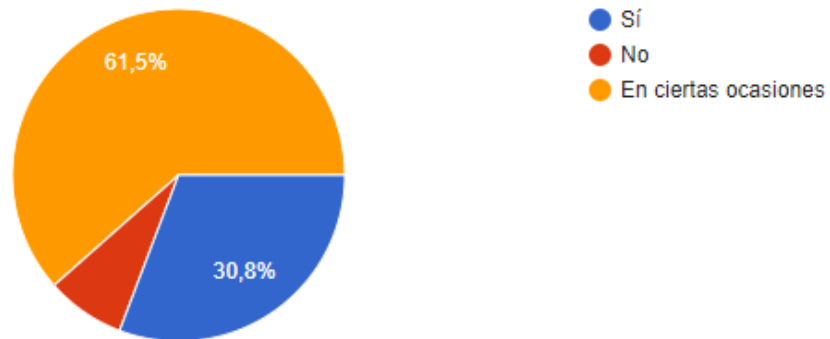


Figura 17. Pregunta 17

¿Considera que el paralenguaje (el tono de voz, la intensidad, la velocidad, las pausas, el énfasis, etc.) puede influir positiva o negativamente en la selección de aspirantes?

Copiar

13 respuestas

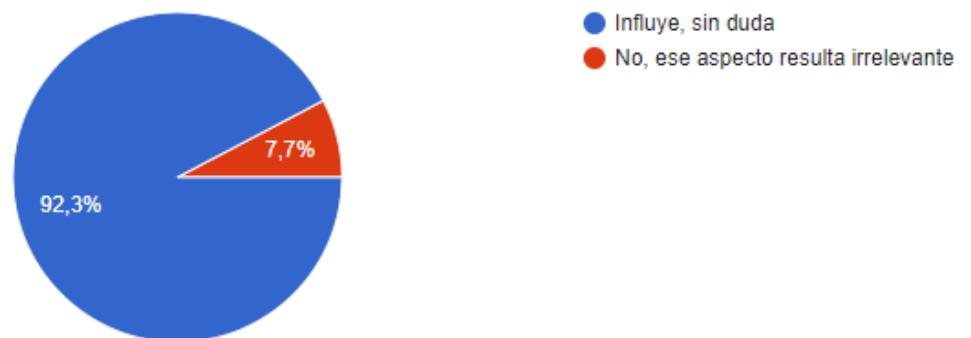


Figura 18. Pregunta 18

¿Alguna vez el timbre de voz de una persona (ej. voz metálica, nasal, infantil, rasgada, limpia, etc.) se ha convertido en el elemento clave para seleccionarla o descartarla?

Copiar

13 respuestas

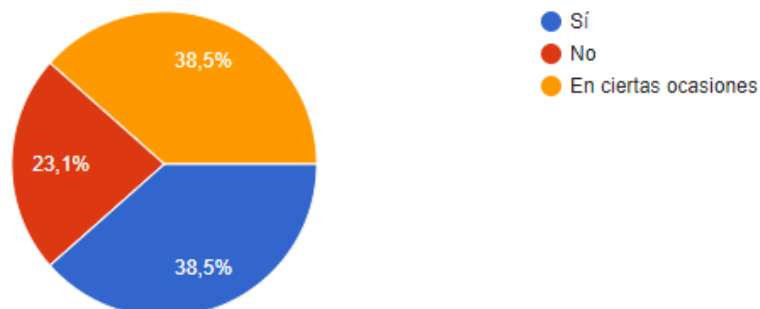


Figura 19. Pregunta 19

Si notase que un aspirante, al hablar con el equipo de casting, utiliza un tono de voz falseado o poco natural, ¿podría este hecho influir a la hora de seleccionarlo o descartarlo?



13 respuestas

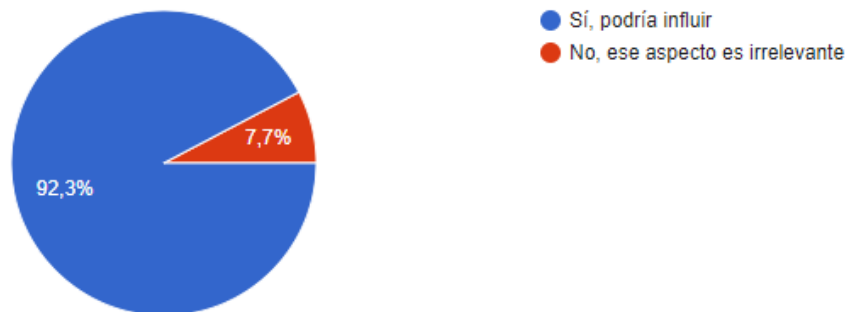


Figura 20. Pregunta 20

¿Existen preferencias con respecto al tono de voz de los candidatos (grave, central o agudo)?



13 respuestas



Figura 21. Pregunta 21

Imagine que un candidato habla de forma muy acelerada o bien se expresa muy lenta y parsimoniosamente durante la entrevista. ¿Dicha velocidad podría influir negativamente a la hora de seleccionar a ese candidato? [Copiar](#)

13 respuestas

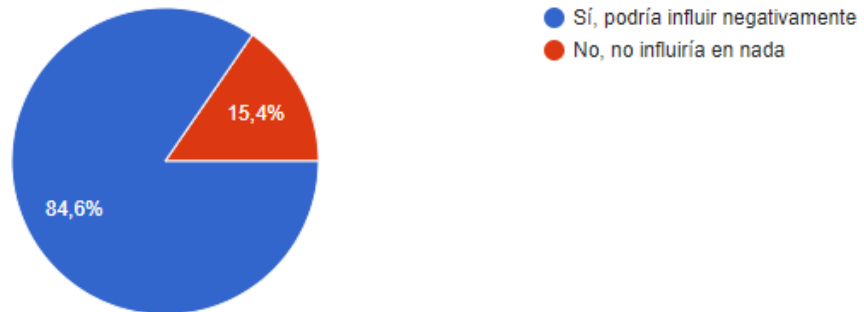


Figura 22. Pregunta 22

Del mismo modo, si un aspirante hace muchas pausas antes de responder a las preguntas que se le dirigen o durante el momento en el que está hablando de sí mismo, ¿puede ello condicionar su selección? [Copiar](#)

13 respuestas

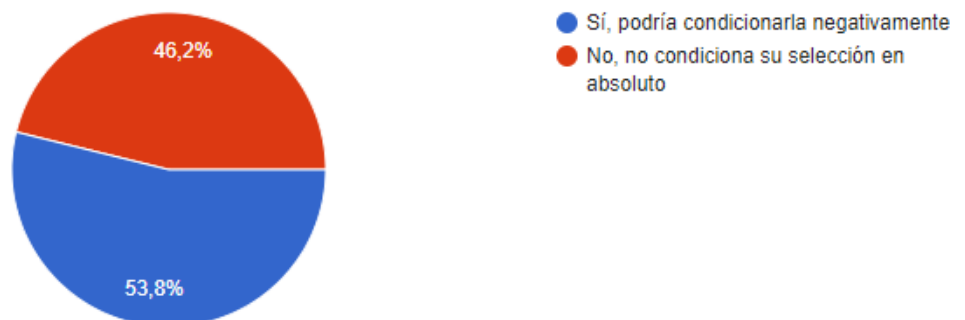


Figura 23. Pregunta 23

Cada aspirante tiene una procedencia, por lo que ello puede implicar llevar consigo un acento o dialecto determinado. Durante la entrevista, ¿prefiere que el candidato/a use su acento natural o que emplee un castellano neutro?

13 respuestas

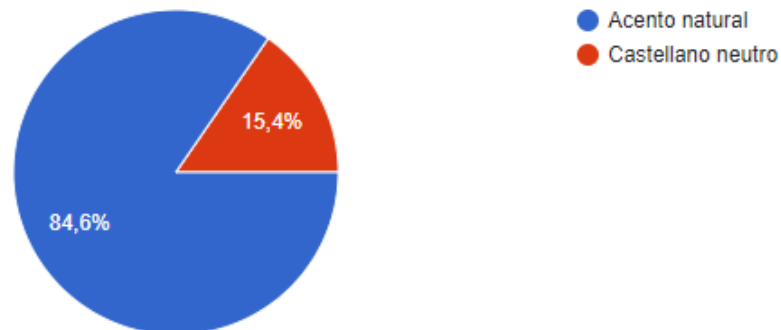


Figura 24. Pregunta 24

Si el candidato/a no mantiene contacto visual durante el momento en el que se le hacen preguntas previas o posteriores al desarrollo artístico, ¿podría influir negativamente en la decisión de seleccionarlo?



13 respuestas

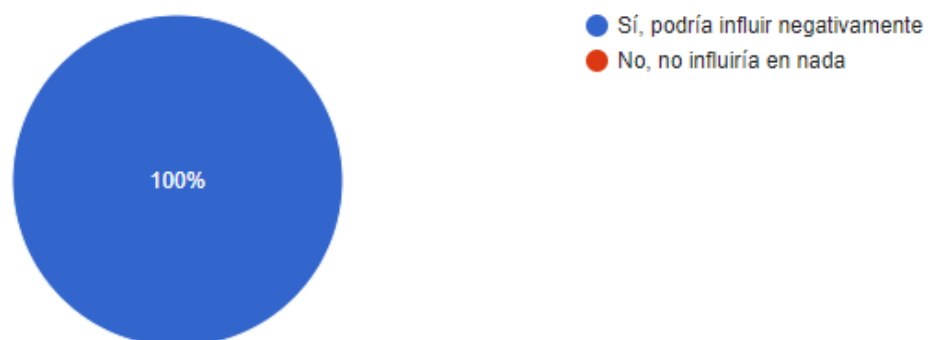


Figura 25. Pregunta 25

¿Alguna vez la proxémica (la forma en la que se guardan distancias interpersonales) le ha condicionado a la hora de juzgar a un candidato/a (por exceso o por defecto)?
Ejemplo: el candidato/a se sitúa muy cerca del equipo de casting o audición / el candidato/a se sitúa al fondo de la sala, muy lejos del equipo de casting o audición.



13 respuestas

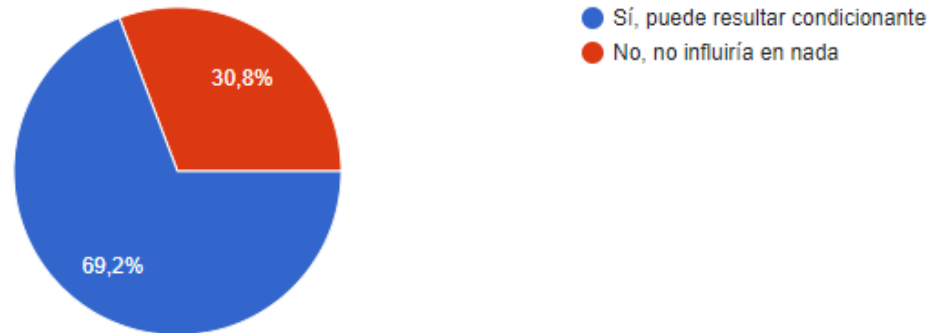


Figura 26. Pregunta 26

¿Consideraría oportuno que un candidato/a mantuviera contacto físico con usted (saludarlo estrechando la mano/ dando un abrazo/ dando dos besos/ tocando el brazo/ etc.)?



13 respuestas

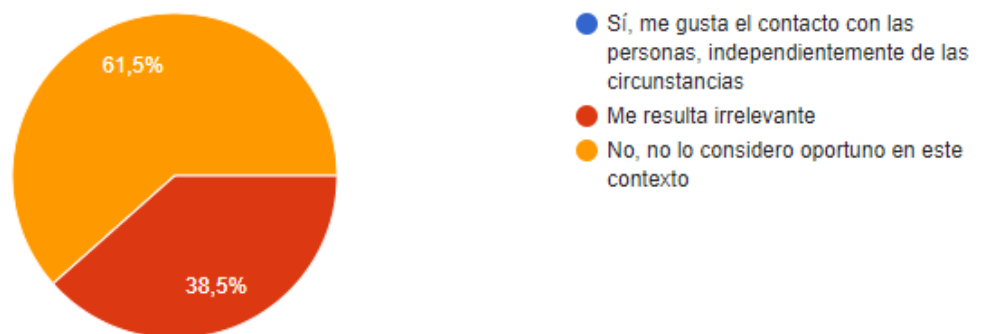


Figura 27. Pregunta 27

¿Le interesa escuchar excusas de por qué un candidato/a, por ejemplo, ha llegado tarde o de su estado de salud?

 Copiar

13 respuestas

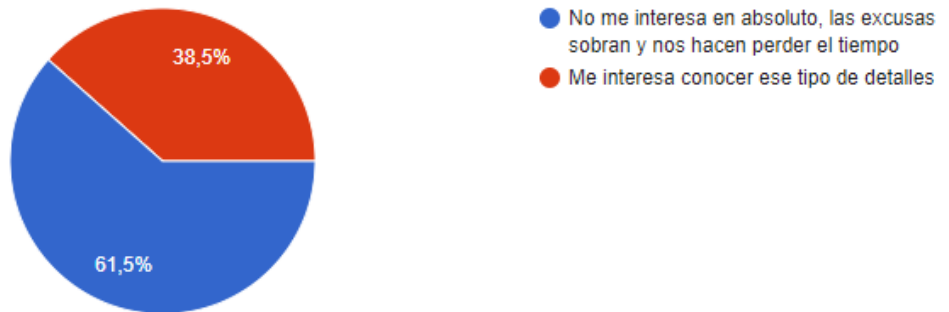


Figura 28. Pregunta 28

CASO 1: ¿Qué opción le resulta más acertada? El candidato/a entra en la sala de casting y...

 Copiar

13 respuestas



Figura 29. Pregunta 29

CASO 2: Al entrar en la sala, se le pide al candidato/a que se sitúe en el centro y no se sitúa en el centro, sino en un lateral. Seguidamente de ello, se le indica que dé 3 pasos hacia adelante y solo da dos. ¿Qué sugiere esto? ¿Puede ser un detalle que interfiera en la selección de este candidato/a o no es algo a tener en cuenta?

13 respuestas

Si interfiere ya que denota nerviosismo y falta de concentración y seguridad

Si no ha habido una actitud de poco respeto previamente, implica su incapacidad para escuchar y su falta de concentración. Puede ser por estar nervioso, pero en ese caso, su falta de control, sería negativo también.

Interfiere sin duda y no solo eso, la nula capacidad de acatar indicaciones puede ser motivo de no querer a esa persona en tu equipo de trabajo.

Influye en la selección

Ausencia de conocimiento de saber estar, de status, normas, etc

Inseguridad, miedo y desconfianza. O futura sordera. Sí, influye.

Puede interferir absolutamente en su selección de forma negativa, puesto que significa que no está escuchando las indicaciones y eso puede resultar peligroso a la hora de trabajar con esa persona.

Que no le interesa.

Si, pone de manifiesto una forma de ser

Falta de comprensión de cosas sencillas. Sí

Si se le dan indicaciones a un candidato/a es para que las cumpla.

Me sugeriría que el candidato/a es una persona tímida y un poco insegura de principio. Tal vez me cree cierto prejuicio de entrada y cierta expectativa algo negativa, pero sin duda no sería determinante si el trabajo artístico desarrollado fuera interesante y demostrara poder salir de esa inseguridad cuando está ejecutando.

Interfiere bastante en la selección. Denota una falta de escucha y de incorporación de lo encomendado.

Figura 30. Pregunta 30

CASO 3: Durante la prueba artística, un candidato/a comete uno o varios errores.



¿Qué opción u opciones le parecen aceptables?

13 respuestas

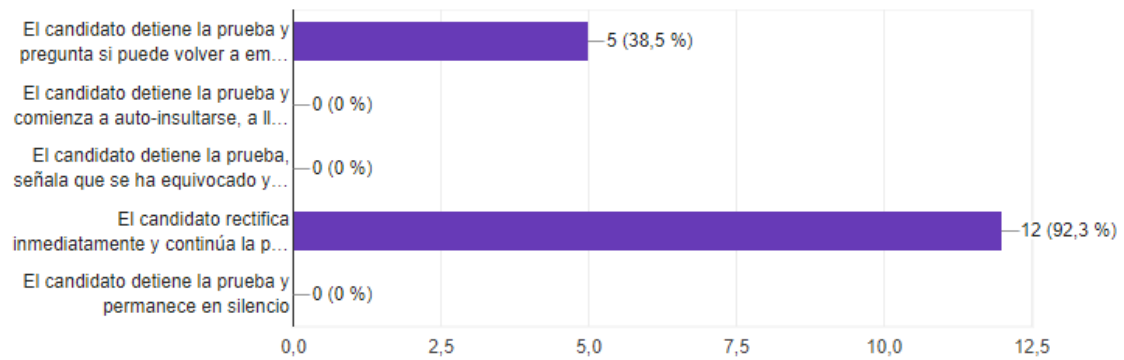


Figura 31. Pregunta 31