

Cátedra Asturias Prevención - AMPOS

CONGRESO NACIONAL SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS MÚSICOS

LIBRO DE ACTAS
DEL CONGRESO



Universidad de Oviedo

2023



Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.



Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento – Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el licenciadore:

García Izquierdo, Antonio León (director) (2023). *Congreso Nacional sobre Enfermedades Profesionales de los Músicos*
Universidad de Oviedo, Cátedra Asturias Prevención, AMPOS.

La autoría de cualquier artículo o texto utilizado del libro deberá ser reconocida complementariamente.



No comercial – No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Sin obras derivadas – No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

© 2023 Universidad de Oviedo

© Los autores

Corrección de textos: José Valentín Centenero Gallego; Francisco Revert García
Director de la edición: Antonio León García Izquierdo (Cátedra Asturias Prevención)
Diseño y maquetación: Chema López Centenero

Algunos derechos reservados. Esta obra ha sido editada bajo una licencia Reconocimiento-No comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional de Creative Commons.
Se requiere autorización expresa de los titulares de los derechos para cualquier uso no expresamente previsto en dicha licencia. La ausencia de dicha autorización puede ser constitutiva de delito y está sujeta a responsabilidad.

Consulte las condiciones de la licencia en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo
Edificio de Servicios - Campus de Humanidades
ISNI: 0000 0004 8513 7929
33011 Oviedo - Asturias
985 10 95 03 / 985 10 59 56
servipub@uniovi.es
www.publicaciones.uniovi.es

I.S.B.N.: 978-84-18482-81-6
DL AS 1009-2023

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RELACIÓN DE PONENTES

AGRADECIMIENTOS

Francisco Revert García (AMPOS)
Sergio Ruiz de Llanza (Tecma)
Ana M^a Mateo Martín (AEOS)
Miriam Perandones Lozano (Cátedra Leonard Cohen)

PRÓLOGO

Antonio León García Izquierdo (Cátedra Asturias Prevención)

1

INTRODUCCIÓN

José Valentín Centenero Gallego

1

2

EL INSS Y LAS
ENFERMEDADES
PROFESIONALES

Susana Lejarreta Lobo

5

3

LA OIT EN EL PRIMER
CONGRESO NACIONAL SOBRE
ENFERMEDADES PROFESIONALES
DE LOS MÚSICOS

Joaquín Nieto Sáinz

15

4

LAS ENFERMEDADES
PROFESIONALES DE
LOS MÚSICOS: EL PRECIO
DE LA PERFECCIÓN

Montserrat García Gómez

23

5

CONCIENCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA PROFESIÓN MÉDICA Y LOS MÚSICOS PROFESIONALES SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA MEDICINA DEL ARTE

Manuel Alberto Mendoza Sariego

37

6

DISTONÍA DEL MÚSICO: UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Monica M. Kurtis Urra

45

7

INFLUENCIA DE LA PRÁCTICA INSTRUMENTAL EN EL SISTEMA OROFACIAL: LA VISIÓN DEL ORTODONCISTA

Carlos Bellot Arcis

55

8

MÚSICA Y PLASTICIDAD CEREBRAL: EFECTOS DE LA PRÁCTICA MUSICAL EN EL PROCESAMIENTO DEL DOLOR

Ana M^a Zamorano Andrés
Boris Kleber

69

9

¿CÓMO EVITAR LAS LESIONES DE LOS MÚSICOS?

ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN
DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS
EN LOS PROFESORES DE ORQUESTAS
SINFÓNICAS

Tomás Martín López

83

10

MEJORAR EL CLIMA SOCIAL DE LA ORQUESTA

Guillermo Dalia Cirujeda

93

11

RIESGOS PSICOSOCIALES. ACOSO EN ORQUESTAS

Fco. Fermín Galduf Cervera

103

12

AUDICIÓN: EL SENTIDO DE LA PASIÓN Y SU CUIDADO EN LA PROFESIÓN MUSICAL

M^a Victoria Monroy Parada

113

13

FRECUENCIA CARDÍACA EN MÚSICOS PROFESIONALES

Claudia Iñesta Mena

121

14

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

137

MEJORAR EL CLIMA SOCIAL DE LA ORQUESTA



GUILLERMO DALIA CIRUJEDA

*Doctor en Psicología, Licenciado en Psicología por la
Universidad de Valencia y Especialista en Psicología Clínica.*

El término “salud” es un término que hace referencia a un concepto que va variando con el tiempo: mientras el progreso y los avances científicos, sociales y materiales nos procuran un medio más “amable”, el concepto de salud se va adaptando a esa realidad cambiante. Los progresos médicos, las conquistas científicas, van colaborando a que las personas podamos tener una esperanza de vida que se prolonga cada década, además de tener una vida no solo “más larga” sino también de más calidad. Dentro de todos los parámetros que permiten este avance, y entrelazándose entre ellos están el progreso económico, social, científico, y entre ellos el médico y psicológico. Las nuevas tecnologías e investigaciones científicas nos ayudan a poder tener mejor salud que hace décadas, mejor salud física y mental. Podemos entender la salud como un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastorno.

Podemos ver en esta definición la inclusión del aspecto social de la persona, un factor fundamental en el concepto de salud individual. La relación y el vínculo con el contexto en el que estemos configurarán en buena medida poseer o no una buena salud. Dentro del “bienestar social”, el clima social del trabajo es una de las áreas más importantes y que aporta un peso esencial en el bienestar o malestar personal.

EL CLIMA SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

El clima social no es otra cosa que el **ambiente** en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la **productividad empresarial**. Este clima social no es algo intangible, es un aspecto real en el que podemos intervenir para mejorar por una parte aquellos elementos propios de la empresa o de la organización y de las propias personas individualmente.

Esquemáticamente podemos evaluar cuatro aspectos dentro del clima social:

- Estructura organizacional: organigrama, jerarquía, departamentos, etc.
- Recursos Humanos: comunicación, solución de conflictos, sistema salarial e incentivos, etc.
- La situación psicológica de cada trabajador: comportamiento, valores, actitudes personales, etc.
- Los microclimas: grupos dentro de la organización.

Estos cuatro aspectos son fundamentales y tienen una influencia directa en el resultado de lo que será el clima social. Evaluar estos aspectos para poder luego intervenir en cada uno de ellos es una labor necesaria si pretendemos realizar alguna intervención en una organización.

Veamos cada uno de estos puntos y cómo se muestran en las orquestas.

En la estructura organizacional nos encontramos con algunas orquestas que no tienen definido claramente su organigrama, sobre todo entre el personal no músico, como administrativos, utileros, etc. No se tienen presentes las acciones y responsabilidades de cada miembro de la administración, cuáles son sus funciones y cómo las realiza, un conocimiento que debería ser patente y conocido por todos los trabajadores de la orquesta. Los propios músicos, en muchas ocasiones no conocen cuáles son las funciones, responsabilidades de los miembros de su cuerda, del solista, y de los demás colegas, qué jerarquías existen y cuáles son sus funciones y relaciones que se deben dar en ellas.

Los recursos humanos en las orquestas básicamente se dedican a cuestiones administrati-

vas en cuanto a contratación y seguir algunas normativas del trabajo en la organización. Hemos observado una carencia en dedicar recursos a la solución de conflictos que surgen entre los miembros de la orquesta, de organizar cursos y talleres donde se puedan prevenir riesgos psicosociales como el mobbing, por ejemplo. O potenciar la motivación entre los trabajadores de la orquesta, así como una intervención continuada en mejorar la relación entre los miembros de la orquesta y entre sus departamentos.

La situación personal de los integrantes de un colectivo es una parte fundamental para el funcionamiento del colectivo. El comportamiento individual de cada trabajador, así como los valores que posea sobre el trabajo y su función dentro de la empresa son puntos esenciales para evaluar e intervenir.

Asimismo, es importante valorar los **subgrupos y microclimas** que se dan en un colectivo, máxime en una orquesta donde es muy frecuente que los músicos se agrupen por instrumentos o por afinidad en compartir algunas ideas ante la empresa y los demás colegas.

EL CLIMA SOCIAL Y LA SALUD

Como veíamos anteriormente, el concepto de salud incorpora la vertiente social, pues el individuo está en continua interacción con su entorno, familiar, social... y laboral. Los efectos del individuo con su trabajo son bidireccionales, es decir, algunos aspectos del individuo van a afectar a la organización y algunos aspectos de la organización van a afectar al individuo.

El clima social de una organización tiene un efecto directo sobre la salud de sus trabajadores, pues se ve expuesto a él continuamente, incide directamente en la salud de la persona. Los efectos de un clima social negativo se tornan en problemas personales como un mala salud física y problemas conductuales, que re-

percutirán de nuevo en la organización creando un círculo destructivo y una espiral insana. En cambio, un clima social positivo previene de trastornos psicológicos y de enfermedades físicas. (Kenny D. And Ackermann B. 2015).

También podemos ver esta relación en las orquestas sinfónicas. Si mejora el clima social de la orquesta, mejorará la salud de sus músicos y además la calidad del trabajo, y con ello, el rendimiento de la orquesta. Para que una orquesta mejore su calidad podemos potenciar varios aspectos importantes, como el nivel de sus músicos, la motivación que presenten, las cualidades del director, el nivel técnico y musical de todos los integrantes, etc., pero también mejorará musicalmente si las interacciones entre ellos son positivas. Si mejora el clima social, mejora la calidad de la orquesta (Marotto, Roos y Víctor, 2007. Hager y Johnsson, 2009. Gaunt y Dobson, 2013. Gembris y Langner, 2006).

Veamos cuales son las características que pueden aportar los individuos a sus organizaciones y que repercuten en que mejore el clima social de la empresa. (Salanova y Shafeli, 2009).

- Iniciativa personal.
- Creatividad.
- Inteligencia Emocional.
- Autorregulación de la conducta.
- Capacidad de resolución de problemas.

Pero estas conductas y actitudes han de darse en un entorno que las facilite y que las refuerce. En aquellos desempeños laborales donde se produce estrés y ansiedad, será difícil que se muestren comportamientos positivos. Y las orquestas son un colectivo especial donde se produce mucho estrés.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORQUESTAS

El 25% de los trabajadores europeos afirma que experimenta estrés relacionado con el trabajo durante toda o casi toda su jornada laboral. Esta es una de las conclusiones del informe europeo “Los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias para la prevención” (Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention), un documento realizado de forma conjunta entre la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Los riesgos psicosociales señalados como más frecuentes están relacionados con el tipo e intensidad de tareas que desempeñan los trabajadores. Tal y como indica el informe, una intensidad de trabajo elevada suele conllevar efectos negativos en la salud y el bienestar, y puede desembocar en estrés laboral.

En lo que se refiere a las empresas, la mayoría coincide en señalar los riesgos psicosociales como uno de los principales motivos de preocupación, siendo el estrés laboral el más reportado (el 80%).

No obstante, a pesar de los datos anteriores, sólo menos de un tercio de las empresas tienen establecidos procedimientos para la prevención de riesgos.

El trabajo que desempeña un músico en una agrupación musical (orquesta sinfónica, banda, etc.) es una labor de riesgo. La interpretación musical implica unas altas exigencias físicas y emocionales que suelen volverse amenazas si no se poseen herramientas para poder gestionarlas.

Estudios recientes indican que aproximadamente la mitad de músicos se siente siempre o frecuentemente fatigados. Las agrupaciones

«La interpretación musical implica unas altas exigencias físicas y emocionales que suelen volverse amenazas si no se poseen herramientas para poder gestionarlas»

musicales son organizaciones con una carga de estrés excesiva, se torna necesario emprender las medidas apropiadas para prevenir y tratar estas dolencias.

Evolucionar y mejorar el rendimiento en una organización debe ser uno de los propósitos de trabajadores y directivos. Mejorar el nivel como conjunto pasa por mejorar las relaciones entre sus departamentos y entre las personas que lo forman.

La relación entre compañeros de trabajo es una parte muy importante en muchos procesos: de ella dependerá la calidad del resultado, el ambiente en el trabajo, el rendimiento individual y colectivo, pero también aspectos como la salud de la organización y de la propia persona. El trabajo en una orquesta posee unas connotaciones de estrés propias de la labor: estamos expuestos a la crítica, los errores suelen ser captados por el público y por compañeros, condiciones laborales de inestabilidad contractual, etc.

Situaciones como un estrés excesivo, burnout, acosos laborales, etc., son bastante habituales en un mal ambiente laboral que podemos y debemos mejorar (Allmendinger, Hackman, y Lehman, 1996; Mogelof y Rohrer, 2005; Olbertz, 2006; Parasuraman y Purohit, 2000; Piperek, 1981; Steptoe, 1989). En un estudio realizado con músicos de orquestas sinfónicas, el 80% de los integrantes opinaban que un buen ambiente social mejoraría el nivel de la orquesta.

Los problemas psicológicos más frecuentes en los músicos de orquestas son:

- Burnout.
- Miedo escénico.
- Estrés.
- Problemas con compañeros.
- Trastornos del sueño.
- Depresión.
- Frustración de expectativas artísticas.

En un estudio realizado en España sobre riesgos laborales en las orquestas sinfónicas (Laguna Millán, M. J., 2012 en base a datos aportados por AMPOS), se observaron algunos problemas que sufren los músicos de orquestas y cómo éstos afectan a la motivación de los músicos en su labor en la orquesta. Esta falta de motivación se presenta como parte de causa y efecto sobre los propios problemas, construyendo un círculo cerrado dañino. Además, todo esto se agrava si no se toman medidas, los músicos afirman en el estudio que "... existe una insatisfacción laboral y se pone de manifiesto siempre que el músico percibe un desinterés por parte de la estructura organizativa de la orquesta en mejorar sus condiciones de trabajo". Aparece la falta de motivación (apatía, pasividad, indiferencia) "... que sufren en silencio". Se detectaron en el estudio que el 14% de ellos sufría problemas psicológicos, y el 24,6% trastornos del sueño.

En otros estudios no publicados sobre el clima social en las orquestas hemos encontrado estos datos sobre los integrantes de las orquestas (músicos, personal de administración, utileros, etc.).

- El 46% opina que sus sugerencias no llegan a los responsables de la orquesta.
- El 64% cree que existe un trato de favor hacia algunos miembros de la orquesta.
- El 56% se siente evaluado por los demás.
- El 41% cree que va a ser criticado si comete un error.
- El 80% opina que un buen ambiente social mejoraría el nivel de interpretación.
- El 57% cree que las diferencias personales afectan al ámbito profesional.
- El 64% cree que la gerencia no tiene en cuenta su opinión.
- El 35% cree que no hay un diálogo efectivo en la resolución de desacuerdos.
- Al 49% le preocupa el nivel de preparación profesional de algunos compañeros.
- El 49% opina que la comunicación con el personal administrativo es deficiente.
- El 78% opina que sería muy positivo emprender alguna iniciativa para mejorar la comunicación en la orquesta.

Son datos contundentes sobre cómo los aspectos psicosociales impactan en los músicos de orquesta y nos marcan un camino para realizar acciones de prevención de problemas y trastornos, tanto individualmente como de la propia organización.

Esta situación que vemos reflejada es producida por diversos factores que podemos encontrar en el contexto de una orquesta y de las características del trabajo de músico en ellas.

- El trabajo como músico de orquesta es un trabajo con un grado de exigencia muy elevado, está literalmente expuesto a los demás, a los colegas, al director, al público, a los críticos, etc. Continuamente hay una exposición del trabajo que puede ser evaluado por otras personas. Además, es una actividad que necesita continuidad, necesita de un estudio y preparación diaria para poderla llevar a cabo. Esto provoca una relación muy estrecha y que suele provocar ansiedad y estrés.
- Existe un gran desconocimiento de las características del trabajo del músico por parte de los directivos y gerentes de las propias orquestas, en muchos casos no conocen las exigencias que tienen los músicos para realizar su labor. Esto provoca en muchas ocasiones incomprensión de las actitudes y comportamientos de una parte de los músicos por parte de gerencia o de otros trabajadores de las orquestas.
- Dejadedez de funciones desde la organización. No son frecuentes acciones dirigidas a mejorar el clima social de las orquestas o a prevenir los riesgos psicosociales. Esto provoca que algunos problemas que surgen entre los músicos y entre éstos y otros trabajadores de la orquesta, lejos de resolverse, se enquisten y se prolonguen en el tiempo, provocando consecuencias dañinas tanto para las personas como para la organización.
- Falta de estudios sobre el tema (en España). Así mismo encontramos un vacío en cuanto a la presencia de estudios que investiguen estos aspectos del músico de orquesta, estudios que son necesarios, por una parte, para dar a conocer los posibles obstáculos y problemas que presentan, y también para poder realizar una evaluación y así poder intervenir.
- No existen profesionales como médicos, fisioterapeutas o psicólogos que realicen su labor de forma continuada en las orquestas y puedan con sus acciones mejorar la calidad de vida del músico
- También nos encontramos con un obstáculo que no permite que se emprendan acciones para el progreso en estas cuestiones, y es la propia actitud de los músicos, cuestiones que emanan de la propia personalidad del músico, de cómo entiende y vive su trabajo y su quehacer. Veamos este aspecto.

El músico presenta unas características en su personalidad propias de su cometido. Estas particularidades se van formando a lo largo de la formación del músico, de la singularidad de sus estudios y dedicación, y algunas de ellas pueden ser un obstáculo para poder implantar medidas para mejorar el clima de la orquesta:

- El perfeccionismo es una característica muy frecuente entre músicos, hacer las tareas de un modo perfecto es un común denominador en ellos. Esta actitud negativa en ocasiones traspasa el ámbito musical y aparece también en áreas personales y de relación con los demás, y con ella la intransigencia y la inflexibilidad en las relaciones entre colegas.
- Una actitud muy frecuente es la de ser críticos y autocríticos. Esta actitud puede presentarse focalizada en uno mismo o en los colegas, evaluando y comparando en nivel técnico y musical de los compañeros, y provocando en muchas situaciones un malestar personal y a la propia organización.
- Hay una actitud que los propios músicos verbalizan como “divo”, o mejor dicho “ir de divo”. Se refieren al comportamiento de algunos músicos que muestran conductas de superioridad o prepotencia que lógicamente puede causar conflictos y problemas en la organización.

- Pero si hay una característica que aparece entre ellos y que causa problemas en la organización es la de mostrarse individualistas. La formación individualizada en la que son formados y la competitividad que sienten desde los primeros años del conservatorio parece que sigue después también en el ámbito profesional (Hager y Johnson, 2009).

También encontramos algunos obstáculos para poder intervenir en las orquestas para mejorar el clima social de la organización que provienen de la gerencia o dirección de las orquestas. Algunos de éstos son los económicos, es decir, la falta de recursos para poder emprender acciones; también el desinterés por organizar cursos, conferencias o grupos de trabajo donde tratar estos temas. Este desinterés se suele alimentar por el desconocimiento que existe del trabajo del músico y de las exigencias con las que se encuentra, y no sólo del músico, sino de todos los trabajadores de la orquesta. En muchas ocasiones no son conocidas las particularidades de estos trabajos y el nivel de estrés que pueden ocasionar en los trabajadores. También puede darse el caso de negar directamente esta realidad, infravalorando algunos de los datos que estamos ofreciendo, no queriendo ver que hay una situación mejorable en la orquesta y que si no se toman medidas, esta situación creará problemas en la propia organización. Pero un factor que es el principal, como ya he comentado es que estos problemas, los temas psicológicos, conductuales y de la organización,

«No existen profesionales como médicos, fisioterapeutas o psicólogos que realicen su labor de forma continuada en las orquestas y puedan con sus acciones mejorar la calidad de vida del músico»

no son tan visibles como otros físicos, como pueden ser las medidas que se toman para la prevención de riesgos laborales: pantallas para paliar el excesivo volumen de algunos instrumentos, tapones reductores de sonido para los oídos, sillas ergonómicas, etc. Es fácil detectar aquellos estímulos físicos que molestan a los trabajadores de las orquestas, sin embargo, es más difícil poder detectar a simple vista una conducta de acoso o el estrés que puede sufrir un solista.

Es necesario tomar medidas y actuar para paliar un sufrimiento totalmente evitable. Podemos realizar diversas acciones para ello: cursos de formación, donde se enseñen y practiquen algunas herramientas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de la orquesta, mostrando algunas técnicas de comunicación efectiva para resolver conflictos, técnicas de relajación, construir canales de comunicación entre las personas y entre los departamentos, etc. También realizar directamente cursos de prevención de riesgos psicosociales donde se evalúen éstos y se tomen medidas para paliarlos y evitarlos y la posibilidad de realizar sesiones individuales con algunos miembros de la orquesta que lo solicitaran. Algo fundamental es contar con el asesoramiento y asistencia continua por médicos, fisioterapeutas y psicólogos. Las opciones pueden ser diversas, pues crear este trabajo para una orquesta sería costoso pero se podría contar con estos profesionales para varias orquestas por ejemplo.

INTERVENCIÓN EN LA MEJORA DE LA ORQUESTA

Cualquier intervención para mejorar el clima social de la orquesta, previniendo riesgos psicosociales, ha de contemplarse como una acción conjunta en todos los departamentos de la orquesta: músicos, utileros, administración, sala, dirección, gerencia, etc. Precisamente uno de los objetivos de los recursos humanos en las orquestas ha de ser mejorar la comuni-

cación y relación de los distintos departamentos de la orquesta y entre sus integrantes.

Desde gerencia es necesario que conozcan las características de los trabajadores de la orquesta, sobre todo de los músicos, que posiblemente sean las menos conocidas. Se deben organizar reuniones periódicas para tratar temas del clima social y como mejorarlo, también crear canales de comunicación para resolver conflictos y para proponer nuevas acciones. La gerencia tiene que tener presente algo que se ha demostrado y conocemos: una mejora de calidad laboral de los componentes de la orquesta repercutirá en una mejora de la calidad de la interpretación. Ésta debería ser la reflexión bandera del trabajo desde gerencia.

Se dan muchos conflictos entre los músicos y entre éstos y el personal de administración de la orquesta. Se debe entonces evaluar y valorar las peticiones y problemáticas que esgrimen los trabajadores de la administración. Una parte importante en este punto es que conozcan ellos el trabajo tan exigente de los músicos y viceversa, que los músicos entiendan y conozcan también los pormenores del trabajo de las personas de la administración, que en muchas ocasiones soportan actitudes de divismo y presión por parte de otros compañeros y de los músicos.

El papel del director o directora de orquesta se torna fundamental en el objetivo de mejorar el clima social de la orquesta. El director o directora no puede basar su trabajo exclusivamente en el aspecto musical y técnico: debe ser conocedor del clima de la orquesta, debe saber motivar, suscitar conductas de colaboración y de esfuerzo en los músicos. El director o directora debe poseer habilidades sociales para poder llevar esto a cabo. Debe dejarse asesorar por especialistas en este campo para poder desempeñar mejor su trabajo. Debe sensibilizarse y sensibilizar al músico por cuidar su salud, hacerles ver, por ejemplo, la importancia de calentar y estirar antes y des-

pués de cada ensayo y concierto, debe de dar confianza a los músicos ante alguna dificultad o error que cometan durante la interpretación. El director o directora debe de ser consciente de que una parte de la mejora del clima social de la orquesta depende de él, de cómo se dirija a los músicos, de su actitud y conducta con ellos. Vemos en algunas ocasiones cómo el director o directora se distancia del “día a día” del trabajo de la orquesta: su función es aparecer en los ensayos, ensayar... y el día del concierto dirigir. Esta actitud no va a mejorar el clima de la orquesta y con ello no mejorará su calidad artística.

Los músicos tienen un papel fundamental en la mejora de la organización. Deben de acceder a información sobre salud laboral, condiciones de trabajo, prevención de lesiones, asesoramiento médico, etc. Así como abrirse y formarse en otras disciplinas como fisioterapia, medicina, psicología, artes, etc., reivindicando la colaboración de médico, fisioterapeuta y psicólogo en sus orquestas. Aprender y mejorar habilidades sociales para comunicarse con los demás colegas y compañeros de trabajo, un aspecto fundamental (Creech et al, 2008). Sobre todo, debe exponer de manera adecuada los problemas que puedan surgir con los compañeros, no dejar que éstos se prolonguen en el tiempo causando más daño. Deben también participar en los cursos de formación que organice la orquesta, así como proponerlos y organizarlos.

Entre todos debemos mejorar la calidad de vida de los integrantes de las orquestas.