

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

RIESGOS PSICOSOCIALES. ACOSO EN ORQUESTAS



FRANCISCO FERMÍN GALDUF CERVERA

*Director del Instituto GABOU, de Música y Desarrollo
y Coach de músicos*

Cuando nos referimos al acoso laboral, hablamos de un problema, una situación negativa y dañina para la persona y para la organización. En este problema de acoso laboral participan como mínimo dos personas: el acosador y la acosado. Ahora bien, no debemos dejar pasar que, en realidad, están implicadas también más personas: los restantes miembros del grupo o de la organización y la propia organización o institución.

Es vital para comenzar a entender qué es, cómo surge y cómo se mantiene una situación de acoso laboral que el acoso laboral no es un problema individual, no es simplemente una cuestión de una o de dos personas con problemas interpersonales. El acoso es una situación compuesta por diferentes componentes: funcionamiento de la empresa, liderazgo de los jefes, conductas entre compañeros y sobre todo la cultura de la organización que, evidentemente, está funcionando mal y propicia esta situación.

«El acoso laboral no es un problema individual, no es simplemente una cuestión de una o de dos personas con problemas interpersonales»

El acoso laboral en una orquesta o en cualquier organización no podría nunca llegar a producirse sin la complicidad o, cuando menos, sin la falta de atención o de interés por parte de los demás.

En una orquesta donde el clima laboral es saludable y cuidado por el colectivo, no habrá lugar para el acoso laboral. Al final, el acoso laboral en las orquestas o en cualquier organización, es un problema de la organización y de la orquesta, es un fenómeno psicosocial.

Entre los diversos significados de acoso, elegimos el siguiente:

«El acoso es una forma de violencia psicológica o física que se desarrolla en el ambiente de trabajo. Es ejercida de manera deliberada y reiterada sobre una o varias personas, con el objetivo de desestabilizarlas, minarlas emocionalmente. En definitiva, con la finalidad de eliminarlas del lugar que ocupan en la organización»

Este significado evidentemente no es el único, pero desde nuestro punto de vista es lo suficientemente claro y concreto para comprender el concepto.

Antes hemos explicado que el acoso laboral no es un problema individual, no es simplemente una cuestión de una o de dos personas con problemas interpersonales. Hablábamos de un problema psicosocial de la propia organización, de su funcionamiento que afecta a los componentes de la institución.

Cuando hablamos de lo psicosocial nos referimos a dos áreas, dos ámbitos del mundo laboral de todo lo que ocurre en la orquesta en el día a día: lo psicológico y lo social. En el mundo de lo psicológico apuntamos a procesos psicológicos que existen en el plano individual, por ejemplo, procesos mentales de percepción, sentir, pensar, recordar, evaluar, etc. Al hablar de lo social, nos referimos a procesos sociales, a la manera de relacionarnos con los demás en el mundo laboral en el día a día de una orquesta. En estos procesos interviene nuestra educación, nuestro nivel ético y moral, nuestra inteligencia social, nuestros valores y principios, nuestro modo de comunicación, etc.

Estos tipos de procesos, los psicológicos y los sociales, no son independientes, son procesos que se influyen e interactúan constantemente. Lo social influye en lo psicológico e individual, en la percepción del individuo en lo que siente, en cómo se siente y a la vez influye en su conducta social con respecto al colectivo.

TIPOS DE MOBBING

Mobbing horizontal

El acosador y la víctima se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Habitual entre músicos de orquesta.

Mobbing vertical

El acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta.

Existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

- **Mobbing ascendente:** Un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados. Es más habitual de lo que se podría imaginar y lo suelen sufrir gerentes y directores. En ocasiones, también lo pueden sufrir solistas de sección.
- **Mobbing descendente o bossing:** Un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores. Este tipo de acoso también se denomina bossing. Es muy habitual en orquestas y lo suelen ejercer generalmente directores titulares con el beneplácito o indiferencia cómplice de la gerencia.

EL CUENTO DE BLANCANIEVES

El especialista en mobbing Iñaki Piñuel, autor de diferentes publicaciones acerca de este problema, suele explicar el proceso del mobbing haciendo un paralelismo con el cuento de Blancanieves.

Explica Piñuel en algunas de sus conferencias que la orden de la madrastra al cazador-sicario en el cuento infantil es “Arráncale el corazón a Blancanieves y tráemelo en una urna para que todos lo vean”. Expresa fielmente el fin del mobbing que, no es tanto eliminar a alguien (que también), sino demostrar públicamente lo que le ocurre a quien no se somete al sistema.

Iñaki Piñuel explica que el fin último del acoso es el “asesinato psicológico” del acosado. El motivo principal es encubrir la mediocridad, el miedo y la inseguridad que sienten los acosadores sobre sus propias carreras profesionales.

En esta conferencia utilizaré el paralelismo que hace Piñuel con el cuento de Blancanieves como hilo conductor de la misma.

LOS ACTORES PRINCIPALES EN UN PROCESO DE MOBBING

No tenemos estudios del nivel de la incidencia y su gravedad, pero conociendo el alto nivel de exigencia que desarrolla el músico de orquesta y la formación que recibe, que fomenta la competitividad y el individualismo, podemos asegurar que la incidencia del acoso en las orquestas es muy alto.

En mi opinión estos son los principales actores en un proceso de mobbing. Por supuesto que dependiendo de cada caso podemos tener muchos actores más, pero creo que este sería el reparto de papeles básico en un proceso de mobbing:

- **El acosador**
- **El acosado**
- **La organización**
- **La legislación**

EL ACOSADOR

El acosador o acosadores en una orquesta puede ser cualquiera de sus miembros. El motivo suele ser la envidia y/o el miedo. La envidia profesional es la causa más recurrente y, a su vez, el miedo a que el otro brille más que uno mismo.

Los acosadores, habitualmente, buscan puestos desde los que controlar y/o juzgar sin ser juzgado, comisiones, comités, etc. Evidentemente esto no significa que todo el que pertenece a la comisión artística o comité de empresa sea un acosador. Sí es cierto que desde estos puestos se puede perpetrar el acoso de manera muy efectiva.

Aquí tenemos algunas explicaciones sobre las características de las conductas de los acosadores:

Tim Field en su libro “Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying” nos proporciona las siguientes características sobre el perfil psicológico del acosador:

- **Mentiroso.** Es una persona que miente con facilidad y proyecta una imagen falsa de sí mismo.
- **Encantador.** Es muy hábil engañando a los de su alrededor. En un principio, parece encantador ya que esconde su verdadera personalidad con una apariencia de persona preocupada por el colectivo.

- **Falsa apariencia de seguridad.** Los acosadores laborales esconden una baja autoestima, aunque aparentan cierta seguridad en sí mismos.
- **Controlador.** Los acosadores laborales son personas controladoras. Desconfiados e inseguros, buscan controlar a aquél que es más brillante que ellos, por miedo a que en la comparación aparezca su mediocridad.
- **Crítico.** Ataca los puntos débiles del acosado, lo puede hacer directamente o, si es necesario, de manera indirecta y sibilina.
- **Irritable.** Esconde una gran ira en su interior y aunque aparente ser una persona amable, en su intimidad no lo es.
- **Incapaz de hacer autocrítica.** Proyectan sus fracasos en los demás y los utilizan como chivos expiatorios. Son personas críticas con los demás y son incapaces de hacer autocrítica.
- **Violento.** Son personas que acumulan una gran frustración y esconden una gran rabia en su interior. Son personas violentas y aunque lo evitan, en ocasiones, explotan públicamente.

Iñaki Piñuel, experto en acoso, explica éstas como características comunes de los acosadores laborales:

- Personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral.
- Ausencia del sentimiento de culpabilidad.
- Si se le hace frente, es cobarde.
- Mentiroso compulsivo, con gran capacidad de improvisación.
- Profesional mediocre, con complejo de inferioridad.
- Necesita del secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos, ciegos y sordos.

El catedrático de psiquiatría, José Luis González de Rivera nos habla del síndrome MIA, lo que define como un trastorno por mediocridad inoperante activa. Según J.L. Gonzalez:

“El individuo afectado de MIA desarrolla fácilmente una gran actividad, inoperante, por supuesto, acompañada de un gran deseo de notoriedad y de control e influencia sobre los demás, que puede revestir de tintes casi mesiánicos.” Y añade: “... el Mediocre Inoperante Activo es particularmente proclive a la envidia, y sufre ante el bien y el progreso ajenos.” Y continúa “... procura además destruir la excelencia del otro por todos los medios a su alcance, desarrollando sofisticados sistemas de persecución y entorpecimiento. Nunca reconocerá, por ejemplo, los méritos que un individuo brillante realmente reúne para lograr un premio o posición, sino que atribuirá todo éxito ajeno a relaciones con personas influyentes o injusticias del sistema. De la misma manera, fácilmente callará cualquier información que permita valoraciones positivas sobre otros, mientras que amplificar y esparcir todo rumor o dato equivoco que invite a la desvaloración y desprestigio de esas mismas personas.”

EL ACOSADO

No podemos asegurar que exista un perfil de persona que pueda llegar a ser víctima de acoso laboral. En realidad todos podríamos llegar a sufrir, alguna vez en la vida, acoso laboral. De ello dependerá, en gran medida, que vivamos rodeados en un entorno laboral que favorezca el fenómeno.

El acosado, al sentir el acoso, sufre una parálisis y comienza a cuestionarse incluso su propia culpabilidad. El acosado tiende a preguntarse este tipo de cuestiones: ¿por qué me pasa esto a mí?, ¿será que estoy haciendo algo mal?, no quiero que se entere nadie.

La psiquiatra y psicoterapeuta de familia especializada en la terapia del acoso moral o acoso psicológico, Marie-France Hirigoyen en su libro “El acoso moral en el trabajo”, recoge las características más comunes que tienen las víctimas de acoso:

- Trabajadores que presentan ciertas diferencias respecto a los demás están más expuestos que el resto a padecer acoso laboral (color de piel, creencias, religión, sexo...)
- Trabajadores que sobresalen por su buen hacer profesional, creatividad, en ocasiones por ser demasiado competentes suponen una amenaza para el acosador o para el grupo.
- Trabajadores que suponen un obstáculo o amenaza en la escalada del acosador en la organización empresarial, personas brillantes y resolutivas. Estas personas poseen habilidades de las que el acosador carece.
- Trabajadores que son capaces de disentir y de expresar sus propios pensamientos, personas justas y éticas que se atreven a denunciar injusticias, solidarias con los demás, personas que no miran hacia otro lado, y estas cualidades las convierten en estorbos.

El experto Piñuel explica que es frecuente escuchar de manera errónea que las víctimas de este problema son trabajadores mediocres o incumplidores con sus obligaciones laborales. Algo que está muy lejos de la realidad. Piñuel aclara que son, precisamente, los trabajadores más brillantes, los más creativos. En definitiva, los mejores de entre los recursos humanos de la organización, los que se ven afectados por el mobbing, así como personas que no han participado de acciones ilícitas o poco éticas.

Las personas que sufren acoso pasan por diferentes estados que van desde vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa y llegan a desarrollar psicopatologías como

trastornos del sueño, ansiedad, depresión. Según la mayoría de expertos los cuadros más frecuentes son:

- Trastornos de pánico, depresión.
- Síndrome de estrés postraumático.
- Trastornos de somatización, como migrañas, cansancio, desarreglos digestivos...
- Adicciones.
- Trastorno de ansiedad generalizada, cambios en la personalidad, deterioro intelectual.
- Pérdida de la capacidad de concentración, obsesión en el acoso padecido.
- Aislamiento social y profesional, insensibilidad o despersonalización, abandono profesional.
- Alteraciones del sueño y del apetito.
- Mayor vulnerabilidad a las infecciones debido a la afectación sobre el sistema inmunitario.

Según el barómetro Cisneros, estos son los síntomas más frecuentes:

- Dolores de espalda 63%.
- Irritabilidad 54%.
- Bajo estado de ánimo 48%.
- Dolores de cabeza 48%.
- Dificultad para dormir 47%.
- Dificultades de concentración 43%.
- Sentimiento de inseguridad 35%.
- Llanto, ganas de llorar 35%.

- Agresividad 33%.
- Problemas de memoria 32%.
- Dolores de estómago 28%.
- Fatiga crónica 26%.
- Palpitaciones 24%.
- Pesadillas 24%.

LA ORGANIZACIÓN

Las consecuencias negativas del acoso laboral afectan a toda la orquesta. Si los miembros de las orquestas, músicos y no músicos, dirigentes y no dirigentes, se hiciesen conscientes de que estas consecuencias son para todo el colectivo, seguramente se preocuparían más de este problema. Explicaremos a continuación algunas de estas consecuencias:

- **Reducción** del rendimiento y aumento de las bajas médicas.
- **Clima laboral insano:** Las personas que no participan en el acoso, viven con el miedo a ser las próximas víctimas, lo que afecta a la capacidad de cooperar y trabajar en equipo. No se sienten identificados con la orquesta y buscan salir a otro lugar, lo que provoca una mayor rotación de personal.
- **Mala imagen:** Una orquesta en la que ocurre acoso laboral, se conoce rápidamente en el gremio. Esto provoca una pérdida de prestigio entre los profesionales. Cuando las situaciones de acoso son promovidas desde los puestos altos de la organización, acaba saliendo a la luz, y la imagen pública de la orquesta queda dañada.

LA SOLUCIÓN

En mi opinión, no existe otra solución que la prevención de estos problemas, apoyándose en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como ya sabemos, el acoso laboral se encuentra dentro del grupo de los llamados riesgos psicosociales:

- Las orquestas, por su naturaleza, son organizaciones con una predisposición a los riesgos psicosociales. Los músicos somos personas sometidas desde edades tempranas a una gran exigencia. Esto nos va perfilando una personalidad hiperexigente, tanto con nosotros como con los demás.
- Las orquestas no son organizaciones con horarios fijos y cerrados, se necesita de gran flexibilidad para adaptarse a los proyectos que se abordan en cada momento, lo que genera horarios fluctuantes. En España no tenemos una gran tradición sobre el funcionamiento de las orquestas como los países de centro Europa o EE.UU. Esto significa que estamos aún en periodo de aprendizaje sobre este tipo de organizaciones.
- La naturaleza del trabajo de una orquesta conlleva una elevada carga mental, tanto para la parte artística por el estrés en el escenario, como para la parte no artística que es la encargada de que todo esté dispuesto en tiempo y forma para la actuación.

Todos estos son factores de riesgo psicosocial para los trabajadores de las orquestas. Por ello las orquestas, en mi opinión, deben comenzar a elaborar códigos éticos y buscar una cultura organizacional que favorezca un clima laboral saludable, para conseguir sus objetivos con la máxima calidad artística protegiendo al colectivo de los problemas psicosociales. Además de realizar cursos de formación a sus miembros sobre materias del tipo “Inteligencia emocional”, “Habilidades sociales”, “Comunicación asertiva”, etc., ya que el nivel de de-

sarrollo del colectivo es directamente proporcional al nivel de desarrollo personal y cívico de cada uno de sus miembros.

Todos sabemos que un estado no es democrático simplemente porque se vote una vez cada cuatro años. La democracia tiene diferentes mecanismos de compensación para mantener el equilibrio entre los deberes y los derechos de los ciudadanos, como por ejemplo la separación de los tres poderes, legislativo, ejecutivo y judicial. De esta manera se han superado modelos de estado (fascistas, soviéticos, dictatoriales) que en nombre del “bien común”, han permitido verdaderas barbaridades con sus propios ciudadanos.

De la misma manera, una orquesta debe tener mecanismos para proteger a sus miembros con sus derechos, sin olvidar sus deberes. En nombre de la calidad artística, hemos asistido a verdaderas barbaridades. En ocasiones, un director titular con un poder absoluto que abusaba de su autoridad en nombre de la calidad artística (pero claro nadie podía poner en tela de juicio su calidad). Éste sería el modelo dictatorial. Otras veces, una comisión artística o comité de empresa prácticamente gestiona el día a día de la orquesta. En estos casos, sólo los cercanos a este pequeño grupo de personas estarán a salvo. Éste sería el modelo de oligarquía.

La organización debe tener un organigrama muy claro y concreto en el cual nadie asume roles que no le correspondan; un código ético y un reglamento que regule las conductas que no se van a tolerar sea cual sea el puesto que se ocupa en el organigrama.

IDENTIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Lo psicosocial tiene mucho que ver con la identidad de la organización, en este caso de la orquesta. Tener clara la identidad de la orquesta o de la institución es vital para poder

definir una cultura organizacional que sea clara, saludable y conocida por todos los miembros de la organización.

Desde mi punto de vista y siguiendo las teorías de Robert Dilts, la identidad influirá en los diferentes niveles lógicos de la organización. La identidad debería de enunciarse a partir de la misión de la organización, la visión y los valores. Cualquier organización que se preocupe de lo psicosocial debería definir, e incluso revisar cada cierto tiempo, su identidad, comenzando por definir estos tres conceptos para su organización. Definimos estos tres conceptos:

Misión

La misión es la respuesta a la pregunta: ¿para que existe esta institución? Define a qué se dedica la organización, los servicios que ofrece, las necesidades que pretende cubrir, el ámbito de actuación y su imagen pública.

Visión

La visión es la respuesta a la pregunta: ¿qué queremos que sea la organización en los próximos años? Describe la situación futura ideal que desean los responsables. La visión será la brújula que guiará el día a día de la organización en su conjunto para alcanzar el las metas definidas.

Valores

Son el marco de referencia ético y moral que regulará y sobre el que se regulará el funcionamiento de la orquesta. Son los principios, creencias, son la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional.

La identidad

Estoy convencido que cada vez es más urgente que las orquestas se preocupen por definir su identidad. La identidad aporta un marco de referencia a los miembros de la orquesta, bien sean músicos o no músicos.

Todas las instituciones que albergan una orquesta tienen algunos matices propios, que las hacen diferentes entre sí. La distinción ya no solo se puede quedar en si es una orquesta de ópera, de cámara o sinfónica. Las orquestas pertenecen a fundaciones, patronatos, consorcios etc., que fueron fundados con misiones diferentes. No se fundó con el mismo fin la orquesta del Liceo de Barcelona que la Real Orquesta Sinfónica de Sevilla, aunque las dos sean grandes orquestas y realicen óperas y conciertos sinfónicos en un teatro. Cada una tiene una identidad diferente y es importante tenerla bien definida, ya que desde esa identidad se construirá la cultura organizacional con una misión, visión y valores propios. Los miembros del colectivo deben de tener bien claro a qué pertenecen, cuales son los objetivos. Y, sobre todo, para tener un clima laboral saludable que potencie la calidad de la orquesta, cuáles van a ser las conductas permitidas y las que no se van a permitir. Todo esto será la identidad de la institución.