



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Psicología y Música: La música coral como herramienta para
reducir el estrés laboral**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

LESLIE CHÁVEZ JAIME

DIRECTORA: Mtra. María Concepción Morán Martínez

REVISOR: Dr. Julio Espinosa Rodríguez

SINODALES

Mtra. Patricia Paz de Buen Rodríguez

Mtro. Jorge Álvarez Martínez

Lic. Ricardo Alberto Lozada Vázquez



CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX, 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Charm me asleep, and melt me so
with thy delicious numbers,
that, being ravished, hence I go
away in easy slumbers.
Ease my sick head,
and make my bed,
thou power that canst sever
from me this ill,
and quickly still,
though thou not kill
my fever.

Thou sweetly canst convert the same
from a consuming fire
into a gentle licking flame,
and make it thus expire.
Then make me weep
my pains asleep;
and give me such reposes
that I, poor I,
may think thereby
I live and die
amongst roses.

Fall on me like the silent dew,
or like those maiden showers
which, by the peep of day, do strew
a baptism o'er the flowers.
Melt, melt my pains
with thy soft strains;
that, having ease me given,
with full delight
I leave this light,
and take my flight
for Heaven.

-Robert Herrick (1591-1674)

Encántame, adorméceme y consúmeme
con tus deliciosas armonías;
déjame arrebatado alejarme
en tranquilos sueños.
Alivia mi mente enferma,
adorna mi lecho,
tú, poder que puedes librarme
de este dolor;
hazlo rápidamente,
aunque no consumas
mi fiebre.

Con dulzura, tú conviertes
su fuego voraz
en una llama cálida,
y luego la haces expirar.
Ayúdame a llorar mis penas;
y concédeme tal descanso
que yo, pobre de mí,
crea que vivo y muero
entre rosas.¹

¹ Modificado del fragmento traducido y recuperado en Lucas (2012).

AGRADECIMIENTOS

A la máxima casa de estudios en México, la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme conocimientos invaluable y darme la oportunidad de formar parte de una familia tan maravillosa como lo es esta universidad.

Así mismo, por otorgarme la beca del programa de Titulación para Egresados de la UNAM a través de Estancia Académica en el Extranjero (TEE), realizada en la Universidad Complutense de Madrid. Gracias UNAM, por fomentar el intercambio de conocimientos en diferentes partes del mundo, porque tú bien sabes, que el conocimiento es infinito y está en cualquier lugar.

A la Universidad Complutense de Madrid, por recibirme tan cálidamente y hacerme parte de otra maravillosa familia. A Juan Tobal, Mayte, Laura, Maribel, Gema y Carmen, por todo el apoyo, el conocimiento y consejos brindados que enriquecieron el presente trabajo. Por hacer que mi estancia en la UCM y en Madrid fuera una de las mejores experiencias en mi vida. Por eso y más, muchas gracias.

A la maestra Concepción, por su invaluable tiempo y apoyo en todo momento, por sus consejos, por fomentar este maravilloso campo que existe entre la psicología y la música, y por ser mi guía en este proceso.

A mi revisor Julio y sinodales Paty, Ricardo y Jorge, por su valiosa retroalimentación, sus comentarios, la atención prestada a mi trabajo, por hacerme reflexionar y por su gran disposición y amabilidad.

A la Facultad de Música UNAM, por abrirme sus puertas y dejarme aprender algunos aspectos sobre las maravillas de los coros.

A los seres más invaluables que el universo me pudo dar, mis padres, por absolutamente todo. No existen palabras para expresar todo el agradecimiento que siento, por eso, cada esfuerzo y aprendizaje plasmado en este trabajo es dedicado a ellos.

A mi mejor amiga, por acompañarme en todo momento desde ya hace algún tiempo. Por escucharme, comprenderme, aconsejarme y compartir inolvidables momentos conmigo.

A mi muy apreciado "*Love will tear us apart*", por hacerme reír, por quererme a su manera, pero siempre quererme. Por ser la mejor persona para improvisar historias, planes y cualquier comentario que nos haga felices. Por su calma, y ser el lugar en donde encuentro paz.

A mi gran amigo y psicólogo predilecto, gracias por interpretar con detalle cada una de mis melodías siempre que tengo algo que decir, y mis silencios siempre que tengo algo que callar. Gracias por sentir como yo.

A mi persona Interstellar, por compartir tantos conocimientos musicales conmigo, por siempre darme una perspectiva diferente de las cosas, de la vida y por alegrarse con cada uno de mis logros. Por alentarme a seguir creciendo y luchando por mis sueños.

A todos mis amigos y personas que me motivaron a continuar con este proyecto, por preocuparse y siempre darme una palabra de aliento. A todos, muchas gracias.

A la música, por elegirme...

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1. PSICOLOGÍA Y MÚSICA	6
1.1 Interdisciplina y transdisciplina.....	8
1.2 La música estudiada desde los diferentes campos de conocimiento de la psicología.....	12
1.2.1 Música y Psicología Organizacional.	13
1.2.2 Música y Procesos Psicosociales y Culturales.	17
1.2.3 Música y Psicología Clínica y de la Salud.....	18
1.2.4 Música y Psicología de la Educación.....	21
1.2.5 Música, Psicobiología y Neurociencias.....	22
1.2.6 Música y Ciencias Cognitivas y del Comportamiento.	24
CAPÍTULO 2. EFECTOS DE LA MÚSICA EN EL SER HUMANO.....	30
2.1 Efectos fisiológicos	30
2.2 Efectos psicológicos	31
2.3 Efectos sociales	34
CAPÍTULO 3. MÚSICA CORAL	36
3.1 Definición de música coral	36
3.2 La música coral en México.....	37
3.3 Características de los coros amateurs	39
3.4 Beneficios de pertenecer a un coro	40
3.5 Prácticas de música coral dentro de las empresas	46
CAPÍTULO 4. ESTRÉS LABORAL	53
4.1 Antecedentes históricos del estrés	53
4.2 Definición de estrés y estrés laboral	55
4.3 Estresores.....	58
4.4 Modelos de estudio en los procesos de estrés laboral	61
4.5 Consecuencias del estrés laboral	65
4.6 Intervenciones para el manejo del estrés laboral.....	70
4.6.1 Técnicas de afrontamiento a nivel organizacional	76

4.6.2 Técnicas a nivel individual	79
CAPÍTULO 5. PROPUESTA: FORMACIÓN DE UN CORO AMATEUR COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL.	84
Definición del problema	87
Justificación	88
Método.....	90
Objetivo general.....	91
Objetivos específicos	91
Participantes	91
Instrumentos	92
Procedimiento	94
DISCUSIÓN	99
REFERENCIAS.....	102
ANEXOS	113
Anexo 1. Cuestionario de beneficios esperados por parte de los trabajadores inscritos al coro empresarial.	113
Anexo 2. Taller de coros para empresas de la Facultad de Música UNAM	115

RESUMEN

En el 2018, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un listado de países con altos niveles de estrés laboral; México encabeza la lista, con un 75% de trabajadores que lo padecen, superando a países como China o Estados Unidos. Las empresas preocupadas en disminuir los efectos negativos y los costos directos e indirectos de este fenómeno, han optado por implementar medidas a nivel individual y organizacional, tales como técnicas cognitivas, técnicas respiratorias, administración del tiempo, talleres para el manejo del estrés laboral y apoyo social. El objetivo del presente trabajo es proponer la formación de un coro amateur como herramienta para reducir los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa mediante la revisión de literatura relacionada con el tema y finalmente desarrollar un procedimiento para poner en práctica dicha propuesta.

Palabras clave: psicología de la música, estrés laboral, música coral, coro empresarial, musicking.

ABSTRACT

In 2018, the World Health Organization (WHO) published a list of countries with high levels of work stress. México stands at the top of the list, with a prevalence of 75% among workers, a higher level than countries like China or the United States. Companies, concerned about this, are trying to reduce the negative effects from this phenomenon, in an effort to also reduce the direct and indirect costs caused by work stress. To do so, they have implemented measures both in individual and organizational levels, such as cognitive techniques, respiratory techniques, time management, workshops for the management of work stress and social support. The aim of this paper is to propose the formation of an amateur choir as a tool to reduce the levels of work stress in the workers of a company by reviewing literature related to the topic and finally develop a procedure to put into practice this proposal.

Key words: psychology of music, work stress, choral music, business choir, musicking.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés laboral se presenta en todos los grupos profesionales debido a que los trabajadores se ven expuestos a diario a una gran cantidad de estresores como el ambiente físico, las condiciones laborales, turno, carga de trabajo, cambio de puesto, promociones, nuevas tecnologías, clima laboral de la organización (Peiró, 1999 en Peiró y Rodríguez, 2008), cambios en la estructura laboral, una mala adecuación entre las capacidades personales y las excesivas demandas laborales (Buendía y Ramos, 2001, p. 15)

Para la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés laboral se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Rodríguez y De Rivas, 2011).

En México, el estrés laboral afecta al 75% de los trabajadores; con ello, México ocupa el primer lugar a nivel mundial en padecer estrés laboral, seguido de China y Estados Unidos (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2017). La Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) en colaboración con Campsie (2016) muestran algunos datos estadísticos sobre el estrés laboral, por ejemplo, el 89% de las personas adultas asegura experimentar altos niveles de estrés; entre el 75 y 90% de las visitas a consultas médicas por parte de las personas adultas están relacionadas con problemas de estrés; finalmente, 1 de cada 4 personas sufre de falta de sueño a causa del estrés. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2018) México ocupa el primer lugar de horas trabajadas; situación que puede generar estrés entre los trabajadores de una organización.

Las medidas adoptadas por las empresas van dirigidas a reducir la presencia de estresores relacionados con el trabajo, tanto a nivel individual como a nivel organizacional, tales como técnicas cognitivas, técnicas respiratorias, administración

del tiempo, talleres para el manejo del estrés laboral y cualquier programa que refuerce las redes sociales de apoyo (Gutiérrez, 2012).

El objetivo del presente trabajo es proponer la formación de un coro amateur como una actividad recreativa que ayude a reducir los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa, sustentada en la revisión de literatura ligada a temas tales como: la relación entre la psicología y la música, los efectos positivos de la música en el ser humano y los estudios musicales que avalan los beneficios que tiene la música, específicamente la práctica coral, todo ello, partiendo de la siguiente pregunta: ¿podría la formación de un coro amateur dentro de las empresas ser una herramienta que ayude a reducir los niveles de estrés en los trabajadores de una organización?, y finalmente desarrollar un procedimiento para poner en práctica la propuesta.

Por lo que se sabe hoy en día, la formación de coros amateurs dentro de las empresas no es una práctica musical común, pero el Programa Coral Universitario de la UNAM, el Coro Repsol y el Coro Orange (ambos establecidos en España), y finalmente el estudio “Joy at the work: the impact of non- professional singing workshops on employee wellbeing”, realizado por Purcell y Kagan en el 2007, sientan una base teórica sobre dicha práctica.

En el capítulo primero, se tratan temas que establecen la relación entre psicología y música, la importancia de la inter y transdisciplinariedad, así como el estudio de la música desde diversas perspectivas de la psicología. Esto con el fin de conocer los posibles usos que se da a la música y establecer un antecedente de cómo ésta se podría aplicar para reducir los niveles de estrés.

En el segundo capítulo se hace una revisión de los efectos que produce la música a nivel biológico, psicológico y social.

En el capítulo tercero se abordan las características generales de la música coral, además de las implicaciones que tiene la formación de un coro amateur para ayudar al desarrollo integral del ser humano y se revisan también los beneficios de pertenecer a dicha práctica. En este capítulo se justifica la preferencia por la práctica coral antes que otra actividad relacionada a la música a partir de la definición de *musicking*

Una vez conocidos los antecedentes y la forma en que la música puede servir para reducir los niveles de estrés en el individuo, en el cuarto capítulo se aborda la problemática del estrés laboral, así como características generales (definición, estresores, modelos de estudio), además de las técnicas de afrontamiento y otras medidas para reducir los niveles de estrés.

En el capítulo final se realiza una reflexión sobre el vínculo que existe entre los primeros tres capítulos del presente trabajo con el cuarto capítulo, se plantean los objetivos y se establece un procedimiento para llevar a cabo la formación de un coro dentro de las empresas.

CAPÍTULO 1. PSICOLOGÍA Y MÚSICA

¿Qué relación existe entre la psicología y la música? Para Álvarez (2014, p. 66) la relación entre estas disciplinas se fundamenta en el estudio de la psicología hacia ciertos elementos específicos de la música tales como los efectos psicológicos ante la presencia de sonido, la definición de musicalidad, el talento musical, el perfil del músico, el disfrute hacia la música, la finalidad de la música como suscitadora de emociones tanto individuales como colectivamente y el porqué de dichas respuestas emocionales. También se encarga de estudiar elementos físicos como las funciones que realiza el sentido del oído, el concepto de afinación, el oído absoluto y relativo y la manera en que el cerebro reconoce los sonidos.

Esta relación entre psicología y música, fundamenta la formación de la Psicología de la Música como disciplina. Algunos antecedentes de dicha disciplina datan de los Siglos XVII y XVIII, en donde existía un gran interés por los fenómenos psicológicos que producía la música, por ejemplo, los mecanismos mentales inherentes a toda creación artística y a la habilidad de expresar estados de ánimo a través de obras de arte. Así, la música se transformó en un lenguaje único capaz de expresar toda la carga afectiva y emotiva del ser humano (Hurtado, 1971).

Uno de los trabajos pioneros en este campo es el realizado por Seashore en 1938, titulado "Psicología de la Música". Más adelante, el interés en esta disciplina aumentó, y prueba de ello es la creación de dos revistas: Music Perception y Psychomusicology (Vera, 2000).

El horizonte de investigación en esta área fue ampliado gracias a la aparición de cuatro libros: The Psychology of Music, editado por Diana Deutsch en 1982; The Developmental Psychology of Music de David J. Hargreaves en 1986; The Musical Mind: The Cognitive Psychology of Music de John Sloboda en 1985, y finalmente Frames of mind: The theory of multiple intelligences de Howard Gardner en 1983. (Morán, 2009)

Lacárcel (2003) remonta la aparición de la Psicología de la Música a inicios del siglo XX, la cual ha evolucionado en sus métodos y objetos de estudio. La misma autora, distingue cinco campos de investigación dentro de dicha disciplina:

- Planteamientos centrados en un factor psicofisiológico y psicobiológico, que consideran a la música como precursora de efectos benéficos para la manifestación de la personalidad, conductas y trastornos.
- Los planteamientos sobre condicionantes sociales, gusto musical, influencia de la música y el sentimiento musical.
- Planteamientos apoyados por teorías cognitivas y del desarrollo.
- Los planteamientos fundamentados en una corriente psicométrica, cuya medición se centra en los elementos de la música.
- Y finalmente, aquellos ocupados del aprendizaje de la música y conducta musical mediante técnicas de refuerzos y recompensas.

Así mismo, Lacárcel (2003) refiere, que el comportamiento musical, desde sus comienzos, contempla al individuo desde una dimensión biológica, otra psicológica-emocional y su inserción en un entorno social, por lo tanto, dicho comportamiento, contempla la influencia que representa la música para el cuerpo, la mente, la emoción y el espíritu, y finalmente, la relación entre el individuo con la naturaleza y el medio social. De este modo, es primordial conocer los elementos anteriormente enlistados.

El ser humano, según Santrock (2004), se concibe como un ente integral, compuesto por elementos biológicos, psicológicos, sociales y espirituales (estos últimos no son contemplados para el presente escrito). Los procesos biológicos se manifiestan físicamente, los psicológicos en pensamiento, inteligencia y lenguaje propio del individuo, y por último los procesos sociales se manifiestan mediante el cambio en las relaciones de un individuo con otras personas. Dichos procesos no son separables, es decir, que un proceso puede afectar a los otros dos y viceversa.

Como complemento a lo anterior, Botella y Gimeno (2015) afirman que en un inicio la Psicología de la Música se basaba en investigaciones sobre aptitudes musicales y el aprendizaje de la música mediante la psicometría, a diferencia de la segunda mitad del Siglo XX en donde se enfocó a la Psicología del Desarrollo, y finalmente a la Psicología Cognitiva. Así mismo, mencionan el estudio de temas como los elementos del lenguaje musical, los aspectos conductuales por parte de los oyentes, el papel de la memoria musical y, finalmente, de las preferencias musicales influidas por la sociedad.

En los siguientes párrafos se presentan algunas de las funciones principales de la Psicología de la Música. Por ejemplo, en palabras de Seashore (1967) la función de la Psicología de la Música es integrar tanto psicología como música con la experiencia y el comportamiento humano; en complemento, Botella y Gimeno (2015) afirman que la Psicología de la Música es la interdependencia entre la música y la mente humana.

Los estudios sobre la Psicología de la Música se han ocupado de los elementos musicales, generalmente por separado: tono, melodía, armonía, ritmo, timbre, tempo, registro, etc., desde diferentes perspectivas y planteamientos teóricos, metodológicos y empíricos, así como de otros aspectos conductuales tanto a nivel individual como de grupo: gusto musical, experiencia subjetiva, influencia de la música, condicionantes sociales, memoria musical, comprensión de los elementos musicales, etcétera. (Lacárcel, 1995, p. 9)

1.1 Interdisciplina y transdisciplina

Como se revisó en el apartado anterior, la Psicología de la Música, es concebida como una interdependencia entre psicología y música, por ello, es esencial tomar en cuenta el concepto de interdisciplina, definido por Pérez y Setién (2008) como el punto de contacto entre las disciplinas en donde cada una aporta sus problemas, conceptos y métodos de investigación.

Como complemento a lo anterior, Pombo (2013) menciona lo siguiente: “una aproximación interdisciplinaria no es una aproximación que deba ser pensada únicamente del lado del sujeto, de aquel que hace la ciencia. Es algo que tiene que ver con el propio objeto de investigación y con su complejidad” (p. 34). La misma autora propone la palabra “interdisciplinariedad”, para referir el punto de encuentro entre los límites de cierto territorio de conocimiento, cuya intersección requiere del uso de múltiples y diferentes perspectivas para abordar distintos fenómenos o problemáticas.

En el texto *Perception and Cognition Music*, editado por Deliege y Sloboda (1997) se subraya la interdisciplinariedad como esencial, debido a la intención de tratar el fenómeno musical en su completa complejidad, a través de sus aspectos neurofisiológico y psicológico, pero también cultural, histórico y sociológico, puesto que estos aspectos no pueden aislarse unos de otros sin comprometer el alcance real de los trabajos y sus implicaciones tanto para los psicólogos, como para los músicos y educadores.

Hargreaves y North (1997) conciben a la Psicología de la Música como un área interdisciplinaria debido a lo siguiente:

The rapid growth of research in music psychology has meant that several distinct tributaries of the mainstream are now clearly identifiable, the most prominent of which are those which focus on the cognitive, developmental, and social aspects of musical behaviour. These are of course closely interrelated, and indeed the interdisciplinary boundaries amongst the parent disciplines of music, musicology, psychology, education, sociology, anthropology, and cognitive science are in a constant state of change. (p. 3)

Al conocer el concepto de interdisciplina, se entiende la necesidad de intersección entre la psicología y la música para abordar un fenómeno en común,

creando un nuevo campo de conocimiento, es decir, la Psicología de la Música, a partir de los aportes y características de cada disciplina.

La mayoría de las veces el estrés laboral es tratado únicamente por la psicología, en contraste con ello, en el presente trabajo se utiliza tanto a la psicología como a la música para formular una acción que ayude a reducir los niveles de estrés, lo cual resulta en un enfoque interdisciplinario.

En el siguiente diagrama se aprecia un ejemplo de interdisciplinariedad respecto a la vibración y el sonido, en donde se observa la intersección de varias disciplinas como la psicología, la educación, la música, la sociología, la antropología, la biología, la filosofía y la física. Dichas disciplinas, a su vez resultan en otras pequeñas intersecciones, que derivan en ramas más específicas de conocimiento.

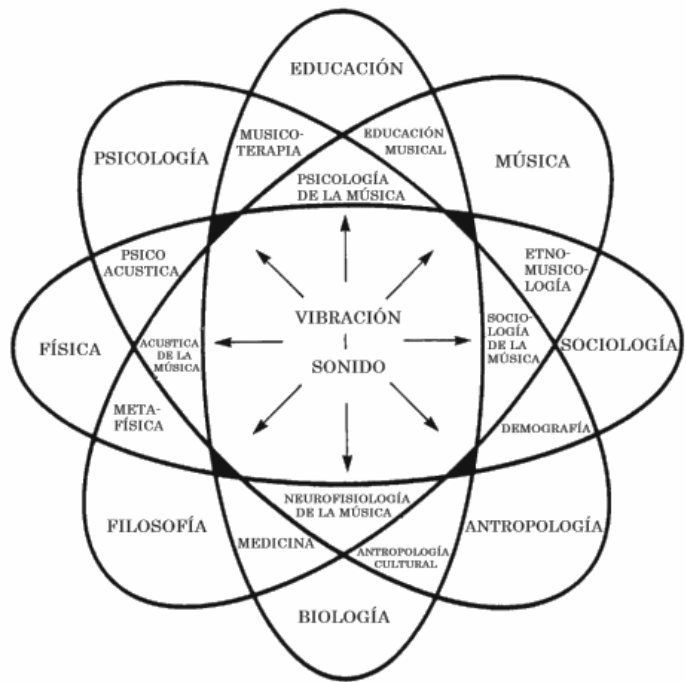


Figura 1. Modelo descriptivo de las relaciones interdisciplinarias de la Psicología de la Música (Eagle, 1996 modificado por Ortiz, 2012).

Así mismo, psicología y música se entrelazan más allá de sus propios límites como disciplinas, para abordar un fenómeno en común. Lo anterior da paso al concepto de

“transdisciplina”, definida por Nicolescu (1996) como aquello que está entre, a través y más allá de las diferentes disciplinas. Así, la transdisciplinariedad destinará la fusión unificadora como solución final, que dependerá de las circunstancias concretas y el campo específico de aplicación (Pombo, 2013)

La Psicología de la Música constituye una disciplina multidimensional: en cuanto a ciencia que se ocupa de la naturaleza de la respuesta humana, ya sea como creación, ejecución o experiencia musical, los psicólogos la consideran una de sus áreas de investigación. En cuanto al fenómeno tratado, concierne igualmente su estudio a los músicos. (Vera, 2000, p. 113)

En el presente trabajo, la música y la psicología se relacionan de manera interdisciplinaria creando un punto de intersección que resulta en la formación de la Psicología de la Música, pero al mismo tiempo, estas disciplinas se relacionan de manera transdisciplinaria, al momento de romper, entrelazar y cruzar sus fronteras como disciplinas para crear un nuevo marco conceptual y ofrecer una herramienta que ayude a afrontar el estrés laboral. A continuación, se presenta un cuadro en donde se puede observar la interacción y funciones que tiene la música con otras disciplinas:

Disciplina	Funciones de la música
Filosofía/Belleza	Lírica
Psicología/emociones	Funciones adaptativas
Biología	Selección de pareja
	Desarrollo y socialización del ritmo
	Desarrollo de habilidades motoras
	Desarrollo perceptual
Sociología	Cohesión grupal
	Reducción de conflictos
	Comunicación transgeneracional

Cuadro 1. Funciones de la música modificado de Lucas (2013, p 15.)

Como se ha venido planteando en párrafos anteriores, la música, al ser inter y transdisciplinar se puede utilizar en varios campos de la psicología, Lucas (2013, p. 33) propone algunos de esos usos:

- En el marco laboral, la música puede generar un clima agradable y favorecer el rendimiento de los trabajadores.
- Introducir música en el ámbito hospitalario puede provocar cambios en el estado de ánimo de la gente.
- Durante procedimientos médicos desagradables, la música puede contribuir a enmascarar ruidos molestos o no deseados.
- En el área comercial, puede alentar a los consumidores a la compra.
- Tanto en la gran pantalla como en series televisivas la música puede realzar los efectos dramáticos o emocionantes.
- Mientras se desarrolla cualquier otra actividad, la música puede contribuir a reducir la sensación de aburrimiento.

Dicho lo anterior, se subraya el uso de la música para generar un clima agradable y favorecer el rendimiento de los trabajadores, usos que se justifican, con estudios científicos revisados en el siguiente apartado.

1.2 La música estudiada desde los diferentes campos de conocimiento de la psicología.

Una vez descrita la relación entre la psicología y la música, es relevante para el presente trabajo, revisar varios ejemplos, de la música estudiada desde los campos más representativos de la psicología. En este caso, los campos de la psicología elegidos para este trabajo, se basan en las áreas impartidas en la Facultad de Psicología UNAM. Al respecto, Hargreaves menciona lo siguiente: “no hay razón alguna por la cual la psicología musical deba permanecer como un área aislada dentro de la psicología, ya que su temática se superpone con muchos otros aspectos de la disciplina” (1986, 1998, p. 15).

1.2.1 Música y Psicología Organizacional.

En la antigüedad, los capataces hacían cantar a los esclavos de los campos sureños de Estados Unidos de América para comprobar que no se estuvieran comiendo lo sembrado, las canciones pastoriles, las de siembra, las de labranza y las llamadas canciones de remo cantadas por el lancharo para sincronizar el ritmo cada vez que remaba, son algunos ejemplos de cómo la música se aplicaba al trabajo. Otro ejemplo son las canciones de los boteros del Volga cuyos cantos de trabajo se convertían en una oda al esfuerzo de los obreros de aquél cauce fluvial. La música aplicada al ámbito laboral se puede utilizar como llamada militar (en ocasiones para ir a la guerra) y para hacer los quehaceres más livianos y pasajeros (Álvarez, 2014, p. 74)

Díaz, Badii y Abreu (2008) describen uno de los estudios pioneros en este ámbito, conocidos como los “estudios Hawthorne” realizados por Elton Mayo en 1927 en la Western Electric Company. Estos estudios, tenían como objetivo esclarecer si la iluminación del entorno laboral era impulsora de una mayor productividad en los obreros. Dichos estudios, mencionan los mismos autores, no solo sirvieron para esclarecer la influencia de la iluminación, sino que abarcaron otros rubros tales como las condiciones que rodean la tarea, dentro de las cuales figura la música funcional, o como la conocemos hoy en día, la música ambiental. Así mismo, Díaz et al. observaron la influencia del ambiente físico dentro del trabajo, ya que puede llegar a influir en la salud y el rendimiento de los trabajadores; parte de dicho ambiente es la música escuchada a gusto del trabajador en horario laboral, dando como resultado una alta productividad y un clima de satisfacción.

Poveda (2010) nos ilustra con otro ejemplo de la música implicada en el ámbito organizacional, con el conocido caso de la empresa Muzak Corporation, creada en Estados Unidos de América en 1934, cuyo objetivo era ofrecer música vía telefónica en áreas de trabajo como oficinas o talleres. El mismo autor hace referencia al término Muzak para remitirse a la faceta de música ambiental en un ámbito académico. La música ofrecida debía contar con determinados parámetros basados en el tempo, ritmo

e instrumentación, con el objetivo de brindar música para oír, pero no para escuchar, lo último para evitar que se convirtiera en una distracción.

A su vez, este fenómeno abrió las puertas a una investigación llevada a cabo por el Stevens Institute of Technology, a mediados de los años treinta en Nueva Jersey, cuyos resultados arrojan que “la música funcional” (Muzak) fue capaz de reducir el ausentismo en un 88% y en un 53% las salidas previas al término de la jornada laboral (Lanza, 1995). El caso Muzak abrió el panorama para la investigación de los efectos de la música a muchas empresas. Así mismo, el estudio “Fatigue and Boredom in Repetitive Work” (1937) realizado por S. Wyatt y J. N. Langdom demuestra que la aplicación de música funcional reduce la fatiga, amortigua el aburrimiento, y como resultado, provoca un aumento en la productividad (Lanza, 1995).

A este tipo de música influyente en el ambiente, se le conoce actualmente como “música funcional” o “música ambiental”. Ésta sirve para inducir determinados estados de ánimo, modificar conductas, mejorar la productividad, estimular comportamientos de compra y mitigar la tensión. En algunas corporaciones se crea un ambiente sonoro tanto para los clientes como para los trabajadores, a esto se le conoce como “Esculturas sonoras” y es otra forma de música aplicada al ámbito laboral (Álvarez, 2014).

A propósito de la música ambiental Díaz et al. declaran lo siguiente:

La funcionalidad de la música en la vida laboral es lograr mediante una serie de conocimientos científicos y artísticos, proporciona estímulos favorables para sostenimientos del espíritu, la moral y el mejoramiento de las relaciones humanas en las colectividades laborales. La música funcional siempre es música de fondo y exige un trabajo sistemático sobre los recursos que integran la técnica musical, especialmente sobre la armonía, la tesitura o registro, la instrumentación, los arreglos, el ritmo y la

melodía, ayudando a las personas a brindar servicios de calidad con alta productividad en un clima de satisfacción compartida (p. 241)

Por mencionar algunos estudios que se han realizado para comprobar la eficacia de la escucha musical dentro de horarios laborales, se encuentra el estudio realizado por Oldham, Cummings, Mischel, Schmidtke y Zhou en 1995; 256 empleados de oficina pudieron escuchar música cuando quisieron y durante la jornada laboral, a ellos se les pidió un registro sobre la cantidad de tiempo de música escuchada y el tipo. Los resultados arrojaron diferencias en el desempeño; los trabajadores que habían escuchado música durante el horario laboral obtuvieron un mejor rendimiento en comparación con aquéllos trabajadores que no habían escuchado música. En contraste con el rendimiento, se encontró a la música como fuente de distracción ante tareas de alta concentración.

Por otro lado, la empresa Randstad realizó un estudio en 2008 sobre los efectos de la música en el rendimiento laboral, en el cual se concluyó que los efectos positivos son mayores a los efectos negativos. En aspectos positivos se encontró la capacidad de aumentar el ritmo de trabajo, disminuir el aburrimiento, mejora de la concentración, la atención, la creatividad, la memoria, reducción de la sensación de estrés y una mejoría en el humor. Por su parte, en los aspectos negativos se encontró a la música como fuente de distracción ante tareas demandantes de un gran nivel de concentración.

Por lo mencionado en los dos estudios anteriores, es necesario aclarar, que la música debe ser escuchada en momentos en donde las tareas de los trabajadores no requieran de una concentración total para realizar una tarea, y si es posible, en un horario dedicado únicamente a la escucha o práctica musical como se propone en el presente trabajo.

Otra de las funciones de la música dentro del ámbito organizacional se encuentra como complemento de las campañas publicitarias y el refuerzo de la labor del personal

de ventas, es también, indispensable para las empresas que quieren aumentar la productividad de sus empleados (Touriñán y Longueira, 2010).

Martí (2002) habla sobre otros usos de la música ambiental, por mencionar algunos, se encuentran los discos para la meditación, contra el insomnio, para el estudio, para el trabajo e incluso para dejar de fumar, cuyo material encontramos en varios tipos de establecimientos, la música puesta en un restaurante, en los bancos mientras realizamos alguna transacción, las zapaterías en tiempos de rebajas, en los elevadores, etc. La música forma parte esencial de la imagen o ambiente de un establecimiento comercial, menciona como ejemplo una tienda de ropa para jóvenes, cuyo uso de la música será de un carácter jovial, si se trata de una joyería se hará uso de una música más suave, como la música instrumental o clásica. La música constituye una herramienta para incrementar las ventas, y si se utiliza la música adecuada, ésta tendrá repercusiones tales como la diferenciación de un negocio a otro, incentivar la venta, actuando sobre el comportamiento de compra, alargará o acortará el tiempo de permanencia del cliente y finalmente, creará emociones en los clientes.

En el área de ventas también hay varios usos dados a la música, por ejemplo (Díaz et al):

- Como complemento indispensable de la inversión publicitaria que hace la empresa para atraer a sus clientes.
- Refuerza la labor de su personal de ventas.
- Según estadísticas, el 70% de los clientes que entran a un negocio, hacen su decisión de compra en ese momento.

De esta forma, se pueden visualizar distintas funciones de la música en el ámbito laboral, mediante los estudios revisados, los cuales sientan un antecedente para la propuesta realizada en el presente trabajo.

1.2.2 Música y Procesos Psicosociales y Culturales.

Camacho (2006) hace mención de dos aspectos relevantes para esta perspectiva. Por una parte, la publicación del libro “The Social Psychology of Music” de Paul R. Fransworth escrito en 1954, el cual hace énfasis en los factores culturales de la conducta musical, por otro lado hace referencia a lo mencionado por Hargreaves y North respecto a la existencia de la música dentro de un contexto social, cuyas situaciones particulares moldearán la percepción y reacción de cada persona ante la música.

La Psicología Social se ocupa de la influencia que ejerce la música en el individuo y el grupo, así como también del efecto que produce el comportamiento de éstos sobre la música. El estilo musical de la propia cultura a la que se pertenece, influye mediante los grupos de presión sobre los gustos sociales; de ahí que a nivel individual, las preferencias musicales también hagan referencia a las normas de grupo (...) La Psicología Social de la Música analiza los comportamientos musicales sociales, las diferentes variables que intervienen y los problemas que se producen, tratando de despejar las reacciones psicológicas hacia la música, y cómo ésta se utiliza e influye sobre los grupos y los individuos. (Lacárcel, 1995, p. 12)

Uno de los problemas de la Psicología Social de la Música es despejar, la forma en que las fuerzas sociales o grupos de presión forman las reacciones psicológicas hacia la música (Lacárcel, 1995, p. 35).

Un punto de vista sobre los procesos de influencia social, mencionado por Crozier y Chapman (1981) propone el gusto musical como moldeamiento ante la conformidad del individuo a las normas de grupos de referencia. Reforzando este punto de vista, Francés (1967) argumenta el ajuste de los individuos, a los diferentes valores asignados a las obras de arte por parte de los grupos sociales.

En el ámbito político también se utiliza la música, por ello conviene citar la premisa que formula Hernández:

La música también tiene un papel en las relaciones de poder que atraviesan cualquier grupo humano. Puede reforzar imaginarios totalitarios o ayudar a articular resistencias. Puede ser usada por gobiernos para reforzar la adscripción a unos determinados símbolos y también por el capital para facilitar su expansión mediante la manipulación de los deseos. al mismo tiempo, puede ser usada para visibilizar y contestar los abusos de poder y sirve como un pegante poderoso de los movimientos sociales (2012, p. 41)

1.2.3 Música y Psicología Clínica y de la Salud.

Uno de los primeros antecedentes sobre la música en el ámbito de la psicología clínica, es el uso de la música como protección ante ciertos males en la época primitiva, así como elemento de atracción de beneficios como la prosperidad. Es en esta época que surgen los chamanes como figuras de sanación que utilizaban a la música como parte de sus rituales (Betés, 2000, p. 2).

En Grecia por ejemplo, una de las primeras apariciones del uso terapéutico de la música es en los escritos de Homero, quien hace referencia al poder curativo del canto (Jauset, 2009). Por otro lado, Pitágoras utilizaba ciertas escalas y acordes para lograr el equilibrio mental y recetaba a sus alumnos ciertas melodías que ayudaban a aliviar los estados de ánimo negativos. Finalmente, Aristóteles descubrió el poder que tenían ciertos ritmos de la flauta para fortalecer el cuerpo.

En la Edad Media se reconocía a la música como una mediadora entre Dios y el hombre; en el Renacimiento fue Ambroise Paré reconocido como el Padre de la Cirugía

Moderna, quien consideraba a la música como un paliativo para el dolor de la gota y la ciática (Jauset, 2009).

Durante el Barroco se dio una doctrina muy importante conocida como “La doctrina de los afectos”:

La doctrina de los afectos se basa en la creencia muy extendida en el Siglo XVII de que el principal propósito de la música es despertar las pasiones o afectos: amor, odio, dicha, angustia, miedo, etc. Estos afectos estaban concebidos como estados racionalizados y relativamente estáticos, y por tanto, podían ser generados y estimulados de forma independiente. (Betés, 2000, p. 26)

Ya para el Siglo XIX, los estudios sobre la música en el ámbito terapéutico comienzan a tomar más formalidad, por ejemplo, en Inglaterra se realizaron varias investigaciones sobre la aplicación de la música para tratar las enfermedades mentales (Jauset, 2009) y durante la década final, hubo un aumento en las publicaciones en revistas por parte de músicos y médicos que trataban el tema, lo que propició una consciencia sobre las posibilidades terapéuticas que otorgaba la música (Betés, 2000).

Los usos terapéuticos de la música son de suma importancia, y la disciplina encargada en mayor parte de entrelazar la música y la terapia, como su nombre lo indica, es la musicoterapia, por ello, se revisarán a continuación algunas de las características de esta disciplina.

Bruscia (1998, 2007), define la musicoterapia como “un proceso sistemático de intervención en el cual el terapeuta ayuda al cliente a fomentar su salud, utilizando experiencias musicales y las relaciones que se desarrollan a través de éstas como fuerzas dinámicas del cambio”.

Fue en la segunda guerra mundial, cuando en los EE.UU. se oficializó y reconoció oficialmente a la musicoterapia a raíz de los efectos terapéuticos en los soldados heridos de los hospitales. A partir de entonces se empezó a utilizar científicamente la musicoterapia como un tratamiento “reconocido” con cierto rigor y metodología propios (Jauset, 2009, p. 91)

La música también logra revivir estados de ánimo y sentimientos, los cuales ayudan a controlar el dolor, pues ésta llega a funcionar como una distracción que aparta la atención ante dicha sensación, logrando disminuirla; así también ayuda a aliviar el temor, la angustia y la ansiedad en pacientes sometidos a intervenciones quirúrgicas que escuchan música antes, durante y después de la intervención, ayudando a que su recuperación sea más rápida (Álvarez, 2014, p. 65). Ejemplo de ello, son los estudios que se describen a continuación.

El estudio de Miluk-Kolasa, Matejek y Stupnicki (1996) trata sobre el estado de calma inducido por la escucha musical en pacientes de un hospital programados a cirugía, arrojando resultados relevantes sobre el nivel de la presión arterial, la frecuencia cardiaca y la temperatura periférica a diferencia del grupo control que no había escuchado música. Otro estudio realizado dentro de la misma línea de investigación es aquel realizado por Macdonald y Mitchell (2003) al pedir a pacientes programados a cirugía de pie, una selección de música agradable para ellos, antes de la operación. Los resultados de este experimento arrojaron que la ansiedad era menor en comparación con el grupo control que reportaba estados de ansiedad más altos, finalmente una de las limitantes de este estudio es la gravedad de la cirugía.

Actualmente, en el hospital Infanta Sofía de Madrid, se ha decidido poner música ambiental para las mujeres que están a punto de dar a luz para reducir los niveles de ansiedad, el dolor de las contracciones y el estrés del neonato. En otros centros hospitalarios también se ha decidido hacer uso de música para aumentar el peso de los bebés prematuros en cuidados intensivos. También es útil para reducir la ansiedad en

personas con cáncer, para aliviar los vómitos y náuseas de la quimioterapia y para disminuir ligeramente la sensación de dolor (Orozco, 2013).

Al revisar parte de los usos terapéuticos de la música, se puede decir, que éstos son una herramienta viable para disminuir los síntomas ante situaciones generadoras de ansiedad y estrés en las personas, por tanto, funge como parte esencial para la propuesta del presente trabajo.

1.2.4 Música y Psicología de la Educación.

En la antigüedad se comienza a formular la idea de la música como parte crucial para la formación de los seres humanos, por ejemplo, para Damón la música tenía un poder para influir en el espíritu y por esa razón, la educación musical se fundamentaba en la enseñanza de tipos de melodías y ritmos; Platón concebía a la música como la encargada de formar el alma, a diferencia de Aristóteles, quien percibía a la música como una herramienta útil para matar el tiempo libre y los momentos de ocio (Camacho,2006).

Uno de los libros representativos de esta perspectiva es “La República” de Platón, pues propone a la música como parte principal de la educación, además la misma autora menciona como la música facilita y potencia el aprendizaje, ayuda a la coordinación rítmica del cuerpo, al desarrollo auditivo en edades tempranas, al desarrollo de la memoria y favorece la capacidad de expresión (Álvarez, 2014).

Para Lacárcel los nuevos métodos en investigación surgidos durante el Siglo XX, han dado lugar a una mejor exploración la de educación musical a partir de una perspectiva psicológica, la cual pretende que “la enseñanza de la música se adapte y esté en consonancia con las exigencias y expectativas científicas que deben regir en las pedagogías musicales actuales” (1995, p. 52).

Aznar, García y Sanuy (2000) hablan sobre los métodos de enseñanza musical y la importancia dentro de esta perspectiva, y solo por mencionar algunos, se encuentran métodos como el de Bártok (1881-1945), el método Orff desarrollado por Carl Orff (1895-1982) consiste en desarrollar instrumentos con una simplicidad técnica facilitadora de la ejecución a los aprendices mediante rondas y canciones infantiles, el método Dalcroze desarrollado por Jaques-Dalcroze (1865-1950) fundamenta su método a través de la práctica del ritmo (Álvarez, 2014), el método desarrollado por Suzuki (1898-1998) y el método Kodály (1822-1967). Respecto a ello, Aznar et al. (2000) afirman lo siguiente: “la música es una parte indispensable de la cultura humana universal. Aquellos que no posean conocimientos musicales tienen un desarrollo intelectual imperfecto”.

Para Touriñán y Longueira (2010) la educación musical es un ámbito de formación profesional en forma de carrera organizada, considerándola como parte necesaria del desarrollo integral del individuo, contemplada dentro de los planes de estudio de primaria y secundaria para fungir como intervención pedagógica. Esta educación es fundamental para el estudiante, pues gracias a ella, logrará usar y construir experiencias para su vida. Los alumnos desarrollan una serie de capacidades musicalmente hablando, entre ellas podemos encontrar la potenciación del pensamiento inductivo/analógico, mejora del lenguaje hablado y escrito, desarrollo de la memoria, mejora de la atención, influencia en el pensamiento matemático, desarrollo de psicomotricidad fina, ayuda al control de la respiración y potencia la asunción de mecanismos de relajación, mejora la confianza en uno mismo, exige compromiso y responsabilidad, estimula la perseverancia, entrena el control de las emociones y expresión, fomenta la cooperación y desarrolla la sensibilidad y el sentimiento.

1.2.5 Música, Psicobiología y Neurociencias.

García (2000) menciona algunos de los antecedentes de esta perspectiva, por ejemplo, en 1861, Broca realiza una descripción de la afasia motora; por su parte Franz Gall resuelve en el Siglo XIX que en el cerebro se localizaba un órgano musical; Proust

realiza en 1866 la primera observación acerca de la alexia para los símbolos musicales. Más adelante, en el *Symposium Danube On Neurology* llevado a cabo en Viena en 1972, acerca a los neurólogos al estudio de la música y el cerebro, así como la monografía "*Music and the brain*" de Critchley y Henson en 1977 en donde se revisaba la relación entre la música y el cerebro por parte de psicólogos y neurólogos.

A la neurología de la música, por así decirlo, le interesa las bases psicofisiológicas que hacen que un sonido sea percibido, le interesa también saber cómo el cerebro hace para diferenciar entre un sonido cualquiera y un sonido musical; distinguir las zonas cerebrales que se activan en el momento que uno escucha, compone o interpreta música; encontrar los límites del oído humano para percibir ciertos sonidos; saber cómo el cerebro procesa los elementos de la música: el ritmo, la melodía y la armonía; descubrir porqué la música produce cambios emocionales y placer, entre otros intereses. (Camacho, 2006)

Durante el Siglo XIX se realizaron las primeras investigaciones acerca de "los efectos fisiológicos de la música en base a las respuestas sobre el ritmo cardíaco, circulación sanguínea y respiración" (Jauset, 2009, p. 89), cuyas investigaciones arrojan resultados favorables de ciertos patrones musicales influyentes en la formación de un estado de relajación al modificar ciertas constantes corporales para ayudar a curar determinados dolores.

A finales de 1980 algunos médicos y fisiólogos se interesaron por los efectos biológicos de la música y llevaron a cabo algunos experimentos. Puede citarse a Héctor Berlioz (efectos de la música sobre el pulso y la circulación sanguínea), J. Dogiel (presión sanguínea y respuesta cardíaca), Feré de la Salpêtrière (influencia de los tonos mayores y menores), Patrici (influencia de la música en la circulación sanguínea del cerebro). (Jauset, 2009, pp. 91-92)

Actualmente el Laboratorio Internacional de Investigación del Cerebro, de la Música y del Sonido, BRAMS, fundado en agosto de 2003, ubicado en Montreal y dirigido por Isabelle Péretz (Profesora Titular, Departamento de Psicología de la Universidad de Montreal) y Robert Zatorre (Profesor Titular, Instituto Neurológico de Montreal de la Universidad McGill), realiza investigaciones sobre temas de cognición musical con un énfasis en las neurociencias, dichos temas van desde la percepción de la música, el lenguaje y el habla, hasta los sustratos neuronales de la cognición auditiva humana (BRAMS-International Laboratory for Brain, Music and Sound Research, 2018).

Uno de los libros representativos en este campo es “Musicofilia” de Oliver Sacks publicado en 2009, dicho libro relata algunas de las experiencias clínicas de sus pacientes respecto a la música, entre las cuales resaltan fenómenos como la amusia, la imaginaria musical excesiva, las alucinaciones musicales, gusanos musicales y en general los efectos de la música en el cerebro; Sacks también reconoce la música como un agente positivo en el tratamiento de padecimientos como el Parkinson, la demencia, la afasia, el autismo, etc.

1.2.6 Música y Ciencias Cognitivas y del Comportamiento.

El término cognitivo se utiliza actualmente en muchos sentidos, por ello, Hargreaves (1986,1998) decidió restringir el término a cuestiones relacionadas con el desempeño humano, es decir, temas como la percepción, el lenguaje, pensamiento, memoria, aprendizaje, atención y destrezas o habilidades.

Algunos psicólogos consideran a la música como una herramienta para entender ciertos procesos cognitivos generales, así como a desarrollar un campo de investigación en donde las actividades musicales como la percepción de sonidos, secuencias y formas musicales, composición, audición y aprendizaje son el centro de estudio (Vera, 2000)

Los psicólogos cognitivos o también llamados psicólogos experimentales, se preguntan cómo percibimos la música, cómo mantenemos en la memoria una obra musical, cuáles son las estrategias utilizadas por un individuo para componer, o para escuchar, y si éstas varían mucho con los no músicos, cuál es el papel de la música en el desarrollo humano. (Camacho, 2006)

El acto de escuchar música tiene la función de disciplinar nuestra mente y nuestras emociones, de forjar hábitos de atención y respeto y, finalmente, de agudizar nuestra atención, así mismo el ritmo influye en las personas, pues desarrolla la memoria del movimiento emocional y de los sentimientos (Lacárcel, 2003).

Respecto a las emociones, Orozco (2013) afirma que la música puede evocar los recuerdos de experiencias y situaciones pasadas, afectando positiva o negativamente los estados de ánimo, por ejemplo, si evocamos un recuerdo agradable facilitaremos la aparición de otros recuerdos agradables, lo mismo con los recuerdos desagradables, así, la música se convierte en un inductor y modificador del estado de ánimo. A su vez, se ha encontrado a los estados de ánimo positivo, como facilitadores en la flexibilidad de los pensamientos y conductas más creativas.

La música es un elemento comunicador, debido a la transmisión de un mensaje y portador de cierta información, convirtiéndose así los sonidos en un medio de comunicación. Estos sonidos pueden cobrar diferentes significados según la interpretación de cada persona, por ejemplo, la alarma que nos despierta por las mañanas, cuando las campanas marcan la hora o indican otros ritos ceremoniales, así la música comunica información, transmite sentimientos y genera reacciones emocionales en el receptor del mensaje (Lucas, 2013)

Hoy en día, se realiza un trabajo multidisciplinario en el Laboratorio de Psicología y Artes Musicales, Facultad de Psicología, UNAM, en donde se han elaborado investigaciones orientadas al bienestar que produce la música. García (2017) sintetizó algunas de las investigaciones mencionadas en el siguiente cuadro:

Sustentante	Tesis	Resumen
Alejandra Gutiérrez Labastida	Psicología y Arte: La relación entre Educación Artística y Terapia de Juego	(...) Se señalaron las principales relaciones existentes entre Arte, Educación y Terapia de Juego; concluyendo con una propuesta que sintetizó dichos hallazgos para mejorar - tanto el punto de vista teórico y práctico - el desarrollo cognitivo, emocional y social del Ser Humano.
Deni Reyes Pérez	Psicología y Música: La piel como sistema de recepción del sonido en personas con sordera.	Construcción de un estado del arte acerca de la recepción del sonido mediante la piel en personas con sordera, con el fin de conducir a un mejor entendimiento del fenómeno de este sector de la población.
Doris Yanel Jiménez Fragoso	La enseñanza de la historia a través del corrido mexicano revolucionario.	Se presentaron corridos mexicanos revolucionarios, donde la música muestra significancia al tener un contenido significativo como los corridos revolucionarios para que el aprendizaje mejore
Rosete Gil Héctor Saúl	Evaluación psicofisiológica de los efectos de la música posterior a la ejecución de una tarea estresante.	Verificar los efectos psicofisiológicos, de aurosal y de valencia emocional que provocan diferentes tipos de música.
Luis Daniel Miranda Astudillo	Psicología y Música: Elaboración de perfiles de desarrollo integral en alumnos de la Escuela Nacional de Música	En un contexto de autoevaluación como el que vive la Escuela Nacional de Música (ahora FaM) [...] El objetivo de este trabajo fue plantear, desde un enfoque psicológico, un panorama general sobre el desarrollo integral de los estudiantes de la institución, definido este como la evaluación multidimensional de inteligencias, creatividad y experiencia óptima.
Luis Daniel Miranda Astudillo	Evaluación cognitiva del desarrollo integral de estudiantes de la Facultad de Música de la UNAM.	Desde la perspectiva de las ciencias cognitivas, los elementos del perfil del músico universitario se pueden caracterizar como un desarrollo integral definido a partir de un modelo de interacción de capacidades cognitivas que incluye: inteligencias, creatividad, flujo y sentido de agencia. A partir de estos fundamentos se evaluó el desarrollo integral de los estudiantes durante su formación en la FaM.

Cuadro 2. Trabajos del Laboratorio de Psicología y Artes Musicales (Modificado de García, 2017)

Sustentante	Tesis	Resumen
Miriam Ortiz Cortés	Psicología y Música: Rehabilitación Motora en un paciente con daño cerebral.	Se revisó la literatura relacionada al uso de la música en la rehabilitación motora desde la perspectiva de la psicología de la música y desde el enfoque transdisciplinar. A partir de elementos tomados de técnicas musicoterapéuticas, se diseñó un programa de sensibilización musical, cuyo objetivo fue acercar al sujeto a la experiencia del fenómeno sonoro a través de la práctica de eventos musicales que repercutieron positivamente en su rehabilitación motora.
Adriana Paola García Castro	Psicología y Música: La Música como estrategia para favorecer el vínculo entre madre y niño autista.	Se realizó una revisión literaria del autismo y un estudio donde la música favorece el vínculo entre la madre y el niño autista. Concluimos que la música es una oportunidad no invasiva y alternativa para trabajar con las personas autistas: una oportunidad aunada al trabajo interdisciplinario puede aportar cambios significativos en la calidad de vida de dicha población.
Adina Lizeth García Velázquez	Música, salud y bienestar: una propuesta de políticas culturales en beneficio de lo social e individual por medio de prácticas musicales	Se realizó una revisión de las recientes investigaciones que exponen los beneficios de la música tanto en el individuo como en lo social y con base a ello se realizó una propuesta de políticas culturales mediante prácticas musicales (musicking) dirigidas al bienestar biopsicosocial.
Diana Angélica Sánchez Pacheco	El canto coral como apoyo en el desarrollo integral del ser humano.	El primer objetivo fue realizar un estado del arte sobre el canto coral y su influencia en el desarrollo integral del Ser Humano. Además se hace una revisión de los procesos implicados al formar parte de un coro amateur y la importancia de expresarse mediante el canto coral. También se revisó parte del proceso del coro amateur que tiene componentes tales como el proceso de canto, el ensamble coral y propiedades musicales y psicológicas
John Paul José Guadalupe Barrera Núñez	Música y esquizofrenia: una mirada de la vivencia esquizofrénica como sistema complejo y su tratamiento a través de la música.	Se realizó un estado del arte acerca del tratamiento del padecimiento esquizofrénico a través de la música para aproximarse a una propuesta de metodologías específicas mediante la labor de varios profesionales y atender la compleja red de variables que implica la vivencia de la esquizofrenia.

Cuadro 2. (continuación). Trabajos del Laboratorio de Psicología y Artes Musicales (Modificado de García, 2017)

Además, en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, dentro del Departamento de Psicología Básica II (Procesos cognitivos) se vienen realizando investigaciones sobre Psicología y Música, entre las cuales, destaca la Tesis Doctoral realizada por María Teresa Orozco Alonso en 2016, bajo la dirección de Juan José Miguel Tobal. Dicha tesis presenta los resultados de tres estudios realizados sobre la relación entre música, variables psicológicas y hábitos de escucha. El primer estudio concluye que la mayoría de los usuarios de la emisora en streaming Rockola.fm se sienten contentos, se ha comprobado que en la noche y durante los fines de semana se incrementa la tristeza. Para el segundo estudio se utilizó la escala STOMP (Escala Abreviada de Preferencia Musical) en una muestra de estudiantes de psicología, en donde se encontró al pop como el género preferido por las mujeres, y el rock como género preferido por los hombres. El último estudio exploró la relación entre preferencias musicales, personalidad y hábitos de escucha, en cuyo estudio se encontraron puntuaciones altas en neuroticismo en hombres quienes prefieren una música reflexiva y compleja, a diferencia de las puntuaciones altas en responsabilidad por parte de mujeres que prefieren una música optimista y convencional. Finalmente, quienes prefieren una música más enérgica y rítmica tanto en hombres como en mujeres obtuvieron puntuaciones altas en extraversión. Durante este estudio también se encontró una mayor frecuencia en escuchar música durante los desplazamientos de un lugar a otro y con menor frecuencia la actividad de escuchar música mientras se realizan actividades intelectuales.

Recapitulación

En este primer capítulo se explicó la relación existente entre psicología y música, y como a través de la interdisciplinariedad se consigue una nueva disciplina de conocimiento conocida como la Psicología de la Música. Así mismo, se expusieron las razones que convierten el presente trabajo en un campo transdisciplinar de conocimiento.

Además, se abordó el estudio de la música desde varias perspectivas psicológicas, en donde se tratan temas como el caso Muzak o música ambiental y la influencia en la productividad de los trabajadores, la música como complemento publicitario, la música y su influencia dentro de un grupo, la música y algunos usos terapéuticos, la musicoterapia, la música como relajante en pacientes programados a cirugías, la música como facilitadora del aprendizaje y algunos de sus métodos de enseñanza, la percepción del sonido desde sus bases neurológicas, la música como potenciadora de funciones cognitivas y, finalmente, algunos trabajos realizados actualmente en el Laboratorio de Artes Musicales de la Facultad de Psicología UNAM. En gran medida, muchos de los temas tratados en este capítulo se orientan a la obtención de estados de bienestar en los individuos.

Una vez revisados los estudios que muestran la utilidad de la música para mejorar el bienestar del individuo o aminorar los síntomas de ciertos padecimientos psicológicos para el mismo, se plantea la posibilidad de reducir los niveles de estrés laboral a través de la música.

Finalmente, ya que se ha planteado la posibilidad de la música como auxiliar en la reducción de ciertos niveles de estrés, es necesario conocer los efectos de la música sobre el individuo, cuya revisión se realiza en el siguiente apartado.

CAPÍTULO 2. EFECTOS DE LA MÚSICA EN EL SER HUMANO

En el capítulo anterior se explicó la relación interdisciplinar y transdisciplinar entre psicología y música. Se sentaron las bases históricas de la Psicología de la Música y el objeto de estudio de esta disciplina y se revisó el estudio de la música desde algunos de los diferentes campos de la psicología. En este capítulo se exploran los efectos psicológicos, fisiológicos y sociales que tiene la música de forma general en el ser humano, con el fin de encontrar elementos que fundamenten a la música como una herramienta capaz de modificar ciertos componentes del individuo.

2.1 Efectos fisiológicos

Rolando Benenzon (1985) enlista una serie de efectos psicofisiológicos provocados por la música:

- Según el ritmo, la energía muscular incrementa o disminuye.
- Produce efectos en el pulso, la presión sanguínea y la función endocrina.
- Acelera la respiración o altera su regularidad.
- Tiende a reducir la fatiga e incrementa el endurecimiento muscular.
- Incrementa la extensión de los reflejos musculares empleados en escribir, dibujar, etc.
- Provoca cambios en el metabolismo y en la síntesis de varios procesos enzimáticos.

Otro efecto fisiológico de la música, es la inducción de cambios bioquímicos en las endorfinas, el cortisol, la hormona adrenocorticotropina (ACTH), interleucina-1 y la inmunoglobina-A (Colwell, 2002).

Orozco (2016) menciona que escuchar una canción causa un aumento en el flujo sanguíneo del lóbulo temporal derecho y activa el área de broca, relacionada al lenguaje y la identificación de los sonidos, así como el refinamiento de las habilidades motoras en las primeras etapas del desarrollo humano y en niños con ciertas

discapacidades. Cuando escuchamos música suceden un sin fin de reacciones en nuestro cuerpo, Storr (2002) menciona la dilatación de las pupilas, la alteración de la frecuencia respiratoria y cardíaca y la actividad eléctrica en los músculos de las piernas como ejemplo de algunas reacciones.

El aumento o disminución en el latido del corazón, puede explicarse, según Orozco (2016) por el complejo estímulo que resulta la música, activando el cerebro en su totalidad y conectando ambos hemisferios cerebrales. Dicho impacto puede sentirse en el latido del corazón, el cual tiende a sincronizarse al compás de la música que se escucha, es decir, en cuanto más rápido sea el compás, más rápidas serán las pulsaciones.

Álvarez (2014, p. 64) enuncia a la música como un agente capaz de provocar ciertas reacciones fisiológicas en nuestro organismo, tales como el cambio en la respiración, alteraciones en la presión arterial, cambios en los niveles hormonales, sincronización del pulso con la música que estemos escuchando y la alteración de los ritmos eléctricos de nuestro cerebro.

Físicamente, existen cambios en el cerebro de las personas practicantes de música, es decir, de los músicos. Las áreas de control motor están más desarrolladas por los músicos a comparación de quienes no practican ninguna actividad musical (García, 2017).

Clift y Hancox (2007) encontraron una mejora en la función pulmonar, la respiración y un mayor bienestar físico en grupos de cantantes, tanto en adultos como en grupos corales universitarios.

2.2 Efectos psicológicos

Basta escuchar una audición adecuada para alcanzar un estado de relajación, en donde el estado de ansiedad, la curva respiratoria y la frecuencia cardíaca descienden significativamente (Lacárcel, 2003)

Poch (1999) hace mención de que la música al actuar sobre el sistema nervioso central, provoca efectos de sedación o estimulación lo cual representa mediante un cuadro, el cual se presenta a continuación:

<i>Estimulante</i>	<i>Sedante</i>
Volumen de sonido: alto.	Volumen de sonido: bajo.
Ritmo: rápido (andante, allegro, vivo, vivace, presto)	Ritmo: lento (lento, largo, adagio)
Ritmo: irregular, cambiante	Ritmo: regular, uniforme.
Ritmo: marcado, se hace notar.	Ritmo: apenas se hace notar.
Tempo: más bien rápido	Tempo: más bien lento.
Notas: agudas o medias	Notas: graves o medias.
Línea melódica: con saltos bruscos.	Línea melódica: sin saltos bruscos.
Línea melódica: sin repeticiones.	Línea melódica: con repeticiones. (estribillo, por ejemplo).
Armonía: acordes disonantes	Armonía: acordes consonantes
Timbre: depende del instrumento	Timbre: depende del instrumento

Cuadro 3. Características de una música estimulante y de una música sedante (Poch, 1999, p. 70)

La música puede despertar, evocar, provocar, fortalecer y desarrollar cualquier emoción o sentimiento humano. Es un hecho incuestionable que la música puede expresar sentimiento de amor, odio, tristeza, temor, alegría, desesperación, terror, miedo, angustia, etc. (Poch, 1999, p. 71)

En palabras de Lacárcel (2003) los centros cerebrales provocan diversas emociones al ser estimulados por la música, y nos impulsa a manifestar nuestra pulsión o nuestro sentimiento musical, generando así un nivel adecuado de equilibrio para

alcanzar el bienestar, partiendo del supuesto de que la música nos da satisfacción y felicidad.

Blood y Zatorre (2001) consideran un fenómeno universal la capacidad de la música para provocar respuestas emocionales y proponen el estudio de esta reactividad para dar lugar a aplicaciones útiles.

Orozco (2016) menciona a la música estimulante como responsable de incrementar la activación psicológica, aumentando las respuestas de preocupación y la emocionalidad, por el contrario, la música sedante disminuye dicha respuesta. Además:

Se ha demostrado que escuchar música, una de las actividades más habituales en la mayoría de los seres humanos, puede tener unos efectos muy positivos para la salud. Generalmente se escucha música por el placer que provoca, pero también puede utilizarse como herramienta para relajar tensiones y regular el estado de ánimo (Orozco, 2016, p. 71)

Intelectualmente hablando, Poch (1999) expone una serie de efectos, que se enlistan a continuación:

- La música desarrolla la capacidad de atención sostenida.
- Estimula la imaginación y creación.
- Provoca asombro y admiración.
- Ayuda al niño a transformar su pensamiento lógico.
- La música es una fuente de placer.
- Ayuda a desarrollar la memoria
- Fomenta el sentido del orden.
- Es facilitadora del aprendizaje.

Orozco (2016) concibe a la música como auxiliar en el desarrollo de habilidades cognitivas complejas, por ejemplo, el lenguaje, favoreciendo el balbuceo y las

manifestaciones lingüísticas, así como su influencia en la variación de los estados de ánimo, creatividad, decisiones y finalmente en nuestra productividad, ya sea laboral o académica; la música también es capaz de reducir de las tensiones y conflictos interpersonales y finalmente menciona que ayuda a favorecer la expresión de emociones como la tristeza, desesperanza, amor o desamor. En complemento, García (2017) menciona los efectos positivos de la música sobre la memoria, la atención, la organización perceptual y la categorización.

2.3 Efectos sociales

Poch (1999) enlista algunos de los efectos sociales de la música:

- La música provoca y favorece la expresión de uno mismo.
- La música puede sugerir sentimientos e ideas sin necesidad de palabras.
- La música puede ser un agente socializante.
- La música es un fenómeno social que puede constituirse en un hecho de grandes dimensiones económicas.
- Expresa emociones independientes de cualquier individualismo.

La música puede llevar a diferenciar una generación de otra, puede también ayudar a consolidar la identidad de los adolescentes, puesto que compartir ciertos gustos musicales con personas de la misma edad fomenta la amistad y cohesión, además facilita la interacción social (Megías y Rodríguez, 2001).

Hernández (2012) expone que la música es relevante socialmente porque le permite a la gente hacer cosas con ella: no solo bailar o entretenerse, sino también inspirarse, asumir actitudes diversas, gestionar sus emociones y comunicarse con un colectivo.

La música es de gran ayuda para potenciar la cohesión de los grupos, por ejemplo, los cantos colectivos en un enfrentamiento bélico funcionan para unir al grupo y aumentar la resistencia al dolor y al estrés. En un panorama menos complicado, la

música puede fomentar un sentimiento de patriotismo con el himno nacional de cada país, al crear un sentido de pertenencia (Orozco, 2016)

La tesis de licenciatura que presenta García en el 2017, “Música, Salud y Bienestar: una propuesta de políticas culturales en beneficio de lo social e individual por medio de prácticas musicales” es relevante porque reconoce la importancia de las prácticas musicales en el desarrollo social del ser humano y propone una política cultural para contribuir al bienestar de las personas mediante dichas prácticas.

Recapitulación

En este capítulo se exploró la diversidad de efectos causados por la música en el ser humano, a nivel físico, psicológico y social, ya sea escuchándola o practicándola.

Entre los efectos más representativos se encuentra la modificación del pulso, la presión sanguínea, la función respiratoria y el metabolismo, el refinamiento de las habilidades motoras, la reducción de fatiga, sensación de relajación, evocación y desarrollo de cualquier sentimiento o emoción, manifestación de respuestas emocionales, activación de la emocionalidad, desarrollo de la capacidad de atención, la imaginación, la creatividad, facilitadora del aprendizaje y del lenguaje, además del favorecimiento de uno mismo dentro de un grupo, actúa como agente socializante, fomenta la amistad y cohesión social y facilita la interacción social.

En el siguiente apartado se elige una práctica musical específica, es decir, la práctica coral como intervención de la música, y se exponen todos los beneficios que ésta conlleva, como justificación de dicha elección.

CAPÍTULO 3. MÚSICA CORAL

En el capítulo anterior se revisaron los efectos que tiene la música de forma general sobre el ser humano, en sus componentes físico, psicológico y social, ya fuera escuchada y/o practicada. Hablar de música abarca un sin fin de posibilidades, por ello, el presente trabajo se enfoca a la práctica coral por los múltiples beneficios que conlleva, los cuales van desde lo individual hasta lo social y son revisados en el presente capítulo. A partir de este capítulo, se aborda a la música de una forma activa, como se plantea en el concepto de “musicking”. Finalmente, se revisan algunas prácticas de música coral dentro de empresas, y se presenta un estudio de canto no profesional en el lugar de trabajo.

3.1 Definición de música coral

Cabrera (2012) define el canto como un instrumento propio, en el que cada individuo puede desarrollar en menor o mayor grado. El canto tiene componentes fisiológicos como la emisión de un sonido, la colocación de la voz para emitir un sonido afinado o de gran volumen, además de saber cuándo respirar; así mismo, el canto implica otros fenómenos que pueden observarse desde la psicología, por ejemplo, el canto al ser una forma de hacer arte, implica integrar emociones y evaluaciones a lo que hacemos desde un estado profundo y personal.

Cantar con otras personas involucra fenómenos tanto individuales como colectivos, por ejemplo, la forma de desarrollarse entre las personas, el hecho de saberse dentro de un grupo con un interés en común, dentro de los ensayos se pueden observar procesos de atención, memoria, imaginación, creatividad y otros más (Basso y Rossi, 2012)

Según Iñiguez (2012) “los coros se caracterizan por ser un grupo de personas que cantan en conjunto, buscando que no haya voces que sobresalgan del resto, creando así una sola voz homogénea, compuesta por varios participantes”.

Armijo (2015, en Sánchez, 2016) menciona que “un representante del canto colectivo son los coros” que también pueden ser llamados “conjuntos corales” o “grupos corales”. Existen distintos tipos de conjuntos corales, por mencionar algunos, se encuentran los coros universitarios, los coros mixtos, coros para voces femeninas o masculinas, y los coros amateurs. Estos últimos cuentan con características especiales, las cuales se revisan en siguientes apartados, y se justifica su elección para la propuesta del capítulo final.

En la música coral existe una clasificación de las voces, dividida según Sánchez (2016), en voces femeninas y voces masculinas, las cuales se presentan a continuación:

	Voz femenina	Voz masculina
Voz aguda	Soprano	Tenor
Voz intermedia	Mezzosoprano	Barítono
Voz grave	Contralto	Bajo

Cuadro 4. Clasificación de voces femeninas y masculinas (modificado de Sánchez, 2016)

Caligaris (2014) expone que el cantante que se encuentra dentro de un coro, enfrenta dos realidades, la primera de ellas es en donde el cantante identifica su voz como un instrumento propio, único e irrepetible: la segunda realidad es que pertenece a un grupo, en donde genera una sonoridad nueva a partir del conjunto de la voz propia y la de sus compañeros.

3.2 La música coral en México

La música coral de concierto en México se conoció hasta el Siglo XX, en cuyos conciertos surgen obras corales con acompañamientos o a capella que trataban diversos temas históricos del país. El primer contacto de una persona con la práctica coral, generalmente, es en la escuela, ya sea para entonar el himno nacional o al

cantar para algún festival escolar; o bien, dentro de la iglesia como medio para llegar a Dios (Carrasco, 1993).

En 1906, se forma el primer coro amateur en México, integrado por inmigrantes españoles solo varones, conocido como el Orfeò Catalá de Mèxic. Después de la Revolución mexicana a este coro se incluye un coro de niños y más tarde en 1939, las mujeres son incluidas. Aunque el coro Orfeo era principalmente para la comunidad española residente en nuestro país logró un acercamiento importante entre la cultura mexicana y catalana (Cadena, 2008).

Antes de la Revolución mexicana, existía una conciencia sobre la importancia de la música escolar pero no estaba construida sobre bases pedagógicas sólidas, y tampoco en las necesidades del país. Posteriormente existió una ligera idea de lo que debía ser la enseñanza musical, incluyendo el canto coral, pero los docentes no estaban preparados para ello. A finales del Siglo XX, era cada vez más importante incluir un sustento sólido a la inclusión de la música en la educación, pues el único punto de acuerdo entre escuelas y pedagogos encargados de la educación musical era el canto coral como parte de la formación de niños y adolescentes (Carrasco, 1993).

Durante el siglo XX también se practicaba la música coral religiosa siendo la misa y el villancico las principales composiciones en ese entonces, por ejemplo, dentro del rito de la misa se cantaban Ave María, Salves y Salmos. Durante este siglo eran escasas las agrupaciones corales, hasta la aparición de la música coral de concierto, por un lado la Música Coral con Acompañamiento Orquestal y por otro, la Música Coral a Capella (Carrasco, 1993).

Otro de los coros más importante para el desarrollo coral en México fue el Coral Mexicano del INBA, dirigido por Ramón Noble en 1956 e integrado por elementos de la Escuela de Iniciación Artística No. 3 del INBA. Otra agrupación que apoyó enormemente al movimiento coral en México, fue el Coro Académico de la UNAM, fundado en 1964 por Gabriel Saldívar y Lupita Campos (Cadena, 2008).

Ya para principios del Siglo XIX, la actividad coral en nuestro país se centraba en cinco proyectos principales: Coros Universitarios de la UNAM, Coros Delegacionales sustentado por el Gobierno del Distrito Federal, los Coros Juveniles del CONACULTA y Voce in Tempore (asociación civil), éste último, dirigido por Patricia Carbajal (Cadena, 2008)

Actualmente en México existen muchas agrupaciones corales y una mayor difusión de la práctica coral. Dentro de la UNAM existe el “Programa Coral Universitario” coordinado por Ana Patricia Carbajal, el cual reúne a varios coros representativos de algunas facultades e institutos, como el Coro de la Escuela Nacional de Trabajo Social, el Coro de la Facultad de Ciencias, el Coro de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Coro de la Facultad de Contaduría y Administración, Coro de la Facultad de Ingeniería, Coro de la FES Aragón, Cuautitlán e Iztacala, entre otros. Es importante indicar que este programa acoge tanto a alumnos, como a egresados, académicos y trabajadores de la misma institución.

3.3 Características de los coros amateurs

Un coro amateur está compuesto por cantantes meramente aficionados, por ello sus objetivos no van de la mano con lograr un nivel musical profesional. Estos coros están formados en un inicio por personas sin conocimientos musicales, pero sí habilidades musicales. Así, la elección de pertenecer a un coro amateur es poder cantar en colectivo, pues la convocatoria de integrantes es diferente a la convocatoria de coros profesionales musicalmente hablando (Sánchez, 2016).

Cadena (2008) define a un coro amateur como una suma de voluntades, en donde los integrantes pueden o no tener una formación musical, aunque generalmente, han tenido un acercamiento a alguna actividad artística de carácter musical. Entre los participantes puede encontrarse una composición variada de individuos, desde jóvenes hasta adultos, estudiantes, amas de casa, profesionistas de diversas áreas, cuyo objetivo es únicamente el de cantar en conjunto

Sánchez (2016) resalta la importancia de hablar sobre este tipo de coros y el tipo de objetivos planteados, pues convoca a realizar un trabajo coral orientado al entendimiento musical básico, y a desarrollar el canto tanto individual como colectivo. Formar parte de un coro amateur es una actividad abierta a cualquier persona sin necesidad de requisitos específicos, cuyo único fin es el de formar parte de dicha actividad y en un futuro tener mayores probabilidades de desarrollarse en un ámbito musical. La misma autora menciona que pertenecer a un coro amateur es accesible a la mayoría de las personas con cierto nivel de musicalidad, dicha característica será evaluada por la o el director coral, quien sí deberá contar con conocimientos musicales específicos (Anexo II).

Respecto a los conocimientos musicales y docentes necesarios por el director coral se encuentra la función propositiva de la interpretación, su desempeño como educador musical, y como moldeador de la formación humana del coro, en un clima de respeto a los coralistas para el buen desempeño de la agrupación. El director coral debe saber cantar y tener tanto técnica vocal como la experiencia de haberse desarrollado en este tipo de coros. Finalmente, el director coral es el encargado de enfrentar y resolver conflictos entre los integrantes, por ello, debe ayudar a tratar de entender los sentimientos y conductas ajenas (Cadena, 2008).

3.4 Beneficios de pertenecer a un coro

Cantar colectivamente trae múltiples beneficios, independientemente del tipo de coro que sea. Cantar en un coro trae gratas experiencias para los participantes, Jaraba (1989) expone la posibilidad de los integrantes al acceso de un mundo artístico lleno de interacciones y belleza estética que ensancha el conocimiento.

El coralista adquiere experiencias, habilidades, actitudes, formación del carácter, valores, hábitos y lo capacita para hacer ajustes personales y sociales en su entorno social y cultural (Cadena, 2008).

La práctica coral tiene múltiples beneficios fisiológicos, pero es necesario, enfatizar la función de la respiración diafragmática dentro del coro, pues es, en gran medida, uno de los componentes encargados de reducir los niveles de estrés. Además es imprescindible tomar en cuenta a la respiración diafragmática como fundamento principal de técnicas de relajación, ocupadas por los terapeutas en el tratamiento del estrés y la ansiedad.

La respiración diafragmática es utilizada por los coralistas, para lograr una buena resonancia y proyección de la voz, así como reducir los esfuerzos de la laringe y lograr la intensidad vocal, todo esto mediante la distribución del aire y la rapidez de la inhalación realizada en este tipo de respiración (Bustos, 2003). Otra característica de la respiración diafragmática es la inhalación más rápida y el un buen control en la exhalación para la buena distribución del aire al cantar, lo cual provoca que el diafragma realice un mayor esfuerzo, al ser el músculo que separa al pecho del abdomen (Sánchez, 2016).

A continuación se presenta una tabla con los beneficios más relevantes de la respiración diafragmática:

Beneficios de la respiración diafragmática	
Psicofisiológicos/Mentales	Fisiológicos
Mayor nivel de atención y concentración.	Influyen en la frecuencia cardíaca.
Despeja la mente.	Influye sobre la tensión muscular.
Aumenta la actividad parasimpática, reducción de producción de epinefrina, norepinefrina y cortisol.	Disminuye la estimulación nerviosa de músculos y órganos.
Producción de endorfinas y serotonina.	Mayor oxigenación de tejidos y células.
Da una sensación de relajación profunda.	Eliminación más completa de los materiales de la digestión celular.
Mejor oxigenación cerebral.	Activación del recorrido de la sangre por brazos y piernas.

Cuadro 5. Beneficios de la respiración diafragmática. Adaptado de Mitchell (2003)

En complemento a párrafos anteriores, Ferrer (2010) reconoce a la respiración diafragmática como auxiliar en terapias para reducir niveles de estrés y ansiedad, así como la efectividad de éstas. Por ello, los coralistas pueden verse beneficiados fisiológicamente por los efectos positivos de la respiración diafragmática al tener un entrenamiento de la misma dentro del coro (Sánchez, 2016).

Otros beneficios psicológicos mencionados por Cadena (2008) son el poder de expresión mediante una actividad artística como lo es un coro amateur, pues coloca al coralista en una actitud abierta a la recepción de emociones, además de la satisfacción de los integrantes del coro al llevar a cabo dicha actividad. Finalmente, menciona el trato con las demás personas y la adquisición de un sentimiento de autorrealización y empoderamiento como beneficios.

Es inevitable hablar de grupos corales sin hablar de aspectos sociales, ya que como se definió en apartados anteriores el coro es un grupo con el objetivo de compartir el canto. Uno de los beneficios de participar en un coro es el ambiente de convivencia incluyente por la diversidad de personalidades.

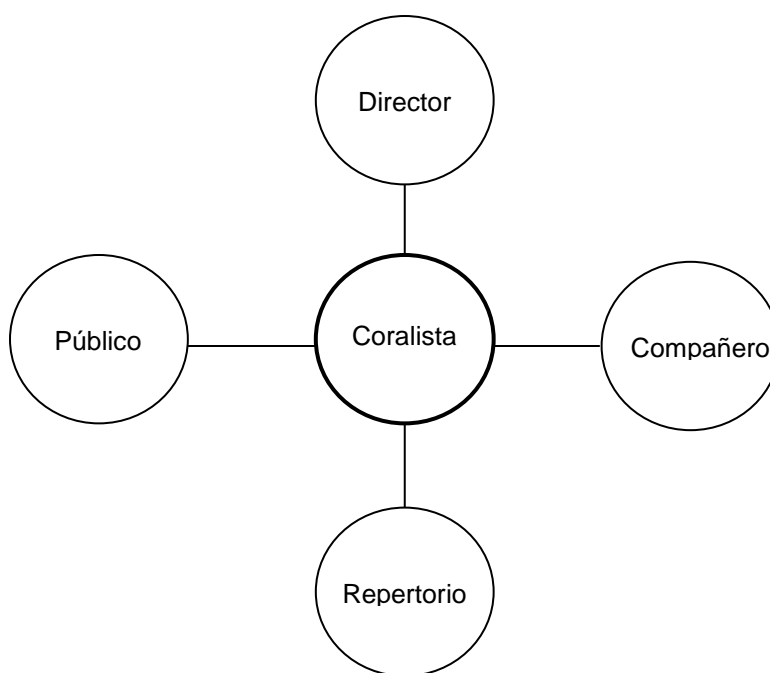


Figura 2. Relaciones del coralista que manifiestan satisfacción (Cadena, 2008)

Como se aprecia en el esquema, el coralista tiene diversas relaciones, tanto con sus compañeros, como con el director y el mismo público. De igual forma, los coralistas se ven involucrados con el repertorio, por ejemplo, con el significado de las canciones o el conocimiento de nuevos idiomas o géneros musicales.

Dentro del coro amateur se logran derribar barreras de carácter social, cultural, económicas y generacionales, pues crea una convivencia entre los coralistas, al tener un objetivo en común (el de cantar) (Cadena, 2008).

Respecto a ello, Sánchez (2016) menciona al canto grupal como un medio para propiciar el acercamiento de una gran variedad de personalidades, y el enriquecimiento de nuestra propia experiencia en el mundo. Además, toma en cuenta el estudio del canto coral desde la psicología, como una oportunidad para explorar los beneficios otorgados a los integrantes del coro en diversos aspectos de sus vidas, como lo social y lo individual. La misma autora reconoce algunos procesos sociales suscitados dentro de un coro, entre ellos, menciona prácticas como aprendizaje del repertorio, asistencia a ensayos, realizar conciertos, lo cual desenlaza en el aprendizaje de dirigirse socialmente.

Las agrupaciones corales pueden considerarse un equipo, por tanto, se utilizan interacciones sociales únicas como fuentes de aprendizajes para el coralista, tanto en el entorno musical como en otros ámbitos de su vida, por ejemplo, en lo laboral, escolar y personal (O'Reilly y Duque, 2015). Complementando lo anterior, Cadena concibe el proceso de socialización dentro y fuera del grupo, por ejemplo, la forma de enfrentarse al público, en el ambiente escolar, en lo laboral, e incluso en lo familiar, pues el coralista adquiere más confianza en sus capacidades para realizar y crear algo, al decidir desarrollar libremente sus capacidades artísticas de manera social en lugar de hacerlo individualmente ya sea con una clase de canto o de cualquier otro instrumento.

Algunos rasgos sociales son mencionados por Fernández (2013) como partícipes de la actividad coral, por mencionar algunos, están: la empatía, confianza, normas, altruismo, redes y valores, así mismo, Carvajal (2010) enlista a la disciplina, la convivencia, la concentración, el trabajo en equipo y el uso de la memoria como habilidades sociales.

Otro beneficio adquirido con la práctica coral, es la formación de una identidad social definida por Peris y Agust (2007) como el resultado de procesos cognitivos, evaluativos y emocionales cuyo surgimiento, estabilidad y cambio están implicados en diferentes procesos psicosociales de naturaleza individual, grupal y colectiva. Los mismos autores mencionan a la identidad como facilitadora de nuestras relaciones interpersonales e intergrupales, además del impacto de incluir la pertenencia a algún grupo en nuestro auto concepto.

Bailey y Davidson (2005) concluyen que pertenecer a un grupo coral tiene beneficios tales como facilitar el balance emocional, provee un sistema de apoyo social, y el sentido de orgullo al momento de tener una presentación.

Lamont (2012) reconoce algunos elementos negativos en los coralistas, en el momento previo de realizar un concierto, por ejemplo, nerviosismo y ansiedad, sin embargo dichos elementos negativos son reemplazados por elementos positivos durante y después de la interpretación.

Como los beneficios de pertenecer a un grupo coral son muy amplios, Sánchez decidió adaptar un cuadro de Clift, Hancox, Staricoff y Whitemore (2008) y de Livesey, Morrison, Clift y Camic (2012) para resumir todos los beneficios, el cual se presenta a continuación:

Beneficios percibidos Fisiológicos	Beneficios percibidos Cognitivos y emocionales	Beneficios percibidos Sociales
Relajación física, liberación de tensión. Percepción de reducción de ritmo cardíaco.	Liberación emocional y reducción de sentimientos de estrés. Catarsis.	Sentimiento de unión colectiva a través de una actividad coordinada que sigue la misma dirección.
Incremento de sensación de excitación y energía.	Sentimientos de felicidad y gozo.	El contacto personal potencial con otras personas que comparten gustos.
Sentimiento de beneficio terapéutico a nivel fisiológico, como la mejora de oxigenación en la sangre y su circulación.	Sentimientos de bienestar personal, emocional y físico.	El desarrollo de amistades y de apoyo personal y relaciones de construcción colaborativa, además de conocer gente nueva, parecida y diversa.
Sensación de ejercitar sistemas del cuerpo a través de los procesos fisiológicos involucrados en el canto.	Estimulación de capacidades cognitivas como atención, concentración, memoria, aprendizaje.	Sentimiento de beneficio terapéutico a nivel social como problemas de abuso o desventajas sociales.
Sensación de haber disciplinado el sistema esquelético-muscular a través de la adopción de buenas posturas.	Sensación de ser absorbidos en una actividad que desarrolla múltiples capacidades de la mente y cuerpo.	El sentimiento de contribuir en un producto que es mayor que la suma de sus partes.
Los ejercicios de respiración ayudan a mejorar problemas en el área, como los ronquidos.	Sentimiento de trascendencia personal más allá de realidades mundanas a través del contacto con la belleza y algo más allá de las palabras.	El sentimiento de contribuir a la comunidad a través de las presentaciones públicas.
Beneficios percibidos en el sistema inmune.	Incremento de autoconfianza y autoestima.	Sentimiento de inclusión social al ser el coro una actividad accesible a todas las personas.
	Comprometerse en una actividad valiosa y significativa que da propósito y motivación.	

Cuadro 6. Beneficios percibidos del canto coral de Clift et al. (2008) y Livesey et al. (2012)

En el capítulo anterior se revisaron los efectos que tiene la música sobre los seres humanos, y en gran medida se habla de prácticas en donde el individuo es un agente

pasivo, es decir, solo se dedica a escuchar la música. A diferencia de la escucha pasiva por parte del individuo, en la música coral el individuo es quien está produciendo música, y para ello, Christopher Small en 1999, durante el III Congreso de la Sociedad Ibérica de Etnomusicología ha acuñado el término “Musicking” a la actividad de hacer música, traducido al español como “musicar”. El mismo autor expone a la música como una actividad y no como un objeto, es decir, la palabra música no debe ser tratada como un sustantivo sino como un verbo.

La palabra “Musicking” refleja a la música como acción e incluye prestarle atención a toda participación de una actuación musical, sea activa o pasiva, si nos gusta o no, si la encontramos interesante o aburrida constructiva o destructiva simpática o antipática sea con fines artísticos de pasatiempo o como de interacción colectiva. (Small, 1999).

Respecto a escuchar y “hacer música” (musicking), Lacárcel (2003) menciona que ayuda a desarrollar la sensibilidad, la creatividad y la capacidad de abstracción o análisis, que propicia a descubrir nuestro propio mundo interior, la comunicación con “el otro” y “los otros” y la captación y apreciación del mundo que nos rodea, de igual modo, si la música es adecuada nos conduce a una rearmonización del estado de ánimo y de los sentimientos. Finalmente, García (2017) plantea que el bienestar biopsicosocial se puede mejorar mediante las prácticas musicales, es decir, mediante “musicking”.

Después de revisar el concepto anterior, se puede englobar a la actividad coral en la clasificación de Musicking, pues los integrantes del coro desarrollan a la música como una actividad y no como un objeto pasivo.

3.5 Prácticas de música coral dentro de las empresas

En México, la práctica más cercana a un coro dentro de una empresa es el caso del Programa Coral Universitario de la UNAM, que se revisó en apartados anteriores.

En España, se encontraron dos casos relevantes de esta práctica. El coro Repsol creado en 2003 por Alberto Vilches con la idea de juntar a personas aficionadas al canto pertenecientes a la empresa Repsol. Una de las participantes comparte la buena respuesta obtenida en las audiciones por parte de los trabajadores. Después del concierto de diciembre del mismo año, se sumaron más compañeros al coro tras quedar fascinados con la actuación del mismo. Dicha iniciativa fue apoyada inmediatamente por el presidente Antonio Brufau quien los animó, incluso, a grabar un disco. Así mismo, otra de las participantes resalta la labor de la empresa para facilitar una capacidad de ensayo y crecimiento. Después de la jubilación de Alberto, llegó Nicolás Oviedo, quien estaba realizando sus prácticas profesionales de doctorado, y cuyo coro lo ayudó a completarlas. El coro Repsol ensaya dos veces a la semana (martes y jueves) en la hora de la comida e interpreta todo tipo de géneros (Durán, 2014)

Otro caso encontrado en España, se trata de la Fundación Orange, quien en 2010 se plantea la creación de un coro dentro de la empresa debido a las nuevas formas de relación entre la empresa y los trabajadores, generando un nuevo modelo de convivencia. Como consecuencia de ello, Fundación Orange afirma haber conseguido una relación transversal entre compañeros que pertenecen a distintas áreas, lo cual ha repercutido de manera positiva en la forma en que los trabajadores solucionan cuestiones laborales. En la presentación proyectada a trabajadores de la empresa, Fundación Orange reconoce a todos los miembros como parte importante del resultado final, “el director conduce a todos como una equipo, como una sola voz”, lo cual ha permitido a los trabajadores de todos los niveles y de distintos departamentos unirse a la iniciativa del Coro Orange. El Coro Orange se ha presentado en lugares tan emblemáticos como el Auditorio de la Mutua Madrileña, en el Teatro Calderón de Madrid y ha participado con diferentes fundaciones como la Fundación Operística de Navarra en el recital de *Carmen* de Bizet y con el Coro Góspel de la Universidad Complutense de Madrid. El coro también ha participado en labores altruistas con la fundación Música por la paz y Música para salvar vidas. (Información recolectada durante la estancia de investigación en la Universidad Complutense de Madrid)

A continuación, se presenta una serie de comentarios mostrados en el video “Coros de Orange” (Fundación Orange, 2011) sobre los comentarios realizados por los empleados acerca del coro: “Uff, que agobio de trabajo que tengo hoy, menos mal que me voy al coro de Orange ahora y me desestreso un rato”...”pues apúntate hombre, que todos estamos cantando ahí al mismo nivel, de verdad que te lo vas a pasar muy bien”; “pero lo increíble del coro es la capacidad de motivación que tiene, porque yo estaba pasando un momento un poco triste”; “es una experiencia increíble y bueno, aquí estamos enganchados” “muy feliz, no lo dejaría por nada”; “me ha dado la oportunidad de poder realizar algo que me encanta de forma seria y muy bonita. Me encanta la gente, la buena disposición y como te desestresas y consigues salir de toda la vorágine laboral que tienes aquí dentro”; “Cuando vuelvo de cantar a mi puesto de trabajo realmente vuelvo más motivado, hago mi trabajo con más ganas. Es un enriquecimiento personal que desde luego se lo recomiendo a cualquiera. No sería una mala iniciativa para hacer en muchas empresas”; “es un estímulo para seguir trabajando”.

Finalmente, cabe destacar el estudio “Joy at the work: the impact of non-professional singing workshops on employee wellbeing”, presentado por Christina Purcell y Carolyn Kagan como parte de la conferencia anual del Research Institute for Health and Social Change en Manchester, 2007. Dicho artículo fue un estudio piloto para recolectar información sobre las experiencias de los participantes de los talleres de canto no profesional que se ofrecieron en el lugar de trabajo. Dicho estudio estuvo formado por 10 sesiones, la primera sesión atrajo 21 participantes, de los cuales había personal docente, estudiantes y personal de las divisiones centrales. Para la segunda sesión solo 19 atendieron al taller. A lo largo de las demás sesiones el número de participantes varió debido a vacaciones, exámenes, juntas, etc. pero siempre se mantuvo una base de por lo menos 10 participantes. El estudio constó de varios cuestionarios.

El primer cuestionario fue previo a los talleres, éste fue contestado sólo por 16 participantes, de los cuales, 10 participantes se consideraron como no cantantes, 4

como cantantes y 2 como capaces de cantar “un poco”. El cuestionario contenía una parte en donde los participantes exponían las razones para atender al taller, entre las más frecuentes estaban: cantar como una fuente de disfrute, cantar colectivamente, la oportunidad de cantar en un ambiente donde no fueran juzgados y explorar la habilidad de cantar. Otras razones vinculadas al canto fueron: percibir beneficios como la relajación, la construcción de una confianza, felicidad, salud y bienestar. Dentro de este mismo cuestionario a los participantes se les preguntó sobre los beneficios esperados de los talleres, dichos beneficios esperados se muestran a continuación:

- Beneficios físicos: respirar mejor, tener una mejor postura, relajación, mejorar la función del pulmón, proyección de la voz, consciencia del diafragma y habilidad de cantar.
- Beneficios emocionales: relajación, desestrés, felicidad, sentirse bien consigo mismo y mejorar el bienestar emocional.
- Beneficios espirituales: ir más allá de sí mismo con un sentido de conexión hacia el todo, calma, sentirse en paz y un mejor karma o chakra.
- Desarrollo de habilidades: muchas de las habilidades esperadas a desarrollar fueron relacionadas con mejorar su canto, el control de tono, armonizar, desarrollar una memoria auditiva, mejorar la respiración, habilidades de lectura y trabajo en equipo.
- Otro: sentido de bienestar, nuevos amigos, gestión de grandes grupos pero en cuestiones artísticas, mejorar el trabajo de concentración y mejorar el clima laboral.

Otra parte del estudio, fueron los reportes realizados durante las sesiones, acerca de las experiencias de los participantes dentro de los talleres.

En el reporte inicial de experiencias, se les preguntó a los participantes cuáles fueron las tres cosas más agradables de la sesión (solo respondieron 12 participantes), entre ellas se encontraron las siguientes: la calidad del facilitador, la calidez del mismo y su acogedora manera de dar la bienvenida, percibir una atmósfera en el taller que

permitiera sentir a los participantes cantar sin esfuerzo. La percepción de una atmósfera informal, ligera, fácil y relajante. El sonido que el grupo produjo.

En el reporte de la mitad de las sesiones se reportó lo siguiente: algunos participantes percibieron un impacto en sus niveles de felicidad derivados de cantar, otros reportaron el taller como una distracción a otros problemas, como potenciador del estado de ánimo, como relajador, a algunos participantes le vino bien el tiempo fuera del trabajo, conocer nuevas personas, entre otros.

Experiencias reportadas al final del taller: este cuestionario fue similar al cuestionario previo a las actividades del taller, solo 9 participantes lo contestaron; entre esas respuestas se encontró lo siguiente:

- Beneficios físicos: algunos de los beneficios experimentados coincidieron con los esperados que los participantes reportaron en el cuestionario previo. Tres participantes notaron una mejor postura de 4 que lo habían esperado. Dos participantes notaron una mejor respiración, un participante notó una mejor conciencia del diafragma y uno lo había esperado en el cuestionario previo. Otro participante experimentó menos dolores de cabeza, otro participante se sintió físicamente refrescado y energizado.
- Beneficios emocionales: en este rubro, los beneficios esperados fueron subestimados en comparación con los beneficios percibidos. Todos experimentaron marcadores de bienestar como felicidad, alegría, disfrute y mejora en el estado de ánimo. Tres comentaron el sentimiento de felicidad que el taller generó y otro participante experimentó un edificante estado de humor. Otro aspecto experimentado por la mitad de quienes respondieron, fue el alivio del estrés y relajación. Otro participante notó una actitud positiva para trabajar y “mirar hacia adelante”.
- Beneficios sociales: conocer colegas fue uno de los beneficios sociales esperados por parte de los participante, de los cuales, siete de los nueve coincidieron con los beneficios experimentados. Conocer nuevos colegas y

conocerlos en un ambiente diferente y agradable. Establecer una nueva forma de relación con los compañeros, construcción de un equipo de trabajo.

- Beneficios espirituales: seis participantes respondieron que los beneficios espirituales no aplicaban en ellos, un participante experimentó la integración de la voz, cuerpo y mente.
- Habilidades desarrolladas: el control de la voz, control auditivo, armonizar y trabajo en equipo, todas ellas referidas en el cuestionario de beneficios esperados.
- Otro: algunos participantes reportaron aspectos negativos como: muchas canciones religiosas, falta de tiempo para la interacción. En los beneficios positivos, experimentaron una experiencia divertida.

En vista de los múltiples beneficios de la práctica coral, se puede considerar al bienestar subjetivo como otro de los campos en donde impacta dicha práctica. Entenderemos al bienestar subjetivo como la evaluación que hacen las personas de su propia vida (Verdugo, Ponce de León, Guardado, Meda, Uribe y Guzmán, 2013).

Recapitulación

En este capítulo, se fundamentó la elección de la música coral como una práctica musical activa en contraste con lo revisado en capítulos anteriores. Entre los beneficios más destacados está la respiración diafragmática (auxiliar en técnicas de relajación), los sentimientos de satisfacción de los integrantes, la sensación de bienestar, la expresión de emociones y sentimientos, la socialización con compañeros, director coral y público, así como un ambiente incluyente.

Para entender la música coral, se remitió a los antecedentes de dicha práctica en México, tomando como uno de los periodos más importantes a la Revolución mexicana y algunas de las prácticas actuales. Además se definió la música coral como un conjunto de personas cuyo fin es cantar, ya sea de forma profesional o amateur. De los coros amateur se resaltaron las características tomadas en cuenta para la propuesta del presente trabajo. Se destaca la posibilidad de ingresar al coro sin contar con conocimientos musicales previos ni profesionales.

Se definió el concepto de “Musicking”, el cual da un enfoque a la música como una acción, es decir, la música como verbo y no como sustantivo. Así mismo, se exploraron prácticas corales en las empresas de Repsol y Orange de España, las cuales servirán como fundamento y modelo para la propuesta final. Como parte final se exploró el artículo “Joy at work: the impact of non-professional singing workshops on employee wellbeing”, el cual también sienta una base para la propuesta final.

CAPÍTULO 4. ESTRÉS LABORAL

Actualmente las empresas tienen una mayor consciencia sobre la responsabilidad de fomentar y promover la salud integral en sus empleados, es por ello que se debe entender el recurso humano y la relación persona-trabajo-institución (Sánchez, 2017)

En México, el estrés laboral provoca fatiga en un 75% de los trabajadores; ocupando el primer lugar a nivel mundial en padecer estrés laboral, seguido de China y Estados Unidos (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015; IMSS, 2017), además, ocasiona el 25% de los 75,000 infartos al año registrados en el país, incluyendo migraña, dolores articulares de espalda, fatiga mental, ansiedad, problemas de sueño y trastornos del sueño (Alcántara, 2015)

Por otra parte la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) revela datos estadísticos sobre el estrés laboral, por ejemplo, el 89% de las personas adultas asegura experimentar altos niveles de estrés; entre el 75 y 90% de las visitas a consultas médicas por parte de las personas adultas están relacionadas con problemas de estrés; finalmente, 1 de cada 4 personas sufre de falta de sueño a causa del estrés. De acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2018) México ocupa el primer lugar de horas trabajadas; situación que puede generar estrés entre los trabajadores de una organización.

4.1 Antecedentes históricos del estrés

Mateo (2013) nos cuenta cómo el estrés facilitó a nuestros antepasados su supervivencia, ya que cuando se enfrentaban a animales salvajes o enemigos de otros clanes, sus sentidos les advertían del peligro; los antepasados capaces de reaccionar con estrés lograron sobrevivir y multiplicarse poblando el planeta. El mismo autor define estas reacciones como anticuadas para las demandas del entorno actual, actualmente el ser humano no se preocupa por pelear contra animales salvajes, sino a exigencias

diarias cuyas respuestas de estrés son exageradas y por tanto no adecuadas, lo cual constituye una amenaza para el bienestar del ser humano.

Originalmente el término estrés proviene del vocablo *distress*, traducido del inglés como *pena* o *aflicción*. Fue Hans Selye quien tomó el vocablo *estrés* utilizado en física, para referirse a la fuerza aplicada a un objeto, la cual producía una deformación, estiramiento y/o destrucción al rebasar cierta magnitud (Fernández-Abascal, 1995).

En 1945, Walter Cannon fue uno de los primeros en estudiar las respuestas físicas ante un estímulo estresante, y a partir de ello introdujo dos conceptos claves para entender el fenómeno del estrés: homeostasis y respuesta de lucha o huida. Futuramente estos conocimientos influyeron en Selye, quien fue otro de los pioneros en el estudio del estrés.

Hans Selye (1956) también estudió el concepto de estrés, y demostró cómo un cuerpo sometido a un estímulo estresante produce reacciones fisiológicas específicas, llamando a este fenómeno el Síndrome General de Adaptación conformado por tres fases:

- Fase de alarma: corresponde a la reacción que experimenta el individuo cuando se encuentra con estímulos a los que no está acostumbrado y se prepara para la acción de lucha o huida.
- Fase de resistencia: en esta fase el individuo intenta hacer frente a la situación estresante con el menor coste posible, consiguiendo una considerable mejoría, sin embargo, si las reacciones para afrontar el estrés se prolonga excesivamente sin que se resuelva se pasa a la siguiente fase.
- Fase de agotamiento: como los mecanismos de adaptación no han resuelto la situación de estrés, los síntomas iniciales vuelven a repetirse y a volverse crónicos.

Veinte años después, los psicólogos Cox y Mackay (1976) ponen especial atención al componente perceptual del estrés, pues Selye solo se había concentrado en los componentes fisiológicos del estrés. Cox y Mackay resaltaron el papel de la percepción del sujeto ante la amenaza percibida e hicieron hincapié en la naturaleza subjetiva del estrés.

Con el paso del tiempo se fueron desarrollando más teorías sobre el estrés y varios modelos explicativos, por ejemplo, en 1979 Karasek plantea un modelo que establece el surgimiento del estrés laboral cuando las demandas del trabajo son altas, pero la capacidad del individuo es baja.

En los años 90's, la investigación sobre el estrés en el mundo del trabajo se incrementó, especialmente en el impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Parkes (2001) menciona que las publicaciones sobre el alivio del estrés se han incrementado considerablemente en los últimos años, cuya tendencia en la investigación de este fenómeno es la perspectiva persona-ambiente. En la actualidad, el estrés laboral es reconocido como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

4.2 Definición de estrés y estrés laboral

Estrés

Uno de los primeros en definir el concepto de estrés fue Hans Selye (en Gutiérrez, 2012), quien lo define como “una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en el sistema nervioso, endócrino e inmunológico”.

Como la definición de estrés puede ser muy amplia, se estableció una clasificación de dichas definiciones según las siguientes categorías (Mateo, 2013):

- Teorías basadas en la respuesta: se trata de un enfoque fisiológico en donde se atienden a las respuestas fisiológicas que genera el estrés.
- Teorías basadas en el estímulo: se trata de un enfoque psicológico en donde se considera al estrés como un fenómeno externo y se centran en el estímulo estresor.
- Teorías basadas en la interacción: este es un enfoque cognitivo, en donde existe una interacción entre los estímulos estresores y las respuestas fisiológicas.

Respecto a las teorías basadas en la interacción, es decir, un enfoque cognitivo, Gutiérrez (2012) propone que el estrés es concebido como un proceso mediado cognitivamente por el individuo, y en el cual se consideran los siguientes aspectos:

- Un agente causal externo o interno, en el que se enfatiza la relación ambiente-persona y el significado relacional.
- Una evaluación por un sistema psicológico que distingue lo que es amenazante o nocivo de lo que es benigno o neutro.
- Los procesos de afrontamiento usados por la mente (o el organismo) para tratar con las demandas estresantes. Sobre los procesos de afrontamiento se hablará con más profundidad en apartados siguientes.
- Un patrón complejo de efectos en la mente y el cuerpo a menudo referidos como la reacción al estrés o distrés.

Eustrés y distrés

Como se mencionó a inicios del capítulo, el estrés puede ayudarnos a enfrentar con éxito ciertas situaciones de nuestra vida cotidiana, por ello es necesario diferenciar el

estrés “bueno” del estrés “malo”. Respecto a ello, Mateo (2013) menciona que la evaluación de estrés bueno o malo va a depender de su intensidad y duración. Por ejemplo, un nivel de estrés bajo provocará aburrimiento y dificultará los proyectos planteados al carecer de estímulos; por otro lado, un nivel alto de estrés ante una demanda muy intensa y duradera va a afectar al individuo tanto psicológicamente como fisiológicamente. Así, es como se puede diferenciar entre dos tipos de estrés, el estrés positivo o también conocido como *eustrés* que sirve como dinamizador del individuo ante una actividad; y el estrés negativo, también conocido como *distrés* que afecta a la persona alterando su equilibrio interno.

Estrés laboral

Lo expuesto hasta aquí sobre el estrés, nos permite hacer una revisión de las diferentes definiciones de estrés laboral que han suscitado a lo largo del tiempo. Buendía y Ramos (2001, p. 15) proporcionan la siguiente definición:

El estrés laboral, por tanto, puede definirse como un estado de tensión nerviosa excesiva o sobreesfuerzo físico y mental que surge como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas que se presentan a nivel organizacional y las capacidades de cada profesional cuando éstas están sobre utilizadas o infrautilizadas.

Para la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés laboral se define como “las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (en Rodríguez y De Rivas, 2011). Dicha definición será utilizada como referente para el presente trabajo, debido a la inclusión del factor emocional.

En complemento, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el estrés laboral de la siguiente forma:

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de una empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2).

En las últimas décadas fue concebido un nuevo concepto conocido como “factores de riesgo psicosocial” en los cuales se incluye el estrés laboral, definido por la OIT en 1974 como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral (en Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2)

4.3 Estresores

Peiró y Rodríguez (2008) consideran fundamental el estudio de los estresores para poder prevenir y controlar el estrés laboral, ellos definen los estresores de la siguiente forma:

Los factores estresores o también denominados factores psicosociales, son definidos como los elementos internos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir un daño en el equilibrio psicológico del individuo (Organización Internacional del Trabajo, 1984 citado en Reyes, Ibarra y Torres, 2012)

Gutiérrez (2012) reconoce como estresor a un hecho o incidente real o simplemente ser una sospecha (algo imaginario), pero es una característica fundamental que el estresor se deba percibir como amenazador y/o angustiante. De este modo, el organismo en ambos casos responde de la misma manera, al no reconocer la diferencia entre una amenaza real o imaginaria.

Existe una gran cantidad de estresores, por ello es conveniente clasificarlos. Gutiérrez (2012) propone las siguientes categorías:

1) Por su origen

- Estresores internos: son estímulos o sucesos como la sensación de malestar que provoca un dolor de cabeza; también pueden ser de índole cognitiva, como el aviso de un ascenso laboral.
- Estresores externos: son estímulos provenientes del entorno físico que superan el umbral de tolerancia personal. Algunos ejemplos que proporciona Martínez (2004) de estresores externos son: el ruido intenso, las temperaturas extremas, la contaminación atmosférica, las barreras arquitectónicas y cambios bruscos en el medio ambiente.

2) Por su naturaleza

- Estresores físicos: ruido, calor, vibración, iluminación, polvo, humedad, ventilación, lluvia, etc.
- Estresores biológicos: son estímulos que producen cambios bioquímicos o eléctricos en el organismo.
- Estresores psicosociales: son estímulos que no causan directamente una respuesta ante el estrés, sino que son desencadenantes de dichas respuestas según la interpretación cognitiva y el significado que le asigna la persona, por ejemplo, hablar con una figura de autoridad o problemas interpersonales.

3) Por su especificidad, duración, frecuencia e intensidad.

- Estresores agudos: duran por un determinado tiempo y desencantamiento definido, son poco frecuentes y muy intensos, por ejemplo, ser despedido del trabajo.
- Estresores crónicos: no tienen un inicio definido, son repetitivos y se mantienen por prolongados lapsos de tiempo, pueden ser de alta o baja intensidad, por ejemplo, un clima laboral deteriorado, fechas límites constantes o jefes muy severos.
- Pequeños estresores de la vida diaria: Lazarus los nombró “Hassles” y son las pequeñas molestias, problemas, fastidios, dificultades o enfados diarios, los cuales tienen un comienzo definido, son de baja duración e intensidad pero tienen una frecuencia alta.
- Desastres: pueden ser naturales como un huracán o provocados como el incendio en una fábrica, tienen un inicio definido, de larga o corta duración, y son poco frecuentes pero de gran intensidad.

Otra clasificación es la que propone Peiró (1999):

- Estresores relacionados con el ambiente físico, los riesgos ambientales y las condiciones laborales.
- Estresores relacionados a la carga de la organización laboral (turno, carga de trabajo, etc.)
- Estresores relacionados a los contenidos del puesto como el control, complejidad, las oportunidades para el uso de las habilidades, entre otros.
- Estresores relacionados con los roles (conflicto de rol, sobrecarga del rol, etc)
- Estresores relacionados con las relaciones e interacciones sociales.
- Estresores relacionados con aspectos de desarrollo laboral (cambio de puesto, promociones, etc.)

- Estresores relacionados con las características de las empresas (tecnología, estructura, clima social de la organización, etc.)
- Estresores relacionados con otras esferas de la vida (conflictos familiares).

4.4 Modelos de estudio en los procesos de estrés laboral

A lo largo del tiempo los teóricos han formulado varios modelos para dar una explicación más clara y holística, sobre la evolución de un estímulo convertido en un estresor para alguien, por ello, en los siguientes párrafos se hace una descripción de algunos modelos:

- Modelo control-demanda de Karasek: este modelo fue propuesto por Karasek en 1979 y define al estrés como “la falta de control de la persona para afrontar las altas demandas que provienen del ambiente”. Así llevando este modelo al ámbito laboral, se encuentra que la capacidad de decisión en el puesto de trabajo es un elemento de control sobre las tareas y comportamientos del empleado.

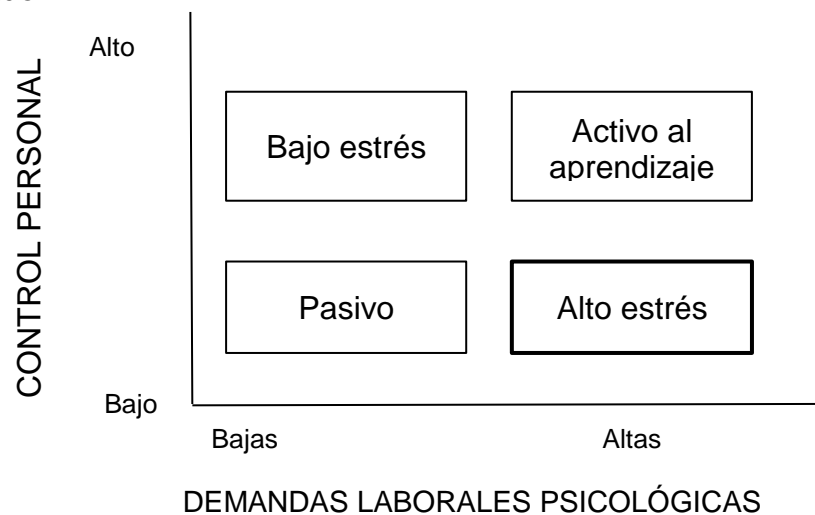


Figura 3. Modelo de control-demanda de Karasek (1979)

- Modelo de desequilibrio Esfuerzo-Recompensa: Siegrist (1996) es quien presenta este modelo en la década de los ochenta, el cual expresa tres hipótesis, la primera de ellas es la existencia de un alto esfuerzo realizado por el trabajador y a cambio obtiene una baja recompensa, la segunda hipótesis establece que existe un “sobrecompromiso” intrínseco que favorece una la formación de una salud precaria, y finalmente, la tercera hipótesis menciona el deterioro de la salud como una consecuencia del desequilibrio entre el esfuerzo/recompensa y un alto nivel de “sobrecompromiso”. Este modelo también adjudica la falta de una completa especificación del puesto para favorecer el balance, lo cual, en conjunto con un inapropiado sistema de recompensas generan respuestas estresantes para el sistema nervioso autónomo e impiden una regulación y adaptación al entorno (Rodríguez y De Rivas, 2011)

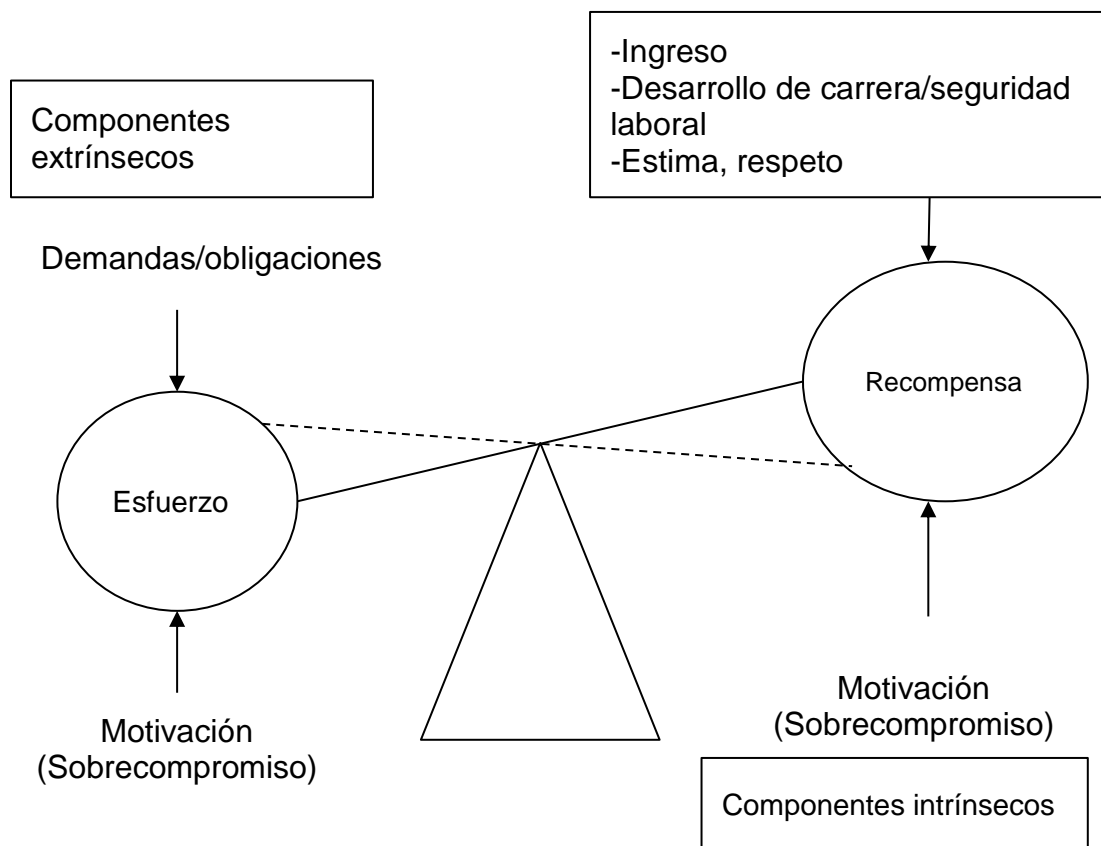


Figura 4. Modelo de desequilibrio Esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996)

- Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman: este modelo propone la existencia de varias facetas dentro del proceso de estrés laboral, el cual reside en la faceta medioambiental. En este modelo se utilizan varias facetas, entre las cuales se encuentra, la faceta de consecuencias personales, la cual responde ante el estrés; la faceta personal, cuya función es guardar los rasgos de personalidad del individuo y la faceta organizativa compuesta por los comportamientos de los empleados. Este modelo es importante porque incluye “el afrontamiento y la adaptación” como parte del sistema y son elementos indispensables para dar una solución ante eventos estresantes.

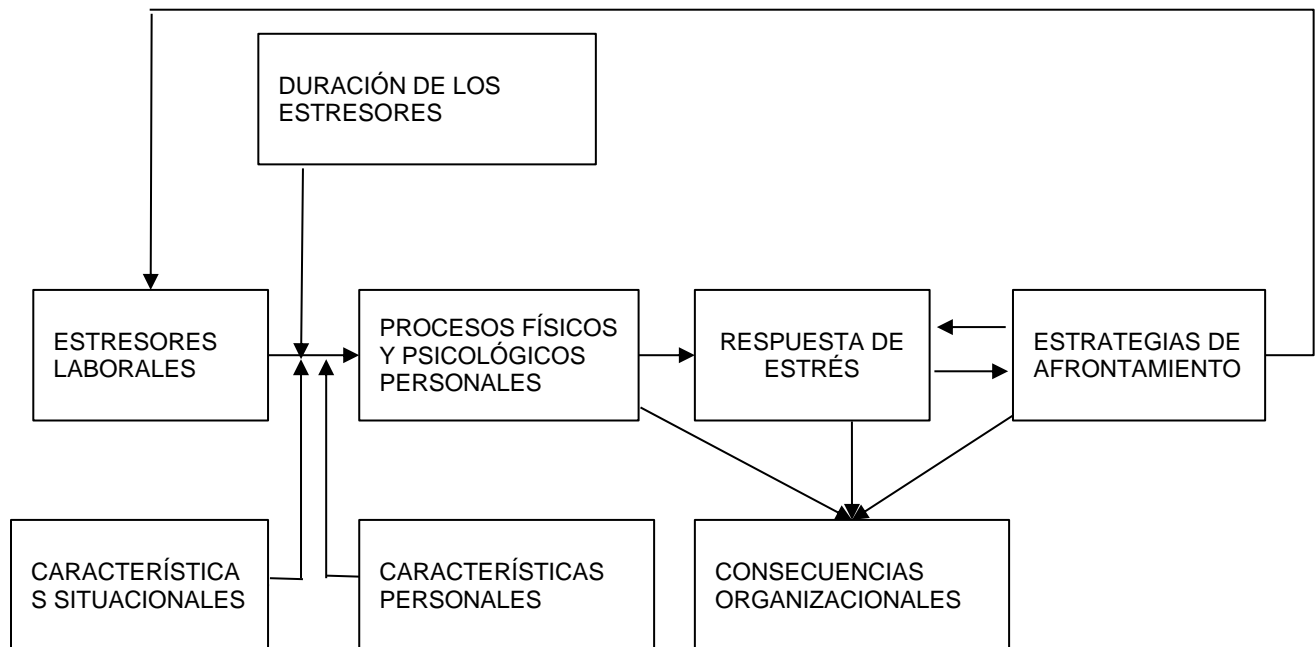


Figura 5. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman (1978)

- Modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez (1999): este modelo propone dos tipos de variables: variables negativas de estrés (*distrés*) y positivas (*de apoyo*) que contribuyen a la salud mental. Así mismo, este modelo propone la interacción de los siguientes factores:
 1. El área personal (*self*), se refiere a la constitución personal-familiar y disposición propia.

2. El área laboral-organizacional (*trabajo*), involucra la situación proveedora de ingresos.
3. El área social-situacional tiene relación con la situación de interacción ajena al trabajo (*situación de no trabajo*).

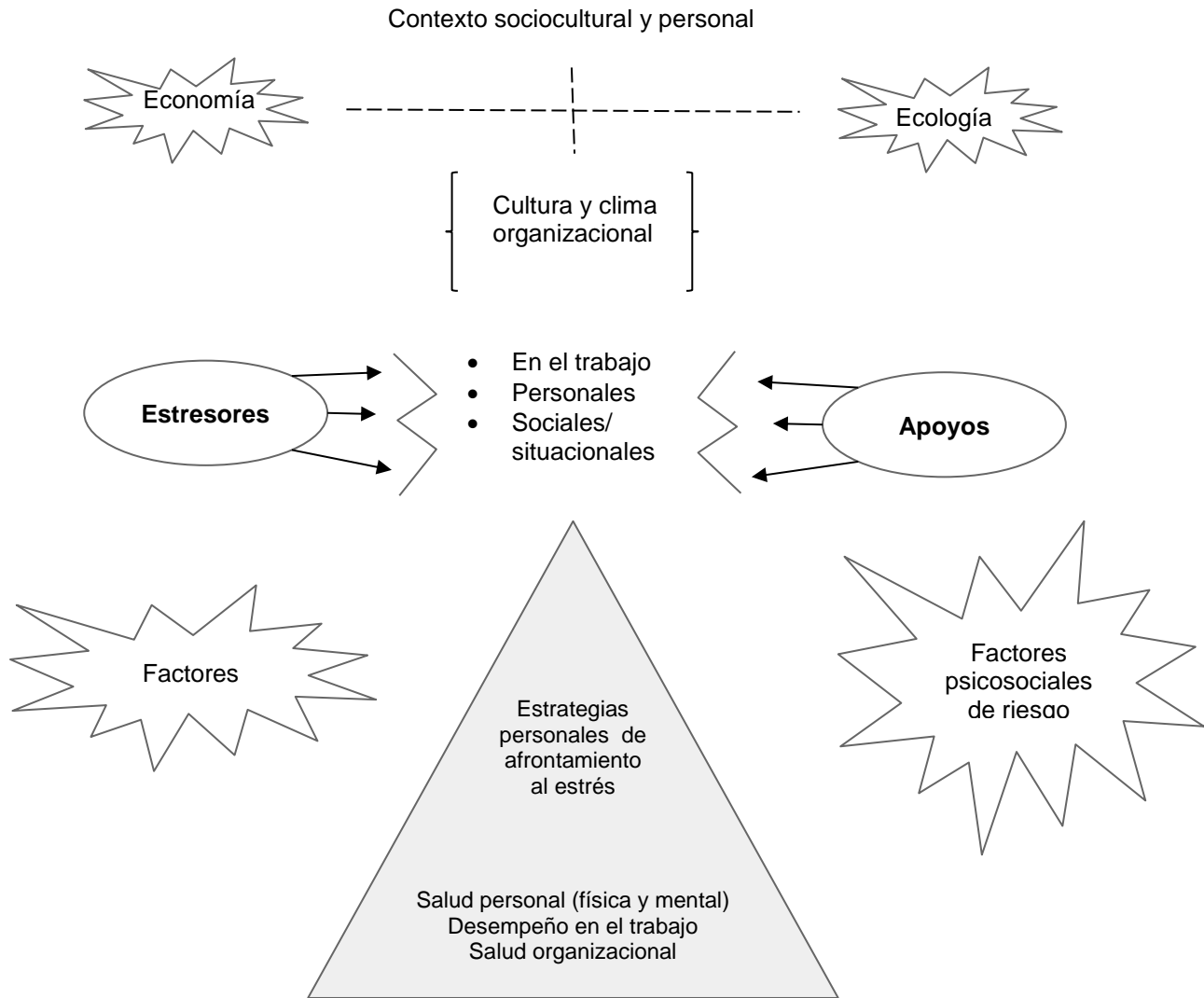


Figura 6. Modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez (1999, modificado de Gutiérrez, 2012)

4.5 Consecuencias del estrés laboral

Las consecuencias del estrés son muy variadas, por ello y para efectos del presente trabajo, se clasifican en dos tipos de consecuencias, por un lado las consecuencias individuales y por otro lado, las consecuencias a nivel organizacional.

Consecuencias a nivel individual

Gutiérrez (2012) expone las reacciones a nivel fisiológico, psicológico y/o conductual experimentadas por el individuo después de una situación estresante:

- A nivel fisiológico: la respuesta implica la activación de los sistemas neuroendocrinos hipotálamo-corticosuprarrenal y médula-suprarrenal, así como también la activación del sistema nervioso autónomo simpático.
- A nivel psicológico: la respuesta es una sensación subjetiva de malestar ante la fuente desencadenante de estrés.
- A nivel motor o conductual: conlleva propiamente el modo de afrontamiento ante la situación estresante.

A continuación se presenta una tabla realizada por Fernández y Garrido (1999) en donde se enlistan algunos efectos fisiológicos, cognitivos y conductas provocados por el estrés laboral:

Fisiológicos	Cognitivos	Motores
Aumento de la tasa cardiaca	Preocupaciones	Habla rápida
Aumento de la presión arterial	Incapacidad para tomar decisiones	Temblores
Aumento de la sudación	Sensación de confusión	Voz entrecortada
Aumento del ritmo respiratorio	Incapacidad para concentrarse	Imprecisión
Aumento de la tensión muscular	Dificultad para dirigir la atención	Precipitaciones

Cuadro 7. Efectos fisiológicos, cognitivos y conductuales del estrés a nivel individual de Fernández y Garrido (1999)

Fisiológicos	Cognitivos	Motores
Aumento en los niveles de adrenalina y noradrenalina	Sentimiento de la falta de control	Explosiones emocionales
Aumento del azúcar en la sangre	Estrechamiento de la atención	Predisposición a accidentes
Reducción de la acción del aparato digestivo	Desorientación	Consumo de tabaco, alcohol, fármacos, etc.
Aumento del metabolismo basal	Olvidos frecuentes	Comer en exceso
Aumento del colesterol y liberación de ácidos grasos en la sangre	Bloqueos mentales	Falta de apetito
Aumento del nivel de corticoides	Hipersensibilidad a la crítica	Conductas impulsivas
Inhibición del sistema inmunológico	Mal humor	Consumo de drogas
Dificultad para respirar		Risas nerviosas
Sensación de tener un nudo en la garganta		Bostezos
Sequedad en la boca		
Dilatación de las pupilas		

Cuadro 7. (continuación). Efectos fisiológicos, cognitivos y conductuales del estrés a nivel individual de Fernández y Garrido (1999)

No todas las respuestas son dañinas si se presentan de forma poco frecuente y con una intensidad baja, sin embargo, cuando una situación estresante se vuelve frecuente, duradera y/o intensa, el agotamiento de recursos y la incapacidad para afrontar de manera eficaz al estresor, aparecen consecuencias en la salud física y mental de la persona (Gutiérrez, 2012).

Consecuencias a nivel organizacional

La calidad, la especialización y el compromiso del recurso humano dentro de la organización son factores necesarios para aprovechar al máximo otros recursos como los recursos tecnológicos, técnicos y materiales; y las alteraciones producidas dentro de las mismas pueden generar situaciones que detonen agentes estresantes (Gutiérrez, 2012).

A su vez, las consecuencias a nivel organizacional pueden dividirse en costos directos y costos indirectos. En la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos tanto de costos directos como de costos indirectos.

Costos directos	Costos indirectos
* Participación y asociación -Ausentismo -Impuntualidad -Huelgas o paros -Rotación de personal	* Pérdida de vitalidad -Pérdida de entereza -Pérdida de motivación - Insatisfacción
* Desempeño en el trabajo -Calidad de la productividad -Cantidad de la productividad -Malestar -Accidentes -Lentitud de máquinas por reparaciones -Bloqueos de inventarios	* Problemas de comunicación -Declive de la frecuencia del contacto -Distorsión de mensajes
* Costos por el cuidado de la salud	* Mala toma de decisiones
* Indemnizaciones	* Calidad de las relaciones laborales -Desconfianza -Falta de respeto -Rencor
	* Agresión y violencia
	*Costos de oportunidad

Cuadro 8. Clasificación de consecuencias organizacionales (Quick, Nelson y Quick, 2000)

1) Costos directos

Como se puede apreciar en el cuadro anterior hay varias consecuencias que se explican a continuación. La acción de faltar por parte del empleado se puede deber a dos causas, por imposibilidad física y por disposición psicológica. Como se revisó en las consecuencias individuales, el estrés repercute en gran medida en la salud física, por ello, es posible que el trabajador necesite acudir a los servicios médicos.

Como complemento a este punto, Stephen (1950) menciona el ausentismo como una consecuencia del estrés laboral, provocando ausencias cortas frecuentes. El estrés laboral tiene un papel representativo en la tasa de faltas de los empleados, pues debilita al sistema inmunitario, lo cual provoca una mayor susceptibilidad a enfermedades como resfriados, influenza, entre otros. Por ejemplo, un trabajador en México, falta a sus labores 25 días al año cuando sufre depresión, 20 si sufre ataques de pánico, 14 si sufre estrés post-traumático y 20 si padece ansiedad; dicho ausentismo representó una pérdida promedio del 23.80% en la productividad y el 7.3 % en el costo de la nómina anual de las empresas mexicanas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Otra de las consecuencias es la rotación de personal, entendida como la tasa de intercambio de los empleados en los puestos de trabajo, causando una pérdida del tiempo invertido en el reclutamiento, selección y capacitación del empleado. Stephen (1950) expone a las tasas elevadas de rotación como uno de los signos organizacionales más claros del estrés laboral, ya que al no afrontar las presiones de su labor, los empleados prefieren renunciar al encontrar un trabajo alternativo, lo cual repercute en pérdidas para la empresa al tratar de encontrar un suplente y después capacitarlo, además existen pérdidas intelectuales e incalculables para la organización, es decir, el conocimiento apropiado por los empleados al momento de renunciar. México es el octavo país con el índice de movilidad-rotación laboral más alto que es del 17% (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Gutiérrez (2012) también contempla a los accidentes laborales como otra de las consecuencias del estrés laboral, pues al tener una carga excesiva de trabajo, el empleado compromete las medidas de seguridad, al tratar de lograr una mayor productividad, además la atención del empleado se ve afectada por falta de estimulación y largos períodos sin descanso. Esta situación repercute económicamente en la empresa, quien se encarga de los gastos médicos inherentes y las posibles demandas ante un accidente de trabajo.

Respecto al punto anterior es necesario aclarar que no todos los accidentes de trabajo son causados por el estrés, pero se está tomando especial atención a este tema, debido a la incapacidad generada por el estrés sobre los empleados para poder valorar las prácticas de seguridad laboral y por ende a propiciar accidentes de trabajo. (Stephen, 1950)

Finalmente, y no menos importante, son los paros o huelgas laborales, generados por un malestar general con la organización y que los empleados toman como medida para exigir mejores condiciones laborales (aumento salarial, más prestaciones, mejores condiciones físicas y mejor trato). Esta acción deriva en el cese total de las actividades, y con ello pérdidas económicas. Ante dicha situación y como medida drástica si no se llega a un acuerdo, la empresa puede cerrar totalmente.

2) Costos indirectos

Respecto a los costos indirectos, como su nombre lo dice, son consecuencias derivadas de los costos directos, ya que las pérdidas que resultan conllevan a un mal desempeño y una baja productividad. También la comunicación se verá deteriorada, debido a la distorsión de los mensajes enviados y la interpretación de los mensajes recibidos, lo cual afectará la calidad de las relaciones entre compañeros, generando desconfianza y falta de respeto, incluso puede provocar agresión y violencia. La comunicación tiene un papel muy importante dentro de la organización, pues posibilita la información necesaria para el buen desarrollo y supervivencia de la misma.

4.6 Intervenciones para el manejo del estrés laboral

Organizaciones tales como la Unión Europea y la Organización Mundial de la Salud se han dado a la tarea de generar conciencia sobre la importancia en la prevención e intervención contra el estrés laboral, aunque muchas de dichas intervenciones se han llevado a cabo de manera individual las organizaciones están formando una conciencia sobre la necesidad de implementar programas de prevención e intervención que brinden de estrategias a los trabajadores para el manejo del estrés (Rodríguez y De Rivas, 2011).

Ante tal fenómeno, la Secretaría de Desarrollo y Previsión Social en México implementó el Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, derivado y apoyado por la metodología del programa SOLVE creado por la Organización Internacional del Trabajo con el propósito de prevenir factores de riesgo psicosocial como el estrés (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2017).

El programa SOLVE fue desarrollado en 2002 bajo el Programa Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork de la OIT). Este programa recomienda acciones ligadas a la reactivación física del trabajador, involucrarse en actividades culturales y que tengan posibilidades de descansar apropiadamente con el fin de mejorar el desempeño en las tareas del trabajador. Además, aborda la integración de la promoción de la salud en las políticas y acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel empresarial (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2017).

Por otro lado, el PRONABET presentado y puesto en marcha en el 2015, se conoce como una política pública enfocada a crear una nueva cultura de salud laboral en México, fomentando el cuidado de las emociones en el trabajo y previniendo factores de riesgo psicosocial, el cual promueve la importancia de la salud objetiva como de la salud subjetiva (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015: 2016).

A pesar de programas implementados como los mencionados en párrafos anteriores, México sigue ocupando el primer lugar en estrés laboral, por ello, ha sido necesario tomar medidas alternativas. Recientemente, el Diario de la Federación publicó la Norma 035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones, pero es hasta el 2022 cuando entrará en vigor, la cual exige y obliga a los patrones a realizar diagnósticos y tomar acciones preventivas para evitar dichos riesgos, entre los que se encuentra el estrés laboral (De la Cruz, Mendoza y Manuel, 2019).

Todo lo anterior se puede definir como intervenciones para manejar el estrés en el lugar de trabajo, entendidas como cualquier actividad, programa puesto en marcha por una organización, dirigida a reducir la presencia de estresores relacionados con el trabajo o a asistir a los individuos para minimizar los resultados negativos de la exposición a los mismos (Ivancevich, Matteson, Freedman y Philips, 1990).

Es importante señalar la diferencia entre la prevención y la intervención. La primera tiene como objetivo prevenir las consecuencias negativas experimentadas tras la exposición a una situación estresante, por el contrario, las estrategias de intervención van dirigidas a la disminución de los efectos negativos derivados de la percepción del estrés (Ardid y Zarco, 1998). Para ello Gutiérrez (2012) propone la siguiente clasificación:

- La prevención *primaria* se refiere a las actividades destinadas a reducir la incidencia de un trastorno.
- Las intervenciones de prevención *secundaria* tienen como meta reducir la duración de un trastorno mediante una intervención rápida.
- La intervención *terciaria* intenta reducir la severidad o discapacidad asociada con un trastorno.

El tipo de intervención se elegirá dependiendo de la etapa en que se esté experimentando el estrés, ya sea la situación previa, el inicio de los efectos o el desarrollo intenso del fenómeno. (Gutiérrez, 2012).

La siguiente clasificación sobre los programas de intervención es propuesta por Ardid y Zarco (1998):

- El nivel en donde se centra la intervención (individual, organizacional o en el interfaz individuo-organización)
- El objeto de cambio de la intervención:
 - 1) El control de estresores.
 - 2) Los procesos de valoración.
 - 3) Las estrategias de afrontamiento.

Objeto de intervención			
<i>Nivel</i>	<i>Control de estresores</i>	<i>Proceso de apreciación</i>	<i>Estrategias de afrontamiento</i>
Individual	<p>* Mejora de los recursos para afrontar situaciones de riesgo a través de:</p> <p>-Capacitación y entrenamiento en habilidades sociales, solución de problemas, conflicto y negociación, relaciones interpersonales, liderazgo y técnicas del puesto.</p>	<p>* Modificar la forma en que se valoran tanto los estresores como los propios recursos para afrontarlos, a través de:</p> <p>-Técnicas dirigidas a modificar la evaluación de los estímulos; desensibilización sistemática, inoculación y solución de problemas.</p> <p>-Técnicas dirigidas a modificar la valoración de los recursos disponibles; reestructuración cognitiva; técnicas de auto diálogo.</p> <p>-Modificación cognitiva; autoestima, locus de control, y tolerancia a la ambigüedad.</p>	<p>* Proporcionar las técnicas necesarias para responder adecuadamente a la situación estresante haciendo uso de:</p> <p>-Técnicas cognitivo conductuales; interrupción del pensamiento, solución de problemas.</p> <p>Establecimiento de objetivos, reorganización cognitiva, modelamiento, moldeamiento, desensibilización sistemática e inoculación.</p> <p>-Técnicas de relajación y meditación</p> <p>-Técnica de biorretroalimentación</p> <p>-Ejercicio físico y mantenimiento de la salud</p> <p>-Programas de asistencia a los empleados (EAP)</p> <p>-Programas de entrenamiento en gestión o manejo del estrés.</p>

Cuadro 9. Intervención para el manejo del estrés (Ardid y Zarco, 1998)

Objeto de intervención			
<i>Nivel</i>	<i>Control de estresores</i>	<i>Proceso de apreciación</i>	<i>Estrategias de afrontamiento</i>
Organizacional	<p>* Mejora de las condiciones laborales a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cambio de horarios de trabajo; elección de turnos, horarios flexibles, semana laboral comprimida -Rediseño de puestos; enriquecimiento y ampliación de las tareas, instaurar grupos autónomos de trabajo -Cambios en la estructura organizacional; descentralización u horizontalidad -Cambios en los procesos organizacionales; estilos de dirección y liderazgo (dirección por objetivos y dirección participativa) -Nuevas tecnologías; ergonomía, participación en la implantación de dichas tecnologías 	<p>* Intervención en el grado de participación de los miembros de la organización a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Formación de equipos de trabajo; fortalecimiento de apoyo social, establecimiento de redes de comunicación, reducción de la incertidumbre ambiental e incremento de la disponibilidad de recursos (experiencia de los compañeros, tareas compartidas, etc.) -Comités de seguridad y salud laboral orientados a la vigilancia y prevención de estresores -Modificación de la cultura y/o del clima laboral; fortalecimiento de valores, creencias y actitudes que disminuyan la percepción del entorno laboral como amenazante 	<p>* Intervención en determinadas variables con objeto de evitar/disminuir los efectos negativos que pueden tener determinados eventos, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Programas integradores para el control de estrés -Programas de intervención de crisis

Cuadro 9 (continuación). Intervención para el manejo del estrés (Ardid y Zarco, 1998)

Inicialmente, el proceso del estrés era entendido como el agotamiento de la resistencia del organismo de cualquier persona ante la presencia de estresores, posteriormente se observaron importantes diferencias en la forma de reacción entre una persona y otra, por ello se atribuye la causa de una respuesta negativa a la interpretación del individuo y no a las situaciones. Para entender mejor este suceso, el individuo realiza primero una “valoración primaria” en donde se analiza si la situación es positiva o negativa y hace un balance de las consecuencias posibles de su respuesta; si la evaluación es negativa entonces se da paso a la “valoración secundaria” entendida como una lista de los recursos poseídos por la persona con el objetivo de evitar o reducir las consecuencias de la situación estresante. La valoración secundaria estará ligada a la capacidad de afrontamiento (Mateo, 2013), cuyo concepto se describe a continuación.

Lazarus y Folkman (1984) definen el afrontamiento como “el proceso que involucra esfuerzos cognitivos y conductuales, constantemente cambiantes, que se despliegan para manejar aquellas demandas externas e internas que la persona percibe que exceden sus recursos”.

Los mismos autores (1984) establecen dos tipos de estrategias de afrontamiento:

- Estrategias de afrontamiento centradas en la resolución de problemas, que son aquellas que se dirigen a manejar o alterar el problema, por ejemplo, la confrontación y la planificación.
- Estrategias de afrontamiento centradas en la regulación emocional, que son aquellas dirigidas a disminuir las consecuencias emocionales del evento estresante, por ejemplo, el distanciamiento, el autocontrol, aceptación de la responsabilidad, escape o evitación, reevaluación positiva y búsqueda de apoyo social.

Es importante destacar que el término afrontamiento se utiliza indistintamente de que el proceso sea adaptativo o no, eficaz o ineficaz, funcional o disfuncional, es decir, debe separarse de los resultados, ya que no existen procesos universalmente “buenos” o “malos” per se. El afrontamiento dependerá de distintas variables como la persona en sí, la relación con el estresor, el contexto y la variabilidad en función de la significación adaptativa, por ello algunas estrategias de afrontamiento son más estables o consistentes, en conclusión, no existen estrategias “buenas” o “malas”, sino estrategias funcionales para la persona (Gutiérrez, 2012).

Además de entender que las estrategias de afrontamiento son funcionales para la persona, es relevante mencionar que, el tipo de afrontamiento contra el estrés va a ser determinado por los recursos con los que cuenta la persona y su habilidad para aplicarlos a la situación estresante, para ello, Terry (1991) propone la siguiente clasificación:

Recursos	Categorización	Descripción
Personales		
Físicos	Salud y energía	El bienestar físico es un recurso necesario para resistir a problemas e interacciones estresantes. Este recurso resulta ser especialmente importante cuando se requiere una movilización drástica y repentina. Desde esta perspectiva, una persona enferma difícilmente podrá afrontar de forma eficaz dicha situación.
Psicológicos	Las creencias positivas y condiciones personales	Las creencias (esperanza y fe) son recursos valiosos que ayudan a tranquilizar a la persona en situaciones adversas; éstas determinan la influencia en el proceso de evaluación de la situación y del estilo de afrontamiento respectivo. Tanto la naturaleza y el grado de generalización determinan el valor de la creencia como recurso propiamente dicho.
Sociales		
Solución del problema	Capacidad de análisis, planeación y decisión	Habilidad para la obtención de información pertinente que permite el análisis de la situación y de las posibilidades de acción, predecir posibles resultados, y realizar el plan de acción adecuado. Si no se tienen estos recursos, probablemente habrá un afrontamiento poco eficaz o simplemente no lo habrá.
Habilidades sociales y apoyo social		Capacidad de comunicarse y actuar con los demás en una forma socialmente adecuada, funcional y efectiva. Permite la integración para trabajar en equipo. Brinda un apoyo informativo y emocional.
Recursos materiales		Dinero y bienes o servicios que se pueden adquirir, los cuales en un momento de crisis, disminuyen el grado de vulnerabilidad de la persona y facilitan un mejor afrontamiento.
Ambientales		Condiciones ecológicas, climatológicas, de hábitat que aseguren niveles de seguridad, satisfacción y bienestar percibido.

Cuadro 10. Recursos de afrontamiento (Terry, 1991)

Así mismo, es necesario señalar la influencia de los diferentes tipos de patrones de personalidad para definir la forma de percibir y reaccionar del individuo ante los estresores, para ello, Fernández y Garrido (1999) muestran las principales características de los tres principales patrones de conducta en el siguiente cuadro:

	Patrón A	Patrón B	Patrón C
<i>Características psicológicas</i>	Hostil, hiperactivo, ansioso, asertivo, impaciente y competitivo	Relajado, tranquilo y confiado	Extremadamente cooperador, pasivo, no asertivo, apacible y conformista
<i>Relaciones interpersonales</i>	Conflictivas, dominantes, tensionantes y agresivas	Relajadas: expresivo emocionalmente	Sumisas: socialmente adaptable, aplanamiento emocional

Cuadro 11. Principales características de los tres patrones de conducta (Modificado de Fernández y Garrido, 1999)

A continuación se describen algunas técnicas para intervenir en el manejo del estrés laboral, tanto técnicas individuales, como técnicas a nivel organizacional (Gutiérrez, 2012).

4.6.1 Técnicas de afrontamiento a nivel organizacional

Las medidas organizacionales incluyen talleres para clarificar roles y expectativas, especificar metas y estrategias, mejorar la comunicación, solucionar conflictos entre personas, creación de equipos de trabajo, formalizar programas de manejo de tiempo y asistencia a los empleados (Gutiérrez, 2012).

A continuación, se presentan las medidas organizacionales más representativas con base a Gutiérrez (2012).

- 1) Programas de manejo del tiempo: estos programas resultan ser un gran reductor del estrés laboral. Fontana y Hodger (1995, 2006 en Gutiérrez,

2012) proponen los siguientes factores para lograr una correcta administración del tiempo: identificar cómo se utiliza el tiempo mediante una bitácora de actividades registradas en intervalos de media hora por cuatro o siete días. Lo siguiente es la especificación de los objetivos y cuanto tiempo se plantea en alcanzarlos, después será necesario identificar las metas inmediatas y establecer prioridades para el día actual y para la semana, y finalmente, se requiere de formular planes para alcanzar los objetivos mediante una hoja de planificación con los objetivos, los medios y los requerimientos para alcanzarlos.

2) Programas de asistencia a los empleados (PAE): estos programas consisten en la evaluación de la situación de cada empleado, consisten en un servicio de consulta y asesoramiento de breve duración, abierto a todos los que lo deseen. Estos programas tienen como objetivo brindar un clima protector del capital humano de la organización y tratan diversos temas como el consumo del alcohol y sustancias tóxicas hasta problemas económicos, personales o familiares. Lo anterior se logra a través de técnicas y talleres dirigidos a la solución de problemas donde la asesoría, la consultoría o la psicoterapia coadyuvan eficientemente. Las funciones de este programa pueden ser las siguientes:

- aconsejar a la persona.
- Dar retroalimentación afirmativa.
- Lograr una comunicación tanto a nivel ascendente como descendente.
- Liberar estrés emocional.
- Esclarecer el pensamiento.
- Brindar reorientación

3) Programas integradores para el control del estrés: tiene como objetivo prevenir las consecuencias negativas del estrés mediante el fomento de la capacidad de aprendizaje de los trabajadores a partir de sus propias experiencias. Algunos de estos programas son derivados de los programas

de asistencia a los empleados en los cuales se ofrecen diversos servicios combinando la prevención y el tratamiento del estrés laboral, por ejemplo:

- Orientación confidencial.
 - Solución de conflictos.
 - Identificación de fuentes de estrés.
 - Compromiso organizacional.
 - Planificación de cambios organizacionales.
 - Entrenamiento en habilidades de comunicación.
 - Supervisión y solución de problemas.
 - Entrenamiento en técnicas de reducción de estrés y mejora de la salud.
- 4) Programas de socialización anticipatoria: la meta de estos programas es proporcionar al nuevo trabajador una visión real del trabajo que realizarán, con la finalidad de adquirir capacidades necesarias para afrontar las dificultades del puesto, dándole a conocer los aspectos positivos y negativos del mismo y de la organización.
- 5) Apoyo social: éste consiste en dar afecto, comprensión y ayudar a una persona por parte de otras. Dicho apoyo, se encuentra en lo familiar, lo social y lo laboral (Mateo, 2013). Existen varios tipos de apoyo social:
- Apoyo emocional: comprende aspectos como el afecto, la estima., la confianza y el interés.
 - Apoyo instrumental: es el tipo de apoyo en donde se ayuda a alguien a realizar una tarea, es únicamente instrumental.
 - Apoyo informativo: se facilita información, sugerencia u orientaciones para que la persona pueda realizarlas.
 - Apoyo evaluativo: se facilita información para que la persona pueda hacer una autoevaluación.

Mateo (2013) examina los efectos del apoyo social sobre el estrés laboral, de lo cual deduce lo siguiente:

- Efectos sobre el estrés: el apoyo social puede reducir los niveles de estrés.
- Efectos sobre la salud: el apoyo social influye positivamente en la salud, ya que cubre necesidades como el afecto, estima y contacto social.
- Efectos sobre la incidencia del estrés en la salud: el apoyo social es fundamental para ayudar a las personas a vivir de la forma más saludable aún en eventos estresantes.

El apoyo social dentro del trabajo se da por parte de los compañeros, con quienes la comunicación es más fácil y directa, y por parte del jefe, un apoyo importante cuando la interacción con los compañeros es deficiente.

4.6.2 Técnicas a nivel individual

1) Práctica de ejercicio físico y desarrollo de hábitos saludables: El ejercicio físico ayuda a aminorar las molestias que causa el estrés, debido a procesos fisiológicos como la dilatación de las arterias, aumento en la irrigación del sistema muscular, reducción de colesterol y producción de endorfina que resulta en una sensación de bienestar. Así mismo, en varias organizaciones se han puesto en marcha programas de bienestar, dirigidos a sensibilizar a los trabajadores a través de información, por ejemplo seminarios sobre nutrición, estrategias para prevenir enfermedades o técnicas para enfrentar el estrés; programas de bienestar físico para dejar de fumar, para control de peso, entre otros.

2) Técnicas cognitivas y de autocontrol.

Estas técnicas son empleadas cuando el estrés está determinado por la evaluación personal.

a) Reestructuración cognitiva: esta estrategia consiste en ofrecer a las personas procedimientos para reorganizar la forma de percibir y apreciar una

situación. Esta estrategia ayuda a remplazar los pensamientos irracionales causantes de problemas emocionales, por pensamientos racionales.

- b) Interrupción del pensamiento: consiste en bloquear los pensamientos con una carga afectiva negativa, para ello se necesita de un estímulo externo intenso para detener o cortar en el momento adecuado la cadena de pensamientos negativos, además se necesita una tarea distractora para concentrar la atención del individuo, por ejemplo, recitar poesía, deletrear palabras o contar hacia atrás a partir de un número.
- c) Solución de problemas: esta técnica ayuda a resolver problemas y tomar decisiones funcionales y adecuadas mediante el reconocimiento del problema y su identificación, inhibiendo al mismo tiempo la respuesta impulsiva ante dicho problema, así mismo ofrece estrategias para analizar y ponderar las diferentes opciones para optar por la respuesta más oportuna.

3) Técnicas de relajación.

Estas técnicas intervienen de manera conjunta en los sistemas de la conducta, lo cognitivo, lo fisiológico y lo emocional. Payne (2009) utiliza con frecuencia la palabra “relajación” para referirse a los músculos y a la liberación de la tensión y alargamiento de las fibras musculares, aunque reconoce la falta del componente cognitivo en dicha definición, por ello, también refiere a la relajación como un estado en donde hay pensamientos de calma. Actualmente existen muchas técnicas de relajación, por ejemplo, la relajación progresiva de Jacobson, la relajación diferencial, los estiramientos, el ejercicio, los métodos de respiración, el entrenamiento autógeno de Schultz, la respuesta de relajación de Benson, entre otros (Estancia de Investigación en la Universidad Complutense de Madrid, 2019).

- a) Técnicas respiratorias: sirven para enseñar a respirar relajadamente a una persona, pues es muy apropiada para contrarrestar la hiperventilación producida en situaciones de ansiedad. Dentro de las técnicas de relajación se encuentra la respiración.

Al respecto, Payne (2009, p.129) declara el uso del “sistema respiratorio como un medio para alcanzar la relajación y claramente como un planteamiento aceptado”, además el individuo se pone en contacto con el proceso respiratorio, el cual, le ayuda a percibir cierto control sobre él. Una de las técnicas propuestas por Payne, es la respiración abdominal o diafragmática. La misma autora hace hincapié en la función del diafragma y de la cavidad pectoral hacia abajo.

Complementando lo anterior, el control respiratorio está encaminado a la enseñanza de una respiración adecuada y automática ante una situación de estrés a fin de reducir el nivel de tensión presentado, para ello es necesario hacer consciencia de como respiramos para alcanzar una respiración lenta y profunda, característica de un estado de relajación (Mateo, 2012).

- b) Entrenamiento Autógeno de Schultz: la autosugestión es una técnica que produce efectos fisiológicos y también permite experimentar relajación y paz interior, traducido a un mayor control sobre las propias emociones. Esta técnica enseña al cuerpo y a la mente a responder de una forma rápida y efectiva a las órdenes verbales de relajación. El proceso consiste en relajarse, ponerse cómodo y obedecer a las órdenes que sugieran calor y pesadez en extremidades y cuerpo.
 - c) Relajación muscular: dentro de esta técnica se realizan algunos ejercicios que se pueden clasificar en ejercicios de estiramiento, de soltura, de sacudidas y movimiento del cuello (Cruz y Vargas, 2001 en Gutiérrez 2012). Por otro lado, existe la relajación muscular progresiva de Jacobson, la cual consiste en tensar un músculo o grupo de músculos unos segundos para luego relajar de 20 a 30 segundos. Dicho proceso se repite hasta que no quede ningún área tensa.
- 4) Imaginería o visualización: es ocupada para inducir la relajación mediante el condicionamiento subliminal produciendo estados de tranquilidad, confianza y serenidad producidos a partir de la creación de imágenes placenteras para el

individuo. Para lograr una imagen más real es necesario añadir los detalles de movimiento, la profundidad, acentuar contrastes e incluso utilizar música para crear un ambiente más real.

- 5) Tiempo libre: aunque no es una técnica, el tiempo libre al terminar la jornada de trabajo es importante para poder disfrutar de un descanso reparador, por ejemplo, dedicar tiempo a otras actividades o aficiones, el contacto con la naturaleza, la lectura o cualquier otra actividad que nos relaje ante el estrés provocado por el trabajo (Mateo, 2012).

Recapitulación

En este capítulo se abordó la problemática que ocupa al presente trabajo, es decir, el estrés laboral, entendido como las nocivas reacciones físicas y emocionales ante un desbalance entre las demandas del trabajo las capacidades y recursos del empleado.

Así mismo se definió un estresor como el estímulo que genera una respuesta de estrés y dado la variedad de estresores se revisaron algunas clasificaciones, por ejemplo, por su origen, ya sean internos o externos; por su naturaleza, es decir, estresores físicos, biológicos y psicosociales; por su especificidad, duración, frecuencia e intensidad; y finalmente, los estresores relacionados con el trabajo como el ambiente físico, las condiciones laborales, la carga de trabajo, los contenidos del puesto, conflicto de roles, aspectos de desarrollo laboral y relaciones laborales, así como el clima organizacional.

Se revisaron varios modelos teóricos que explican el fenómeno del estrés laboral, entre ellos, el modelo de control-demanda de Karasek, modelo de desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, el modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman y por último el modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez.

En los primeros capítulos de este trabajo se contempla al individuo como una suma de factores fisiológicos, psicológicos y sociales, por ello, se decidió tomar como modelo explicativo al modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez, debido a la inclusión del área personal (se puede considerar el área fisiológica y psicológica del individuo), el área laboral-organizacional y el área social-situacional, las cuales coinciden con los factores que integran al individuo y, se adhiere el área laboral como una nueva dimensión.

Las consecuencias del estrés laboral tanto a nivel individual como a nivel organizacional también se revisaron en el presente capítulo. Solo por retomar algunas, a nivel individual las consecuencias van desde aumento de la tasa cardíaca, la presión arterial, la sudoración, el ritmo respiratorio, la tensión muscular, preocupaciones, confusión, falta de concentración, dificultad de dirigir la atención, olvidos frecuentes, mal humor, explosiones emocionales, falta de apetito, comer en exceso, abuso de alcohol, entre otras. Por el lado de las consecuencias a nivel organizacional se encuentra el ausentismo, impuntualidad, huelgas y paros, rotación de personal, mala productividad, accidentes laborales, problemas de comunicación, mala calidad en las relaciones laborales, agresión y violencia.

Finalmente, se revisaron las intervenciones para el manejo del estrés laboral, entendiendo éstas, como acciones o programas puestos en marcha por la empresa a fin de contrarrestar los efectos del estrés laboral, y se abordaron algunas técnicas o herramientas de afrontamiento, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Entre las técnicas de afrontamiento a nivel individual está la práctica de ejercicio físico, las técnicas cognitivas como la reestructuración cognitiva, la interrupción del pensamiento, solución de problemas, las técnicas respiratorias como el control respiratorio, el Entrenamiento Autógeno de Schultz, la relajación muscular, y otras herramientas como la imaginería o visualización y el tiempo libre. A nivel organizacional, existen medidas como programas de manejo del tiempo, Programas de asistencia al empleado (PAE), talleres integrales para el control del estrés y el fomento del apoyo social.

CAPÍTULO 5. PROPUESTA: FORMACIÓN DE UN CORO AMATEUR COMO HERRAMIENTA PARA REDUCIR EL ESTRÉS LABORAL.

Antes de formular la propuesta, es necesario hacer una reflexión sobre la relación entre los primeros tres capítulos sobre cuestiones musicales y el capítulo anterior en donde se aborda la problemática del presente trabajo, el estrés laboral.

Lo primero a resaltar es la forma de concebir al individuo, en los primeros capítulos se conceptualiza al individuo como la suma de factores fisiológicos, psicológicos y sociales, de igual modo esta concepción se lleva a cabo en el capítulo anterior, al momento de revisar las consecuencias del estrés laboral a nivel individual. De este modo se establece un primer acercamiento sobre la relación entre los primeros tres capítulos y el capítulo pasado.

El segundo punto a resaltar, es el modelo elegido para explicar el estrés laboral, es decir, el modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez, el cual propone la dimensión personal, laboral y social. Cabe destacar que en la dimensión personal, se encuentra el factor fisiológico y psicológico resultando así, en un modelo que integra los tres principales componentes del individuo, mencionados al inicio de este trabajo y además adhiere el componente laboral.

Seguido de ello, es necesario hacer una comparación entre los beneficios de la música, revisados a lo largo de los primeros tres capítulos y los efectos negativos provocados por el estrés laboral a nivel individual, a fin de resaltar el contraste entre los efectos positivos de la música y los efectos negativos del estrés.

	Estrés laboral	Música
Factores biológicos	Aumento en la tasa cardíaca	Regula la tasa cardíaca
	Aumento de la presión arterial	Regula la presión arterial
	Aumento del ritmo respiratorio	Regula el ritmo respiratorio
	Dificultad para respirar	Mejora en la respiración
Factores psicológicos	Incapacidad para concentrarse	Mejora la concentración
	Dificultad para dirigir la atención	Atención sostenida
	Baja productividad laboral	Incremento en la productividad
	Olvidos frecuentes	Ayuda a desarrollar la memoria
	Sensación de malestar	Sensación de bienestar
	Explosión de emociones	Ayuda a la expresión de emociones
	Pérdida de motivación	Genera motivación
Factores sociales	Aislamiento	Agente socializante
	Problemas de comunicación	Favorece la expresión de uno mismo
	Mala calidad en relaciones laborales	Potenciadora de la cohesión grupal
	Desconfianza a los demás	Fomenta la confianza hacia el grupo

Cuadro 12. Comparación entre los beneficios de la música y los efectos del estrés laboral a nivel individual (Elaboración propia).

Como se revisó en el capítulo anterior, el tipo de afrontamiento contra el estrés va a ser determinado por los recursos del individuo, dichos recursos fueron expuestos en la tabla de Terry (1991). En relación con los primeros capítulos, la práctica coral proporciona recursos físicos, psicológicos y sociales al individuo mediante ciertos beneficios. Por destacar algunos, se encuentra la respiración diafragmática, sentimientos de relajación, bienestar, motivación personal y, finalmente, mediante habilidades sociales y de apoyo social al individuo.

Otra relación son los recursos que brinda la práctica coral al individuo, para hacer frente a los efectos negativos del estrés laboral, y el papel de dicha práctica como auxiliar en el reforzamiento de técnicas de afrontamiento. Para ello, es necesario retomar algunas de estas técnicas en párrafos siguientes y explicar su relación con la práctica coral.

Las técnicas respiratorias tienen una relación muy estrecha con la práctica coral debido al uso de la respiración diafragmática, las primeras con el fin de reducir los niveles de tensión del individuo y la segunda con el fin de producir un sonido. La respiración diafragmática, como se revisó en el tercer capítulo cuenta con múltiples beneficios incluyendo la regulación de síntomas físicos propios del estrés en el individuo para conducirlo a un estado de relajación.

La técnica de interrupción del pensamiento también tiene relación con la práctica coral, pues al momento de cantar, el individuo solo enfoca su atención a dicha actividad, y detiene los pensamientos negativos. Como se mencionó en el capítulo anterior, la interrupción del pensamiento necesita de una actividad distractora y cantar es un buen ejemplo de ello, pues al momento de cantar se necesita focalizar la atención en la melodía, la forma de producir el sonido y atender a las indicaciones del director coral.

Otra técnica relacionada a la práctica coral es la relajación muscular, pues antes de comenzar, el director coral (Ver Anexo II) dirige una serie de ejercicios que facilitan la relajación muscular, entre ellos, ejercicios de estiramiento, de soltura, de sacudidas y el movimiento de diversas partes del cuerpo.

Finalmente, la práctica coral se relaciona con el apoyo social, el cual es establecido por Mateo (2013) como un reductor de estrés. Esta relación se crea debido al acercamiento de una gran variedad de personalidades unidas por un mismo objetivo

y posteriormente por las relaciones de afecto formadas en el coro como lo menciona Sánchez (2016) en el tercer capítulo.

Definición del problema

La globalización, los cambios socioeconómicos y políticos, los nuevos avances tecnológicos, las nuevas formas de interacción entre la gente tienen un impacto directo sobre las actividades laborales y la forma de organización de las empresas, por ello las organizaciones han buscado adaptarse a estrategias que respondan al cambio del ambiente. Las nuevas formas de actividad laboral han destacado por tomar importancia a aspectos como el trabajo mental y emocional, la flexibilidad laboral, las interacciones sociales, los nuevos sistemas de dirección en busca de una mayor eficiencia y las nuevas relaciones entre los empleados; para ello es necesario que desarrollen políticas y prácticas de salud y seguridad para promover mejoras en los sistemas y condiciones de trabajo, aunado a esto siguen persistiendo varios indicadores como el absentismo, accidentes laborales y bajo desempeño, que muestran que las empresas no están tomando medidas para desarrollar organizaciones sanas (Peiró y Rodríguez, 2008).

Todos estos cambios pueden tener claras implicaciones y consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores y tienen efectos importantes sobre la salud y eficacia de las organizaciones. Las empresas cada vez son más conscientes de que una parte de su responsabilidad corporativa social es promover la salud y mejores lugares de trabajo (Peiró y Rodríguez, 2008, p. 68)

La poca consciencia sobre el estrés laboral y pocos recursos para combatirlos, las dificultades para controlar otros riesgos y la carencia de desarrollo de políticas relacionadas a los riesgos psicosociales y estrés laboral, es otro punto que dificulta a las empresas poder tomar cartas en el asunto y dar soluciones efectivas. En América Latina se reconoce al estrés laboral como un epidemia de la vida laboral moderna (Houtman, Jettinghof, Cedillo y World Health Organization, 2008)

Es pertinente recordar las estadísticas que se plantean en el inicio del capítulo anterior para visualizar las consecuencias del estrés laboral. Recordemos que, en México, el estrés laboral provoca fatiga en un 75% de los trabajadores (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2015; IMSS, 2017), además, ocasiona el 25% de los 75,000 infartos al año registrados en el país, incluyendo migraña, dolores articulares de espalda, fatiga mental, ansiedad, problemas de sueño y trastornos del sueño (Alcántara, 2015). Así mismo, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) revela datos estadísticos sobre el estrés laboral, por ejemplo, el 89% de las personas adultas asegura experimentar altos niveles de estrés; entre el 75 y 90% de las visitas a consultas médicas están relacionadas con problemas de estrés; finalmente, 1 de cada 4 personas sufre de falta de sueño a causa del estrés.

Justificación

Las empresas ponen en marcha actividades recreativas para mejorar el bienestar del trabajador, por ejemplo, excursiones a parques de diversiones, pausas laborales, clases de algún tipo de baile, clases de yoga, torneos de fútbol, concursos, participación en actividades sobre el cuidado del medio ambiente, participación en actividades caritativas y otros eventos propios de cada empresa, pero ¿alguien ha pensado en la música como actividad recreativa?

La formación de coros dentro de las empresas no es una práctica común en México y, por ende, la información relacionada referente a esta práctica es casi nula. Sin embargo, existe bastante evidencia científica acerca de los beneficios de la música, ya sea con el simple hecho de escucharla, o con prácticas más elaboradas como cantar solo, o dentro de alguna agrupación. Respecto a ello, Orozco (2016) menciona lo siguiente: “una estimulación musical adecuada facilita un mejor afrontamiento de las situaciones de estrés...y como consecuencia mejora en el rendimiento y en los resultados” (p.83)

Para reducir las consecuencias negativas del estrés laboral, hoy en día existe un abanico de herramientas y medidas para combatirlo, no obstante, la práctica musical (musicking) en la cual está encaminada la formación de un coro, no se ha considerado como una herramienta potencial capaz de reducir los niveles de estrés. Purcell y Kagan (2007) reconocen el canto en el lugar de trabajo como una práctica factible e innovadora como parte de una estrategia general para mantener la salud y el bienestar de las personas.

Por otro lado, el Programa Coral Universitario ofrece un antecedente sobre la oportunidad a académicos y trabajadores de la UNAM de participar en una actividad recreativa como el canto coral.

Es debido aclarar, que la formación de un coro amateur se presenta como una herramienta de apoyo a otras estrategias de afrontamiento, es decir, no se presenta como una opción aislada, incompatible y/o única a las demás estrategias adoptadas por el individuo y/o empresa para afrontar la situación estresante.

Destacando el punto revisado en el capítulo anterior, sobre el afrontamiento y los recursos con los que cuenta el trabajador para enfrentar la situación estresante, el coro amateur dentro de la empresa, puede brindar tanto recursos fisiológicos (respiración diafragmática), sociales (apoyo social) y psicológicos (regulación emocional y catarsis) para reducir los niveles de estrés.

Además de todos los puntos anteriores, la formación de un coro amateur dentro de una empresa puede combatir el estrés laboral desde la prevención primaria, es decir, como una actividad destinada a reducir la incidencia del estrés laboral, como desde una intervención terciaria, es decir, como una actividad reductora de los efectos negativos asociados con el estrés laboral que ya están presentes en los trabajadores. Con lo anterior podemos considerar formar un coro, tanto en empresas que busquen prevenir el estrés laboral, como en empresas que presenten un índice alto de estrés.

Como se expuso en el tercer capítulo sobre los beneficios de pertenecer a un grupo coral, se encuentra el fortalecimiento del apoyo social y el establecimiento de redes de comunicación, así también, la respiración diafragmática trae consigo reacciones positivas como la relajación tanto fisiológica como mental, por ello, la formación de un coro amateur es compatible con otras estrategias para reducir el estrés laboral.

Método

Para elaborar el presente trabajo se realizó un estado del arte acerca de la relación entre la psicología y la música, los efectos de la música en el ser humano, los beneficios de la práctica musical (musicking), en este caso la práctica coral y se estableció mediante los elementos encontrados una relación entre la práctica coral y el estrés laboral. Para ello se llevó a cabo una búsqueda de información en tesis tanto nacionales como internacionales, publicaciones en revistas, libros, y bases de datos tales como EBSCOhost, Redalyc, ResearchGate y Scielo, sobre los aspectos mencionados anteriormente. Además, se realizó una Estancia de Investigación por tres meses en la Universidad Complutense de Madrid en la Facultad de Psicología, lo cual permitió la consulta de materiales sobre la presente investigación, fuentes recomendadas, acceso a la biblioteca y a las clases del Máster en Inteligencia Emocional e Intervención en Emociones y Salud y el Especialista de Intervención en la Ansiedad y el Estrés, así como la asesoría de algunos profesores pertenecientes a dichos programas. Posteriormente se analizó y sintetizó la información recolectada, para finalmente, exponer el procedimiento sugerido para crear un coro amateur en las empresas, con el fin de reducir los niveles de estrés laboral.

Objetivo general

Proponer la formación de un coro amateur como herramienta para reducir los niveles de estrés laboral en los trabajadores de una empresa.

Objetivos específicos

- Establecer contacto con el área de la empresa que se encargue o tenga relación con programas dirigidos a aumentar el bienestar del trabajador; así como con el director coral.
- Medir el nivel de estrés en los trabajadores, antes y después de cumplir seis meses en el coro, para los casos que cumplan con el tiempo establecido, así como para el grupo control, mediante la aplicación del cuestionario SWS-Survey de Salud mental, Estrés y Trabajo de Gutiérrez y Osterman (1994), el EMMBSAR de Anguas y Reyes (1998) y un cuestionario sobre los beneficios esperados y percibidos de pertenecer al coro (Anexo 1).
- Llevar a cabo los ensayos del coro en los días, horarios y lugar pactados por seis meses
- Realizar una post-evaluación al grupo coral con los instrumentos mencionados anteriormente.
- Comparar los resultados de la pre-evaluación y la post-evaluación del grupo coral, así como los resultados de la evaluación al grupo control con el grupo coral para valorar el impacto de la creación del coro amateur dentro de la empresa.

Participantes

En el coro de la empresa podrán participar sin audición previa, trabajadores con o sin conocimientos musicales, así como trabajadores con altos y bajos niveles de estrés de entre 20 y 59 años tanto de empresas privadas como públicas ubicadas en la Ciudad de México.

Instrumentos

Para medir el estrés laboral se propone utilizar la escala SWS-Survey© de Salud Mental, Estrés y Trabajo de Gutiérrez y Ostermann (1994). El SWS-Survey se trata de un cuestionario de 200 reactivos de tipo *Likert* con valores del 1 al 5, siendo 1=nunca, 2=casi nunca, 3=ocasionalmente, 4=casi siempre, y 5=siempre, siendo un instrumento de autoaplicación de “lápiz y papel”. Este instrumento fue diseñado para operacionalizar el modelo teórico propuesto por Ostermann en 1989, posteriormente se realizó la traducción al español y se aplicó la versión final validada en el Congreso Mundial de Salud Mental en la Ciudad de México. El SWS-Survey cuenta con un coeficiente alfa de .72 para estrés laboral, y .89 en salud mental, y a su vez, está compuesta por ocho escalas: *Estrés Personal, Estrés en el Trabajo, Estrés Social, Salud Mental Deficitaria, Apoyo Personal, Apoyo en el Trabajo, Apoyo Social y Salud Mental* (Gutiérrez, Contreras e Ito, 2003). Se propone este instrumento para medir los niveles de estrés laboral en una organización porque está basado en el modelo de estrés y apoyos de Ostermann y Gutiérrez, el cual se toma como modelo base para explicar el estrés laboral en el presente trabajo.

De acuerdo a lo revisado en capítulos anteriores, la práctica coral tiene múltiples beneficios a nivel personal, y se podría esperar un impacto en el bienestar subjetivo de cada persona; por ello se propone utilizar la Escala Multidimensional para la Medición del Bienestar Subjetivo EMMBSAR de Anguas y Reyes (1998). Esta escala está compuesta sobre el supuesto de que el bienestar subjetivo tiene dos dimensiones: la experiencia emocional y la evaluación afecto-cognitiva de la vida. Dicha escala cuenta con un alpha de Cronbach superior a .90. Como se mencionó, la escala está compuesta por la subescala de Experiencia Emocional o EXE con 30 reactivos, y la subescala Evaluación Afectiva-Cognitiva o EAC con 50 juicios referentes a conductas expresivas en distintos ámbitos de la vida (Verdugo et al, 2013).

Para medir los beneficios percibidos antes y después de pertenecer al coro empresarial, se diseñó un cuestionario de 10 preguntas abiertas para conocer las respuestas subjetivas de los trabajadores, el cual se basa en preguntas realizadas en el estudio de Purcell y Kagan (Anexo 1).

Procedimiento

Procedimiento para formar un coro amateur dentro de una empresa u organización				
Actividad	Objetivo particular	Procedimiento	Materiales	Cuando
Contacto con la empresa y el director coral.	Establecer contacto con la empresa y el director coral, para plantearles la propuesta de formar un coro amateur dentro de la empresa.	Contactar con el área encargada de coordinar actividades de mejora laboral (en algunas empresas es Recursos Humanos, Comunicación Interna o Capacitación y Desarrollo de Personal) así como con el director coral para agendar una cita con el fin de exponer los beneficios de la práctica coral y el procedimiento a seguir para la formación de un coro amateur dentro de la empresa.	Medios de comunicación.	Primer mes
Datos estadísticos de la empresa.	Recolectar los datos estadísticos de la empresa, así como sus principales características.	Una vez establecido el contacto con la empresa y aceptada la propuesta, se recolectará información tal como: el número de trabajadores, las edades de los trabajadores, el giro de la empresa y años de la empresa, para obtener un panorama de los posibles inscritos al coro, así como para poder preparar materiales y comenzar a planear los horarios y lugar de ensayos.	Base de datos con los datos estadísticos de la empresa, proporcionada por el área encargada de coordinar actividades de mejora laboral.	Primer mes
Difusión de la formación del coro dentro de la empresa.	Invitar a los trabajadores de la empresa a unirse al coro, especificando los beneficios de dicha práctica, horario, lugar y días de ensayo.	El área encargada de comunicar las actividades de mejora laboral de la empresa, enviará un comunicado a todos los trabajadores, divulgando la formación del coro así como los beneficios de pertenecer al mismo; los días, lugar y hora en que se realizarán los ensayos. Así mismo, el área correspondiente tendrá que difundir la información dos semanas antes del inicio de actividades, y tendrá que formularlo como una contraprestación, es decir, que las actividades del coro se realicen dentro del horario laboral, en horario de comida, o finalmente una hora antes de salir del trabajo en los días de ensayo.	Red intranet de la empresa o correo electrónico masivo con la invitación al coro y los detalles.	Primer mes

Actividad	Objetivo particular	Procedimiento	Materiales	Cuando
Lista final de inscritos	Definir la muestra inicial de los participantes al coro de la empresa	Una vez que se haya difundido la formación del coro dentro de la empresa y se hayan inscrito los participantes, se definirá la muestra del estudio para posteriormente formar el grupo control.	Lista de inscritos	Primer mes
Grupo control	Establecer un grupo control que permita comparar los niveles iniciales y finales de estrés con los participantes del coro.	Se seleccionará un grupo control que sea lo más parecido al grupo inicial del coro, se tomará en cuenta primordialmente la edad, el sexo y el puesto que ocupa cada trabajador mediante la revisión de los datos estadísticos proporcionados en un inicio por la empresa. Es decir, se seleccionarán los homólogos de cada participante del coro entre los trabajadores que no hayan participado en el coro.	Base de datos de la empresa y lista de inscritos	Primer mes
Pre-evaluación de los niveles de estrés laboral a los inscritos al coro y al grupo control.	Evaluar el nivel de estrés laboral al grupo que conformará al coro y al grupo control.	Se aplicará el cuestionario SWS-Survey. Salud mental, estrés y trabajo y la escala EMMBSAR antes de iniciar las actividades propias del coro, para medir los niveles de estrés laboral y niveles previos de bienestar subjetivo de los trabajadores de la empresa mediante cuestionarios de papel y lápiz	Cuestionarios y lápices suficientes.	Segundo mes
Análisis de resultados.	Analizar los resultados de la aplicación del cuestionario SWS-Survey y la escala EMMBSAR.	Se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario SWS-Survey. Salud mental, Estrés y Trabajo y la escala EMMBSAR mediante el programa SPSS Statistics y se presentará un reporte con los datos obtenidos.	Resultados de los cuestionarios aplicados y el programa SPSS Statistics	Segundo mes
Reunión con el director coral.	Informar al director coral las fechas de inicio y el número de participantes inscritos al coro.	El área encargada de coordinar la actividad dentro de la empresa y el director coral acordarán el horario, lugar y los días de ensayo para el coro.	Lista de inscritos	Segundo mes

Actividad	Objetivo particular	Procedimiento	Materiales	Cuando
Primera sesión del coro.	Informar a los trabajadores de lo que tratará el coro e iniciar con los ensayos propios de dicho coro.	El área encargada de coordinar la actividad del coro, informará a los participantes cual es el objetivo de la formación de un coro dentro de la empresa durante el primer ensayo. Por otro lado, el director coral deberá realizar una dinámica de presentación entre los miembros del coro, hacer hincapié en que no es necesario contar con conocimientos musicales para ser parte del coro y comenzar las prácticas propias de una agrupación coral, como ejercicios de respiración diafragmática, ejercicios de vocalización, presentación de repertorio, entre otros (Anexo II). Finalmente se aplicará una encuesta (Anexo I) sobre los beneficios que esperan obtener los trabajadores al unirse a esta actividad.	-Salón con capacidad suficiente para los inscritos al coro. -Teclado de por lo menos 5 octavas. -Pizarrón y marcadores. -Conexión accesible a la luz. -Número suficiente de encuestas sobre los beneficios esperados. -Lápices o plumas suficientes para contestar.	Segundo mes
Ensayos del coro.	Llevar a cabo la práctica coral dentro de la empresa.	Durante seis meses de ensayo, el director coral tendrá tiempo suficiente para que los participantes sean capaces de cantar el repertorio elegido por él, se recomiendan canciones a una o dos voces con acompañamiento de piano, en donde la melodía no tenga saltos de intervalos complicados de cantar (ver Anexo II).	-Salón con capacidad suficiente para los inscritos al coro. -Teclado de por lo menos 5 octavas -Material extra que requiera el director para realizar alguna dinámica.	24 semanas (noventa y seis horas en total, distribuidas en cuatro horas a la semana, dos horas por día de ensayo) Del segundo al séptimo mes.
Presentación de informes	Relatar al área encargada de dar seguimiento a las actividades y avances del coro así como la rejilla de asistencia por parte del director coral.	El director coral presentará un informe mensual que reporte el avance que ha tenido el coro, las canciones revisadas, los ejercicios hechos, la disponibilidad que percibe por parte de los trabajadores para realizar las actividades, el número de participantes que asiste a cada sesión y reportar si hay casos de faltas recurrentes para conocer la causa de la ausencia, y otros detalles que sean relevantes desde su profesión.	-Número de asistentes por sesión. -Computadora -Papel y lápiz	Un informe por mes

Actividad	Objetivo particular	Procedimiento	Materiales	Cuando
Presentación semestral del coro.	Mostrar el trabajo realizado por el coro.	El coro dará un recital en un espacio proporcionado por la empresa para mostrar el trabajo realizado durante los seis meses de ensayos, así como para invitar y motivar a otros empleados a participar en dicha actividad.	-Una sala con suficiente espacio para el público y el coro -Teclado de por lo menos 5 octavas -Programas de mano -Equipo de audio	Séptimo mes
Post-evaluación de los niveles de estrés de los trabajadores regulares en el coro.	Comparar el nivel de estrés inicial con los niveles de estrés final que presentan los trabajadores después de haber participado en el coro.	Se aplicará nuevamente el cuestionario SWS-Survey. Salud mental, estrés y trabajo y la escala EMMBSAR a los participantes del coro mediante cuestionarios de papel y lápiz.	Cuestionarios y lápices suficientes según el número de participantes regulares del coro.	Octavo mes
Post-evaluación de los beneficios esperados y recibidos a los participantes del coro.	Comparar los beneficios que esperaban recibir con respecto a los beneficios recibidos por parte de los trabajadores después de participar en el coro por cinco meses.	Se aplicará nuevamente la encuesta de beneficios esperados a los participantes del coro (Anexo I) para comparar los beneficios que esperaban recibir y los beneficios que han recibido durante los seis meses de participación en el coro, con el fin de encontrar áreas de mejora en el proyecto, y conocer la opinión de los trabajadores sobre la práctica coral que realizan.	Cuestionarios y lápices suficientes según el número de participantes regulares del coro.	Octavo mes
Análisis de resultados de estrés laboral.	Analizar los resultados de la aplicación del cuestionario SWS-Survey. Salud mental, Estrés y Trabajo, la escala EMMBSAR y el cuestionario de beneficios esperados.	Se analizarán los resultados de la pre-aplicación y post-aplicación del cuestionario SWS-Survey. Salud mental, Estrés y Trabajo y la escala EMMBSAR, de los participantes del coro para evaluar la diferencia entre los niveles de estrés iniciales contra los niveles de estrés finales, los niveles de bienestar subjetivo inicial y los niveles finales, así como las diferencias entre los resultados del grupo control como los resultados del grupo coral, todo ello mediante el programa SPSS Statistics. Finalmente se analizarán los resultados de la pre-aplicación y post-aplicación de la encuesta de beneficios esperados y percibidos a los participantes del coro.	Resultados de los cuestionarios aplicados y el programa SPSS Statistics.	Después del octavo mes y con un límite de dos meses

DISCUSIÓN

¿Podría la formación de un coro amateur dentro de las empresas u organizaciones ser una herramienta que ayude a reducir los niveles de estrés en los trabajadores dentro de las mismas? De acuerdo a los estudios y prácticas revisadas a lo largo del presente trabajo, la formación de un coro amateur dentro de las empresas u organizaciones puede ser una actividad cultural y recreativa que ayude a reducir los niveles de estrés.

En el estudio de Purcell y Kagan (2007), el canto en el lugar de trabajo es percibido por los trabajadores como una herramienta útil para reducir los niveles de estrés y aumentar el bienestar general, por lo cual, la propuesta del presente trabajo es factible, incidiendo así, sobre el factor cognitivo del individuo al modificar su percepción sobre sus niveles de estrés. La diferencia entre el estudio de Purcell y Kagan y el presente trabajo, reside en plantear la formación de un coro amateur dentro del lugar de trabajo en lugar de un taller de doce sesiones de canto no profesional. Lo anterior da pie a la siguiente cuestión ¿Podría ser más efectiva la formación de un taller de canto no profesional que la formación de un coro amateur?

Parte de los antecedentes sobre la formación de coros dentro de las empresas, es el caso del coro Repsol y el coro Orange, éste último con relatos de integrantes afirmando “desestresarse” mientras cantan, y la forma en que los ensayos ayudan a hacer una pausa en su día laboral, liberándose por un rato, de la presión por la carga de trabajo. Lo anterior, reafirma la premisa sobre la percepción de beneficios subjetivos por los trabajadores pertenecientes a un coro, sin embargo es necesario contemplar la formación de dichos coros en España, cuyo país presenta una cultura más abierta a la práctica coral y la música en contraste con México. Entonces, ¿la cultura de cada país puede ser una limitante para poner en marcha este tipo de propuesta?

Así, la propuesta de formar un coro amateur dentro de empresas u organizaciones contempla al individuo en su componente fisiológico, psicológico, social, y laboral (como se explicó en el modelo de Ostermann y Gutiérrez), lo cual convierte a dicha propuesta en una herramienta integral para disminuir los niveles de estrés. Lo cual da paso al siguiente párrafo.

Cabe mencionar la importancia que tiene esta propuesta realizada desde la psicología, pues es justamente una disciplina que nos permite entender diversos fenómenos desde perspectivas muy amplias, y por tanto, nos permite realizar propuestas que engloban la diversidad de componentes de un individuo. La psicología nos permite ver integralmente la complejidad de un fenómeno y las probables soluciones, pues no se limita a una opción. Es la psicología entonces, muy importante para este tipo de propuestas que requiere un conjunto de conocimientos con otras disciplinas, para dar soluciones holísticas a determinadas problemáticas. Es necesario cuestionarse ¿Cómo sería la propuesta de este trabajo planteada desde otra disciplina?

En este caso, el estrés laboral se aborda desde la psicología y la música, lo cual forma un nuevo campo de investigación y promueve la interdisciplinariedad debido a la aportación de métodos para solucionar el problema desde ambas disciplinas. La formación de un coro dentro de las empresas no solo puede reducir los niveles de estrés, también puede aplicarse a otras áreas, por ejemplo, la motivación y satisfacción laboral, cultura organizacional, identidad laboral, bienestar subjetivo de los trabajadores e incluso en la productividad, lo cual da paso a futuros campos de estudios sobre la repercusión de la práctica coral en dichos ámbitos.

Los principales aportes del presente trabajo, son proponer la práctica coral como una actividad integral para disminuir niveles de estrés en México y brindar de beneficios extras, tanto a empresas como a trabajadores (primordialmente a estos últimos), sustentada en la formación del marco teórico del presente trabajo. Además de ser un

ejemplo de aplicación a propuestas interdisciplinarias y transdisciplinarias para abordar determinada problemática.

Formar un coro amateur dentro de las empresas tiene varias ventajas para las mismas, por ejemplo, es una actividad que se puede llevar a cabo con varias personas de distintas generaciones al mismo tiempo, puede practicar cualquier miembro de la organización, pues no se requieren conocimientos musicales y no implica un esfuerzo físico exagerado, el coro es una actividad cultural desarrollada en muy pocas empresas, por ello, implementarlo resultaría una opción novedosa, así mismo el coro es una opción con menos efectos colaterales para la empresa, como la economía o la seguridad física del trabajador, a largo plazo, el coro puede fortalecer la identidad del trabajador con la empresa.

Respecto a las limitaciones del presente trabajo, cabe mencionar la complejidad del estrés como un fenómeno con múltiples vertientes para combatirlo, y en el mejor de los casos, prevenirlo. Por ello, la formación de un coro dentro de la empresa no debe verse como una práctica única y aislada a otras técnicas y/o herramientas.

Así mismo, existen limitaciones para la presente propuesta. Como un nuevo campo de investigación, hay pocos o nulos estudios que avalen la eficacia de esta práctica, algunos beneficios de dicha práctica sólo se reflejan a largo plazo, la asistencia por parte de los trabajadores puede ser irregular, la influencia de la personalidad de cada individuo en la forma de afrontar el estrés, el trabajo del director coral y los recursos y cultura de las propias empresas.

REFERENCIAS

- Alcántara, S. (17 de mayo de 2015). México, primer lugar en estrés laboral: OMS. *El Universal*. Recuperado de <http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2015/mexico-primer-lugar-estres-laboral-oms-1100646.html>
- Álvarez, L. (2014). *La música, el Dionisos vivo*. México D.F., México: Axial.
- Ardid, C. y Zarco, V. (1998). El estrés laboral en F. A. Rodríguez (ed.), *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones* (235-246). Ediciones Pirámide: Madrid, España.
- Anguas, A. y Reyes, I. (1998). El Significado del Bienestar Subjetivo: su valoración en México. *La Psicología Social en México*. Vol. 7, pp. 7-11.
- Aznar, S. E., García, P. R. y Sanuy, M. (2000). Principales corrientes en educación musical. en Betés T. M. (comp.). *Fundamentos de musicoterapia*. Madrid: Morata. pp. 250-252.
- Basso, T. y Rossi, D. (2012). Actividade coral e ambiente de trabalho. In cantare: *Rev. Do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia*, 3, 64-81.
- Bailey, B. y Davidson, J. (2005). Effects of group singing and performance for marginalized and middle-class singers. *Psychology of Music*, 33 (3), 269-303.
- Beehr, T. A. y Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Benenson, R. O. (1985). *Manual de musicoterapia*. Barcelona, España: Editorial Paidós
- Betés, M. (2000). Bases históricas del uso terapéutico de la música. en Betés M. (comp.). *Fundamentos de musicoterapia*. Madrid: Morata. pp 23-35.
- Blood, A. y Zatorre, R. (2001). Intensely pleasurable responses to music correlate with activity in brain regions implicated with reward and emotion. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 98: 11818-11823.
- Botella, N. A. M., y Gimeno R. J. V. (2015). Psicología de la música y audición musical. Distintas aproximaciones. *El artista*, (12), 74-98. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87442414006>

- BRAMS-International Laboratory for Brain, Music and Sound Research (2018) *Brams Mission*. Recuperado de <https://www.brams.org/en/>.
- Bruscia, K. E. (1998). *Defining Music Therapy*. New Hampshire, EUA: Barcelona Publishers.
- Bruscia, K. E. (2007). *Musicoterapia: métodos y prácticas*. (Traductor Podestá, F.). Ciudad de México, México: Pax México. (1998). (Original en inglés en 1998).
- Buendía, J. y Ramos F. (2001) *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Bustos, I. (2003) *La voz: la técnica y la expresión*. España: Editorial Paidotribo.
- Cabrera, R. (2012) *El canto como herramienta terapéutica para mejorar la salud emocional de la mujer*. Informe final de investigación de licenciatura. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/10629/1/T13%20%282150%29.pdf>
- Cadena, M. (2008) *Análisis del fenómeno del coro vocacional: como educación integral dentro del tiempo libre*. Tesis de licenciatura. Escuela Nacional de Música. UNAM.
- Caligaris, S. (2014) *La voz del cantante de coros: una aproximación fisiológica, técnica y psicológica*. Revista de investigaciones en Técnica Vocal (2), 1-10.
- Camacho, J. C. R. (2006) *Práctica social y música: una aproximación psicosocial*. Tesis de licenciatura. Facultad de psicología. UNAM.
- Canon, B. W. (1945) *Stress in medical person: emotions at work*. Revist Internacional Medical. 8(1), 284-343.
- Carrasco, F. (1993) *La música coral mexicana en el Siglo XX: Un análisis y catalogación*. Tesis de licenciatura. Escuela Nacional de Música. UNAM.
- Carvajal, T. (2010) *Creación de un coro infantil como aporte social al Colegio Amigos de la Naturaleza*. Proyecto de grado. Pontificia Universidad Javeriana.
- Clift, S., Hancox, G., Staricoff, R. y Whitmore, C. (2008) *Singing and Health: Summary of a Systematic Mapping and a Review of Non-Clinical Research*. Sidney de Haan Research Centre for Arts and Health Recuperado de <http://www.creativityaustralia.org.au/wp-content/uploads/2012/05/Report-5-Systematic-Mapping-and-Review.pdf>

- Colwell, R. (2002). *MENC handbook of musical cognition and development*. Oxford: Oxford University Press.
- Cox, T. y Mackay, C. J. (1976). A psychological model of occupational stress. A paper presented on The Medical Research Council. *Mental Health in Industry*, London, November.
- Crozier, W. R. y Chapman, A.J. (1981). Aesthetic preferences, prestige and social class, en *Psychology and the arts*. Brighton: Harvester.
- De la Cruz, C. F., Mendoza, D. y Manuel, N. (18 de junio de 2019). Apuesta por políticas laborales flexibles. UNAM Global. Ciudad de México, CDMX. Recuperado de http://www.unamglobal.unam.mx/?p=67947&fbclid=IwAR0_UsJI5hM6s8eK8O7KdL0nw4t9erc4AzVlszrJZP2ao7whAbYDtf3zc
- Deliege, I. y Sloboda, J. (Eds.). (1997). *Perception and cognition music*. East Sussex, U.K.: Psychology Press.
- Díaz, H., Badii, M. H., y Abreu, J.L. (2008) El impacto de la música ambiental en la productividad laboral. *International Journal of Good Conscience*, 3 (1), 223-259. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/eds/detail/detail?vid=6&sid=0c12dd2c-bce6-4c05-a67f-7b7e59a59025%40sessionmgr104&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=hus&AN=36887432>
- Durán, R. (7 de julio de 2014). El coro Repsol entona los valores de la compañía. *CincoDías*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2014/07/05/empresas/1404575804_792664.html
- Eagle, C. T. (1996). An introductory perspective on music psychology. In D. Hodges, ed., *Handbook of music psychology*, 2d ed., 1-28. San Antonio: IMR Press.
- Fernández-Abascal, E.G. (1995). Modelos explicativos del estrés. En E.G. Fernández-Abascal (Ed.), *Manual de Motivación y Emoción*. Madrid, España: Material del Máster en Inteligencia Emocional e Intervenciones en Emociones y Salud de la Universidad Complutense de Madrid.

- Fernández, M. J. y Garrido, L. E. (1999). *Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo*. Universidad Pública de Navarra: España.
- Fernández, N. (2013) Las agrupaciones corales y su contribución al bienestar de las personas: Percepción de las aportaciones del canto coral a través de una muestra de cantores. (Tesis doctoral). Universidad Carlos III de Madrid. Getafe. Recuperado de http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18185/tesis_fernandez_herranz.pdf?sequence=1
- Ferrer, J. (2010) Ansiedad y respiración diafragmática. *Enfermería Integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia*, (89), 16-18.
- Francés, R. (1963). Limites et nature des effects de prestige. I. L'attention et al memorie. *Journal de Psychologie*, 60, p. 271-29.
- Fundación Orange (2017). *Embajadores de la marca. Un ejemplo de trabajo en equipo* (Presentación de Powerpoint). Material recuperado de la Estancia de Investigación en la Universidad Complutense de Madrid.
- Fundación Orange (Orange España) (6 de mayo de 2011). Coros de empleados Orange (Archivo de vídeo). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=icHAUx0ht3E&feature=youtu.be>
- García, A. R. E. (2000) Fundamentos neurológicos. La neurología de la música, en Betés T. M. (comp.). *Fundamentos de musicoterapia*. Madrid, España: Morata. pp. 90-91.
- García, V. A. L. (2017) Música, salud y bienestar: una propuesta de políticas culturales en beneficio de lo social e individual por medio de prácticas musicales. Tesis de licenciatura. Facultad de psicología. UNAM.
- Gutiérrez, M. R. E. (2012) *Estrés organizacional*. México, D.F.:Trillas.
- Gutiérrez, M. R. E., Contreras, I. C. C. e Ito, S. M. E. (2003). *SWS-Survey, Desarrollo y criterios de aplicación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Gutiérrez, R. y Ostermann, R. (1994). *El SWS-SURVEY © de Salud mental, estrés y Trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México, Farleigh Dickinson University (EUA).

- Hargreaves, D. J., y North, A. C. (Eds.). (1997) *The Social Psychology of Music*. New York, E.U.A: Oxford.
- Hargreaves, D. J. (1998). *Música y desarrollo psicológico*. (Traductores Frega, A. L., Graetzer, D. y Musumeci, O.) Barcelona, España: Grao (Original en inglés en 1986).
- Hargreaves, D.J. (1986) *The developmental psychology of music*. Cambridge, EUA: Cambridge University Press.
- Hernández, S. O. (2012) La semiótica musical como herramienta para el estudio social de la música. *Cuadernos de música, artes visuales y artes escénicas*, 7 (1), 39-77.
- Horton, S. (16 de noviembre de 2008). Herrick - To music, to be calm this fever. Harpers Magazine. Recuperado de <https://harpers.org/blog/2008/11/herrick-to-music-to-becalm-his-fever/>
- Houtman, I., Jettinghof, K., Cedillo, L. & World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo : un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo : consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Serie *protección de la salud de los trabajadores*, no. 6, recuperado de <http://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>
- Hurtado, L. (1971). *Introducción a la estética de la música*. Buenos Aires: Paidós.
- IMSS (2017). Estrés laboral. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.
- Iñiguez, M. (2012). Métodos para coros polifónicos de música nacional dirigido a niños de nueve a once años de la enseñanza general. Tesina de licenciatura. Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3183/1/tmus37.pdf>
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M. y Phillips, J. S. (1990) Worksite stress management interventions. *American Psychologist*, 45, 252-261.
- Jaraba, M. (1989) Teoría y práctica del canto coral. España: Ediciones Istmo.
- Jauset, B. J. A. (2009). *Música y neurociencia la musicoterapia : sus fundamentos, efectos y aplicaciones terapéuticas*. Barcelona, España: UOC.

- Karasek, R. A. (1979) Job demands, job decision latitude: And mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Lacárcel, M. J. (1995) *Psicología de la música y educación musical*. Madrid, España: Visor.
- Lacárcel, M. J. (2003) Psicología de la música y emoción musical. *Educatio Siglo XXI*, 20 (21), 213 - 225. Recuperado de <http://revistas.um.es/educatio/article/viewFile/138/122>
- Lamont, A. (2012) Emotion, engagement and meaning in strong experiences of music performance. *Psychology of Music*, 40 (5), 183-201.
- Lanza, J. (1995). *A Surreal History of Muzak, Easy-Listening, and other Moodsong*. Nueva York: Picador.
- Lazarus, R. L. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Livesey, L., Morrison, I., Clift, S. y Camic, P. (2012). Benefits of choral singing for social and mental wellbeing: qualitative findings from a cross-national survey of choir members. *Journal of Public Mental Health*, 11.
- Lucas, A. M. (2013) *Introducción a la musicoterapia*. Madrid, España: Síntesis.
- Macdonald, R.R., y Mitchell, L. (2003). An empirical investigation of the anxiolytic and pain reducing effects of music *Psychology of Music. Society for Education, Music and Psychology Research*, 31, 187-203.
- Martí, J. (2002). Músicas invisibles: la música ambiental como objeto de reflexión. *Revista transcultural de música*, TRANS 6 (2002). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82200611>.
- Martínez, S. J. M. (2004) *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.
- Mateo, F. P. (2013). *Control del estrés laboral*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Megías, I. y Rodríguez, E. (2001). *La identidad juvenil desde las afinidades musicales*. Madrid: INJUVE-FAD.
- Mitchell, C. (2003). *Yoga con balón: realce su práctica de yoga, usando el balón de ejercicios*. Lasser Press Mexicana.

- Miluk-Kolasa, B., Matejek, M. y Stupnicki, R. (1996). Effects of music listening on changes in selected physiological parameter in adult-pre surgical patients. *Journal of Music Therapy*, 33, 208-218.
- Morán, M. C. (2009) Psicología y música: inteligencia musical y desarrollo estético. *Revista Digital Universitaria*, 10 (11), 1-13. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art73/art73.pdf>
- Nicolescu, B. (1998). *La transdisciplinariedad, una nueva visión del mundo*. Manifiesto. París: Ediciones Du Rocher.
- OECD (2018), Hours worked (indicator). Recuperado de <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 04 December 2018).
- Oldham, G. R, Cummings, A., Mischel, L. J., Schmidtke, J. M., y Zhou, J. (1995). Listen while you work? Quasi-experimental relations between personal-stereo headset use and employee work responses. *Journal of Applied Psychology*, 80(5): 547-564.
- O'Reilly, M. y Duque, E. (2015) Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: una perspectiva comparativa. *Suma de Negocios*, 6, (13), 92-97.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (28 de abril del 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Orozco, A. M. T. (2013) *Psicología y música*. Madrid, España: Grupo 5.
- Orozco, A. M. T. (2016) *Psicología y Música: estudio empírico sobre la relación entre música, variables psicológicas y hábitos de escucha*. Tesis de doctorado. Facultad de psicología. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/37589/>
- Ostermann, R. F. y Gutiérrez, R. E., (1999). *The SWS-Survey of stress and mental health”, Work, Stress and Health*. Baltimore, EUA: APA, NIOSH.
- Payne, R. (2009). *Técnicas de relajación : Guía práctica para el profesional de la salud* (5a. ed., rev. y aum ed.). Barcelona, España: Paidotribo.

- Parkes, K. R. (2001) Intervenciones para la gestión del estrés en organizaciones. en Buendía y Ramos. *Empleo, estrés y salud*. Madrid, España: Pirámide.
- Peiró, J.M. (1999): Desencadenantes del estrés laboral. Madrid. Pirámide.
- Peiró, J.M., Ramos, J. y González-Roma, V. (1994) "Intervención organizacional para el control del estrés laboral", en J. M. Peiró y J. Ramos (eds.) *Intervención psicosocial en las organizaciones* (544-585), PPU: Barcelona, España.
- Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), pp. 68-82.
- Pérez, M. N. E., y Setién, Q. E. (2008) La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias: una mirada a la teoría bibliológico-informativa. *ACIMED*, 18 (4). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008001000003.
- Peris, R. y Agut, S. (2007) Evolución conceptual de la identidad social: El retorno de los procesos emocionales. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*. 10, 26-38.
- Poch, B. S. (1999) *Compendio de musicoterapia. Volumen I*. Barcelona, España: Helder.
- Pombo, O. (2013) Epistemología de la interdisciplinariedad. La construcción de un nuevo modelo de comprensión. *Interdisciplina I*, 1 (1), 21-50
- Poveda, V. J. C. (2010) Ahumada Muzak: Aproximaciones al sistema de música ambiental instalado en los principales paseos peatonales de Santiago Centro entre los años 2003 y 2008. Tesis de maestría. Facultad de artes. Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/101299>.
- Purcell, C. & Kagan, C. (2007) Joy at work: the impact of non-professional singing workshops on employee wellbeing: Report of the Joy at Work Singing Workshops included as a part of the Research Institute for Health and Social Change Annual Conference, Manchester 2007. Research Institute for Health and Social Change, Manchester Metropolitan University. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/27399604_Joy_at_work_the_impact_of_non-professional_singing_workshops_on_employee_well-being.

- Quick, J. C, Nelson, D. L, y Quick, J. D. (2000) "Occupational stress and self-related and research issues", en J. Dunham (ed.), *Stress in the workplaces; past, present and future*. Whurr Publishers: Inglaterra.
- Randstad (2008). *Música en la oficina ¿un perjuicio o un beneficio?* Nota de prensa. [<http://randstad.es/content/aboutrandstad/sala-de-prensa/notas-de-prensa/2008/NdP-Musica.pdf>].
- Reyes, G. L. V., Ibarra, Z.V., Torres, L. M. E. R. y Razo, S. R. S. (2012) El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. *Revista Digital Universitaria*, 13 (7), 1-14.
- Rodríguez, C. R. y De Rivas H. S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 52 (1), 72-88.
- Sacks, O. W. (2009) *Musicofilia*. Barcelona, España: Editorial Anagrama.
- Sánchez, H. S. J (2017) Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en médicos. México. Tesis de licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Iztacala. UNAM.
- Sánchez, P. D. A (2016) El canto coral como apoyo en el desarrollo integral del ser humano. México. Tesis de licenciatura. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM.
- Santrock, J. W. (2004) *Introducción a la Psicología*. México: McGraw Hill.
- Seashore, C. (1967). *Psychology of music*. New York: Dover Publications.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2015). Programa Nacional de Bienestar y Desarrollo Humano en El trabajo 2015-2018 (PRONABET). Ciudad de México, CDMX. Recuperado de <http://data.styfe.cdmx.gob.mx/politicaLaboral/images/PONENCIAS%20FORO%20SS/8.-%20Presentaci%C3%B3n%20de%20PRONABET-%20Mtro.%20Siles.pdf>
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (23 de marzo de 2016). PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial. Boletín No. 564. Ciudad de México, CDMX. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>

- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (24 de agosto de 2017). Aplica STPS guía de la OIT para prevenir estrés laboral y adicciones. Boletín No. 980. Ciudad de México, CDMX. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/prensa/aplica-stps-guia-de-oit-para-prevenir-estres-laboral-y-adicciones>
- SEDESOL (2012) Pausas para la salud: manejo adecuado del estrés y programa personal de autocuidado para las y los trabajadores del Indesol. México. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160956/13. cuaderno pausas para la salud.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160956/13_cuaderno_pausas_para_la_salud.pdf)
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27.
- Small, C. (1999). El musicar: Un ritual en el Espacio Social. *Trans, Revista Transcultural de Música*. (4) pp.1-16. Recuperado de <http://www.sibetrans.com/trans/articulo/252/el-musicar-un-ritual-en-el-espacio-social>
- Stephen, W. (1950) *Manejo del estrés en el trabajo: plan de acción detallado para profesionales*. (Padilla, S. G.) México D.F.: El Manual Moderno.
- Storr, A. (2002). *La música y la mente: El fenómeno auditivo y el porqué de las pasiones*. Barcelona, España: Plaza.
- Terry, D. (1994) Coping resources and situational appraisals as predictors of coping behavior. *Personal Individual Differences*, 2 (1): 1031-1041.
- Touriñán, L. J. M., y Longueira, M. S. (2010) La música como ámbito de educación. Educación por la música y educación para la música. *Teoría de la educación*, 22 (2), 151-181. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3354512>.
- Vega, T. A. (2000) Músicas aplicadas. en Betés T. M. (comp.). *Fundamentos de musicoterapia*. Madrid: Morata. pp. 277-282.
- Vera, T. A. (2000) Introducción a la psicología de la música. en Betés T. M. (comp.). *Fundamentos de musicoterapia* (pp. 113-119). Madrid, España: Morata.

Verdugo, L. J. L., Ponce de León, P. B. G., Guardado, L. R. E., Meda. L. R. M., Uribe A. J. I. y Guzmán M. J. (2013). Estilos de afrontamiento al estrés y bienestar subjetivo en adolescentes y jóvenes. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), pp. 79-91. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77325885021>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de beneficios esperados por parte de los trabajadores inscritos al coro empresarial.



Cuestionario de beneficios esperados al unirse al coro de la empresa



Lea las siguientes preguntas y responda absolutamente todas las preguntas con sinceridad. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Las respuestas serán manejadas en forma estrictamente confidencial. Agradecemos tu participación.

Folio_____

Favor de marcar con una "X" la letra que lo describa.

1. Mi sexo es: A) Masculino B) Femenino
2. Mi edad es entre: A) 15-19 B) 20-29 C) 30-39 D) 40-49 E) 50 –59 F) 60
3. Soy: A) Soltero(a) B) Casado(a) C) Divorciado(a) D) Viudo(a) E) Unión libre
4. Mi escolaridad es: A) Primaria B) Secundaria C) Técnico o Comercio
D) Bachillerato E) Licenciatura F) Posgrado
5. Mi profesión es:_____

1. - ¿Qué expectativas tiene al formar parte del coro de la empresa?

2.- ¿Por qué decidió unirse al coro de la empresa?

3.- ¿Qué beneficios físicos espera recibir al unirse al coro de la empresa?

4.- ¿Qué beneficios psicológicos espera recibir al unirse al coro de la empresa?

5.- ¿Qué beneficios sociales espera recibir al unirse al coro de la empresa?

6.- ¿Cree que cantar en un coro pueda reducir los niveles de estrés laboral?

7.- ¿Ha participado anteriormente en algún coro?

8.- ¿Cuenta con conocimientos musicales previos?

9.- ¿Qué canciones o género musical le gustaría cantar?

10.- En caso de que lo hiciera, ¿por qué razón abandonaría el coro de la empresa?

Anexo 2. Taller de coros para empresas de la Facultad de Música UNAM

Los integrantes de un coro amateur no requieren de conocimientos musicales previos, a diferencia de los directores corales que sí requieren de una formación para adquirir las habilidades pertinentes para poder dirigir un grupo coral. Para apoyar este hecho, en la Facultad Música de la UNAM se creó un taller llamado “Coros en empresas” por iniciativa del Ing. Daniel Miranda. Dicho taller inició el 6 de agosto del 2018, con el objetivo de brindar los conocimientos necesarios para que los alumnos de dicha facultad puedan dirigir un coro dentro de una empresa o institución, y con ello poder ampliar la oferta laboral para los alumnos de dicha facultad. Dicho taller fue impartido por el profesor Marco Antonio Ugalde y dentro de este taller se revisaron temas tales como:

- Cómo presentar el proyecto de formación de un coro amateur a una empresa, institución y/o asociación civil.
- Las diversas problemáticas por las que atraviesan las empresas y cómo la música puede aminorar los efectos negativos.
- Fundamentos de los efectos positivos que tiene la música dentro de la empresa en comparación con otras prácticas de mejora laboral.
- Prácticas musicales como: vocalizaciones, ensamble de pequeñas canciones con los integrantes del taller, acompañamiento en el piano, ejercicios de armonización, ejercicios básicos de dirección coral.
- Ejercicios de gimnasia cerebral como un recurso para apoyar las sesiones durante el trabajo coral.
- Elección del repertorio, en este punto se recomienda al director coral que utilice canciones a una voz, o máximo dos voces (hombres y mujeres) con acompañamiento de piano en donde el registro de voces no sea ni muy grave ni muy agudo. Respecto a este punto es imperativo recordar el cuadro que nos presenta Poch (1999) sobre las características de una música estimulante y de una música sedante para aclarar que la música debe ser elegida funcionalmente si se quiere disminuir las altas tasas de respuesta que provoca el estrés en el

organismo, es decir, elegir una música con un ritmo lento y constante, con una línea melódica sin saltos bruscos y con repeticiones, también que predominen las notas graves o medias y que los acordes sean consonantes, todo ello para lograr un efecto tranquilizante.