



© Peter Brook y Jerzy Grotowski conversan. Foto ©Alexander Verlag Berlin 1988.

Los líderes “efectivos” y las comunidades artísticas

Georges Banu

El director de escena y “el temperamento de líder”

El teatro es una actividad unificadora que implica un acercamiento artístico, pero que supone también una toma de poder en el sentido concreto del término. Un amigo director de escena se negaba a seguir enseñando la puesta en escena pues, decía, “¡tengo que enseñarles cómo tomar el poder!”. Noble reticencia cuya formulación conlleva no obstante una ilusión personal, pues todo verdadero director de escena dispone de entrada de un “temperamento de líder”. ¿No se acuerda Patrick Chéreau¹ que, siendo un joven estudiante, obligaba a sus compañeros a escucharlo en los pasillos del liceo Louis le Grand? ¿Y cómo Ariane Mnouchkine,² rechazada por el Teatro Clásico de La Sorbona, se impuso a un grupo de amigos para crear el Théâtre du Soleil? Esto remite al hipotético escenario originario del actor que abandona el grupo de actores para dirigirlos y convertirse en “director de escena”.

Poco importa la manera de ejercerlo, la puesta en escena implica la toma de poder y su gestión por parte del artista que lo detenta. ¿Esto se aprende? Uno podría dudarlo. ¿Existe una disposición previa? Se puede formular la hipótesis de que esta disposición forma parte del código genético de todo ser que se llega a desempeñar como director de escena. Y esto se confirma en aquellos que se convierten en líderes de una comunidad artística. Es cierto que no se trata aquí de la ambición política

¹ Patrick Chéreau (Lézigné, 1944). Director de cine, teatro y ópera, productor, actor y guionista. Ha dirigido dramas como *Hamlet*, *Fedra*, de Racine, *Ricardo III de Inglaterra*, y otros tantos de Chéjov, Marguerite Duras, Victor Hugo, Lope de Vega, Marivaux, etcétera. Como director de cine ganó el premio César en 1999 con *La reina Margot* [Ésta y todas las notas son del traductor].

² Ariane Mnouchkine (Boulogne-sur-Seine, 1939). En 1959 fundó con sus compañeros de La Sorbona la Asociación Teatral de Estudiantes de París que dio lugar en 1964 a la compañía del Théâtre du Soleil con la cual ha realizado montajes que intentan aclarar la historia contemporánea.

banal, o de buscar el poder por el poder, sino del deseo de un artista por emprender una aventura innovadora, apoyándose sobre la base del poder, del cual se hace cargo como líder indiscutible.

Los líderes de origen

Frecuentemente el director de escena es invitado por el director de un teatro que pone a su disposición su compañía y sus equipos, previamente constituidos, con el propósito de hacer un espectáculo. El reto consiste en ejercer temporalmente el poder otorgado en un contexto de acogida, dentro del cual el director de escena se debe integrar y ejercer sus prerrogativas. Esto exige actitudes tanto de adaptabilidad como de toma de poder, con el soporte implícito de la instancia responsable, es decir la dirección “anfitriona”. El director de escena, en este caso, tiene el estatuto de “líder institucional”. Ha sido nombrado por el responsable del teatro, sea por un tiempo determinado (mientras dura la realización del espectáculo), sea como un compromiso a largo plazo. Queda inscrito así en el ciclo de vida de una empresa teatral cuya existencia precede a su llegada y se prolongará más allá de su paso.

Por el contrario, el estatuto de líder de una comunidad difiere a medida que avanza su trabajo; él es el iniciador del proyecto y gana su legitimidad por el hecho reconocido de que no hereda un grupo, sino que lo engendra. Nadie lo ha investido de un poder, nadie se lo ha delegado, él se ha procreado a sí mismo. Los más grandes ejemplos lo confirman: de Copeau³ a Osterwa⁴, de Beck y Malina⁵ a Grotowski o Barba... Ninguno era líder institucional, disponían todos de un estatus de “líderes efectivos”, líderes de un equipo cuyos miembros les reconocían un poder en las decisiones. Porque, de entrada, en una comunidad que lo ha colocado a la cabeza, la legitimidad del líder efectivo se apoya en la historia del proyecto, así como en un acuerdo colectivo. Doble legitimidad, motivada por razones tanto temporales (él tiene la primacía de la iniciativa) como comunitarias (el grupo confía en él). Y el buen funcionamiento de la relación instituida se explica por el hecho de que el líder anima al grupo y

³ Jacques Copeau (París, 1879-1949). Actor, productor, teórico, crítico y director de teatro francés, fundador de la La Nouvelle Revue Française y del Théâtre du Vieux-Colombier.

⁴ Juliuzs Osterwa (Cracovia, 1885-Varsovia, 1947). Actor, director y teórico de teatro. Fundó el teatro experimental Reduta, basado en los principios del Teatro de Arte de Moscú.

⁵ Julian Beck y Judith Malina, fundadores de The Living Theatre en la ciudad de Nueva York (1947).

personifica su identidad.

El líder efectivo, no institucional, se distingue en principio por la elección de los miembros del equipo, por razones de “temperamento”, así como por el proyecto que tiene a su cargo; poco importa que sea o no explícitamente formulado. Para constituir su equipo se aparta de todo criterio institucional (por ejemplo, Barba seleccionó a jóvenes actores rechazados de las grandes escuelas, y Brook reunió a actores profesionales en el límite de su actividad, pues confiaba en su intuición). La elección fundadora es enteramente libre y... autobiográfica. Pero no olvidemos que se trata de un gesto autobiográfico compartido: hay una reciprocidad, pues nada obliga a un actor a unirse a esta iniciativa. Elección doble, donde cada uno es el elegido del otro.

Por eso, como dice Barba, “nos tenemos confianza los unos a los otros”. No someterse a un imperativo predeterminado representa el gesto fundador, propio de toda comunidad artística. El líder elige pero, a la vez, es escogido. Las afinidades electivas se encuentran en el origen de una comunidad.

Estas elecciones no son simplemente intuitivas; se explican también por ciertas motivaciones formuladas más o menos explícitamente. Hay, por principio, la atracción centrípeta del “proyecto”, la mayoría de las veces esbozado como ‘vía negativa’ (es un frente de resistencias el que une a los miembros). Se trata de comprometerse en la búsqueda de un arte de protesta y de rechazo, un arte contestatario animado por el deseo de regenerar la escena y sus relaciones con el mundo. Pero existe igualmente “la relación”: se reúnen en nombre de un cierto tipo de lazo teatral y humano que funda a la comunidad. Su líder debe satisfacer las dos exigencias para llegar a constituir y animar al grupo.

Incapaz de instaurar una “relación” efervescente con los otros, Gordon Craig, el gran rebelde, ¡permanecerá para siempre solo! Por el contrario, podemos evocar aquí la imagen de su doble moderno: Robert Wilson, a quien un documento de juventud lo muestra rodeado de un grupo de jóvenes entregados a extraños ejercicios en un campo cubierto de malas hierbas. Ahí donde Craig fracasa, Wilson triunfa: uno teorizó la necesidad de liderazgo autoritario, el otro llegó a ejercerlo en el contexto de una comunidad.

Los líderes efectivos, no institucionales (líderes de origen) se distinguen no solamente por la capacidad de instaurar y desarrollar una red de relaciones que garantice la coexistencia de los miembros, sino porque

con frecuencia se convierten en eso que se llama “líderes carismáticos”. Por más que se la elimine, la connotación religiosa del término no está del todo ausente, pues el término invita a tomar en consideración la capacidad de esos líderes de ampliar, dilatar y desarrollar la creatividad de los miembros. En su presencia, gracias a su capacidad de movilizar, de despertar y de guiar al equipo hacia el objetivo admitido de manera común, cada miembro experimenta el sentimiento de superarse y perfeccionarse. No solamente “experimenta”: realiza efectivamente ese salto creativo que le sería imposible sin la presencia del líder. Bajo la guía de éste, el participante desborda sus propios límites. Habiendo adquirido gran notoriedad y alcanzado los propósitos artísticos que los han conducido a una centralidad unánimemente reconocida, los líderes carismáticos han animado comunidades.

Los líderes carismáticos pueden ejercer su poder de manera directa e intransigente (como Kantor o Wilson), o mediante rodeos sutiles inspirados, a pesar de las apariencias, por una misma finalidad: la de imponer su proyecto. Mnouchkine lo confirma. Nadie más carismática que ella y, por tanto, nadie con una estrategia tan sofisticada. Mnouchkine es una lideresa “poética” más que “política”. Ambos modos de funcionamiento se combinan en ella, lo cual no debe hacernos olvidar la existencia de algunos líderes carismáticos por defecto, cuya perspectiva artística fascina al grupo, sin que ejerzan sobre sus miembros una presión estricta. Estos líderes atraen por el programa artístico que formulan y –fenómeno sorprendente– con su cautivadora fragilidad movilizan a la comunidad, la cual, a su vez, se considera responsable de la salvaguarda de su líder. Algunos, como Grüber⁶ o Gabilly⁷, pueden citarse aquí: líderes carismáticos reactivos al ejercicio directo del poder y, en razón de ello, tanto más seductores. No someten, suscitan un respaldo que se les otorga debido al atractivo que su genio provoca.

Ciertos actores, a fuerza de experimentar en presencia de líderes carismáticos una particular disminución del “yo” artístico, creen que ellos son los únicos que originan este fenómeno, y en ocasiones abandonan a la comunidad. Otros consideran que han agotado la seducción ejercida por el líder, o que sus proyectos se han transformado. Las motivaciones

⁶ Klaus Michael Grüber (Neckarelz, 1941-Belle Île-en-Mer, 2008). Director de teatro y de ópera. Se le reconoce como poeta de la dirección escénica.

⁷ Didier-Georges Gabilly (Saumur, 1955-París, 1996). Escritor, autor dramático, escenógrafo. Fue director del grupo T'chan'G!

abundan, pero, frecuentemente, las consecuencias se confunden (no hay diferencia alguna). Los actores que, después de una pertenencia prolongada, abandonan la comunidad, caen en el anonimato, se manifiestan incapaces de encontrar en otro lugar el mismo nivel de actuación (es decir, fracasan). El caso más celebre entre ellos es Ryszard Cieslak, quien experimentó la separación como una tragedia a la cual fue obligado. Y Priscilla Smith⁸ y Philippe Caubère⁹ o Malick Bowens,¹⁰ quienes ganaron en libertad lo que perdieron en creatividad. Tal vez su partida fue motivada por el debilitamiento del ‘*transfer*’ sobre el líder y ellos resintieron eso como una falta imposible de llenar, como un insoportable desamor, ¡como una ruptura del lazo anteriormente tan productivo! Pero, por su fracaso fuera del grupo, todos esos actores “fugitivos” confirman el rol del “carisma” y de todo eso que forma parte del impacto creativo del líder sobre los miembros de la comunidad. Al formular tal constatación a un amigo experto en pensamiento tradicional, éste me respondió: “¡Ésa es la definición del maestro!”. Sí, no está prohibido asimilar el “líder carismático” al “maestro” como portador de una enseñanza y estímulo para despertar los recursos ocultos de los cuales dispone el discípulo y que se desvanecen cuando éste suspende la relación con el líder.

El líder carismático es el líder efectivo en su versión más completa. Es quien vuelve efervescente a una comunidad y despliega al máximo la creatividad de los afiliados a su proyecto. Toda experiencia decisiva en un grupo lleva la marca de su identidad atípica. Él está fuera de las normas, desborda las fronteras, domina las instituciones, y por su mediación los miembros acceden al más alto nivel de sus recursos.

Coralidad y longevidad

El líder se distingue por su capacidad de reunir y de mantener a una comunidad situada bajo el signo de la *coralidad*. En este sentido, escapa a los riesgos de la secta donde se busca el aniquilamiento de las identidades

⁸ Philippe Caubère (Marsella, 1950). Actor de cine, comediante, escritor y productor de cine.

⁹ Malick Bowens es un actor estadounidense que trabajó con Peter Brook en su Centro Internacional de Investigación Teatral. En cine ha participado en filmes como *Out of Africa* y *Muhammad Ali*.

¹⁰ Anatoli Vassiliev (Moscu, 1942). Director de escena y profesor de teatro. Es considerado uno de los más destacados directores de escena de su generación. Se dio a conocer por su adaptación a *Seis personajes en busca de autor*, de Luigi Pirandello.

individuales y la sumisión integral al “maestro” que ejerce su tarea sobre el conjunto de participantes. Un “maestro efectivo” (incluso “carismático”) llega, por el contrario, a mantener el equilibrio entre el colectivo y el individuo. Por lo tanto, con frecuencia los impugnadores del exterior tratan a esos líderes de “gurús” –y otros calificativos con los cuales Grotowski, Brook o Beck fueron señalados– y tienden a denunciar una cierta dependencia que se instaura entre el líder y sus seguidores y que se supone deriva también hacia una manipulación que tiene por consecuencia la suspensión de todo pensamiento crítico (en suma, de toda autodeterminación). El riesgo existe y no es menor, pues la asimilación del conjunto al líder como ideal opera frecuentemente: se establece una relación parental –¿no se trata a Mnouchkine de “madre” dominante?– y además los líderes mismos emplean este vocabulario (ella en particular). Todo depende del equilibrio que se instaura entre la autoridad del líder y la fascinación que ejerce; condición misma del funcionamiento del equipo que puede permanecer del lado de la creatividad comunitaria o volcarse peligrosamente hacia la dependencia sectaria.

El líder efectivo, lo hemos dicho, no se impone desde el exterior sino que se apoya en lazos emocionales, así como en valores compartidos. Este “conjunto” de parámetros explica la autoridad orgánica –digamos natural– que ejerce sobre el grupo, lo cual se vive entonces como una unidad coral fundada sobre la prioridad del líder que no busca, por lo tanto la disolución del “Yo”. Los peligros aparecen a partir de que opera una focalización abusiva sobre el líder y los valores que él afirma defender. El principio de individuación se debilita hasta su anulación, en provecho de una fascinación por un líder dotado de un excesivo poder personalizado.

Este líder deja de guiar para mandar; la naturaleza de sus intervenciones cambian, y aparecen los peligros de “la secta”. El líder como “guía en la oscuridad”, del cual hablaba Brook, se convierte en adelante en líder autoritario. Investido por el grupo y nacido del grupo, el líder asume el poder como un atributo personal del cual se encarga sin ninguna preocupación de compartir o dialogar. Del poder normativo que practicaba en nombre de un objetivo a alcanzar, pasa a un poder estrictamente coercitivo, abusivamente personalizado, clon de una dictadura política, auténtico “cesarismo” ejercido al seno del equipo. Esto, justamente, porque el mismo grupo, hasta cierto punto, defiende al líder, pues se trata de un grupo desprovisto de la menor reserva crítica frente a cualquier poder o institución que se le imponga y que permanece confiado en su líder, a

quien ha elegido y reconocido. Es por ello que, por un cierto tiempo, se mantiene ciego ante sus actitudes.

He aquí un primer riesgo: la supresión de la relación dialéctica entre el individuo y el grupo en provecho de una individuación extrema del líder en tanto que detentador del poder. Esto conlleva en ocasiones reacciones de rechazo violento que amenazan la existencia del grupo o lo hacen explotar. Otra causa de riesgo de estallidos está en relación con la calidad de las representaciones, pues por muy fuerte que sea la relación psicoafectiva que se pueda tener con un líder, el progresivo o flagrante declive del trabajo artístico –del cual es responsable– engendra crisis y amenaza la unidad del grupo. Sea el sometimiento de relaciones subjetivas al líder, sea la pérdida de confianza en sus aptitudes creativas, ambas causas intervienen para poner en peligro la sobrevivencia de la comunidad, y a veces las dos actúan conjuntamente. Los ejemplos, de Copeau a Vasiliev, de Beck y Malina a tantos otros en el mundo, confirman esta doble amenaza que, cada vez, se encuentra en el origen del estallido o del fin de un grupo.

Conscientes de los riesgos que amenazaban a sus comunidades, algunos líderes se consagraron a verdaderas terapias estratégicas, a fin de garantizar su longevidad. Eugenio Barba, particularmente, se ha mostrado preocupado por la cuestión y ha adoptado soluciones originales. Otorgar a los actores del grupo periodos sabáticos para que tomen distancia y confirmen la necesidad de volver, invitarlos a realizar espectáculos personales, en síntesis: introducir una relación dialéctica entre el deseo de pertenencia y la necesidad de independencia. Estas estrategias han confirmado su eficacia, pues el Odin, hoy por hoy, puede enorgullecerse de ser el grupo con más larga vida. Ariane Mnouchkine, luego de violentas crisis de su Théâtre du Soleil, procede regularmente a una regeneración del equipo, haciendo cohabitar a los actores veteranos con los nuevos, lo que le permite apoyarse en unos y movilizar a los otros. La estrategia que adopta es la de olas sucesivas. Peter Brook ha constituido un núcleo fuerte en torno al cual convida a otros intérpretes, pero, cada vez, tiene cuidado de proceder a un trabajo basado tanto en la improvisación como en ejercicios cuidadosamente elaborados, a fin de instaurar un clima de equipo. Así, cada uno de estos líderes busca salvaguardar la relación dinámica entre su autoridad y el consenso del equipo. Para preservarlo hace falta esforzarse y vigilar para que no se deteriore. Ellos lo saben. Es por eso que se aplican a verdaderas tácticas de “integración” de los nuevos miembros dentro del viejo equipo. Su liderazgo consiste en mantener y renovar la

comunidad de cuya continuidad depende su trabajo.

Hay líderes que temen a la longevidad porque es fuente de petrificación por exceso de conocimiento mutuo y agotamiento del deseo de descubrimiento. Algunos prefieren liquidar al colectivo constituido –fue el caso de Grotowski–; otros, más raros, se asumen como líderes efectivos con una duración determinada. Se puede citar, en Francia, el ejemplo de Armand Gatti,¹¹ quien durante toda su vida animó con talento a comunidades cuya existencia no deseaba prolongar. Hacer y deshacer a los grupos, esa fue su misión que, recordémoslo, suscitó interrogaciones y polémicas. ¿Acaso porque él consideraba que el poder carismático que tenía a su cargo le parecía estar limitado en el tiempo o, como él decía, porque quería transferir la responsabilidad a los miembros que habían participado en la aventura? Un gran hombre de teatro rumano –Radu Penciulescu–¹² ha adoptado el mismo régimen, convencido de que la intensidad de una comunidad tiene que ver con la intensidad de una fascinación personal que no puede prolongarse indefinidamente. El riesgo de la rutina la amenaza. Por lo tanto, se lo evita cambiando de integrantes sin por ello cambiar de actitud. La seducción del líder efectivo exige una perpetua renovación: ¡ésa es su convicción!

Los líderes de larga duración se focalizan sobre un objetivo, los líderes de corto plazo se focalizan sobre las personas.

Modelos políticos y representación ideológica

Cuando se examina el funcionamiento del liderazgo en las comunidades artísticas, es posible constatar que se sitúa en el cruce de los modelos políticos inmediatos y de las representaciones ideológicas de su tiempo. Una comunidad teatral y su líder no se apartan de los modos de funcionamiento de la política, sea cual sea su posición al respecto. A esta primera observación se pueden oponer algunos ejemplos, sin menoscabo de su validez. El líder de una comunidad artística se inspira en un modelo político o en una representación ideológica.

¹¹ Armand Gatti (Mónaco, 1924). Poeta, dramaturgo, director de escena, periodista, cineasta y resistente antinazi. En Montreuil, a partir de 1984, hizo teatro con jóvenes marginales en fase de reinserción en la sociedad (personas recién salidas de prisión, delincuentes, drogadictos).

¹² Radu Penciulescu (Rumania, 1930). Se graduó en teatro y cine en 1956, seguidor del sistema de Constantin Stanislavski. Trabajó como director y profesor en su país hasta 1973, fecha en la que se instala en Suecia, donde se desempeñó como profesor en el departamento de dirección de la Escuela de Teatro de Malmö.

Las comunidades artísticas que se han constituido en los países del Este europeo han sido conducidas por sus líderes, en afinidad o en oposición al ejercicio del poder que, por otra parte, todos ellos impugnaban. Un contexto político totalitario produjo también líderes teatrales totalitarios, como si un efecto de contaminación se produjera. Esto se explica por la necesidad de entregarse a estrategias indispensables que exigían que a un poder político fuerte se le opusiera un poder teatral igualmente intransigente (entre paréntesis, ésta fue la estrategia adoptada por Ronald Reagan, que hizo caer al comunismo adoptando su modo de funcionamiento). De Grotowski a Kantor o Vasiliev, en el Este, el líder de la comunidad artística no se distinguía del líder político al que rechazaba, pues adoptaba el ejercicio autocrático. Pero, a diferencia del líder político, el líder teatral confirma su poder dictatorial por la calidad sin par de sus obras. Los líderes teatrales se distinguen de un Brézhnev¹³ o de un Ceaucescu¹⁴ en que mientras éstos fracasan en el dominio social, aquellos, gracias al mismo modo de practicar el poder, alcanzan resultados notables. El líder teatral es legitimado en su ejercicio de autoridad extrema por el éxito de sus espectáculos: he aquí por qué su dictadura será una dictadura libremente consentida. El equipo lo acepta (hasta un cierto punto: cómo no recordar que hay actores que “huyeron” de Vassiliev, como otros lo hicieron del comunismo).

Esta constatación relativiza la evaluación o la crítica que uno pueda formular con respecto al poder totalitario. Al menos en el arte, invita a una reflexión a partir de las prácticas de poder ejercidas por los líderes teatrales del Este.

Esto amerita una precisión. Los líderes autócratas constituyeron comunidades fuertes no tanto para mejorar las relaciones interpersonales, sino para realizar obras teatrales totalmente controladas. Tomaron prestados los criterios de Craig y se inspiraron en su pensamiento: toda empresa artística de envergadura lleva la marca de una personalidad solitaria. Con relación a Craig, los líderes del Este admitían la necesidad de tener colaboradores totalmente consagrados al objetivo asignado a la comunidad

¹³ Leonid Brézhnev (Dniprodzerzhynsk, 1906-Moscú, 1982) fue Secretario General del Comité Central del Partido Comunista de la Unión Soviética (PCUS), presidiendo al país desde 1964 hasta 1982.

¹⁴ Nicolae Ceaucescu (Scornicești, 1918-Târgoviște, 1989). Político comunista que gobernó la República Socialista de Rumania desde 1967 hasta su ejecución, en 1989. Fue Secretario General del Partido Comunista Rumano en el periodo 1965-1989.

constituida. Aquí, la perfección de la obra conducía hacia el mejoramiento de las personas. Ellos adoptaron pues la misma lógica del sistema oficial que rechazaban, pero ahí donde éste fracasó, ellos triunfaron.

Esta aseveración nos invita a recordar y comentar la “ruptura” grotowskiana que llevó al artista de la búsqueda del “espectáculo perfecto” a la búsqueda de técnicas del cuerpo –refractarias a la elaboración de una obra muy precisa– y hacia el “despertar de sí” como horizonte del ser. Grotowski, entonces, dejó de actuar como líder –así fuera carismático– según el modelo del Este. Él se liberó de la obra a favor de la persona (de líder efectivo, se convirtió en ¡maestro que actúa!). Kantor, por el contrario, habitado por la utopía del artista demiurgo, permanecerá hasta el fin como un dictador neurótico. ¿Cómo puede uno desprestigiarlo? Si Grotowski se disolvió en las arenas de una investigación personal, Kantor resistió hasta el fin en tanto que artista productor de obras en el contexto de un régimen totalitario del cual tomó sus procedimientos. Me gusta la deriva de Grotowski, pero adoro la obra de Kantor.

En Occidente esta autocracia, considerada negativa, fue raramente teorizada. Aquí el líder se definía por relación a la comunidad que reunía en nombre de un nuevo modo de producción. La obra no se beneficiaba del estatuto prioritario tan reclamado en el Este –se resiste aquí a lo político por los poderes del arte– pues, en Occidente, la finalidad primera concierne al mejoramiento de relaciones del trabajo teatral y a la transformación de las personas implicadas. Los modelos adoptados se inspiraban y se reclamaban como opciones ideológicas, ya sea con Julian Beck y Judith Malina o con Ariane Mnouchkine. En estos casos, el liderazgo no toma el modelo político en turno, sino se concibe como experimentación de una utopía política. Se coloca en la perspectiva de un futuro al cual el teatro sirve de laboratorio. La unidad del grupo se alcanza gracias al poder carismático del líder, así como por la perspectiva ideológica colectivamente asumida. “Juntos, discutamos el presente y forjemos otra manera de estar juntos”; es el sueño que habitaba en las comunidades artísticas de Occidente.

Cada vez, en el Este como en el Oeste, los líderes se sitúan como opositores, y cada vez su modo de funcionamiento lleva la marca de un modelo político o ideológico exterior al teatro. Ellos lo confirman tácitamente o lo rechazan escandalosamente, poco importa, pues lo que cuenta, para ellos como para nosotros, es reconocer y admitir que el poder del líder en el teatro no será jamás del todo independiente de la relación que mantiene con la política, actual o utópica.

Una excepción: Eugenio Barba, italiano que migró hacia el Norte. Todo lo empujaba hacia el modelo de la creación colectiva con líderes más o menos asumidos, líderes que tenían ideológicamente mala consciencia (¡cuanto tiempo Mnouchkine no ocultó su estatuto y el Living no vivió en la utopía de la anarquía sin líder!) ¡Y, por lo tanto, él adoptó el régimen autoritario propio de los líderes del Este! ¿Cómo explicarlo? Pueden señalarse muchas razones: su filiación (descendiente de un almirante de la marina italiana), su educación (hizo el bachillerato militar), pero, sobre todo, una admiración (la que tuvo por Grotowski, el líder más intransigente). El ejemplo de Barba confirma que, en su manera de actuar y de proceder, el líder integra no solamente los determinismos políticos o ideológicos, sino también los determinismos personales ligados a su historia o, mejor aún, a su identidad. “Tú eres hijo de alguien” decía Grotowski, invitándonos con ello a no negar la influencia de lo biográfico sobre la manera de abordar y de ejercer el poder. Éste se agrega a los otros determinismos, siendo el más discreto y difícil de descubrir.

El director de escena tiene un “temperamento de líder”, el responsable de una comunidad artística adopta el “modelo del líder” porque está emplazado a realizar obras, así como a conducir a un grupo por un tiempo indeterminado. El “líder efectivo” frecuentemente —“líder carismático”— se coloca en el cruce del aura personal, que le permite reunir a la comunidad, y del modelo político contra el cual se subleva o con el cual sueña. Su autonomía, a pesar de las apariencias, es limitada, pero le permite cultivar y mantener “el deseo de insularidad” que funda a toda comunidad.

Traducción y notas: Domingo Adame