

**Estudio del Impacto Psicosocial en Personas Productoras de Música
Electrónica: Perspectivas desde la Seguridad Humana
y en el Marco del Derecho Global**

Armand Galarraga Fernández

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=ca>

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



Universitat Autònoma
de Barcelona

Departament de Dret Públic i de Ciències históricojurídiques

TESIS DOCTORAL

Estudio del Impacto Psicosocial en Personas Productoras de Música Electrónica: Perspectivas desde la Seguridad Humana y en el Marco del Derecho Global

Doctorando: Armand Garralaga Fernández

Director de tesis: Dr. Miquel Àngel Serrat Julià

Septiembre 2025

ÍNDICE

	Página.
Agradecimientos	1
Capítulo 1. Introducción.	3
1.1. Preámbulos.	3
Capítulo 2. Contexto histórico, evolución y contexto actual del DJ.	4
2.1. Introducción histórica y evolución de la Música Electrónica y su Industria.	4
2.2. Breve desarrollo histórico de la figura del disc-jockey.	5
2.3. El proceso del reconocimiento artístico.	7
2.4. La nueva ideología artística y profesional.	8
2.5. La materialización de la contemporánea profesión artística de Dj.	9
2.6. El papel del productor musical en la música electrónica.	10
2.7. Salud mental y bienestar en la industria de la música.	12
Capítulo 3. La investigación.	14
3.1. Antecedentes e importancia de la investigación	14
3.2. Objetivos de la investigación	15
3.3. Preguntas de investigación	16
3.4. Hipótesis	17
Capítulo 4. Factores de riesgo psicosocial y Prioridades en Productores de Música Electrónica.	19
4.1. Consideraciones previas al estudio.	19
4.2. Factor psicosocial. Evolución histórica y conceptual.	21
4.3. Detonantes de tensión y estrés ocupacional.	23
4.4. Rasgos Característicos de los Factores de Riesgos Psicosociales.	26
4.5. Análisis conceptual e Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial en Productores de Música Electrónica.	28
4.5.1. Satisfacción en el trabajo	28
4.5.2. Aspectos Psicosociales asociados a las características de la Tarea.	32
4.5.2.1. La Demandas Emocionales.	33
4.5.3. Aspectos Psicosociales asociados al Tiempo en el Trabajo.	58
4.5.4. Inestabilidad Laboral	66
Capítulo 5. Incidencia de los Factores Psicosociales en la Industria del Djing.	68
5.1. Características de los riesgos psicosociales.	70
5.2. Riesgos psicosociales en Productores de Música Electrónica.	73

5.3. El Estrés en el trabajo del Dj.	74
5.3.1. Factores generadores de estrés en el entorno laboral del DJ.	83
5.3.2. Las Demandas Laborales de los djs.	91
5.3.3. Relación entre las Demandas Laborales de los dj's y los Factores Generadores de Estrés.	99
5.3.3.1. Clasificación del tipo de demanda laboral en función del factor generador de estrés en dj's.	99
5.3.3.2. Clasificación del tipo de factor generador de estrés en función de la naturaleza de la demanda laboral de los dj's.	108
5.3.4. Factores Atenuantes o de Control de Estrés, en el entorno laboral del Dj.	111
5.3.5. Efectos y consecuencias del estrés en DJs y productores de música.	136
5.3.5.1. Efectos individuales del estrés en la salud: de los mecanismos a la experiencia de DJs y productores	137
5.3.5.2. Efectos del estrés. Impacto en la organización y la sociedad en la industria del deejing	139
5.3.5.3. Efectos fisiológicos del estrés.	141
5.3.5.4. El modelo biopsicosocial (BPS): introducción y aplicación específica a DJs y productores musicales	153
5.3.5.5. Consecuencias psíquicas y conductuales del estrés en el deejing.	156
5.4. Trabajo emocional en DJs y productores.	178
5.4.1. Introducción	178
5.4.2. Evolución conceptual y encaje en la práctica escénica	178
5.4.3. Condiciones de posibilidad y especificidad profesional	179
5.4.4. Mecanismos: actuación superficial y profunda, regulación y guiones.	179
5.4.5. Antecedentes desde demandas-recursos y control-autonomía.	180
5.4.6. Consecuencias: balance positivo y costes psicosociales.	180
5.4.7. Implicaciones para la práctica profesional.	181
5.5. La Fatiga	183
5.6. Carga mental.	183
5.7. Adicción al trabajo.	185
5.8. El burnout.	188
5.9. Conflicto y ambigüedad de rol.	193
5.10. Violencia laboral.	196
5.11. Acoso laboral (mobbing).	200
5.12. Acoso sexual en el trabajo.	202
5.13. Inestabilidad laboral e inseguridad contractual.	203
5.14. Conflicto trabajo-familia	207

Capítulo 6. Responsabilidad laboral y civil por el daño psicosocial. Herramientas, criterios y reparación	210
6.1. Punto de partida: del riesgo psicosocial al daño y su reparación.	210
6.2. Primer bloque de soluciones “dentro” de la relación laboral: organizar, corregir, sancionar.	210

6.3. Cuando la prevención falla. Responsabilidad civil por daño (contractual y aquilina).	211
6.4. Recargo de prestaciones y daños civiles: cómo conviven.	212
6.5. ¿A quién se reclama? Empresario, compañeros y responsabilidades solidarias.	217
6.6. Criterios finos sobre culpa, riesgo y prueba.	221
6.7. Indemnización: cómo calcularla, qué tener en cuenta y qué baremos sirven.	224
6.8. Encaje con otras responsabilidades: administrativa y penal (coordinación y non bis in ídem).	224
Capítulo 7. Determinaciones en la intervención de los factores y riesgos psicosociales.	225
Capítulo 8. Impacto psicosocial cualitativo teórico en DJ's y productores de música electrónica.	229
8.1. Contexto General.	229
8.2. Planteamiento metodológico teórico y cualitativo.	232
8.3. Base metodológica del sistema cualitativo teórico y del diseño captación de datos.	248
8.4. Extracto de los resultados de las 30 entrevistas.	251
8.5. Cálculo de la tensión total laboral, a partir del modelo teórico Demanda–Control–Apoyo (D-C-A) de Karasek.	257
8.5.1. Resultados de la aplicación del método teórico según Karasek (D-C-A).	260
8.6. Metodología teórica para el modelo Esfuerzo–Recompensa (ERI).	261
8.6.1. Resultados de la aplicación del método teórico Esfuerzo-Recompensa (ERI).	265
8.7. Metodología teórica implementada a partir del método teórico según las Demandas y los Recursos (JD-R).	268
8.7.1. Resultados de la aplicación del método teórico según las Demandas y los Recursos (JD-R).	271
8.8. Metodología teórica implementada a partir del método teórico El Modelo Transaccional del Estrés propuesto por Richard Lazarus y Susan Folkman en 1984.	277
8.8.1. Resultados de la aplicación del método teórico del Modelo Transaccional del Estrés.	279
8.9. Metodología teórica implementada por el Modelo de Doble Presencia (trabajo–vida).	277
8.9.1. Resultados de la aplicación del método Doble Presencia (DP).	278
8.10. Metodología teórica implementada por el Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model) de Hackman y Oldham (1976).	282
8.10.1. Resultados de la aplicación del método Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model).	283
8.11. El acoso laboral, la violencia y el acoso sexual en el trabajo.	284
8.11.1. Metodología empleada para el cálculo del riesgo contextual de violencia, acoso laboral o acoso sexual.	291
8.11.2. Resultados de la aplicación del método teórico establecido para el cálculo del riesgo contextual de violencia, acoso laboral o acoso sexual.	293

8.12. Resultados finales integrados. Impacto psicosocial basado en las 30 entrevistas.	296
8.12.1. Impacto psicosocial teórico final.	198
8.12.2. Posibles medidas correctoras y plan de implementación.	301
8.12.3. Conclusiones.	303
8.12.4. Instrumento operativo. Check-in pre/durante/post.	303
8.13. Revisión de casos reales de DJ's y productores	304
Capítulo 9. Método cuantitativo. CopSoQ PSQCAT en la intervención de factores y riesgos psicosocial de DJ's y productores musicales.	310
9.1. Resultados obtenidos de la aplicación del método ISTAS-21.	316
9.1.1. Análisis de los datos extraídos del método ISTA-21.	317
Capítulo 10. Impacto psicosocial en DJs y productores. Evaluación psicosocial integrada: análisis teórico-cualitativo y evidencia cuantitativa ISTAS-21.	328
10.2. Propuesta integral de medidas correctoras y un plan de actuación temporal.	333
Capítulo 11. Resultados y conclusiones. Respuesta a los objetivos, preguntas e hipótesis.	338
11.1. Resultados en relación con los objetivos de la investigación.	340
11.2. Respuesta a las preguntas de investigación.	344
11.3. Contraste de hipótesis.	346
Referencias Bibliográficas.	351
Referencias de Webgrafías	422
Anexo I.	428
Documento 1. Cuestionario Integrado 8 secciones.	
Documento 2. Síntesis de respuestas en 34 bloques.	
Documento 3. Síntesis de respuestas en 8 secciones.	
Documento 4. Cálculos Método D-C-A.	
Documento 5. Cálculos Método ERI.	
Documento 6. Cálculos Método JDR.	
Documento 7. Cálculos Método LF.	
Documento 8. Cálculos Método DP.	
Documento 9. Cálculos Método JCM.	
Documento 10. Cálculos Método CRM.	
Documento 11. Instrumento de cálculo de violencia/acoso.	
Documento 12. Check List Pre-Dur-Post.	
Documento 13. Informe Preliminar de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Dynamo Entertainments, SL.	
Documento 14. Datos complementarios ISTAS-21.	

Agradecimientos.

Esta tesis no es solo el resultado de horas de estudio y escritura, es, sobre todo, la suma de voces, manos y afectos que me sostuvieron cuando las dudas pesaban más que las certezas. A todas esas personas e instituciones que han hecho posible este trabajo, gracias.

A mi director de tesis, Miquel Àngel Serrat Julià, quién fue la persona que me animo a enrolarme en este barco y que posteriormente, me ha guiado paciente y exigente a la vez. Por comprender el sentido profundo de esta investigación cuando aún era un bosquejo incierto, por orientar cada decisión metodológica con lucidez y por infundirme la motivación serena que me ha permitido avanzar. Tu confianza y tu rigor han sido brújula y abrigo.

A mi padre y a mi madre, los primeros en celebrar esta aventura del saber como si fuera propia. Su ilusión, su ejemplo y sus valores, trabajo, honestidad, perseverancia son y han sido mi ancla. Les debo más de lo que jamás podré devolver, por supuesto que, este logro también es suyo.

A mi pareja, Mónica, por acompañar mis ausencias, tolerar mis frustraciones y altibajos, y, sobre todo, por alentarme a continuar cuando yo ya había decidido abandonar. Gracias.

A mi hija, Carla, mi fuente inagotable de inspiración. Desde que llegaste me hiciste mejor persona, y este texto, como todo lo que intento hacer bien, lleva tu nombre en silencio. Este trabajo también es un legado para ti, la certeza de que el conocimiento transforma, y de que cuidar(se) y cuidar a los demás siempre merece la pena.

A la Cátedra Manel Ballbé, por su labor y contribución a la investigación, y por creer en mí como candidato para culminar con éxito este proyecto. Su respaldo académico y humano ha sido una plataforma decisiva para que esta tesis encontrara su forma y su alcance.

A Carlos Gascón, por su ayuda generosa e incondicional. Estuviste cuando era más necesario, sin pedir nada a cambio, y eso no se olvida.

A quienes participaron en el estudio, a los y las DJs y productores/as que compartieron su tiempo, su experiencia y su confianza en las entrevistas, y a quienes respondieron el cuestionario con rigor y honestidad. Sin vuestra voz, esta investigación no tendría vida. También a quienes facilitaron accesos, espacios, agendas y documentación, vuestra disponibilidad hizo posible lo que en papel parecía inabordable.

A colegas, amistades y familia extensa, que entendieron mis silencios, celebraron cada pequeño avance y pusieron perspectiva cuando parecía faltar. Gracias por el ánimo, por las lecturas de última hora, por los cafés, por las preguntas oportunas y por el cuidado cotidiano que no sale en los índices pero sostiene todo lo importante.

Cierro estos agradecimientos con la misma convicción con la que los abro: esta tesis es comunitaria. Lleva la huella de cada gesto, consejo y abrazo recibido. Ojalá esté a la altura de la confianza que depositasteis en mí.

En Girona, a 28 de agosto de 2025.

Capítulo 1. Introducción.

1.1. Preámbulos.

La música electrónica, un género que no sólo ha sobrevivido al paso del tiempo, sino que ha evolucionado y florecido en una industria internacional masiva, proporciona a los oyentes una forma de escapar de su vida cotidiana y sumergirse en un mundo de sonidos innovadores y experiencias emocionales profundas. Sin embargo, detrás de esta fachada de éxito y glamour, se encuentra un colectivo profesional, los productores de música electrónica y disc jockeys, quienes a menudo enfrentan una serie de desafíos únicos y trastornos potencialmente graves que pueden manifestarse como enfermedades o lesiones de tipo somático o psicosomático.

Esta tesis doctoral pretende explorar a fondo los riesgos psicosociales asociados con ser un productor de música electrónica, con el objetivo de ampliar la comprensión de estos riesgos y sugerir intervenciones y estrategias de mitigación. Esta labor es necesaria dado que, aunque este colectivo es una parte integral de la industria de la música, existen lagunas significativas en la literatura existente con respecto a su salud mental y bienestar.

Las historias de artistas reconocidos como Avicii y Erick Morillo ilustran trágicamente las repercusiones graves de estos riesgos psicosociales. Estos casos, junto con otros, hacen que sea fundamental reconocer y enfrentar las amenazas que impactan a la salud física y mental que pueden conllevar esta profesión. A través de la explotación y examen de varios factores, incluyendo la presión mediática, la cultura de fanáticos y las particularidades inherentes al trabajo de los productores, buscaremos proporcionar una visión más clara y holística de las circunstancias.

La música electrónica ha sido reconocida cultural y profesionalmente en todo el mundo, siendo una industria que mueve a multitudes, genera millones de euros en ingresos y tiene un impacto global significativo. Sin embargo, como muchas otras industrias creativas, la cara visible del éxito a menudo oculta las dificultades y los desafíos que enfrentan aquellos que están detrás de su creación.

La presente tesis tiene por objeto traer a la luz los peligros y riesgos que conlleva ser un disc jockey o productor de música reconocido, y proporcionar una base para un mayor diálogo y acción en torno a la salud mental en el colectivo de artistas de música electrónica y la industria en general. Esta tarea es aún más necesaria dado el panorama laboral volátil de la profesión, que oscila entre actuar solo en un estudio a hacerlo ante multitudes masivas, y de periodos de inactividad a ganancias significativas.

Esta investigación se propone no sólo identificar y entender los riesgos psicosociales, sino también proponer soluciones prácticas y factibles, con la esperanza de mejorar la calidad de vida y el bienestar de aquellos en la industria de la música electrónica.

Capítulo 2. Contexto histórico, evolución y contexto actual del DJ.

2.1. Introducción histórica y evolución de la Música Electrónica y su Industria

El relato histórico de la música electrónica, como todo desarrollo artístico y cultural, es rico y matizado. Este género musical, aunque contemporáneo en su apogeo, hunde sus raíces en la experimentación y la innovación técnica que se remontan al menos un siglo atrás.

Los primeros antecedentes de lo que hoy conocemos como música electrónica se iniciaron a mediados del siglo XX. Collins (2013) destaca que los músicos y compositores comenzaron a explorar la tecnología electrónica para experimentar con la creación y transformación de sonidos, marcando así el comienzo de una nueva etapa en la evolución de la música. En los años 50 y 60 se sentaron las bases para el desarrollo futuro del género. Según Holmes (2008), la exploración musical a través de dispositivos electrónicos tiene sus raíces en las primeras décadas del siglo XX. En ese tiempo, innovadores comenzaron a utilizar aparatos como el theremin y los osciladores, abriendo así un mundo de nuevas posibilidades sonoras. Entre las figuras más destacadas en los primeros experimentos en música electrónica encontramos a músicos vanguardistas como Karlheinz Stockhausen (1989), quién sostenía que la música electrónica no solo enriquece el repertorio de sonidos que tenemos a nuestra disposición, sino que también transforma nuestra percepción del tiempo, añadiendo una nueva dimensión sonora que nunca antes habíamos experimentado y Cage (1961), afirmaba que el papel del compositor no es tanto dictar cómo debe ser la obra, sino más bien permitir que el sonido fluya y se exprese por sí mismo, en su forma más auténtica.

No obstante, fue la llegada de los sintetizadores y las cajas de ritmo en la década de 1980 lo que marcó un punto de inflexión para la música electrónica, permitiéndole alcanzar una popularidad sin precedentes en la cultura popular. Moorefield (2005) señala que la llegada de sintetizadores y cajas de ritmo en los años ochenta cambió radicalmente la producción musical, ya que permitió a los artistas crear sonidos completamente nuevos y expandir las posibilidades de la composición. Durante este período, surgieron géneros fundamentales como el house, el techno y el trance, que se originaron en ciudades culturalmente vibrantes como Chicago, Detroit y Berlín. Aquí, los músicos y DJs empezaron a fusionar elementos de la música disco, funk, soul y R&B con nuevos sonidos producidos por la tecnología electrónica, creando estilos completamente nuevos y únicos. Bill Brewster y Frank Broughton (1999) argumentaron que en los años noventa, hubo una explosión de estilos musicales como el house, el techno y el drum and bass, lo que transformó la cultura musical y dio lugar a nuevas maneras de crear y disfrutar la música. Años más tarde Mark J. Butler (2006) destacaba que la llegada de géneros como el house, el techno y el trance no solo trajo consigo nuevas innovaciones rítmicas y melódicas en la música popular, sino que también creó espacios colectivos donde se transformaron las relaciones sociales y culturales relacionadas con la práctica del baile.

El paso de la década de los 90 y principios del siglo XXI fue testigo de una evolución constante y una diversificación de la música electrónica, con la aparición de nuevos subgéneros, cada uno con su propio estilo distintivo y técnicas de producción. Kembrew McLeod, (2001) sostenía que los géneros y subgéneros de la música electrónica no solo reflejan una rica diversidad musical, sino que también revelan una compleja estratificación social dentro de las comunidades dedicadas a la música electrónica y al baile. Algunos de estos subgéneros, como el dubstep, drum and bass, y electro house, han influenciado de manera significativa la música popular contemporánea y han tenido un gran impacto en la cultura global. De esta forma, Farrugia & Swiss (2005) sostenían que la expansión de las tecnologías digitales y el crecimiento de los géneros electrónicos habían transformado de manera significativa tanto los procesos de producción como la conexión entre DJs, productores y su audiencia, redefiniendo así la música popular actual. Posteriormente David James (2012) aseguraba que los géneros electrónicos habían tenido un impacto fundamental en la música actual, transformando su estilo sonoro, modernizando las técnicas de producción y redefiniendo el papel que juega la tecnología en la creación musical. Años más tarde, Dan Sicko (2019) en la misma línea argumental que los anteriores, afirmó que los géneros electrónicos, como el techno y el house, han dejado una huella profunda en la música popular de hoy en día. Su influencia se siente en la producción musical, el diseño de sonido y en la estética de muchos artistas y estilos musicales.

El crecimiento de la música electrónica ha estado intrínsecamente ligado al desarrollo de su industria. Desde sus humildes comienzos con vinilos y fiestas clandestinas, la industria de la música electrónica ha evolucionado hasta convertirse en un negocio multimillonario con su propio ecosistema de sellos discográficos, festivales, clubes nocturnos, y DJs/productores de renombre internacional.

Como todas las formas de arte y entretenimiento, la música electrónica ha tenido que enfrentarse a una serie de desafíos, como la piratería musical, la competencia en el mercado de la música en streaming y los problemas que impactan tanto el bienestar mental como la salud física de los DJs y productores musicales.

Hoy en día, para Butler (2020), la relevancia de la música electrónica se manifiesta en la constante aparición de nuevas tendencias y tecnologías que no solo transforman sus procesos de creación, sino que también cambian las formas en que consumimos música en la industria.

2.2. Breve desarrollo histórico de la figura del disc-jockey

La figura del DJ, o disc-jockey, ha experimentado una transformación notable a lo largo de la historia, evolucionando desde una función inicialmente secundaria hasta una destacada posición de autoría y creatividad en el mundo de la música contemporánea.

El reconocimiento de la figura de Dj y según Brewster & Broughton (1999), se origina en el contexto de la posguerra en Estados Unidos, donde la radio jugó un papel fundamental al ofrecer programas musicales comentados de forma accesible, lo que ayudó a consolidar su popularidad. Sin embargo, fue en la década de 1970 cuando los DJs se elevaron a un nuevo nivel de relevancia con el auge de las discotecas. En este contexto, la distinción entre DJ, cuya labor principal era seleccionar y mezclar música, y un locutor, que comentaba y presentaba la música, se hizo más pronunciada. Peter Shapiro (2000) expone que en los años setenta, el DJ se convirtió en una figura fundamental de la vida nocturna. Su habilidad para mezclar música en vivo no solo mantenía el ambiente en la pista de baile, sino que también lo posicionaba como un actor clave en el surgimiento de la cultura disco.

El papel de los DJs ha evolucionado en paralelo con los avances tecnológicos. Los DJs de hip-hop en Estados Unidos fueron pioneros en adoptar y utilizar de manera innovadora la tecnología de mezcla a finales de los años 70.

Jeff Chang (2005) explica que la introducción de técnicas como el looping, la amplificación y el cueing por parte de DJs como Kool Herc marcó un hito importante: no solo le dio a las celebraciones una energía única, sino que también sentó las bases de lo que más tarde se convertiría en la cultura hip-hop. En su libro, Chang destaca cómo los DJs utilizaron equipos de sonido y técnicas de mezcla para transformar la experiencia musical en las discotecas, influenciando significativamente la cultura musical de la época y preparando el terreno para el surgimiento del hip-hop. Entonces pues, para estos artistas, la tecnología dejó de ser solo una herramienta de reproducción y se convirtió en un instrumento de exploración y creación musical, a través de la cual se podían generar nuevos sonidos a partir de los existentes. Para Joseph Schloss (2004), la llegada de técnicas como el looping y el sampling en el trabajo de los DJs no solo abrió un abanico de posibilidades creativas, sino que también transformó la manera en que se concebía y se vivía la música, marcando un antes y un después en la evolución del hip-hop.. En su libro, Schloss detalla cómo los DJs empleaban equipos de sonido avanzados para crear nuevos sonidos y ritmos, sentando las bases para el desarrollo del hip-hop y otros géneros musicales basados en el sampleo.

Según Katz (2012), la carrera del DJ en ese período estuvo marcada por una especie de paradoja: aunque su visibilidad en el ámbito masivo disminuyó, su influencia creció de manera notable dentro de la cultura alternativa y en los espacios de la música underground. Este dualismo reflejó la expansión de la cultura del DJing a nivel nacional e internacional, a pesar de que los MCs (rapperos o maestros de ceremonias) empezaron a ganar más notoriedad en el hip-hop mainstream.

Además, Katz explica la palabra "turntablist" que se utiliza para referirse a esos DJs que, más allá de simplemente poner discos, han creado técnicas innovadoras con los platos para generar música completamente nueva. Esta

evolución del DJing a un arte serio y cohesionado marcó un cambio significativo en la percepción y la práctica de los DJs.

El ascenso de la música techno propulsó aún más el papel del DJ, que comenzó a ser reconocido no solo como selector de música, sino también como un productor de su propio sonido. En este sentido, la actividad de mezclar música adquirió un significado artístico más profundo, lo que conllevó un cambio en la percepción social y profesional de los DJs. Este cambio fue de ser vistos como técnicos, encargados de la reproducción de música, a ser considerados artistas en su propio derecho.

Hoy en día, los DJs juegan un papel central en la música, siendo responsables de la creación de nuevas tendencias y estilos musicales. Asimismo, la figura del DJ ha llegado a simbolizar una forma particular de autoría musical, Paul Harkins (2018) sugiere que los DJs han cambiado la forma en que entendemos la autoría musical. Utilizando tecnologías de mezcla y sampling, crean composiciones originales donde la verdadera creatividad se encuentra en la forma en que reorganizan y manipulan sonidos que ya existen.

2.3. El proceso del reconocimiento artístico.

El reconocimiento artístico de los DJs, que ha experimentado una notable transformación en las últimas décadas, se basa en dos componentes esenciales: la habilidad para mezclar música y su papel en la producción musical. La incorporación de herramientas innovadoras y tecnologías de avanzada, como los sintetizadores y la tecnología MIDI, facilitó a los DJs la creación de su propia música, complementando y enriqueciendo su labor inicial como selectores de música.

En el ámbito de la música techno, los DJs encontraron una plataforma ideal para mejorar sus técnicas de mezcla e introducir nuevos enfoques creativos. Este género, por su tendencia a ser más rítmico y menos melódico, proporciona una base más flexible para la mezcla, permitiendo a los DJs un mayor margen de experimentación y creatividad en sus sets.

El reconocimiento artístico de los DJs también ha sido favorecido por el interés creciente de los artistas establecidos en colaborar con ellos. Estas colaboraciones han propiciado que el DJ ocupe una posición central en el proceso de creación musical, otorgándoles un estatus artístico que trasciende la mera ejecución técnica.

En este contexto, la figura del DJ se ha redefinido y ampliado. Los DJs ya no son meros operadores de equipamiento musical, sino que se han convertido en productores, artistas e incluso íconos culturales en su propio derecho. Han emergido como mediadores creativos y culturales que no sólo reproducen música, sino que la reconfiguran y la recrean. Además, a través de la producción de su propia música y sus colaboraciones artísticas, han influido en la evolución de diversos géneros musicales y han ayudado a dar forma al paisaje musical actual.

2.4. La nueva ideología artística y profesional.

Cada movimiento musical emergente porta consigo su propia ideología de autenticidad, una serie de valores en constante evolución que Keith Negus (1999) describió como la **"ética de la autenticidad"**. Este proceso, en el cual los géneros musicales buscan legitimación, se da siempre en contraposición a otros estilos. Negus discute la "ética de la autenticidad" en el ámbito musical, señalando cómo los artistas y la industria musical valoran la originalidad y la genuinidad. Según Negus, esta ética representa un esfuerzo continuo por parte de los músicos para plasmar su identidad personal y su verdad artística. Esto contrasta con las producciones comerciales y prefabricadas, que a menudo carecen de la profundidad emocional y la autenticidad cultural que muchos buscan. Esta búsqueda de autenticidad es crucial para conectar de manera genuina con la audiencia.

Desde los años treinta, géneros en auge como el rock, el rhythm and blues, y el punk han construido su autenticidad como una barricada contra la invasión tecnológica en la música. Esta resistencia a la tecnología ha sido justificada con el argumento de que su naturaleza artificial produce sonidos igualmente artificiales, desconecta a los músicos de su público y se opone a la verdadera composición musical. Para Simon Frith (1988), la auténtica autoría musical se revela tanto en la creación de material original como en la habilidad de reinterpretar lo que ya existe, destacando la interacción continua entre la creatividad personal y las influencias culturales que la rodean. En su libro, Frith destaca la importancia de comprender la música no solo como un producto comercial, sino también como una forma de arte que involucra complejas dinámicas sociales y culturales. Su análisis subraya cómo los artistas negocian su autenticidad y creatividad dentro de un contexto de expectativas comerciales y culturales

No obstante, algunos sociólogos, como Kurt Blaukopf, sostienen que la pérdida de la percepción de la música como algo único y sagrado es uno de los cambios más significativos en la producción musical moderna, propiciado por el avance tecnológico. Blaukopf (1985) argumentaba que la transformación mediática de la música condujo a una menor sensibilidad hacia su carácter único y trascendente, convirtiéndola en un producto de consumo masivo y reduciendo su valor intrínseco en la sociedad. En su obra, Blaukopf explora cómo los cambios tecnológicos y sociales han alterado la manera en que se percibe y valora la música, impactando profundamente su rol cultural y espiritual

Es en este contexto que surge la figura del DJ, pionero de una nueva ideología que rompe con las antiguas disputas al aceptar y adoptar la tecnología como una herramienta creativa y revolucionaria. Esta nueva corriente propone una forma alternativa de autenticidad, que contrasta y se legitima frente a la tradicional figura del músico, atribuyendo al DJ una creatividad que el músico clásico parece no poseer.

Derrick May, uno de los pioneros del techno de Detroit, ha descrito su experiencia al tocar discos como algo “*visceral y animalista*”. En una entrevista, May explicaba que ser DJ implica una conexión intensa y física tanto con la música como con el público. Es una experiencia emocional profunda, casi instintiva y primaria, donde la energía se siente de manera real y palpable.

May menciona que su enfoque al tocar discos es altamente energético y animado, permitiéndole conectar lo futurista con lo funky y crear una narrativa sonora que es tanto emocional como física. Su habilidad para manipular y mezclar música en tiempo real transforma el acto de tocar discos en una experiencia única y exclusiva, destacando la autenticidad y la energía bruta del momento. La conexión con el público asistente genera una especie de energía instantánea que, al componer música no se genera. Componer música se enfoca en explorarse a sí mismo, mientras que el acto del dj en tiempo real, se enfoca en llegar a la gente.

Existen diferencias significativas entre un set de DJ y un concierto tradicional. En un concierto, la audiencia acude para ver a un artista; en un club, acuden para escuchar a un DJ. En un concierto, generalmente se conoce de antemano la lista de canciones que serán tocadas, mientras que un DJ siempre trae algo nuevo, inesperado y sin un orden predeterminado.

En resumen, el DJ, a diferencia del músico tradicional, tiene una gran capacidad de reacción y adaptación en función de la respuesta del público. Su música no está predeterminada, sino que surge y evoluciona en la interacción con la audiencia. De este modo, las actuaciones de DJ son promovidas como un nuevo tipo de espectáculo en vivo, creando formas musicales únicas e irrepetibles que se perciben como una especie de aura singular, siempre cambiante en función del momento y del lugar.

2.5. La materialización de la profesión artística de Dj.

En la actualidad, si se analiza la actividad frenética de los dj's, existen factores clave y estratégicos que demuestran la consolidación y materialización de la profesión, estos son:

1.- La visibilidad creciente y al alza en prensa especializada y generalista, así como en la presencia constante en redes sociales. Esta tendencia queda patente en artículos que destacan sus habilidades artísticas, en anuncios de clubes y festivales de música que incluyen a los DJ como parte importante de sus promociones y programaciones, en la atención cada vez mayor que los medios generalistas dedican al trabajo de los DJ como músicos y creadores, y en el aumento persistente de contenidos y “followers” en las redes sociales.

2.- La notoriedad de empresas dedicadas a la representación artística de los DJ. A pesar de que este sector el proceso de profesionalización es reciente, su presencia indica que la actividad de los DJ, es una profesión artística reconocida.

3.- La aparición de los DJ en espacios más reconocidos y culturalmente importantes, expandiendo su práctica profesional más allá de los clubes, las

sesiones y las radios. Por ejemplo, en nuestro país, festivales como Sónar, un festival de música avanzada y arte multimedia, fueron los primeros en Barcelona en ofrecer a los DJ un escenario fuera de los circuitos habituales.

En definitiva, es evidente que hoy en día, los DJ han evolucionado hasta ser reconocidos como artistas y creadores, y cómo este cambio ha sido validado y promovido por diversas instituciones y medios de comunicación.

El papel socio-musical del DJ ha sufrido una transformación, asociándose a una nueva valoración del acto de mezclar y a la creación de música original. Este cambio ha desafiado la distinción convencional entre roles creativos y técnicos, implicando un cambio en la concepción misma de lo que es un músico.

Con el tiempo, a medida que las nuevas tecnologías se han convertido en herramientas de creación aceptadas socialmente, la visión tradicional de lo que debe ser un músico, y en general un artista, ha cambiado. Este cambio ha permitido que ciertos roles menos visibles, como el del DJ, adquieran una posición más prominente en el campo de la creación artística.

2.6. El papel del productor musical en la música electrónica.

El papel del productor musical en la música electrónica es fundamental y se ha vuelto cada vez más relevante con los avances tecnológicos. Como señala Katz (2012), el productor musical tiene la tarea de crear y organizar el paisaje sonoro de una grabación. Esto implica tomar decisiones tanto creativas como técnicas que impactan de manera directa en el estilo y la calidad final de la obra.

En el contexto de la música electrónica, el productor a menudo es también el compositor y a veces incluso el intérprete. Esta fusión de roles no es accidental, sino una consecuencia natural de la forma en que se hace la música electrónica. A diferencia de otros géneros musicales, la música electrónica depende en gran medida de la tecnología, con sintetizadores, samplers, cajas de ritmos y software de producción musical que juegan un papel central en el proceso de creación musical.

Owsinski (2014) va más allá y explica que, en su rol como compositor, los productores de música electrónica emplean una variedad de herramientas para crear ritmos, melodías y texturas. Sin embargo, su labor va más allá de simplemente generar sonidos aislados. También se encargan de la estructura general de la pieza, organizando y desarrollando los diferentes elementos musicales a lo largo del tiempo.

En su libro, Owsinski destaca cómo los productores deben pensar en tres dimensiones al mezclar música: Alto, Profundo y Ancho, asegurando que todas las frecuencias estén representadas adecuadamente, añadiendo elementos de ambiente para profundidad, y utilizando el panning para crear un paisaje sonoro más interesante. Añade, además, que más allá de la composición, los productores de música electrónica también desempeñan un papel crucial en la mezcla y masterización de las pistas. La mezcla implica equilibrar los niveles de los diferentes sonidos y aplicar efectos como reverberación y ecualización para

crear un sonido coherente y equilibrado. La masterización, por otro lado, implica afinar la mezcla final para asegurar que suene bien en una variedad de sistemas de sonido.

Harrison narra en su libro que “a parte de sus roles técnicos y creativos, los productores de música electrónica también pueden asumir responsabilidades más amplias, como la gestión de proyectos y la promoción de su música. Esto puede implicar la coordinación con otros músicos y profesionales de la industria, la organización de las sesiones de grabación, y la planificación y ejecución de estrategias de marketing y promoción”. Harrison destaca la importancia de estas funciones adicionales, subrayando cómo los productores deben manejar tanto los aspectos creativos como los logísticos y comerciales de la producción musical, asegurando que cada proyecto se desarrolle de manera eficiente y exitosa.

Como consecuencia, no solo crean la música, sino que también son responsables de su promoción y distribución a través de las redes sociales y las plataformas de streaming de música. Jim Rogers (2013) especifica que hoy en día, la supervivencia de la industria musical depende en gran medida de enfoques innovadores para la promoción y distribución. Esto significa que tanto músicos como productores deben adaptarse a las herramientas digitales y a los entornos virtuales para lograr una mayor visibilidad y conexión con su público. Rogers analizó cómo la industria musical ha respondido a los desafíos planteados por la tecnología digital, destacando la importancia de estrategias de promoción y distribución efectivas para combatir los efectos adversos de la piratería y otros cambios digitales.

A parte, muchos productores lanzan su propia música a través de sellos discográficos independientes, lo que les permite mantener el control creativo y financiero sobre su trabajo. David Hesmondhalgh (2009) afirma que los sellos independientes juegan un papel fundamental en la diversificación de la industria musical, ya que brindan un espacio para artistas y géneros que a menudo quedan fuera del radar de las grandes compañías. Su enfoque se centra en promover una estética que valora la apertura y la accesibilidad, donde los criterios musicales son más importantes que las metas de rentabilidad. En su análisis, Hesmondhalgh argumenta que los sellos independientes no solo buscan la rentabilidad, sino que también tienen motivaciones políticas y morales para resistir el dominio capitalista de las grandes discográficas. Los sellos independientes promueven géneros contra hegemonías y no comerciales, contribuyendo así a la diversidad y la democratización de la música.

En suma, el papel del productor musical en la música electrónica es multifacético, abarcando áreas tanto creativas como técnicas y de gestión. A medida que la tecnología y la industria de la música electrónica continúan evolucionando, es probable que el papel del productor también siga cambiando.

Esta revisión de la literatura proporciona un contexto para entender el papel y las responsabilidades de los productores de música electrónica, así como los desafíos y oportunidades que enfrentan en su trabajo.

2.7. Salud mental y bienestar en la industria de la música

La salud mental y el bienestar en la industria de la música han sido áreas de preocupación creciente durante las últimas décadas. Múltiples estudios han sugerido que los profesionales de la música, incluyendo los productores musicales, están en riesgo de experimentar una variedad de problemas de salud mental. Esta sección abordará la prevalencia de estos problemas, las posibles causas y algunas de las intervenciones que se han propuesto para abordarlos.

En relación con la frecuencia de los problemas de salud mental, numerosos estudios han documentado la prevalencia de problemas de salud mental entre los músicos. Por ejemplo, un informe de la Organización Mundial de la Salud (2014) descubrió que los músicos experimentan tasas significativamente más altas de depresión y ansiedad que la población general. Un estudio más reciente, realizado por la Asociación de Músicos del Reino Unido (2016), encontró que el 71% de los músicos encuestados habían experimentado ataques de pánico y/o ansiedad, y el 65% habían sufrido depresión.

Aludiendo a las causas de los problemas de salud mental, los factores que contribuyen a estos altos niveles de problemas de salud mental son múltiples y variados. Brodsky (2006) señaló que los músicos profesionales enfrentan demandas físicas y emocionales bastante intensas que pueden llevar a problemas de salud mental. Entre los factores más destacados, menciona las largas jornadas de trabajo, la inestabilidad en el empleo y la constante presión por innovar y competir, todos ellos con un impacto directo en su bienestar psicológico. Estas demandas físicas y emocionales de la profesión musical, junto a la precariedad laboral manifiesta, horarios, inestabilidad financiera, la competencia... son generadores de estrés. A parte, otros factores adicionales, como el aislamiento social, que puede ser una parte integral de la vida del productor de música electrónica, también ha sido identificado como un factor de riesgo para la salud mental. Sally A. Gross y George Musgrave (2017) destacan que el trabajo de un productor electrónico a menudo se lleva a cabo en soledad. La presión constante de tener que estar visible, impuesta por la industria, puede aumentar la sensación de aislamiento, lo que puede tener efectos negativos en el bienestar psicológico de quienes se dedican a esta profesión. En su estudio, Gross y Musgrave investigan cómo las condiciones laborales en la industria musical pueden impactar la salud mental de los músicos y productores, subrayando la necesidad de cambios estructurales en la industria para abordar estos problemas de manera efectiva.

En relación al consumo de sustancias y dependencia a las mismas, Fiona Measham en el año 2004, manifestaba que el uso de drogas recreativas, particularmente el éxtasis, ha sido una parte central de la cultura de la música electrónica, aunque ha habido un cambio hacia un mayor consumo de alcohol en los últimos años. Este cambio no ha disminuido el papel de las sustancias en la búsqueda del placer y la intensidad en los entornos de música electrónica. Las observaciones de Measham sobre el uso de drogas y alcohol en la cultura de la música electrónica reflejan una realidad que, aunque ha evolucionado, sigue siendo relevante. En la actualidad, el consumo de sustancias en la escena de la

música electrónica sigue siendo un tema de preocupación. Sin embargo, hay un cambio que puede deberse a varias razones, incluyendo cambios en las tendencias de consumo, la alteración en la disponibilidad de sustancias y las campañas de salud pública. No obstante, el uso de sustancias sigue siendo una parte integral de la cultura del club y los festivales, aunque las dinámicas específicas pueden haber cambiado.

Posteriormente a Measham, Felicity Baker y sus colaboradores, en su estudio, investigan cómo la música y las drogas pueden tener un efecto mutuamente reforzador, lo que plantea desafíos adicionales para aquellos que intentan lidiar con problemas de abuso de sustancias en la industria musical. Baker et al. (2018) denotan que el trabajo de músicos y productores a menudo se desarrolla en ambientes que no solo aceptan, sino que también tienden a glorificar el uso de drogas, lo que puede llevar a comportamientos adictivos. Este problema se hace especialmente evidente en el mundo de la música electrónica, donde el consumo recreativo es una parte habitual de la cultura.

Para abordar los problemas anteriores, se han propuesto varios enfoques de intervención. Algunos investigadores y profesionales han abogado por intervenciones en el lugar de trabajo, como proporcionar apoyo psicológico y mejorar las condiciones de trabajo. En sí, Suvi Saarikallio y sus colaboradores y colaboradoras (2019) proponían que las intervenciones en el lugar de trabajo, como la provisión de apoyo psicológico y la mejora de las condiciones laborales, son esenciales para abordar los problemas de salud mental entre los profesionales de la música. Estas intervenciones pueden incluir la creación de programas de concienciación y educación sobre la salud mental y el desarrollo de estrategias de reducción de daños para el uso de sustancias. También se han promovido intervenciones de salud pública, como campañas de concientización y educación sobre salud mental y programas de reducción de daños para el uso de sustancias.

La salud mental y el bienestar en la industria de la música son temas muy importantes que necesitan más atención y acción. Mientras que los productores de música electrónica pueden enfrentar retos particulares, es importante recordar que estos son problemas que afectan a la industria de la música en su conjunto.

A su vez, es vital tener en cuenta la creciente importancia y reconocimiento artístico de los DJs a la hora de investigar los riesgos psicosociales asociados a su labor. Esta consideración permitirá una comprensión más completa de las demandas y desafíos a los que se enfrentan en su trabajo, y de las implicaciones que estos factores pueden tener para su bienestar mental y emocional.

A medida que profundizamos en el estudio de los riesgos psicosociales asociados con la producción musical, es importante tener en cuenta la evolución histórica de esta figura y su impacto en la industria musical. A medida que nos adentramos en el presente estudios, exploraremos estos cambios y cómo la historia y evolución de la música electrónica y su industria pueden ayudarnos a entender mejor los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los productores de música electrónica en la actualidad.

Capítulo 3. La investigación.

3.1. Antecedentes e importancia de la investigación

En la actualidad, el análisis de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se ha vuelto muy importante. Tradicionalmente, este enfoque se ha centrado en profesiones de alta presión y estrés, como son los sectores de la salud, servicios de emergencia y educación. Sin embargo, con la evolución de la sociedad moderna, se ha iniciado la identificación y el estudio de estos riesgos en profesiones que antes no eran consideradas dentro de este ámbito. Un ejemplo de ello son los profesionales de la música, y más específicamente, los productores de música electrónica.

Los productores de música electrónica desempeñan un papel crucial en la creación de las composiciones sonoras que impulsan la industria de la música electrónica. Este sector ha experimentado un crecimiento considerable en las últimas décadas, impulsado por la popularidad de este género. Esto ha resultado en la proliferación de festivales de música electrónica y una demanda creciente de nuevos contenidos musicales. De este modo, los productores de música electrónica han llegado a ser profesionales cada vez más influyentes y requeridos en la industria.

No obstante, a pesar de la creciente prominencia de los productores de música electrónica, existe una notable escasez de investigación que se centre en los riesgos psicosociales asociados a esta profesión. Los productores de música electrónica, al igual que muchos otros artistas y creativos, a menudo trabajan en condiciones de alta presión, con horarios de trabajo irregulares, y en aislamiento, lo que, añadido a la constante presión por mantenerse creativamente a la vanguardia, puede llevar a una mayor exposición a riesgos psicosociales. Asimismo, la propia naturaleza de la industria de la música electrónica puede fomentar situaciones de inseguridad laboral y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, contribuyendo así a un aumento en los riesgos psicosociales tal y como Warren Brodsky, señala.

La importancia de investigar los riesgos psicosociales en los productores de música electrónica radica en diversas razones:

En primer lugar, el constante crecimiento y la continua adaptación de los mercados de la industria de la música electrónica sugieren que el número de personas que trabajan como productores musicales también aumentará. Comprender los desafíos psicosociales que enfrentan estos profesionales es vital para garantizar su bienestar y salud mental, así como su capacidad para continuar contribuyendo efectivamente a este floreciente campo.

En segundo lugar, la investigación en esta área puede proporcionar una base para el desarrollo de intervenciones y estrategias que ayuden a mitigar o a controlar estos riesgos. Al identificar y comprender los riesgos psicosociales específicos que enfrentan los productores de música electrónica, se puede

trabajar en la creación de recursos y estrategias de apoyo diseñadas específicamente para este grupo.

En tercer lugar, al analizar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los productores de música electrónica, podemos enriquecer el campo de investigación sobre estos riesgos en el entorno laboral en general. Este estudio puede brindar la oportunidad de ofrecer perspectivas innovadoras y de entender cómo se presentan estos riesgos en una profesión creativa y en constante evolución como lo es la producción de música electrónica.

Finalmente, a nivel social, este estudio podría proporcionar visibilidad a los desafíos que enfrentan los productores de música electrónica y podría ayudar a cambiar las percepciones y actitudes hacia este grupo. En una sociedad que a menudo idealiza la vida de los músicos y productores, es importante reconocer que este trabajo también puede conllevar dificultades y desafíos, y que es importante abordar estos problemas. Tia DeNora (2000) argumenta que "la música desempeña un papel constitutivo en la agencia humana, influyendo en el estado de ánimo, creando escenas y rutinas, y organizando la vida social". A través de estudios etnográficos, DeNora muestra cómo la música actúa como una tecnología de sí mismo y un dispositivo de orden social, llegando a afectar tanto a nivel individual como colectivo, destacando su poder para estructurar la vida social y personal.

Como consecuencia, La necesidad de estudiar los riesgos psicosociales en los productores de música electrónica surge tanto de la importancia de este grupo dentro de la industria de la música como de la escasez de investigación existente sobre los desafíos que enfrentan. Al abordar esta brecha en el conocimiento, esta investigación tiene el potencial de contribuir significativamente al bienestar de los productores de música electrónica y al campo de estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo en general.

3.2. Objetivos de la investigación.

El objetivo primordial de este estudio es analizar en profundidad las condiciones de trabajo que afectan al bienestar mental y social inherentes a los productores de música electrónica, un grupo esencial, pero a menudo ignorado en términos de salud mental y emocional dentro de la evolución de la industria de la música. A través de este estudio, se busca arrojar luz sobre una ocupación que, a pesar de su creciente prominencia tanto en la cultura como en la economía, sigue siendo incomprendida respecto a sus demandas inherentes y las tensiones que genera. Como consecuencia de lo anterior estableceremos los siguientes objetivos específicos.

Identificación de los riesgos psicosociales: Se pretende determinar y entender los riesgos psicosociales que son específicos a los productores de música electrónica. Este objetivo comprende la identificación de los factores de estrés más comunes y dañinos, y cómo estos difieren de los que experimentan otros músicos o personas en otras ocupaciones. Los posibles factores de estrés a investigar incluyen las demandas de tiempo, las exigencias de creatividad, la inseguridad laboral, la presión para mantenerse actualizados con las tendencias

musicales y tecnológicas y los desafíos de equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar.

Evaluación del impacto en la salud y el bienestar: Otro objetivo es comprender cómo estos riesgos psicosociales influyen en el bienestar y la salud de los productores de música electrónica. Se explorará cómo el estrés laboral puede conducir a problemas de salud mental como ansiedad y depresión, así como a problemas físicos relacionados con el estrés. También se investigará cómo estos problemas de salud pueden afectar la creatividad y productividad de los productores y cómo pueden influir en su éxito y permanencia en la industria de la música electrónica.

Análisis de las estrategias de afrontamiento: Se propone investigar las estrategias que los productores de música electrónica utilizan para manejar el estrés laboral. Esto implica identificar qué tácticas son las más comunes y cuáles son las más eficaces para mitigar los riesgos psicosociales. Comprender estas estrategias de afrontamiento permitirá el desarrollo de intervenciones más específicas y efectivas para este grupo.

Contribución al conocimiento académico y social: Por último, se busca contribuir al entendimiento académico y social de los riesgos psicosociales en las profesiones creativas y en constante evolución, como la producción de música electrónica. Este objetivo engloba la creación de una visión más completa de cómo las demandas laborales y el estrés afectan a las personas en estos campos y puede ayudar a identificar formas de mejorar el apoyo a estos trabajadores en el futuro.

3.3. Preguntas de investigación

El análisis de los riesgos psicosociales que enfrentan los productores de música electrónica plantea una serie de preguntas de investigación que son tanto relevantes como oportunas. Estas preguntas buscan abordar los desafíos que enfrentan en su profesión y explorar posibles formas de mitigación. Estas preguntas proporcionan un marco para la investigación, permitiendo un enfoque dirigido y significativo.

1. Primera Pregunta de Investigación: ¿Cuáles son los riesgos psicosociales específicos a los que se enfrentan los productores de música electrónica?

En esta pregunta, el estudio busca identificar y clasificar los riesgos psicosociales que son inherentes y específicos a la producción de música electrónica. Estos pueden abarcar una variedad de factores, desde la presión para ser continuamente creativo e innovador, hasta la adaptación a las tecnologías emergentes, pasando por las largas horas de trabajo y el aislamiento social. Además, esta pregunta busca comprender cómo estos riesgos son percibidos y experimentados por los productores, lo cual puede proporcionar información sobre su impacto real en el bienestar psicológico y emocional de estos profesionales.

2. Segunda Pregunta de Investigación: ¿Cómo afectan estos riesgos psicosociales a la salud y el bienestar de los productores de música electrónica?

Este aspecto de la investigación explora el impacto de los riesgos psicosociales identificados en la salud mental y física de los productores. Puede implicar la evaluación de los niveles de ansiedad, estrés, depresión y otros trastornos psicológicos, así como la observación de cómo estos factores pueden afectar el rendimiento laboral y la creatividad. El objetivo es entender mejor el vínculo entre las condiciones laborales y el bienestar en este campo específico.

3. Tercera Pregunta de Investigación: ¿Qué estrategias de afrontamiento y de manejo del estrés utilizan los productores de música electrónica para mitigar estos riesgos psicosociales?

Esta pregunta busca entender cómo los productores de música electrónica abordan y manejan estos riesgos y desafíos. A través de la identificación de estrategias de afrontamiento y manejo del estrés, este estudio busca ofrecer intervenciones y planificaciones por casos en concreto, dirigidos a mejorar el bienestar de estos profesionales.

4. Cuarta Pregunta de Investigación: ¿Cómo pueden los hallazgos de este estudio contribuir a una mejor comprensión de los riesgos psicosociales en las profesiones creativas y en constante evolución, como la producción de música electrónica?

Por último, la investigación busca contribuir al corpus académico en torno a los riesgos psicosociales en las profesiones creativas. Se espera que las respuestas a estas preguntas proporcionen nuevas perspectivas sobre las experiencias laborales en este campo, a la vez que ofrezcan recomendaciones de políticas laborales y de prácticas en el trabajo que mejoren las condiciones y el bienestar de estos productores en el ejercicio de su profesión.

3.4. Hipótesis

Las hipótesis son instrumentos de trabajo que guían la investigación, proporcionando una dirección a seguir y un enfoque para probar a través del análisis de datos. En este estudio que explora los riesgos psicosociales de los productores de música electrónica, las hipótesis se articulan estrechamente con las preguntas de investigación y los objetivos previamente establecidos, sirviendo de puntos de partida para la exploración y comprensión de este tema.

Primera hipótesis: Los productores de música electrónica se enfrentan a riesgos psicosociales significativos que son propios de su profesión. Esta afirmación se funda en la idea de que la producción de música electrónica, debido a su carácter intrínsecamente creativo y altamente tecnológico, conlleva una serie de riesgos psicosociales específicos. Estos pueden estar relacionados con la presión constante para generar y lanzar música nueva y original, la inseguridad laboral, el desequilibrio entre la vida personal y laboral, entre otros factores exclusivos de la industria de la música electrónica.

Segunda hipótesis: Los riesgos psicosociales específicos de la producción de música electrónica afectan de manera negativa la salud y el bienestar de sus productores. Esta afirmación sugiere que estar expuesto a riesgos psicosociales puede conducir a problemas de salud física y mental en los productores de música electrónica. Estos problemas pueden incluir ansiedad, depresión y agotamiento, que a su vez podrían impactar negativamente en su creatividad, productividad y longevidad en la industria.

Tercera hipótesis: Los productores de música electrónica emplean diversas estrategias de afrontamiento y manejo del estrés para mitigar los riesgos psicosociales inherentes a su trabajo. Esta hipótesis plantea que, a pesar de los desafíos inherentes a su trabajo, los productores de música electrónica buscan activamente formas de manejar y minimizar los riesgos psicosociales. Estas estrategias podrían incluir técnicas de relajación, apoyo social y establecimiento de límites de trabajo, entre otras.

Cuarta hipótesis: Los hallazgos de este estudio podrán contribuir a una mejor comprensión de los riesgos psicosociales en profesiones creativas y en constante evolución, como es la producción de música electrónica. Esta afirmación sostiene que, al arrojar luz sobre los riesgos psicosociales específicos de los productores de música electrónica, este estudio podrá aportar insights y conocimientos valiosos que podrían ser aplicables a otras profesiones creativas y en constante cambio.

Estas hipótesis proveen una base sólida para el estudio y permiten mantener un enfoque claro y centrado en los aspectos cruciales de los riesgos psicosociales que afectan a los productores de música electrónica. Mediante la comprobación o refutación de estas hipótesis, el estudio aspira a brindar una comprensión más profunda y detallada de las presiones y desafíos que estos profesionales enfrentan y ofrecer posibles soluciones y estrategias para abordar estos problemas.

Capítulo 4. Factores de riesgo psicosocial y Prioridades en Productores de Música Electrónica.

La relación laboral es un aspecto fundamental en la vida de las personas, no solo porque asegura los recursos económicos, sino también porque se convierte en una parte importante de nuestra identidad. Sin embargo, cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, esta relación puede llevar a problemas psicológicos que afectan gravemente la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Entre estas dificultades, el estrés laboral se destaca como uno de los más comunes. Éste impacta a una gran parte de la población activa y se reconoce como el segundo problema de salud laboral más frecuente. A pesar de su relevancia, persiste la tendencia a subestimar los riesgos psicosociales, atribuyendo los problemas más a la vulnerabilidad individual que a los estresores laborales. Este enfoque limita la implementación de medidas preventivas efectivas en las organizaciones.

El malestar laboral, expresado a través de la insatisfacción con el trabajo, suele ser el resultado de factores organizativos como salarios inadecuados, falta de promoción, y relaciones laborales deficientes, entre otros. Estos factores, junto con la capacidad individual de manejar el estrés, determinan la aparición de trastornos psicosomáticos y otros problemas de salud. Existen varios modelos teóricos que intentan clasificar y explicar los factores desencadenantes del riesgo psicosocial, entre ellos el modelo de "demanda-control-apoyo", el de "inadaptación persona-entorno", y el de "desfase esfuerzo-recompensa". Estos modelos resaltan la importancia de la adaptación entre las demandas laborales y las capacidades del trabajador, el control sobre el trabajo y el apoyo social disponible. La falta de equilibrio entre el esfuerzo aplicado y la recompensa percibida también contribuye al estrés laboral. En este contexto, es fundamental desarrollar estrategias preventivas que mejoren la calidad de vida laboral y minimicen el impacto del estrés en la salud de los trabajadores.

4.1. Consideraciones previas al estudio.

La relación entre la salud laboral y los factores psicosociales, especialmente en ciertos colectivos, ha ganado relevancia en los últimos tiempos debido a la constante evolución de las organizaciones y los efectos de la globalización. Tal y como argumentan Näswall, Hellgren y Sverke (2008) Las transformaciones laborales que comenzaron en los años noventa han tenido un impacto mixto, presentando tanto oportunidades como desafíos para los trabajadores. Esta dualidad resalta la importancia de no solo analizar los cambios objetivos, sino también de entender cómo los individuos los perciben y viven de manera subjetiva. Por consiguiente, la exposición creciente y continua a riesgos psicosociales requiere una acción precisa para identificar, valorar y supervisar estos peligros, con el objetivo de garantizar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral. Es por eso que Houdmont y Leka (2010) destacan que la psicología de la salud ocupacional se centra en entender y fomentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Esto implica identificar y manejar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, así como promover prácticas que ayuden a reducir el estrés y otros factores que pueden ser perjudiciales.

La consideración de los aspectos psíquicos y sociales en la salud de los trabajadores y trabajadoras ha obtenido mayor atención, lo que ha llevado a una exploración y comprensión más profundas de esta cuestión. Se podría decir que el interés formal por la relación entre los factores psicosociales y la salud en el trabajo se remonta a los años 70. En su momento, Mintzberg (1979) argumenta que las organizaciones pueden adoptar diversas formas estructurales, y estas configuraciones tienen un impacto significativo en su desempeño y eficacia. Por eso, es fundamental entender los componentes organizativos y cómo interactúan para poder diseñar estructuras que sean realmente eficientes. Desde entonces, el enfoque hacia estos factores ha ido en aumento, haciendo que el tema se expanda, se diversifique y se complique, aunque también se vuelva más ambiguo e impreciso. En la actualidad, existen tres formas predominantes de abordar estos factores:

Factores psicosociales: Son condiciones organizacionales constantes en cualquier tipo de organización, similares a las referencias a maquinaria, tecnología o personal. Estos factores, producto de la organización y de su gestión, no implican necesariamente riesgos para la salud de las trabajadoras y trabajadores, más bien muestran y describen elementos primordiales para el funcionamiento y logro de objetivos de un sistema social. Estos factores pueden tener tanto un impacto positivo como negativo, y su efecto puede llevar a que los trabajadores respondan de manera adaptativa y beneficiosa.

Factores de riesgo psicosocial: Se presentan cuando los factores organizacionales se implementan de manera incorrecta o disfuncional, creando una carga indebida o un proceso inapropiado dentro de la organización. Tales condiciones generan respuestas de estrés en la organización y especialmente en los trabajadores y trabajadoras, afectando negativamente la salud de estos y estas, así como en el funcionamiento organizacional.

Riesgos psicosociales: Los riesgos psicosociales se refieren a aquellas circunstancias que surgen en el entorno laboral y que tienen una alta probabilidad de afectar de manera significativa la salud de los trabajadores, así como el rendimiento y la sostenibilidad de la organización a mediano y largo plazo. Aunque están estrechamente relacionados con los factores psicosociales de riesgo, pueden aparecer de manera independiente en ciertos contextos y situaciones específicas, sin depender estrictamente de esos factores.

Estos riesgos están vinculados a respuestas de estrés agudo o crónico, lo que incrementa las repercusiones en la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como afecta inmediatamente sus mecanismos de adaptación. Estos riesgos están asociados a respuestas de estrés agudo, como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual, o a reacciones del estrés intenso o prolongado, como el burnout y la inseguridad laboral. En ambos casos, los efectos impactan directamente en la salud física, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

A pesar de que estos términos, a menudo se usan de manera intercambiable, sus orígenes y conceptos son distintos y pueden diferir considerablemente entre

sí. Por lo tanto, parece apropiado buscar aclarar estas diferencias, reconociendo que están estrechamente vinculadas y que las diferencias no siempre son evidentes. Tal vez, un enfoque histórico y conceptual, pueda ayudar en esta tarea de comprensión.

4.2. Factor psicosocial. Evolución histórica y conceptual.

Uno de los primeros documentos oficiales que trató los factores psicosociales en el trabajo llevaba por título “Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención” y fue publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984. La necesidad de abordar esta problemática es mucho más antigua, remontándose a 1974, cuando la Organización Mundial de la Salud destacó la importancia de estos factores en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El informe de la OIT destacaba lo complicados que son los factores psicosociales, que se refieren a las percepciones y experiencias que los trabajadores y trabajadoras viven en diferentes aspectos. Proporcionaba una definición amplia que abarca las interacciones entre el trabajo, el ambiente laboral, la satisfacción con las tareas, la organización de las condiciones de empleo y las características individuales, tales como habilidades, necesidades, cultura y situación personal, todos estos elementos conjugados pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

La OIT destacó la importancia de ver al trabajador y a la trabajadora como un individuo con necesidades específicas, advirtiendo que ignorar estos aspectos puede afectar tanto la salud de los empleados como el rendimiento de la organización. Además, el organismo señaló varios factores psicosociales de riesgo, que incluyen el uso inadecuado de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, los conflictos de autoridad, la desigualdad salarial, la inseguridad en los contratos, las dificultades en las relaciones laborales, el trabajo en turnos y la exposición a riesgos físicos (Organización Internacional del Trabajo, 1984).

Otro documento importante, publicado por la Organización Mundial de la Salud en 1988, fue el que lleva por título “Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control”, cuyo texto resaltó la influencia de la percepción y experiencia de los trabajadores y trabajadoras en la formación de estos factores. Esta obra introdujo la idea de que los factores psicosociales pueden tener efectos tanto positivos como negativos.

Desde los años ochenta, ha habido un creciente interés en cómo los factores psicosociales se relacionan con los efectos que la organización tiene tanto en el trabajo como en la salud. Los factores psicosociales se han definido de varias maneras, desde características percibidas del ambiente de trabajo con una connotación emocional, hasta aspectos del trabajo y de la organización que pueden afectar la salud y el bienestar del trabajador.

En resumen, los factores psicosociales son condiciones inherentes a la organización que pueden impactar de manera positiva o negativa en la salud

laboral. Elementos como la cultura, el liderazgo y el clima organizativo pueden crear entornos de trabajo que sean favorables o, por el contrario, desfavorables, lo que tiene un efecto directo en el bienestar de los empleados. Sin embargo, es crucial distinguir entre factores psicosociales y riesgos organizacionales, aunque estén interrelacionados. Los factores psicosociales se definen como aspectos del entorno laboral que, dependiendo de cómo se manifiesten, pueden generar tanto resultados beneficiosos como perjudiciales.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identificaron los factores en relación a una propuesta de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la siguiente tabla (Moreno Jiménez, B. et al. 2010, p.7):

Tabla nº 1 Listado de Factores Organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia. Gestión de los Recursos Humanos. Política de seguridad y salud. Responsabilidad Social Corporativa. Estrategia empresarial.
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales. Información Organizacional. Comunicación organizacional. Justicia Organizacional. Supervisión/Liderazgo.
Relaciones Industriales	Clima laboral. Representación Sindical. Convenios Colectivos.
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato. Salario. Diseño de carreras.
Diseño del puesto	Rotación de puestos. Trabajo grupal.
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales. Demandas laborales. Autonomía y capacidad de control. Seguridad física en el trabajo. Apoyo social. Horas de trabajo. Teletrabajo.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

Roozeboom y Van den Bossche (2008) afirman que identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el entorno laboral es crucial, no solo para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, sino también para aumentar la eficiencia y la productividad de las organizaciones. Además, destacan que un seguimiento constante y la implementación de intervenciones adecuadas pueden reducir significativamente los niveles de estrés y promover ambientes de trabajo más saludables y seguros. Los autores destacan la importancia de implementar marcos de gestión de riesgos psicosociales que sean integrales y adaptables a diferentes contextos laborales. También enfatizan la necesidad de involucrar a

todos los niveles de la organización en el proceso de identificación y mitigación de estos riesgos para asegurar su efectividad y sostenibilidad.

4.3. Detonantes de tensión y estrés ocupacional.

La salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras pueden verse afectados negativamente por factores psicosociales en su trabajo, especialmente cuando generan estrés y tensión. Esto sucede cuando elementos organizativos no funcionan adecuadamente, convirtiéndose en riesgos psicosociales. Benavides et al. (2002) subrayan que el tipo de empleo está íntimamente relacionado con varios indicadores de salud, evidenciando que ciertas condiciones laborales pueden incrementar significativamente los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores y en respuesta al impacto de estos factores, Peiró (1993) sugería que los factores psicosociales que se encuentran en el entorno laboral tienen un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Por eso, es crucial gestionarlos de manera adecuada para prevenir efectos negativos a largo plazo. Se pueden identificar una variedad de estos factores, que pueden incluir desde aspectos como la falta de variedad en las tareas laborales, horarios inflexibles, reducida participación en los procesos decisorios, hasta un ambiente de trabajo inadecuado. Cox y Griffiths (1996) planteaban que la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral es fundamental para identificar los factores que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Es crucial gestionar estos aspectos de manera adecuada para fomentar tanto el bienestar como la productividad en el trabajo.

Las consecuencias de estos factores detonantes de tensión y estrés ocupacional pueden repercutir en la salud física y mental. Se han propuesto diferentes modelos teóricos para explicar cómo el estrés en el trabajo afecta a la salud. Entre estos se incluyen:

El Modelo de Estrés Organizacional de Michigan a lo que Kahn et al. (1964) proponía que el estrés organizacional es un fenómeno complicado que surge de diversos factores en el entorno laboral y puede impactar de manera significativa la salud y el bienestar de los empleados.

El Modelo de Ajuste Persona-Entorno donde French, Caplan y Van Harrison (1974), sostenían que el estrés laboral se produce cuando existe un desajuste entre las demandas del trabajo y las capacidades del trabajador, o entre las recompensas del trabajo y las necesidades del trabajador. Según estos, cuando las demandas laborales superan la capacidad del trabajador para enfrentarlas, o cuando las recompensas no satisfacen sus necesidades, se genera estrés.

El Modelo de Demandas-Control, según Karasek (1979), el estrés laboral surge cuando las demandas laborales son altas y el control sobre el trabajo es bajo.

El Modelo de Esfuerzo-Recompensa, donde Siegrist (1996) complementariamente sugería que el estrés laboral ocurre cuando el esfuerzo que pone un trabajador no se ve compensado de manera justa, ya sea a través de un salario adecuado, reconocimiento u oportunidades de ascenso.

El estrés relacionado con el trabajo puede ser un mediador importante entre los problemas de organización y los de salud, Levi (1981) hacia especial énfasis en

la importancia de prevenir el estrés laboral mediante la implementación de políticas y prácticas organizacionales adecuadas. Por eso, es fundamental analizar estos factores psicosociales de riesgo, ya que son determinantes clave para la salud de los trabajadores y trabajadoras (Moncada y Llorens, 2006; Nogareda y Almodóvar, 1997; Oncins y Almodóvar, 2006). En especial, en el trabajo de Nogareda y Almodóvar, subrayan la implementación de medidas preventiva adecuadas para mitigar o tener bajo control dichos factores.

En España, la consideración de los factores psicosociales como relevantes en el entorno laboral se refleja en el RD39/1997 de los Servicios de Prevención. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no aborda riesgos específicos, en su artículo 14, establece que los empleadores y empleadoras tienen la responsabilidad de cuidar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo, lo que también implica tener en cuenta los factores psicosociales.

A partir de 1987, el INSHT inició una serie de investigaciones nacionales por medio de encuestas periódicas sobre las condiciones de trabajo. Las primeras dos encuestas, llevadas a cabo en 1987 y 1993, no contemplaban los Factores Psicosociales. No obstante, esta categoría fue incluida por vez primera en la tercera encuesta realizada en 1999. Los elementos principales que englobó esta categoría fueron la comunicación, el rango del puesto, la jornada laboral y la participación, aspectos que se preservaron en ediciones posteriores con algunas incorporaciones adicionales. Asimismo, el INSHT ha estado considerando los factores psicosociales como puntos clave para la prevención de riesgos en el trabajo desde 1988, mediante su serie de Notas Técnicas de Prevención (NTP).

Por otra parte, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida de la Unión Europea ha estado conduciendo, desde 1991 y cada cinco años, encuestas sobre las condiciones de trabajo en Europa. En su primera encuesta de 1991, se consideraron aspectos psicosociales concretos como la información, la capacitación y el soporte social, con otras categorías más cercanas a lo ergonómico. A partir de la segunda encuesta, que se llevó a cabo en 1996, se identificaron dos áreas principales: una de carácter organizacional, que incluía aspectos como la jornada laboral, el ritmo de trabajo, el nivel de control y autonomía, el contenido de las tareas y la remuneración; y otra de naturaleza social, que abarcaba la participación, la igualdad de oportunidades y la violencia. Más adelante, en la cuarta edición de la encuesta, se amplió el alcance para incluir nuevas categorías, incorporando dimensiones relacionadas con la naturaleza del trabajo, la organización interna y las estructuras de gestión y comunicación.

Finalmente, los manuales especializados en Ergonomía y Psicosociología, como los de González Maestre (2003) y Llana (2003), subrayan la importancia de considerar los factores psicosociales derivados de la organización y la interacción humana que pueden afectar la salud del trabajador y trabajadora.

Según González Maestre (2003), los factores psicosociales tienen una incidencia notable en la ergonomía del entorno laboral. Estos factores, que incluyen

aspectos como la carga de trabajo, la autonomía, el apoyo social y las relaciones interpersonales, pueden afectar la postura, el esfuerzo físico y la percepción del confort en el lugar de trabajo. La integración de estos factores en el diseño ergonómico es crucial para prevenir problemas de salud y mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores.

Cuando las condiciones organizativas y psicosociales en una empresa u organización generan malestar o desajuste en los trabajadores, así como respuestas fisiológicas y psicológicas relacionadas con el estrés, estos elementos pasan a convertirse en factores de riesgo psicosocial. Estos factores adquieren relevancia porque pueden impactar negativamente en la salud en general, tanto mental como física, de los empleados y empleadas, generando situaciones de estrés o tensión en el entorno laboral. Por lo tanto, los factores psicosociales de riesgo se son aquellos aspectos relacionados con la organización que tienen la capacidad de provocar efectos adversos sobre la salud de las personas. Dado que los factores psicosociales son muy variados, también lo es la cantidad de aquellos que pueden ser catalogados como riesgos psicosociales o fuentes de estrés. Las distintas clasificaciones de estos factores abarcan una amplia gama de situaciones que, dependiendo del entorno laboral específico, pueden desencadenar estrés y afectar el bienestar del trabajador. Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996), se recoge la siguiente tabla donde cada una de las principales categorías, puede dar lugar a numerosos factores psicosociales de riesgo (Moreno Jiménez, B. et al. 2010, p.9):

Tabla nº2 Factores de riesgo psicosocial o estrés

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social

Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación TrabajoFamilia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Cox y Griffiths, 1996

4.4. Rasgos Característicos de los Factores de Riesgos Psicosociales.

Los factores psicosociales de riesgo tienen sus propias características, estas son las siguientes:

Se extienden en el espacio y el tiempo. A diferencia de la mayoría de los riesgos laborales que están confinados espacial y temporalmente a un área o momento específico, como puede ser un almacén o una actividad peligrosa, los factores psicosociales tienden a ser omnipresentes. Ellos no se limitan a una ubicación concreta o a un momento en el tiempo. Aspectos como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o el ambiente psicosocial son inherentes a la organización en su conjunto y no pueden ser delimitados de manera específica en tiempo y espacio (Rick y Briner, 2000). Del mismo modo, otros elementos del trabajo, como la carga de trabajo, los roles o la capacidad de control, se desprenden del puesto de trabajo o de la tarea en sí, sin estar estrictamente ligados a ellos.

Dificultad de objetivación. Contrariamente a riesgos físicos laborales como ruido, vibraciones, temperatura, etc, se pueden calcular con unidades específicas, elementos como el rol, la cohesión de grupo, la supervisión y la comunicación carecen de medidas de unidades estandarizadas. A pesar de los avances en la identificación de indicadores para estas variables. Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008) señalan la dificultad de objetivar los factores de riesgo psicosociales, debido a la naturaleza subjetiva y multifacética de estos factores. Esta limitación puede hacer que sea más complicado detectar y evaluar con precisión los riesgos, lo que a su vez afecta la implementación de medidas preventivas y de mitigación efectivas en el entorno laboral. Frecuentemente se recurre a la valoración de la experiencia colectiva para evaluarlas. Este es uno de los grandes retos de los factores psicosociales es que resulta complicado establecer medidas objetivas. Tal y como se define por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), estos factores se basan en las experiencias personales y en cómo cada individuo las percibe, y en este caso, teniendo en cuenta el enfoque organizacional, se presta especial atención en la experiencia compartida del grupo organizacional.

Afectan a los otros riesgos. El ser humano, en su papel como trabajador, funciona como un sistema en el que todos los factores externos terminan afectando su totalidad. Esta idea central corresponde al enfoque bio-psico-social de entender al individuo como un sistema integral. Engel (1977) propone este

enfoque, argumentando que para comprender y tratar adecuadamente las enfermedades, es esencial considerar no solo los factores biológicos, sino también los psicológicos y sociales. Este enfoque integral permite una mejor comprensión de cómo interactúan estos factores para influir en la salud y el bienestar de los individuos. En este contexto, los factores psicosociales de riesgo pueden tener un efecto acumulativo, usualmente amplificando los riesgos relacionados con otras disciplinas preventivas como la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía. Este efecto también es bidireccional, ya que factores de seguridad, higiene y ergonomía pueden influir en los factores psicosociales. Los riesgos no están aislados, con lo que posiblemente la mayor interacción entre estos, se lleve a cabo con los factores psicosociales. Un incremento en estos, que a menudo se traduce en estrés y tensión, tiende a provocar comportamientos impulsivos, perturbados y mal adaptados, propiciando errores, accidentes y una mayor susceptibilidad personal. Como ilustración, Se ha investigado a fondo cómo los factores psicosociales y el estrés relacionado impactan en los trastornos musculoesqueléticos vinculados a la ergonomía. Warren (2001) analiza cómo los factores psicosociales, como el estrés laboral, la falta de soporte social y la baja satisfacción laboral, pueden contribuir significativamente al desarrollo de trastornos esqueléticos. Estos factores pueden exacerbar el dolor y la discapacidad asociados con estas condiciones, subrayando la importancia de abordarlos en el entorno laboral para prevenir y manejar eficazmente los trastornos musculoesqueléticos.

Tienen escasa cobertura legal. El nivel de ruido en el lugar de trabajo está regulado por leyes que definen los límites aceptables, proporcionando un marco claro para los empleadores y gerentes. Lo mismo se aplica a la mayoría de los riesgos de seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía. Sin embargo, este no es el caso para los factores psicosociales. Aunque ha habido un progreso significativo en la legislación sobre riesgos laborales en general, permitiendo acciones específicas por parte de las inspecciones laborales, la legislación sobre aspectos psicosociales ha sido abordada de manera más general, relacionándola con la prohibición de dañar la salud. Esta aproximación tiende a ser poco eficaz para los empleadores, trabajadores e incluso para las inspecciones gubernamentales.

Están moderados por otros factores. Los factores de riesgo psicosociales afectan a los empleados y empleadas, teniendo en cuenta sus características contextuales y personales individuales. Por ejemplo, Buunk, de Jonge, Ybema y de Wolf (1998) examinan el impacto de los riesgos psicosociales en la salud y el bienestar, destacando que la combinación de altas exigencias, poco apoyo social y un estrés constante en el entorno laboral crea un conjunto de riesgos que impactan tanto la salud física como la psicológica de los empleados. Además, estas condiciones no solo reducen la productividad, sino que también afectan negativamente la satisfacción laboral. También hacen su aportación en referencia al apartado que nos ocupa Quick, Quick, Nelson y Hurrell (1997) abordan la gestión preventiva del estrés en las organizaciones, subrayando la importancia de identificar y mitigar y controlar los factores estresantes en el entorno laboral. Según los autores, una buena gestión del estrés puede traer consigo efectos muy positivos. No solo mejora la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también ayuda a aumentar su productividad y satisfacción

en el trabajo. Según la OIT (1986), estos factores de riesgo son influenciados por cómo cada persona los percibe, su experiencia y su historial personal. Aspectos como la carga de trabajo, el conflicto de roles y la incertidumbre ocupacional no afectan a todos los trabajadores de la misma forma, sino que varían en función de factores personales como el compromiso, la autoconfianza, una actitud positiva y la motivación de conseguir un fin. Aunque los efectos directos de los factores de riesgo psicosociales suelen ser los más evidentes, no podemos pasar por alto que las variables personales también tienen un impacto significativo y juegan un papel crucial en los resultados finales.

Dificultad de intervención. Los problemas de seguridad en un almacén suelen tener soluciones bastante sencillas, como reorganizar las cargas para mitigar, reducir o controlar el riesgo de colapso. Para la mayoría de los riesgos relacionados con la seguridad, la higiene y la ergonomía, hay soluciones técnicas disponibles. Sin embargo, cuando se trata de factores psicosociales, la solución no es tan evidente. Un ambiente de trabajo tóxico puede impactar negativamente la salud y la productividad de los empleados, al igual que un liderazgo abusivo. En términos técnicos, la intervención no es tan directa y sus efectos a medio y largo plazo pueden no ser tan claros. Los factores psicosociales son, por naturaleza, organizacionales y están profundamente conectados con el diseño y la estructura general de la empresa. Las intervenciones psicosociales a menudo requieren tiempo y no siempre garantizan resultados. Como antes ya hemos señalado, Rick y Briner (2000) subrayan que el manejo adecuado de estos factores es clave para crear políticas efectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, hecho que incrementa la resistencia de los encargados a realizar intervenciones con costes más elevados sin resultados asegurados. A pesar de esto, la dificultad no disminuye la necesidad de intervención, sino que la hace más crucial. En la última sección de este informe, se recopila la experiencia en este campo y un conjunto de buenas prácticas.

4.5. Análisis conceptual e Identificación de Factores de Riesgo psicosocial en Productores de Música Electrónica.

4.5.1. Satisfacción en el Trabajo.

El estudio de la satisfacción laboral es fundamental para comprender las motivaciones y los intereses de los empleados. La "satisfacción laboral" se refiere a cuán contento se siente un trabajador con su trabajo, dependiendo de cómo este cumpla sus expectativas y necesidades.

El concepto de satisfacción laboral se evalúa a través de diferentes métodos que producen "índices de satisfacción laboral". Estos índices proporcionan una puntuación en una escala de satisfacción laboral, desde la satisfacción máxima hasta la insatisfacción máxima.

Las características del trabajo que más influyen en la satisfacción laboral incluyen el contenido del trabajo, su organización, el salario, la promoción, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y el estilo de liderazgo. Un nivel alto de satisfacción laboral no solo indica una actitud positiva hacia el trabajo, sino que también puede predecir comportamientos y actitudes futuros.

Teorías de motivación como las propuestas por Maslow y Herzberg proporcionan marcos para entender las necesidades y motivaciones de los trabajadores.

Maslow (1943) presenta su teoría de la motivación humana, que se organiza en una jerarquía de cinco niveles de necesidades, desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las más avanzadas, como la autorrealización, pasando por las de seguridad personal, las de relaciones sociales y las de autoestima. Según Maslow, los individuos deben satisfacer primero sus necesidades más básicas antes de poder atender a necesidades superiores.

Por otro lado, la teoría de Herzberg (1966) propone dos grupos de necesidades laborales: las necesidades de satisfacción o motivadoras, que están relacionadas con el contenido del trabajo, y las necesidades "higiénicas", que están relacionadas con factores externos al trabajo. Según esta teoría, los factores motivadores, como el reconocimiento y el logro, conducen a la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos, como las condiciones de trabajo y el salario, pueden prevenir la insatisfacción, pero no generar satisfacción por sí mismos.

Además, existen teorías basadas en los objetivos individuales. Según estas teorías, la satisfacción laboral se logra cuando un empleado logra los resultados que desea. También consideran que cada trabajador valora de manera individual sus necesidades y hasta qué punto su trabajo las satisface.

Estas teorías implican que los individuos tienen expectativas claras de lo que quieren lograr y dirigen sus acciones para lograrlo. Algunas de las teorías más conocidas en este sentido son la de consecución de objetivos de Locke, la de expectativa de Vroom y la de equidad de Adams.

Locke (1968) desarrolla la teoría de la fijación de metas, que postula que establecer objetivos claros y específicos, junto con una retroalimentación adecuada, puede mejorar significativamente el rendimiento y la motivación de los individuos. Según Locke, la consecución de objetivos es un proceso fundamental que influye en la conducta laboral y la eficacia organizacional.

Adams (1965) desarrolla la teoría de la equidad, que sostiene que los individuos evalúan la justicia de sus relaciones laborales comparando sus aportaciones y recompensas con las de otros. Según esta teoría, los empleados experimentan sentimientos de equidad o inequidad, lo que influye en su motivación y satisfacción laboral. Cuando las personas sienten que hay una falta de equidad en una situación, pueden cambiar la cantidad de esfuerzo que ponen o ajustar su forma de ver las cosas para intentar recuperar ese equilibrio que perciben.

Vroom (1964) propone la teoría de la expectativa, que sugiere que la motivación de los individuos para realizar una tarea está determinada por la expectativa de que sus esfuerzos conducirán a un rendimiento exitoso, y que este rendimiento será recompensado de una manera valorada por el individuo. Según Vroom, la motivación se entiende como un proceso en el que juegan un papel importante las expectativas de los trabajadores sobre su capacidad para alcanzar metas y las recompensas que esperan recibir al lograrlas.

La satisfacción laboral es un concepto multifacético que depende de múltiples factores y tiene implicaciones importantes para el comportamiento y la salud de los trabajadores. Estos factores incluyen cosas como las condiciones laborales, las relaciones entre compañeros, el tipo de trabajo que se realiza, y las oportunidades para crecer tanto personal como profesionalmente. Para productores musicales y DJs, este tipo de factores son cruciales, ya que su trabajo a menudo implica altos niveles de creatividad, interacción social y control sobre el producto final.

La satisfacción laboral es un indicador clave de cómo los productores de música electrónica y DJs perciben su propio trabajo y qué tan satisfechos están con varios aspectos del mismo. En este contexto, la satisfacción laboral puede verse influenciada por factores como la autonomía en la selección de proyectos, la retroalimentación del público y colegas, las oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento en la industria. Los principales factores de riesgo psicosocial con relación a la satisfacción laboral para productores de música electrónica se definen a continuación:

Autonomía y Control Creativo: Para los DJs y productores musicales, la autonomía en su trabajo es primordial. Tener control sobre las decisiones creativas, como la selección de música y la producción de nuevos sonidos, puede aumentar significativamente la satisfacción con su trabajo. La posibilidad de experimentar y crear sin restricciones fomenta un entorno laboral positivo y reduce el estrés asociado a la falta de control. La autonomía permite a estos profesionales innovar y mantener su creatividad, lo cual es fundamental en una industria que valora la originalidad y la innovación constante.

Relaciones Interpersonales y Reconocimiento: Las relaciones interpersonales positivas con colegas, agentes y otros profesionales de la industria también juegan un papel importante en la satisfacción laboral de estos artistas. El reconocimiento por el trabajo bien hecho ya sea a través de premios, elogios o el éxito comercial, contribuye a una mayor motivación y bienestar general. Las interacciones constructivas y el apoyo mutuo entre colegas pueden mejorar significativamente la experiencia laboral, mientras que el reconocimiento de su trabajo ayuda a validar sus esfuerzos y logros.

Desarrollo Profesional y Oportunidades: Las oportunidades de desarrollo de la profesión, como por ejemplo la formación sostenida y la posibilidad de trabajar en proyectos variados, son factores psicosociales importantes. Los productores y DJs que sienten que tienen oportunidades para crecer y aprender en su campo tienden a estar más satisfechos con su trabajo. La posibilidad de avanzar en sus carreras y adquirir nuevas habilidades no solo mejora su competencia, sino que también aumenta su satisfacción laboral al proporcionarles un sentido de progreso y realización.

Reconocimiento y Recompensa: La falta de reconocimiento por el trabajo realizado, tanto monetario como emocional, puede afectar negativamente la satisfacción laboral. Un DJ que recibe aplausos y elogios después de su actuación se siente motivado y valorado, en contraste con uno que no recibe ninguna retroalimentación positiva. El reconocimiento es crucial para mantener

la motivación y el compromiso con el trabajo, ya que valida los esfuerzos y logros del individuo.

Seguridad Laboral: La naturaleza temporal y de contrato corto en la industria puede generar inseguridad y ansiedad. Un productor musical que no sabe si tendrá trabajo el próximo mes puede experimentar estrés e incertidumbre. La estabilidad laboral es un factor importante para la satisfacción, ya que proporciona una base segura sobre la cual los individuos pueden construir sus carreras y vidas personales.

Balance Vida-Trabajo: Las largas horas y el trabajo nocturno pueden interferir con la vida personal y social. Un DJ que trabaja todas las noches tiene dificultades para mantener relaciones personales y descansar adecuadamente. El equilibrio entre la vida laboral y personal es esencial para la salud y el bienestar general, y su falta puede llevar a un agotamiento y una disminución de la satisfacción laboral.

Oportunidades de Crecimiento: La falta de oportunidades para avanzar profesionalmente puede llevar a la desmotivación. Un productor que no ve posibilidad de promocionarse a roles más creativos o de mayor responsabilidad puede perder interés en su trabajo. Las oportunidades de crecimiento y avance profesional son cruciales para mantener el interés y la motivación en el trabajo.

Desgaste Profesional (Burnout): La exposición prolongada a estrés laboral sin periodos adecuados de recuperación puede llevar al agotamiento. Un DJ que actúa todas las noches sin tiempo suficiente para descansar puede experimentar agotamiento físico y emocional. El burnout es un riesgo significativo en profesiones de alta demanda y puede afectar gravemente la satisfacción laboral y la salud general.

Relaciones con Colegas: Conflictos o falta de apoyo entre colegas pueden afectar la satisfacción laboral. Un productor que no se lleva bien con sus compañeros de estudio puede sentirse aislado y desmotivado. Las relaciones positivas y el apoyo entre colegas son fundamentales para un entorno de trabajo saludable y satisfactorio.

Ambigüedad de Rol: La falta de claridad sobre las expectativas y responsabilidades laborales puede causar estrés y confusión. Un productor musical que no tiene claro su papel en un proyecto puede experimentar estrés y confusión. La claridad en los roles y expectativas ayuda a reducir la ansiedad y mejora la satisfacción laboral.

Sobrecarga de Rol: Tener múltiples responsabilidades que superan la capacidad del individuo puede ser agobiante. Un DJ que debe gestionar sus propias promociones, actuar y también producir su música puede sentirse sobrecargado. La sobrecarga de trabajo puede llevar a un agotamiento y una disminución de la satisfacción laboral.

Conflicto de Rol: Conflictos entre diferentes responsabilidades o expectativas del trabajo pueden generar tensión. Un productor que debe equilibrar las

demandas creativas con las necesidades comerciales puede enfrentar conflictos de rol. Estos conflictos pueden afectar la satisfacción laboral y el rendimiento general.

Expectativas Irrealistas: La presión de cumplir con expectativas poco realistas impuestas por superiores o el mercado puede ser una fuente de estrés. Un DJ que siente que debe revolucionar la música en cada actuación puede experimentar una gran presión. Las expectativas irrealistas pueden llevar a una disminución de la satisfacción laboral y a un aumento del estrés.

Falta de Identificación con la Empresa o el Mercado: No sentirse alineado con la misión o visión de la organización puede desmotivar a los individuos. Un productor que trabaja para una empresa cuyo enfoque no coincide con sus propios valores puede sentirse desmotivado. La alineación de valores es importante para mantener la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Reconocimiento Público vs. Privado: La diferencia en la percepción del valor del reconocimiento público frente al reconocimiento interno en la empresa puede influir en la satisfacción laboral. Un productor que recibe premios públicamente pero no siente apoyo de sus superiores directos puede experimentar insatisfacción laboral. El equilibrio entre el reconocimiento público y privado es importante para una satisfacción laboral equilibrada.

4.5.2. Aspectos Psicosociales asociados a las características de la Tarea.

Los factores relacionados con la tarea están vinculados al contenido y significado del trabajo para el individuo que lo realiza. Un trabajo con contenido es aquel que le permite sentir que es útil en el proceso y para la sociedad, y que puede aplicar y desarrollar sus habilidades. Sin embargo, con el desarrollo industrial, el trabajo se ha fragmentado, pasando de una actividad completa a numerosas subunidades específicas y desconectadas del producto final.

Esta fragmentación ha llevado a una disminución del control del trabajo por parte del empleado, ya que depende de factores externos y las organizaciones se han vuelto más complejas. Las tareas se han reducido a subtareas monótonas y carentes de sentido, lo que limita la creatividad y el uso completo de las habilidades del trabajador.

En algunos casos, las tareas se han vuelto más demandantes en atención y ritmo, lo que puede generar sentimientos de baja autoestima y falta de confianza en uno mismo.

Los factores relacionados con el contenido de la tarea incluyen las exigencias emocionales, la cantidad de trabajo, la complejidad, la variedad o monotonía, la repetitividad, el aislamiento, el nivel de atención, la responsabilidad, el grado de iniciativa o autonomía, el nivel de formación requerida, el aprendizaje de la tarea, el prestigio social y la exposición a otros riesgos.

Es importante considerar que, en un puesto de trabajo, varios factores pueden estar presentes simultáneamente. Por lo tanto, en el apartado de intervención se

abordarán soluciones más globales para mitigar los efectos de la combinación de estos factores.

4.5.2.1. Las Demandas Emocionales.

En ocasiones, el desempeño de ciertas tareas implica un desgaste emocional, es decir, un esfuerzo que afecta las emociones de una persona. Esto puede suceder por diversas razones:

1. Cuando el trabajo implica la atención al público o el trato con personas, y se deben seguir pautas establecidas por la empresa en las interacciones con clientes o proveedores.
2. Cuando las tareas pueden causar molestias a terceros, tanto dentro como fuera de la empresa, lo que puede resultar en un trato inapropiado hacia el trabajador por parte de esos terceros.
3. Cuando el trabajo implica lidiar con personas que están pasando por situaciones problemáticas, como falta de recursos, enfermedades o dificultades sociales.

En todas estas situaciones, las personas se ven enfrentadas a emociones que deben controlar para mantener la compostura. Sin embargo, esta represión de emociones puede ser perjudicial a largo plazo y contribuir al síndrome de "estar quemado" (burnout).

Para evitar llegar a estas situaciones, es esencial brindar a estos puestos de trabajo elementos que ayuden a gestionar adecuadamente las emociones. Dos factores clave para lograrlo son la formación y los recursos.

Es fundamental que las personas que ocupen estos puestos tengan el nivel adecuado de formación para realizar sus tareas, lo cual se supone se ha considerado en el proceso de selección. Además, se debe mantener una formación continua para mantenerse actualizados en los temas relevantes.

En cuanto a los recursos, se deben proporcionar elementos que faciliten el desempeño de estas tareas, incluyendo:

1. Apoyo emocional por parte de superiores y compañeros, a través de reuniones para intercambiar estrategias y recursos.
2. Apoyo logístico, garantizando el acceso inmediato a material o documentación relevante, así como actualizaciones oportunas de los cambios realizados por la dirección.
3. Acceso a procesos formativos necesarios para fortalecer y desarrollar esos recursos.

El desempeño de ciertas tareas puede implicar un desgaste emocional significativo, un esfuerzo que afecta las emociones del individuo. Este desgaste

emocional puede presentarse por diversas razones, como la necesidad de atender al público siguiendo pautas establecidas por la empresa, enfrentarse a situaciones problemáticas de terceros, o cuando las tareas resultan en un trato inapropiado hacia el trabajador.

a. Demandas Emocionales en la profesión de productor musical.

Los productores musicales y DJs enfrentan diversas exigencias emocionales debido a la naturaleza de su trabajo, que a menudo implica interacción constante con el público, colegas y otros profesionales de la industria. Estas exigencias emocionales pueden incluir:

Interacción con el Público: DJs y productores frecuentemente deben mantener una actitud positiva y energética durante sus actuaciones, independientemente de su estado emocional real. Esto puede requerir una significativa represión emocional para cumplir con las expectativas del público y los organizadores del evento. La necesidad de mantener una energía positiva y conectar emocionalmente con la audiencia puede ser emocionalmente agotadora.

Ejemplo: Un DJ en un festival debe mantener a miles de personas animadas durante horas, lo que puede ser emocionalmente agotador.

Pautas Establecidas en las Interacciones: En muchos eventos, existen pautas y expectativas sobre cómo los DJs deben interactuar con el público y otros profesionales. Esto puede limitar su espontaneidad y aumentar la presión emocional.

Ejemplo: En festivales de música, un DJ puede tener que seguir ciertos protocolos de comportamiento y comunicación establecidos por los organizadores, lo que puede limitar su espontaneidad y aumentar la presión emocional.

Feedback y Críticas: La recepción constante de críticas y feedback, tanto positivas como negativas, puede generar un alto nivel de estrés emocional. La gestión de estas emociones es crucial para mantener un desempeño profesional adecuado.

Ejemplo: Un DJ recibe críticas en redes sociales durante su actuación, lo que puede afectar su confianza y desempeño.

Trabajo Creativo Bajo Presión: La necesidad de ser continuamente creativos y producir material nuevo puede ser emocionalmente agotador, especialmente cuando se enfrentan a plazos ajustados o expectativas elevadas por parte de la audiencia y los colegas.

Ejemplo: Un productor que lanza una nueva pista enfrenta la presión de que sea tan exitosa como sus trabajos anteriores.

Relaciones Interpersonales en el Trabajo: Mantener relaciones laborales positivas con agentes, sellos discográficos, otros artistas y el público puede ser

emocionalmente demandante, especialmente cuando se deben manejar conflictos o malentendidos.

Ejemplo: Un productor que trabaja con varios artistas en un proyecto necesita gestionar diferentes expectativas y estilos de trabajo.

Exposición Constante: La necesidad de estar siempre disponible, por ejemplo, en redes sociales y eventos públicos.

Ejemplo: Un productor que debe mantener una presencia constante en redes sociales para promocionar su trabajo puede sentirse agotado emocionalmente.

Sobrecarga Emocional: La acumulación de experiencias emocionales intensas puede llevar al agotamiento emocional.

Ejemplo: Un DJ que frecuentemente actúa en eventos donde se experimentan emociones intensas puede sentirse emocionalmente agotado.

Desconexión Emocional: La necesidad de desconectarse emocionalmente para lidiar con la presión puede llevar a una falta de autenticidad en el trabajo.

Ejemplo: Un productor que debe mantener una imagen profesional puede sentir que no puede ser auténtico, lo que afecta su bienestar.

Conflicto entre Vida Personal y Profesional: Dificultad para separar la vida personal de la profesional.

Ejemplo: Un DJ que constantemente recibe llamadas y correos relacionados con el trabajo fuera de horas laborales puede experimentar estrés continuo.

Sensibilidad a las Opiniones: Sensibilidad extrema a las críticas y comentarios del público.

Ejemplo: Un productor que se siente herido profundamente por las críticas en redes sociales puede experimentar ansiedad y baja autoestima.

Necesidad de Mantener una Imagen Pública: La presión de mantener una imagen positiva en todo momento.

Ejemplo: Un DJ que debe mostrarse siempre optimista y feliz en redes sociales, incluso en momentos personales difíciles.

Efecto de la Popularidad Fluctuante: La variabilidad en la popularidad y su impacto emocional.

Ejemplo: Un productor que experimenta fluctuaciones en su popularidad puede sentir inseguridad y estrés.

b. Volumen de trabajo

La cantidad de trabajo es un factor crítico que puede afectar negativamente tanto si es demasiado elevada (sobrecarga) como si es muy poca (infracarga). La sobrecarga ocurre cuando hay demasiado trabajo en un período determinado, lo que suele suceder en trabajos de producción en serie y trabajos rutinarios de oficinas. Por otro lado, la infracarga se presenta cuando hay muy pocas tareas, típicamente en puestos de vigilancia de procesos o instalaciones en el sector industrial o de servicios.

Visualmente, este factor puede representarse con una línea continua que va desde "muy poco trabajo" hasta "excesivo" y tiene su punto óptimo en la franja central. Cuando la carga es demasiado alta, las personas pueden tener dificultad para procesar información, sus capacidades mentales se fragmentan y la toma de decisiones se ve afectada. En cambio, si la carga es demasiado baja, las personas tienden a perder la concentración, aburrirse y disminuir su iniciativa.

Cuando la cantidad de trabajo se adapta adecuadamente a las capacidades de las personas que lo realizan, se obtiene un resultado de comodidad y satisfacción. Sin embargo, en ocasiones, puede haber situaciones de tensión que no necesariamente son negativas, ya que pueden actuar como un estímulo para el trabajo. Pero esto no debe ser la norma.

Para mejorar estas situaciones laborales, las intervenciones pueden variar. Primero, se debe estudiar si la sobrecarga o infracarga es habitual o esporádica. Si es ocasional, se necesita determinar la frecuencia de estas situaciones para tomar medidas adecuadas.

En el caso de que la sobrecarga o infracarga sea habitual, la solución consiste en redistribuir las tareas entre todo el equipo de trabajo para lograr un equilibrio en las exigencias laborales de cada miembro. Es importante reunir a todo el equipo para analizar y estudiar nuevas formas de distribuir las tareas.

Además, se puede ofrecer formación y proporcionar información relevante. La formación puede mejorar las habilidades individuales, mientras que la información sobre la situación económica y comercial de la empresa nos ayuda a entender mejor el contexto laboral.

b.1. Sobrecarga e Infracarga de Trabajo en DJs.

En el contexto de los DJs, **la sobrecarga** de trabajo puede manifestarse de diversas maneras. Un ejemplo típico es el DJ que se encuentra de gira y debe realizar actuaciones en múltiples ciudades con poco tiempo de descanso entre ellas. Este ritmo frenético puede llevar al agotamiento físico y mental, ya que el DJ debe estar constantemente preparado para actuar, manejar equipos, y adaptarse a diferentes audiencias y ambientes. La presión de mantener un alto nivel de energía y rendimiento, junto con la falta de sueño y descanso, puede resultar en altos niveles de estrés y burnout.

Por otro lado, **la infracarga** de trabajo en DJs puede presentarse cuando no tienen suficientes eventos o actuaciones programadas. Por ejemplo, durante periodos de baja demanda, un DJ puede pasar largos periodos sin tocar, lo que puede llevar a sentimientos de inutilidad y desmotivación. La falta de trabajo puede causar una disminución en la confianza y la habilidad del DJ, ya que la práctica y la experiencia constante son cruciales en esta profesión.

Existen, además, una variedad de factores relacionado con el ámbito laboral de estos y estas profesionales, derivados o en relación con la carga de trabajo.

Inestabilidad Laboral: Variabilidad en la cantidad de trabajo según la temporada y eventos. Ejemplo: Un DJ tiene muchas actuaciones en verano, pero pocas en invierno, lo que genera incertidumbre financiera.

Carga de Trabajo Administrativa: Además de sus funciones creativas, los DJs y productores a menudo deben manejar tareas administrativas. Ejemplo: Un DJ que tiene que gestionar contratos, facturas y marketing personal además de sus actuaciones puede sentirse abrumado.

Competencia por Trabajos: La alta competencia en la industria puede llevar a una carga de trabajo inestable y competitivo. Ejemplo: Un productor que lucha por conseguir proyectos frente a otros competidores puede experimentar estrés y ansiedad.

Demandas de Multitarea: La necesidad de gestionar múltiples tareas y roles simultáneamente. Ejemplo: Un DJ que debe realizar actuaciones, manejar redes sociales y producir música al mismo tiempo puede sentirse abrumado.

Sobrecarga de Responsabilidades: Asumir responsabilidades que exceden la capacidad individual. Ejemplo: Un productor que se encarga de todas las etapas de producción, desde la composición hasta la comercialización.

Microgestión: La supervisión excesiva y la falta de autonomía en la gestión de tareas.

Ejemplo: Un productor que es microgestionado por su supervisor puede sentirse limitado y estresado.

Tareas Redundantes: La realización de tareas repetitivas y sin sentido puede desmotivar a los empleados. Ejemplo: Un DJ que tiene que lidiar con papeleo innecesario y tareas administrativas repetitivas puede sentirse frustrado.

Para mejorar estas situaciones, las intervenciones pueden incluir una planificación más equilibrada de las giras y actuaciones, asegurando que haya suficiente tiempo para el descanso y la recuperación. Además, los DJs pueden beneficiarse de una mayor diversificación de sus actividades, como la producción musical, la enseñanza o la colaboración en proyectos creativos durante los periodos de menor demanda. Esto no solo ayuda a mantener su motivación y habilidades, sino que también reduce el impacto negativo de la infracarga de trabajo.

c. Complejidad de la tarea

Las tareas pueden ser complejas cuando implican realizar un conjunto de subtareas o llevar a cabo procesos mentales como el análisis, la síntesis o la toma de decisiones. Estudios sugieren que las tareas complejas suelen ser más gratificantes porque requieren un mayor uso de las capacidades intelectuales, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la autoestima.

Sin embargo, en algunos casos, la realización de tareas complejas sin descanso puede llevar a la fatiga. También puede haber situaciones donde las exigencias de la tarea no coinciden con las habilidades y conocimientos de la persona, lo que se conoce como sobrecarga cualitativa. Por otro lado, la subcarga cualitativa ocurre cuando la tarea tiene un contenido limitado y se basa en tareas repetitivas, lo que puede generar falta de estímulo y oportunidades para la creatividad.

Estos problemas de sobrecarga y subcarga cualitativa han aumentado debido a un diseño subóptimo de procesos de automatización en oficinas y procesos de fabricación. El uso de ordenadores y otras tecnologías puede facilitar el trabajo, pero también puede complicarlo por el uso de programas inadecuados.

Para mejorar estos puestos de trabajo, se pueden aplicar diferentes medidas. Trabajar en grupo puede ser beneficioso para tareas complejas, ya que brinda apoyo social, mejora las relaciones y aporta conocimientos adicionales para resolver problemas. Es importante lograr un equilibrio entre la complejidad de la tarea y la cantidad de trabajo, evitando altas exigencias en ambos aspectos al mismo tiempo.

Además, es crucial asegurarse de que las personas dispongan de la información necesaria para realizar su trabajo, proporcionando ayudas y actualizando la información de manera adecuada. También se deben establecer descansos necesarios y asegurarse de que se respeten.

Cuando el problema es la subcarga cualitativa, se puede estudiar la reorganización del trabajo para alternar entre tareas más rápidas y otras que requieran más actividad física o mental.

En ambos casos, es esencial involucrar a las personas implicadas en el grupo, área o departamento en la discusión y toma de decisiones sobre las propuestas de mejora.

En el ámbito de la producción musical y las actuaciones en vivo, los DJs y productores de música electrónica enfrentan una serie de desafíos relacionados con la complejidad de las tareas que deben realizar. Esta dificultad puede derivar en situaciones de sobrecarga cualitativa, donde las exigencias superan las capacidades y conocimientos del individuo, o en subcarga cualitativa, donde la repetitividad y falta de estímulo afectan negativamente la motivación y creatividad.

A continuación, se detallan los principales factores de riesgo psicosociales relacionados con la carga y subcarga cualitativa que afectan a los DJs y productores de música electrónica:

Integración de Nuevas Tecnologías: La necesidad de dominar software y equipos avanzados puede ser una fuente de sobrecarga cualitativa, especialmente si el aprendizaje de estas herramientas requiere un esfuerzo considerable y se realiza sin descansos adecuados. Ejemplo: Un productor que debe aprender a usar un nuevo software de producción musical puede sentirse abrumado por la curva de aprendizaje y la necesidad de realizar análisis y síntesis constantes para dominar la herramienta.

Creatividad Constante: La presión de innovar y crear contenido original regularmente puede ser gratificante pero también puede llevar a la fatiga si no se manejan los tiempos de descanso y la cantidad de trabajo de manera equilibrada. Ejemplo: Un DJ que necesita actualizar su repertorio constantemente para mantenerse relevante puede experimentar estrés creativo y fatiga debido a la demanda constante de ideas nuevas.

Innovación Técnica: La necesidad de estar al tanto de las últimas innovaciones técnicas en equipos y software puede aumentar la complejidad de las tareas, requiriendo análisis y síntesis continuos para incorporar nuevas herramientas eficientemente. Ejemplo: Un productor que debe aprender a utilizar nuevas herramientas de producción de manera constante puede sentir una sobrecarga cualitativa debido a la continua actualización de conocimientos.

Alta Precisión Requerida: La necesidad de mantener altos estándares de precisión y calidad puede ser gratificante pero también puede llevar a la fatiga si las demandas de precisión son excesivas y no se proporcionan descansos adecuados. Ejemplo: Un DJ que debe realizar mezclas perfectas en vivo, sin margen para errores, puede experimentar estrés y fatiga si no hay un equilibrio adecuado entre la demanda de precisión y el tiempo de recuperación.

Adaptación a Cambios Rápidos: La necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios en la tecnología y tendencias puede ser una fuente de estrés si las habilidades y conocimientos actuales no coinciden con las nuevas exigencias, llevando a la sobrecarga cualitativa. Ejemplo: Un DJ que debe aprender a usar nuevos equipos y software frecuentemente puede sentirse estresado si no se proporcionan los recursos y el tiempo necesarios para la adaptación.

Alta Expectativa de Creatividad: La constante presión de ser innovador y creativo puede ser agotadora si no se equilibran adecuadamente las expectativas y los tiempos de descanso, llevando a la fatiga creativa. Ejemplo: Un productor que debe entregar siempre trabajos originales y creativos sin tiempo para descansar puede experimentar agotamiento creativo debido a la alta demanda de innovación.

Ambigüedad de Tareas: La falta de claridad en la definición de tareas y responsabilidades puede aumentar la complejidad de la tarea, generando estrés y confusión, y llevando a una sobrecarga cualitativa. Ejemplo: Un productor que

no tiene claras sus responsabilidades en un proyecto puede sentirse confundido y estresado, lo que puede afectar su desempeño y bienestar.

Requisitos de Conocimiento Extenso: La necesidad de tener un conocimiento amplio y diverso para realizar las tareas puede ser una fuente de sobrecarga cualitativa, especialmente si las exigencias de conocimiento son elevadas y no coinciden con las habilidades actuales. Ejemplo: Un DJ que debe conocer en profundidad varios géneros musicales y técnicas de mezcla puede sentirse abrumado por la cantidad de información que debe manejar y actualizar constantemente.

d. Monotonía.

La monotonía en el trabajo puede surgir cuando las tareas siguen una secuencia repetitiva, utilizando siempre las mismas habilidades y capacidades, lo que puede resultar aburrido. Si, además, el entorno laboral no cambia, la sensación de monotonía puede ser aún mayor.

Numerosos estudios relacionan la monotonía en el trabajo con consecuencias negativas como irritabilidad, nerviosismo, ansiedad, depresión y mayores niveles de estrés. Por otro lado, la repetitividad, donde se realiza una misma secuencia de tareas una y otra vez, puede afectar el equilibrio físico, mental y social de la persona que lo realiza. A lo largo del tiempo, este tipo de trabajo puede incluso condicionar la vida fuera del trabajo, impidiendo actividades creativas y llevando a una sensación de alienación.

Por otro lado, la variedad en el trabajo puede ser gratificante, pero también puede ser estresante si hay demasiadas tareas diferentes que agotan a la persona o aumentan la probabilidad de cometer errores.

Para mejorar estas situaciones, se deben estudiar las tareas y reorganizar los puestos de trabajo para hacerlos más estimulantes y evitar la sobrecarga o infracarga cualitativa. También es importante involucrar a las personas en la toma de decisiones y considerar la posibilidad de crear equipos semiautónomos de trabajo.

En cuanto al aislamiento en el trabajo, trabajar solo en un entorno donde no hay contacto visual ni auditivo con otras personas puede generar desequilibrios socioafectivos y cognitivos. La falta de comunicación puede conducir a la soledad, angustia, e incluso aumentar la probabilidad de tomar decisiones erróneas o improvisar peligrosamente.

Para evitar el aislamiento, es recomendable que los puestos de trabajo estén en contacto visual y auditivo con otros, o se deben encontrar soluciones que permitan tener actividades laborales con otros colaboradores.

La monotonía en el trabajo puede ser un factor de riesgo psicosocial relevante para los productores de música electrónica y DJs. La repetitividad de las tareas y la falta de variación pueden llevar a una disminución en la satisfacción laboral, estancamiento creativo y falta de motivación. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con la monotonía en este ámbito:

Repetitividad en Producción: La producción de música, especialmente cuando se trata de géneros específicos o fórmulas probadas, puede volverse repetitiva. Un productor que continuamente trabaja en proyectos similares, utilizando las mismas técnicas y herramientas, puede comenzar a sentir monotonía. Ejemplo: Un productor encargado de crear múltiples pistas para anuncios comerciales puede enfrentarse a la repetitividad de producir música con estructuras similares, lo que puede llevar a una disminución en la satisfacción laboral y creatividad.

Repetición de Sets Musicales: Para un DJ, la monotonía puede surgir al tener que tocar los mismos sets de música en eventos similares sin la oportunidad de variar o experimentar. Esto puede resultar en una falta de estimulación y una disminución en el entusiasmo por el trabajo. Ejemplo: Un DJ que trabaja regularmente en el mismo club y toca para la misma audiencia puede encontrar monótono y poco desafiante preparar y tocar los mismos sets cada noche.

Falta de Variación en Técnicas y Herramientas: El uso constante de las mismas técnicas y herramientas puede llevar a un estancamiento creativo. Ejemplo: Un productor que utiliza siempre los mismos efectos y herramientas en sus pistas puede sentirse estancado creativamente.

Estancamiento Creativo: La sensación de no estar progresando o innovando en su trabajo puede ser desmotivadora. Ejemplo: Un DJ que no tiene oportunidades de experimentar con nuevos géneros o técnicas puede perder interés en su trabajo.

Falta de Estímulo Creativo: Repetir fórmulas exitosas sin oportunidad para la experimentación puede llevar a la pérdida de motivación. Ejemplo: Un productor que se ve obligado a producir pistas similares para mantenerse en el mercado puede perder la motivación.

Entorno Repetitivo: Actuar siempre en el mismo tipo de eventos o lugares puede limitar el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Ejemplo: Un DJ que solo toca en clubes pequeños y nunca tiene la oportunidad de actuar en festivales grandes puede sentirse limitado.

Estancamiento en la Carrera: La falta de oportunidades para avanzar o cambiar de rol puede llevar a la insatisfacción laboral. Ejemplo: Un productor que siente que ha alcanzado un techo en su desarrollo profesional y no ve opciones para progresar.

Falta de Diversidad de Proyectos: La repetición de los mismos tipos de proyectos sin variación puede ser desmotivadora. Ejemplo: Un DJ que siempre trabaja en el mismo tipo de eventos puede sentir que su carrera no avanza.

Falta de Inspiración: No encontrar inspiración suficiente para el trabajo creativo puede llevar a la desmotivación. Ejemplo: Un DJ que no encuentra nuevas ideas para sus sets puede sentirse desmotivado y aburrido.

Estabilidad en el Entorno de Trabajo: Un entorno de trabajo sin cambios ni desafíos nuevos puede ser monótono. Ejemplo: Un productor que trabaja en el

mismo estudio con los mismos artistas durante años puede sentir que su entorno laboral es monótono.

e. Responsabilidad.

El término "responsabilidad" implica tener obligaciones y ser consciente de ellas, tener la capacidad de tomar decisiones y ser responsable de algo o alguien. En el ámbito laboral, estas tres acepciones están presentes cuando se habla de responsabilidad. Desde la perspectiva de la prevención, es importante considerar dos aspectos: las obligaciones relacionadas con la tarea y la responsabilidad hacia las personas o equipos.

En cuanto a la culpabilidad, es fundamental evitar basar las relaciones en buscar a un responsable. En su lugar, se debe fomentar la creatividad y analizar las partes del proceso que pueden ser mejoradas sin culpar a nadie.

Para ejercer la responsabilidad asignada en el trabajo, es necesario contar con los recursos adecuados, tener la autoridad para tomar decisiones y recibir la formación necesaria para el puesto. Cuando alguno de estos elementos falta, la responsabilidad se convierte en un riesgo.

Sin embargo, también puede surgir un riesgo cuando la persona siente que el nivel de responsabilidad es demasiado alto para ella o cuando la seguridad de otras personas depende de su trabajo. En estos casos, incluso si se tienen los recursos, la autoridad y la formación, la persona puede no sentirse capaz de asumir esa responsabilidad.

Para mejorar este tipo de puestos de trabajo, es importante proporcionar los recursos necesarios y organizar el trabajo de manera que la toma de decisiones sea compartida. Esto implica una gestión descentralizada donde los colaboradores tengan la capacidad de tomar decisiones y, cuando sea necesario, compartir esa responsabilidad.

La responsabilidad es un factor psicosocial de riesgo determinante para productores musicales y DJs, ya que a menudo tienen que tomar decisiones críticas que afectan no solo la calidad de su trabajo, sino también la experiencia del público y su reputación profesional. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo psicosociales relacionados con la responsabilidad en esta profesión:

Calidad de la Producción: Un productor musical es responsable de la calidad final de la música producida, incluyendo la selección de arreglos, la mezcla y la masterización. La presión de asegurar que cada proyecto cumpla con altos estándares puede ser considerable. Ejemplo: La producción de un álbum para un artista reconocido implica, la responsabilidad de garantizar que el álbum tenga éxito en el mercado. El productor debe coordinar todas las fases del proyecto, tomar decisiones cruciales y, a menudo, trabajar bajo plazos estrictos.

Experiencia del Público: Los DJs son responsables de crear una atmósfera y mantener la energía del público durante sus actuaciones. Esto implica seleccionar la música adecuada, leer a la audiencia y adaptarse a sus reacciones en tiempo real. Ejemplo: Un DJ que actúa en un festival grande tiene la

responsabilidad de mantener a miles de personas entretenidas. La presión para evitar errores técnicos y seleccionar la música perfecta puede ser abrumadora.

Calidad del Sonido: Mantener el nivel de calidad en todas las actuaciones es fundamental para un DJ. Asegurarse de que todo el equipo esté funcionando correctamente es una parte crucial de su responsabilidad. Ejemplo: Un DJ responsable de la música en un gran evento debe verificar que el equipo de sonido funcione sin problemas para garantizar una actuación exitosa.

Expectativas del Público: Manejar la presión de cumplir con las expectativas de los asistentes y organizadores es una responsabilidad constante para DJs y productores. Ejemplo: Un DJ que se presenta en un festival importante siente la presión de ofrecer una actuación memorable que cumpla con las expectativas del público y los organizadores.

Decisiones Críticas Bajo Presión: Tomar decisiones importantes en situaciones de alto estrés es una habilidad necesaria para DJs y productores, ya que los errores pueden tener graves consecuencias. Ejemplo: Un DJ que debe resolver problemas técnicos en medio de una actuación en vivo sin margen de error enfrenta una gran presión.

Responsabilidad Financiera: Manejar los aspectos financieros de su carrera es una carga adicional para muchos productores que también son propietarios de estudios o gestionan sus propias finanzas. Ejemplo: Un productor que también es propietario de un estudio debe gestionar tanto la producción como las finanzas, lo que añade una capa adicional de responsabilidad.

Consecuencias de Errores: Las consecuencias de errores pueden ser graves y afectar la reputación profesional de los DJs y productores. Ejemplo: Un error en la mezcla por parte de un productor puede arruinar una pista y afectar su reputación profesional de manera significativa.

Carga de Responsabilidad Personal: La percepción de que todo el éxito o fracaso recae sobre uno mismo puede generar una gran carga emocional y estrés. Ejemplo: Un DJ que siente que su reputación depende completamente de su desempeño en cada actuación puede experimentar una gran presión personal.

Responsabilidad Legal: Cumplir con las regulaciones legales y contractuales es una responsabilidad crítica para los productores musicales. Ejemplo: Un productor que debe asegurarse de que todas las licencias y permisos estén en orden puede sentir una gran presión para evitar problemas legales.

f. Autonomía.

La autonomía laboral se refiere a cuánta libertad e independencia tiene una persona para organizar sus tareas y decidir cómo las llevará a cabo. Esto implica la capacidad de tomar decisiones sobre cómo desarrollar su trabajo y cómo manejar su jornada laboral.

En toda actividad laboral, hay una parte establecida por normas y otra que depende de la persona. Cuando las tareas impuestas dominan, la autonomía de cada persona se ve afectada, lo que puede resultar en una disminución de las habilidades del trabajador, falta de motivación, pasividad y una baja autoestima.

Hoy en día, este concepto se integra en el concepto de control sobre aspectos laborales. Las personas tienen la capacidad de establecer objetivos, planificar, tomar acciones para alcanzarlos y controlar las consecuencias. Es decir, que las personas toman decisiones continuamente en su vida cotidiana.

Una persona ejerce control cuando tiene la posibilidad de definir y realizar objetivos y planes. Por lo tanto, el trabajo también debe proporcionar la oportunidad de tener control sobre las tareas. Si el entorno laboral no ofrece libertad de decisión, la persona pierde control.

Para lograr un mayor control en el trabajo, es necesario modificar la organización de las tareas. Técnicas como el enriquecimiento de tareas o el trabajo en grupos autónomos tienen como objetivo brindar mayor autonomía en todos los puestos de trabajo. En el capítulo de intervención se abordarán en detalle estas técnicas.

La autogestión o autonomía es trascendental en la producción musical, ya que estos roles a menudo requieren altos niveles de creatividad y toma de decisiones. La falta de autonomía puede resultar en una disminución de la motivación y la creatividad, mientras que un alto grado de autonomía puede fomentar la innovación y la satisfacción laboral. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con la autonomía en este ámbito:

Decisiones Creativas: Los productores musicales necesitan autonomía para tomar decisiones creativas sobre la dirección artística de un proyecto, la selección de sonidos y la estructura de las composiciones. La capacidad de experimentar y innovar sin restricciones excesivas es crucial para el éxito en este campo. Ejemplo: Un productor musical que trabaja de manera independiente tiene la libertad de explorar nuevos géneros y técnicas sin la presión de cumplir con expectativas comerciales estrictas, lo que puede resultar en una mayor satisfacción y creatividad.

Gestión de Proyectos: Los productores deben tener la capacidad de gestionar sus proyectos, incluyendo la planificación del tiempo, la coordinación con artistas y la toma de decisiones técnicas. La falta de autonomía en estos aspectos puede llevar a retrasos y frustración. Ejemplo: Un productor que trabaja para un sello discográfico grande puede enfrentar restricciones sobre el estilo musical y los plazos, limitando su capacidad para tomar decisiones independientes y creativas.

Selección Musical: Los DJs necesitan autonomía para seleccionar y mezclar música durante sus sets. La libertad de elegir las canciones y el orden en que se tocan es fundamental para crear una conexión con la audiencia y mantener una atmósfera dinámica. Ejemplo: Un DJ residente en un club nocturno que tiene la libertad de elegir su repertorio musical según la respuesta del público puede

mantener la energía del evento alta y adaptarse a las preferencias del público en tiempo real.

Interacción con el Público: La capacidad de interactuar con el público y adaptar el set en función de sus reacciones es una forma crucial de autonomía para un DJ. Esto incluye la libertad de cambiar el estilo musical o extender una canción en respuesta a la energía del público. Ejemplo: En un festival de música, un DJ que tiene la libertad de modificar su setlist en función de la reacción del público puede ofrecer una experiencia más atractiva y personalizada.

Flexibilidad Laboral: Control sobre su propio horario y método de trabajo. La autonomía en la organización del tiempo puede aumentar la motivación y el sentido de control sobre el trabajo. Ejemplo: Un productor que puede organizar su horario de trabajo según su conveniencia se siente más en control y motivado.

Dependencia de Terceros: La necesidad de colaboración con otros profesionales que pueden limitar la autonomía. La dependencia de ingenieros de sonido o artistas que no siempre están disponibles puede restringir la capacidad de trabajar de manera autónoma. Ejemplo: Un productor que depende de ingenieros de sonido o artistas que no siempre están disponibles puede experimentar retrasos y frustración.

Control Externo: Influencia de managers, sellos discográficos y otros actores externos. La intervención de estos actores puede limitar la libertad creativa y de decisión. Ejemplo: Un DJ que debe seguir las directrices de un manager o un club sobre el tipo de música que debe tocar puede sentir una restricción en su autonomía creativa.

Falta de Recursos para Ejercer Autonomía: No disponer de los recursos necesarios para trabajar de manera autónoma. La falta de acceso a equipos adecuados o espacios para practicar puede limitar la capacidad de desarrollo independiente. Ejemplo: Un DJ que no tiene acceso a equipos adecuados o espacios para practicar y desarrollar su estilo propio puede experimentar frustración y limitaciones en su creatividad.

Control Excesivo por Parte de Superiores: Supervisión y control excesivo que limita la libertad creativa. La imposición de directrices estrictas por parte de superiores puede reducir la capacidad de innovar y experimentar. Ejemplo: Un productor que tiene que seguir estrictamente las directrices del sello discográfico sin posibilidad de experimentar puede sentir una restricción en su creatividad.

g. Formación.

La falta de formación es un riesgo psicosocial en el trabajo que puede presentarse en tres aspectos: la formación básica para el puesto, la formación para aprender la tarea y la formación continua para estar actualizado.

En el caso de la formación básica, es fundamental que los trabajadores tengan los conocimientos adecuados para desempeñar su tarea. Cuando se contrata a

alguien, se busca un perfil con ciertos conocimientos básicos que se alineen con las exigencias del puesto.

Por otro lado, el aprendizaje de la tarea es esencial para tareas con contenido y significado. Un plan de acogida bien diseñado es clave para brindar información sobre la empresa, prevención de riesgos laborales y presentar a los compañeros de trabajo.

El tiempo necesario para dominar completamente la tarea puede variar según la complejidad y la experiencia previa del trabajador. Es importante brindar apoyo durante este período de aprendizaje para reducir la ansiedad y el estrés.

La formación continua es crucial para mantenerse actualizado y mejorar el conocimiento de las tareas. Algunos puestos requieren una formación continua como parte de la tarea y puede favorecer el crecimiento personal y la promoción laboral.

Cuando no se proporciona la formación necesaria, puede generar tensiones y estrés. En cambio, facilitar la formación adecuada brinda seguridad y confianza para afrontar los desafíos laborales.

La formación es esencial en la producción musicales y DJs, ya que sus roles requieren conocimientos técnicos avanzados y habilidades creativas. La falta de formación adecuada puede ser un factor de riesgo psicosocial significativo en esta industria. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con la formación en este ámbito:

Conocimientos Técnicos Iniciales: Para desempeñarse adecuadamente, los productores musicales y DJs deben contar con una formación básica sólida que incluya conocimientos técnicos sobre el equipo y software utilizado en la producción y mezcla de música. La ausencia de esta formación puede limitar su capacidad para realizar tareas fundamentales. Ejemplo: Un productor musical debe estar familiarizado con programas de producción como Ableton Live o Pro Tools. Sin una formación básica en estos programas, puede enfrentar dificultades para realizar tareas básicas de producción.

Adaptación a Nuevas Tareas: La adaptación a tareas específicas dentro del ámbito de la producción musical y el DJing requiere un aprendizaje continuo y detallado. Un plan de acogida que incluya la presentación de los equipos, técnicas de mezcla y producción, así como la cultura de la empresa, es esencial. Ejemplo: Un DJ que comienza a trabajar en un club con equipos nuevos y avanzados debe recibir formación específica para dominar su uso y asegurarse de que sus actuaciones sean de alta calidad.

Actualización y Nuevas Tendencias: La industria musical evoluciona rápidamente, y es crucial que productores y DJs se mantengan actualizados con las nuevas tendencias, tecnologías y técnicas. La formación continua permite a estos profesionales mejorar constantemente sus habilidades y mantenerse competitivos. Ejemplo: Un productor musical puede asistir a talleres o cursos

sobre nuevas técnicas de producción o tendencias musicales emergentes, lo que le permite innovar y mejorar su trabajo.

Acceso a Formación: La disponibilidad y accesibilidad de oportunidades de formación continua son vitales para el desarrollo profesional. La falta de acceso a talleres, cursos y programas de actualización puede impedir el crecimiento y la competitividad en la industria. Ejemplo: Un DJ que no tiene acceso a talleres o cursos de actualización puede sentirse estancado en su carrera.

Competitividad: La presión de mantenerse al día con las últimas tecnologías y tendencias para ser competitivo en la industria puede ser significativa. Aquellos que no tienen acceso a formación adecuada pueden experimentar ansiedad y estrés por temor a quedarse atrás. Ejemplo: Un productor que ve a sus colegas avanzar gracias a la formación continua puede sentir ansiedad por quedarse atrás.

Acceso Desigual a la Formación: Las diferencias en la disponibilidad de formación dependiendo de la ubicación geográfica pueden crear disparidades en las oportunidades de desarrollo profesional. Ejemplo: Un DJ en una ciudad pequeña puede tener menos acceso a talleres y formación avanzada en comparación con alguien en una metrópoli.

Actualización de Habilidades Blandas: Además de las habilidades técnicas, es importante desarrollar habilidades interpersonales y de gestión. La falta de formación en estas áreas puede limitar la efectividad en roles que requieren liderazgo y coordinación. Ejemplo: Un productor que necesita formación en gestión de equipos y comunicación efectiva, además de habilidades técnicas.

Ritmo Acelerado de Actualización Tecnológica: La velocidad con la que se introducen nuevas tecnologías en la industria musical puede ser abrumadora. La necesidad constante de aprender a usar nuevas herramientas y software es un desafío continuo. Ejemplo: Un productor que debe constantemente aprender a usar nuevas herramientas y software para mantenerse relevante puede sentir estrés debido a la rápida obsolescencia de sus conocimientos.

Falta de Recursos para la Formación: La carencia de recursos financieros o de tiempo para acceder a la formación necesaria puede limitar el desarrollo profesional y la competitividad. Ejemplo: Un DJ que no puede costearse cursos de actualización puede sentirse en desventaja competitiva.

Desactualización Rápida: La velocidad con la que las habilidades se vuelven obsoletas en la industria musical puede ser un factor de riesgo significativo. Mantenerse actualizado es crucial para evitar quedar rezagado. Ejemplo: Un productor que no puede seguir el ritmo de las innovaciones tecnológicas puede sentir que su conocimiento se queda rápidamente desactualizado.

Contar con una formación adecuada, reciclaje continuo y acceso a recursos de aprendizaje es relevante e imprescindible no solo para aumentar la confianza y seguridad en el trabajo, sino también para fomentar el crecimiento profesional y la innovación.

h. Cultura y valores.

La cultura organizacional es un concepto que se ha adaptado desde la antropología y la psicología social para aplicarse a las empresas. Se refiere a las normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización, así como la imagen de la empresa.

La cultura se transmite y adapta con el tiempo, influida por factores externos e internos. Cumple diversas funciones en la empresa y las organizaciones, como establecer límites en los comportamientos, brindar identidad a los miembros y fomentar un compromiso más amplio. Además, aumenta la estabilidad del sistema social.

Para crear y mantener la cultura organizacional, se utilizan diferentes mecanismos, como declaraciones formales, diseño de espacios físicos, manejo de comunicaciones y sistemas explícitos de premios y promociones. También se transmiten a través de historias, leyendas y mitos sobre la empresa y sus líderes.

Los valores son fundamentales en la cultura organizacional, ya que motivan la acción, proporcionan un sentido de dirección común y guían el compromiso diario de los trabajadores. Las normas son como los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y las personas.

La cultura y los valores influyen en el clima organizacional y son esenciales para prevenir factores de riesgo y riesgos psicosociales en el trabajo. Implementar un sistema de valores sólido que respalde la prevención de riesgos es un desafío actual y futuro para las organizaciones.

La cultura y los valores dentro de la industria musical tienen una influencia considerable en los productores musicales y DJs. Estos factores pueden influir en su motivación, sentido de pertenencia y la manera en que perciben y manejan los factores riesgo psicosocial en su trabajo.

La cultura y los valores en la industria musical se transmiten a través de diversos medios, incluyendo historias de éxito, mitos sobre el pasado de la industria y las comunicaciones formales dentro de las organizaciones musicales. Estos elementos ayudan a establecer un marco de referencia común para los productores y DJs, guiando sus acciones y decisiones. La alineación con una cultura que valora la creatividad, la colaboración y el compromiso puede ser un factor positivo, mientras que una cultura que no respalda estos valores puede convertirse en un riesgo psicosocial significativo.

A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con la cultura organizacional y los valores en este ámbito:

h.1. Cultura Organizacional.

Normas y Valores en la Producción Musical: Los productores musicales operan dentro de una cultura que valora la innovación, la creatividad y la calidad

artística. Las normas y valores de la industria dictan cómo deben comportarse, colaborar y competir. Ejemplo: Un productor musical que trabaja en un estudio de grabación independiente puede verse influenciado por una cultura organizacional que enfatiza la creatividad y la libertad artística, permitiéndole experimentar con nuevos sonidos y técnicas.

Compromiso y Sentido de Pertenencia: El sentido de pertenencia y el compromiso hacia un sello discográfico o un colectivo de músicos puede motivar a los productores a alcanzar altos estándares. Sin embargo, una cultura que no apoya estos valores puede llevar a la desmotivación y el aislamiento. Ejemplo: Un DJ que forma parte de un colectivo de música electrónica puede sentirse más motivado y apoyado debido a los valores compartidos y el compromiso hacia el éxito colectivo del grupo.

Identidad y Comportamiento en Eventos: Los DJs, especialmente aquellos que actúan en eventos en vivo, deben alinearse con la cultura y los valores del lugar donde trabajan. Esto puede incluir adaptarse a las expectativas del público y del promotor del evento. Ejemplo: Un DJ residente en un club nocturno conocido por su ambiente exclusivo debe comportarse de acuerdo con las normas del club, lo que incluye vestimenta, interacción con el público y selección musical, reflejando los valores del establecimiento.

Historias y Leyendas de la Industria: Las historias y leyendas sobre figuras icónicas en la industria musical pueden influir en cómo los DJs y productores perciben su propio trabajo y aspiraciones. Estas narrativas pueden servir como guías para el comportamiento y la toma de decisiones. Ejemplo: Un DJ que admira a figuras influyentes como Carl Cox o Armin van Buuren puede sentirse inspirado por las historias de éxito y los valores que estos artistas representan, influyendo en su propia ética de trabajo y estilo.

Ambiente de Trabajo: La cultura del entorno de trabajo puede ser positivo o tóxico. Un ambiente de apoyo y colaboración fomenta la motivación, mientras que uno competitivo y crítico puede resultar desalentador. Ejemplo: Un DJ que trabaja en un entorno de apoyo y colaboración se siente más motivado, mientras que uno en un ambiente competitivo y crítico puede sentirse desalentado.

h.2. Valores y Normas.

Valores Compartidos: La alineación o conflicto con los valores de la organización o los colegas puede afectar el compromiso y la satisfacción laboral. Ejemplo: Un productor que comparte los valores de su equipo de trabajo puede sentirse más comprometido y satisfecho.

Apoyo y Colaboración: El nivel de apoyo y espíritu de equipo entre los compañeros de trabajo es crucial para el bienestar psicosocial. Ejemplo: Un DJ que recibe apoyo de sus colegas y superiores se siente más seguro y valorado en su trabajo.

Adaptación Cultural: La dificultad de adaptarse a diferentes culturas organizacionales cuando se trabaja con diversos equipos puede ser un desafío

significativo. Ejemplo: Un productor que trabaja con artistas internacionales puede enfrentar desafíos culturales y de comunicación.

Valores Éticos en la Industria: Los conflictos éticos relacionados con prácticas comunes en la industria musical pueden generar estrés y desmotivación. Ejemplo: Un DJ que se siente incómodo con la cultura de consumo de sustancias en ciertos eventos.

Desalineación de Valores Personales y Corporativos: Las diferencias significativas entre los valores personales y los de la organización pueden causar insatisfacción y conflicto interno. Ejemplo: Un DJ que valora la música independiente, pero trabaja para una empresa que solo promueve música comercial.

Prácticas Comerciales Cuestionables: Trabajar en un entorno donde se practican métodos comerciales dudosos puede afectar la moral y la integridad profesional. Ejemplo: Un productor que se ve obligado a participar en prácticas comerciales poco éticas para asegurar el éxito de sus proyectos.

Diferencias Generacionales: Los conflictos entre distintas generaciones en cuanto a valores y expectativas laborales pueden afectar la cohesión del equipo. Ejemplo: Un productor joven que trabaja con colegas mayores puede encontrar diferencias en la forma de abordar el trabajo y la innovación.

Inclusión y Diversidad: La percepción de inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo es crucial para el bienestar y la motivación. Ejemplo: Un DJ que trabaja en un entorno que no valora la diversidad puede sentirse marginado y desmotivado.

j. Comunicación

La comunicación es un elemento clave tanto para el buen funcionamiento de la empresa como para la prevención de riesgos psicosociales. Es importante diferenciar entre información y comunicación. La comunicación efectiva implica un proceso en el que el receptor puede verificar y comprender el mensaje, permitiendo un feedback para asegurar la comprensión total.

En la prevención de riesgos en el trabajo, la comunicación es esencial para garantizar la seguridad en la ejecución de los trabajos y para que los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades. La falta de comunicación puede generar insatisfacción y problemas de salud. También afecta negativamente al clima laboral y puede dar lugar a conductas conflictivas o violentas.

La empresa debe proveer información de manera efectiva y crear un clima propicio para que los trabajadores puedan hacer preguntas y solicitar aclaraciones sin reparos. Es fundamental implementar un plan de comunicación interno y externo, apoyado por el equipo directivo, que contemple la prevención de riesgos psicosociales.

La comunicación en el entorno de trabajo de los Djs es muy importante para asegurar una colaboración efectiva y un ambiente laboral positivo. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos, errores y un clima laboral negativo. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo psicosociales relacionados con la comunicación en este ámbito:

Colaboración en Proyectos: La comunicación efectiva es esencial para coordinar y gestionar proyectos musicales, especialmente cuando se trabaja con múltiples artistas y técnicos. Una comunicación clara y abierta permite a todos los involucrados comprender sus roles y responsabilidades. Ejemplo: Un productor musical que coordina la producción de un álbum con varios artistas necesita establecer canales de comunicación claros para discutir ideas, compartir avances y resolver problemas. La falta de comunicación puede llevar a descoordinación y conflictos.

Feedback y Retroalimentación: Proveer y recibir feedback constructivo es vital para el desarrollo y mejora continua en la producción musical. Un ambiente donde se fomente el feedback ayuda a mejorar la calidad del trabajo y a desarrollar habilidades. Ejemplo: Durante las sesiones de grabación, un productor debe comunicar sus expectativas y dar retroalimentación clara a los músicos. Esto asegura que todos comprendan lo que se espera y permite ajustes rápidos y eficientes.

Interacción con el Público: Para un DJ, la capacidad de interpretar y responder a la energía del público es fundamental. Aunque esta forma de comunicación no es verbal, es crucial para mantener la atmósfera del evento y satisfacer a la audiencia. Ejemplo: Un DJ que toca en un festival necesita estar atento a las reacciones del público y ajustar su set en consecuencia. La comunicación aquí es principalmente visual y emocional, respondiendo a la energía y las reacciones del público.

Comunicación con el Equipo Técnico: La colaboración con el equipo técnico, como ingenieros de sonido y organizadores de eventos, requiere una comunicación clara para asegurar que todos los aspectos técnicos se manejan correctamente y el evento se desarrolle sin problemas. Ejemplo: Antes de un evento, un DJ debe coordinar con el equipo de sonido para asegurar que todo el equipo está correctamente configurado y funcionando. Cualquier fallo en la comunicación puede resultar en problemas técnicos durante la actuación.

Claridad en la Comunicación: Es fundamental tener una comunicación clara y efectiva con el equipo y los colaboradores para evitar malentendidos y asegurar una producción musical de alta calidad. Ejemplo: Un productor que tiene canales de comunicación abiertos con los artistas y técnicos con los que colabora puede evitar malentendidos y asegurar una producción musical de alta calidad.

Resolución de Conflictos: La capacidad para manejar y resolver conflictos interpersonales de manera efectiva es crucial para mantener un ambiente de trabajo positivo. Ejemplo: Un productor que puede resolver desacuerdos con los artistas de manera efectiva mantiene un ambiente de trabajo positivo.

Transparencia en la Comunicación: La falta de información clara y abierta sobre expectativas y feedback puede generar inseguridad y estrés. Ejemplo: Un productor que no recibe información clara sobre las expectativas de un proyecto puede sentirse inseguro y estresado.

Manejo de la Crítica: La capacidad para recibir y procesar críticas de manera constructiva es importante para el desarrollo profesional y personal. Ejemplo: Un DJ que recibe comentarios negativos en redes sociales puede encontrar difícil manejar esas críticas sin apoyo adecuado.

Manejo de la Imagen Pública: La necesidad de gestionar una imagen pública coherente y atractiva es un aspecto importante de la comunicación para los DJs. Ejemplo: Un DJ que debe mantener una presencia en redes sociales y gestionar su imagen constantemente.

Barreras de Comunicación: Las dificultades para comunicarse debido a diferencias de idioma o cultura pueden afectar la efectividad de la colaboración. Ejemplo: Un DJ que trabaja con un equipo internacional puede enfrentar desafíos en la comunicación efectiva.

La comunicación efectiva es esencial para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo para los y DJs. La implementación de estrategias de comunicación clara y abierta puede ayudar a mitigar los factores riesgos psicosociales y fomentar una colaboración más efectiva.

j. Participación

La participación es un componente valioso para la prevención de riesgos en el trabajo. Sin ella, se genera un factor de riesgo significativo desde el punto de vista psicosocial. La participación del trabajador y de la trabajadora es esencial para diseñar de manera eficaz y saludable los puestos de trabajo. La ley exige que los trabajadores y trabajadoras sean consultados y puedan participar en temas relacionados con la seguridad y salud en el ámbito laboral.

Actualmente, la participación se considera un recurso valioso en las organizaciones y es un factor distintivo entre las formas tradicionales y nuevas de organización del trabajo. Se busca transformar la empresa en una "learning organization", que fomente el aprendizaje continuo en todos los niveles y lo integre en su funcionamiento. Sin embargo, el cambio hacia una cultura de participación puede ser difícil para algunos dirigentes, ya que implica superar la concepción tradicional del control y el mando jerárquico.

La participación es clave para cubrir la necesidad de pertenencia y sentido de utilidad en el trabajo, lo que favorece el compromiso del trabajador. Sin participación, el bienestar del trabajador en la organización se ve afectado, lo que puede comprometer su salud.

La participación activa y significativa en las decisiones y procesos laborales es determinante para mantener la motivación, el compromiso y el bienestar de los productores de música electrónica y DJs. Proporcionar espacios para la

contribución de ideas, fomentar la transparencia y asegurar que la participación tenga un impacto real son estrategias clave para mitigar los factores de riesgos psicosociales y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con la participación en este ámbito:

Diseño de Proyectos Musicales: La participación en el diseño y desarrollo de proyectos musicales permite a los productores sentir que tienen control y contribuyen activamente al resultado final. Esto incluye decisiones sobre la dirección artística, selección de colaboradores y métodos de producción. Ejemplo: Un productor que es involucrado en todas las fases de desarrollo de un álbum, desde la conceptualización hasta la producción final, se siente más comprometido y motivado. La participación en la toma de decisiones sobre la dirección musical y la selección de pistas fomenta un sentido de propiedad y responsabilidad.

Innovación y Creatividad: Fomentar un ambiente donde los productores puedan proponer ideas y experimentar con nuevas técnicas promueve la innovación y el crecimiento profesional. La falta de participación en estos aspectos puede llevar a una rutina monótona y a la pérdida de interés. Ejemplo: Participar en sesiones de brainstorming para nuevos proyectos o colaboraciones permite a los productores aportar sus ideas y sentirse valorados por sus contribuciones creativas.

Planificación de Sets y Eventos: La participación en la planificación de sus sets y la organización de eventos permite a los DJs ajustar su trabajo a sus estilos y preferencias, mejorando su desempeño y satisfacción. Ejemplo: Un DJ que tiene la libertad de seleccionar los temas para un festival en base a su experiencia y conocimiento del público se siente más motivado y confiado en su actuación.

Interacción con el Público y Feedback: La posibilidad de interactuar con el público y recibir feedback directo es crucial para los DJs. Esta participación activa en el evento les permite ajustar su performance y mejorar continuamente. Ejemplo: Participar en la revisión de encuestas post-evento sobre la satisfacción del público permite a los DJs obtener una visión clara de su desempeño y realizar mejoras basadas en el feedback recibido.

Participación en la Organización: La participación no solo se limita a la tarea directa, sino que también incluye involucrarse en las decisiones organizacionales que afectan el trabajo diario. Esto puede incluir participar en reuniones de equipo, colaborar en la planificación de estrategias y contribuir a la mejora continua de los procesos de trabajo. Ejemplo: Asistir y contribuir en reuniones de equipo semanales donde se discuten avances, se resuelven problemas y se planifican las próximas actividades permite a los productores y DJs sentirse parte integral del equipo y de la organización en general.

Inclusión en Decisiones: Participar en las decisiones que afectan su trabajo y proyectos es vital para la motivación y el sentido de pertenencia. Ejemplo: Un DJ

que es involucrado en la planificación de un evento y tiene voz en las decisiones clave se sentirá más valorado y motivado.

Colaboración: Sentirse parte del equipo y tener la oportunidad de contribuir con ideas y sugerencias incrementa el compromiso y la creatividad. Ejemplo: Un productor que puede aportar sus ideas en el desarrollo de un proyecto se siente más comprometido y creativo.

Empoderamiento: Tener la capacidad de influir en los resultados y procesos laborales proporciona un mayor sentido de control y satisfacción. Ejemplo: Un DJ que puede influir en la selección de equipos y métodos de trabajo tiene un mayor sentido de control y satisfacción.

Participación Simbólica: La participación que no tiene un impacto real en las decisiones finales puede resultar desalentadora. Ejemplo: Un DJ que es invitado a reuniones, pero siente que su opinión no cuenta realmente puede desmotivarse.

k. Relaciones interpersonales

Las relaciones personales en el ámbito laboral son fundamentales ya que el trabajo implica interactuar con compañeros, subordinados, superiores, público y clientes. Estas interacciones permiten desarrollar la dimensión social de las personas, satisfaciendo necesidades de pertenencia y afiliación.

En el trabajo, las relaciones pueden variar en forma e intensidad, y en ocasiones pueden surgir conflictos interpersonales debido a diseños organizativos deficientes o factores psicosociales. Estos conflictos pueden ir desde pequeños desacuerdos hasta situaciones de hostilidad y agresión. Los conflictos tienen un impacto negativo en los aspectos psicológicos, emocionales, físicos y laborales de las personas.

Si los conflictos no se previenen o gestionan adecuadamente, pueden evolucionar de manera nociva, llegando incluso a casos de acoso psicológico, acoso sexual o violencia física. Los factores psicosociales y la organización del trabajo suelen influir en la aparición de estos problemas, lo que afecta tanto a los trabajadores como a la empresa en general.

Para prevenir estas disfunciones en las relaciones personales, es necesario diseñar una cultura organizacional y sistemas de trabajo que fomenten valores positivos y establecer protocolos éticos en las empresas. Estos procedimientos ayudarán a enfrentar situaciones de alerta ante posibles interacciones "tóxicas" entre las personas dentro de la empresa.

Es fundamental fomentar tanto las relaciones formales como las informales dentro de la organización. Tener buenas conexiones entre los trabajadores es clave para asegurar la calidad del producto o servicio final, y también ayuda a prevenir riesgos psicosociales que pueden afectar la salud de los empleados. La gestión de personas y la organización del trabajo son esenciales para abordar estas disfunciones en las relaciones.

Los vínculos establecidos en las relaciones interpersonales son esenciales para el desarrollo laboral de DJs. Fomentar un ambiente de apoyo, resolver conflictos de manera efectiva y construir redes de apoyo profesional puede ayudar a mitigar los riesgos psicosociales promovidos por los factores de riesgo y favorecer un entorno de trabajo saludable y productivo. A continuación, se presentan los principales factores de riesgo relacionados con las relaciones interpersonales en este ámbito:

Colaboraciones Artísticas: Los productores musicales a menudo trabajan en estrecha colaboración con artistas, músicos y otros productores. La calidad de estas relaciones puede influir en la eficiencia y el resultado final del proyecto. Ejemplo: Un productor que mantiene una buena relación con los artistas y técnicos involucrados en la producción de un álbum puede coordinar mejor las sesiones de grabación, resolver problemas rápidamente y crear un ambiente de trabajo positivo.

Interacciones con Clientes: Los productores que trabajan con sellos discográficos o directamente con artistas deben gestionar estas relaciones para asegurar la satisfacción del cliente y la calidad del producto. Ejemplo: La capacidad de un productor para comunicarse eficazmente y mantener relaciones profesionales con los clientes durante las reuniones de proyecto puede determinar el éxito y la continuidad de la colaboración.

Interacción con el Público: La relación de un DJ con su audiencia es crucial. La capacidad de leer y responder a la energía del público puede determinar el éxito de una actuación. Ejemplo: Un DJ que puede establecer una conexión con el público durante sus actuaciones, adaptando su set en respuesta a las reacciones de la audiencia, crea una experiencia más dinámica y memorable.

Colaboración con el Equipo Técnico: Los DJs dependen de un equipo técnico para asegurar que el sonido y otros aspectos se manejen correctamente durante sus presentaciones. La calidad de estas relaciones puede influir en la eficiencia y la calidad de la actuación. Ejemplo: Un DJ que mantiene una buena comunicación y relación con el equipo técnico puede asegurar que todos los aspectos técnicos, como la configuración del sonido y la iluminación, se realicen sin problemas.

Interacciones Positivas: Mantener relaciones saludables y de apoyo con colegas, superiores y el público es esencial para un entorno laboral positivo y menos estresante.

Ejemplo: Un DJ que mantiene buenas relaciones con el equipo técnico y otros artistas con los que trabaja regularmente tendrá un entorno laboral más positivo y menos estresante.

Conflictos Interpersonales: El manejo efectivo de conflictos y desacuerdos es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable. Ejemplo: Un productor que puede resolver conflictos con sus colegas de manera eficaz mantiene un ambiente de trabajo saludable.

Red de Apoyo: Contar con una red de apoyo social y profesional ayuda a los DJs y productores a sentirse respaldados y menos aislados. Ejemplo: Un DJ que tiene una red de contactos y amigos en la industria se siente más respaldado y menos aislado.

Aislamiento Social y del entorno: La falta de interacción social significativa debido a horarios de trabajo irregulares puede llevar al aislamiento. Ejemplo: Un productor que trabaja solo en el estudio y no tiene oportunidades de socializar con otros profesionales.

Networking Profesional: Construir y mantener relaciones profesionales efectivas es vital para el crecimiento y las oportunidades en la industria. Ejemplo: Un productor que no tiene habilidades de networking puede perder oportunidades importantes.

Competitividad Excesiva entre Colegas: Un entorno de trabajo altamente competitivo puede afectar negativamente las relaciones personales y la colaboración. Ejemplo: Un productor que siente que debe competir constantemente con sus colegas en lugar de colaborar.

Falta de Apoyo en Momentos Difíciles: No contar con apoyo emocional durante periodos de alta presión o dificultades personales puede ser muy estresante. Ejemplo: Un DJ que atraviesa una crisis personal y no recibe apoyo de su equipo.

Relaciones Tóxicas: Las relaciones con colegas que tienen un impacto negativo en el bienestar emocional pueden llevar a estrés y ansiedad constantes. Ejemplo: Un DJ que trabaja con un manager abusivo puede experimentar estrés y ansiedad constantes.

Aislamiento Profesional: Sentirse aislado debido a la falta de interacción con otros profesionales del mismo nivel puede desmotivar a los productores y DJs. Ejemplo: Un productor que trabaja solo y no tiene oportunidades de colaborar con otros puede sentirse aislado y desmotivado.

I. Desarrollo Profesional.

El desarrollo profesional es crucial tanto para satisfacer la necesidad humana de progresar como para asegurar la continuidad gerencial y retener al personal clave en la empresa. Aunque no es la única razón para que un empleado decida dejar la organización, sí influye en su decisión. La formación recibida debe mejorar el desempeño diario y permitir progresar en el desarrollo profesional. Sin un plan de desarrollo, los empleados no sabrán qué competencias necesitan para asegurar su empleo a largo plazo, lo que puede llevar a cubrir puestos con personal no completamente calificado y generar problemas futuros. Por lo tanto, invertir en formación y desarrollo es esencial para eliminar riesgos de desmotivación y conflictividad psicosocial.

Un ejemplo de posibilidad de desarrollo se encuentra en las nuevas tecnologías aplicadas a la empresa, que ofrecen oportunidades para progresar en la carrera.

La OIT sugiere esfuerzos para reducir el impacto de las nuevas tecnologías en los trabajadores mediante una nueva formación que mejore su situación profesional y aumente su empleabilidad.

Algunas consideraciones importantes sobre los planes de desarrollo profesional son:

1. Flexibilidad en las opciones, sin necesidad de ser jerárquicas.
2. Contener nuevos retos profesionales para motivar a los empleados.
3. Acompañarlos con una buena comunicación para que los empleados estén informados.
4. La participación y contribución del empleado al desarrollo de la empresa aumentan las posibilidades del plan de desarrollo individual.
5. El plan se enfoca en niveles de avance profesional más que en una trayectoria específica.
6. Complementar los planes de desarrollo con tutorías, preparación individual, rotación de puestos, socialización y auto perfeccionamiento.

Es importante tener en cuenta que la publicidad de los planes de desarrollo puede implicar una mayor responsabilidad para los empleados, quienes pueden necesitar un esfuerzo adicional y estar preparados para asumir nuevos roles. Sin embargo, esto también fortalece a los líderes y aumenta el valor en el mercado laboral, ya que representa una inversión en el futuro que beneficiará los resultados de la empresa.

El desarrollo profesional en la industria de la música electrónica es fundamental para el éxito de productores y DJs. Ofrecer oportunidades para crecer, ser reconocido y recibir mentoría, además de mantener un ambiente laboral justo y transparente, son estrategias fundamentales para identificar los factores de riesgo psicosocial y promover un desarrollo profesional que sea saludable y sostenible. A continuación, se detallan los principales factores de riesgo relacionados con el desarrollo profesional en este ámbito:

Oportunidades de Crecimiento: La disponibilidad de oportunidades para avanzar y desarrollarse profesionalmente es esencial. Ejemplo: Un productor musical que tiene acceso a talleres y programas de mentoría puede desarrollar nuevas habilidades y avanzar en su carrera, lo que mejora su satisfacción laboral y bienestar.

Aprendizaje Continuo: El acceso a recursos y formación continua es importantísimo para mejorar habilidades y mantenerse competitivo en la industria. Ejemplo: Un DJ que participa en talleres de formación continua se siente más preparado y competitivo en la industria.

Estancamiento Profesional: Sentir que no hay oportunidades de avanzar o desarrollarse más puede llevar a la desmotivación y al desgaste. Ejemplo: Un DJ que toca en los mismos clubes año tras año sin progreso puede sentirse estancado.

Reconocimiento en la Industria: La falta de reconocimiento por parte de la industria o de sus pares puede desmotivar a los profesionales. Ejemplo: Un

productor que no recibe nominaciones o premios por su trabajo puede desmotivarse.

Falta de Oportunidades de Promoción: La percepción de que no hay posibilidades de avanzar en la carrera puede ser desalentadora. Ejemplo: Un DJ que toca en los mismos clubes durante años sin oportunidades para actuar en eventos más grandes.

Desigualdad en el Reconocimiento: Percibir que otros profesionales con menos méritos reciben más reconocimiento puede generar frustración y desmotivación. Ejemplo: Un productor que ve a otros colegas siendo premiados o promovidos sin una razón aparente.

Falta de Visibilidad de Oportunidades de Desarrollo: No tener claridad sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización puede causar incertidumbre. Ejemplo: Un productor que no sabe cómo avanzar en su carrera dentro del sello discográfico.

Requisitos Altos para Avanzar Profesionalmente: Barreras elevadas para el desarrollo profesional, como la necesidad de redes de contactos extensas o logros excepcionales, pueden ser desalentadoras. Ejemplo: Un DJ que necesita tener una amplia red de contactos para conseguir actuaciones en eventos importantes.

Cambios Constantes en el Mercado Laboral: La volatilidad del mercado laboral en la industria musical puede generar inseguridad y estrés, a la vez que reduce la posibilidad de desarrollo profesional. Ejemplo: Un productor que debe adaptarse constantemente a las nuevas demandas y tendencias del mercado puede sentir inseguridad laboral.

Desigualdad en el Acceso a Oportunidades: La percepción de que no todos tienen las mismas oportunidades de desarrollo puede ser desmotivadora. Ejemplo: Un DJ que siente que solo ciertos grupos tienen acceso a oportunidades de crecimiento puede sentirse desmotivado.

Falta de Mentores: La ausencia de mentores que puedan guiar el desarrollo profesional puede limitar el crecimiento y la satisfacción laboral. Ejemplo: Un productor que no tiene acceso a un guía puede encontrar difícil avanzar en su carrera.

4.5.3. Aspectos psicosociales asociados al Tiempo en el Trabajo.

El tiempo de trabajo es una parte esencial de nuestras vidas, ya que nuestras actividades están organizadas en torno a patrones temporales. La sociedad actual a menudo es conocida como la "civilización de las prisas" debido a la falta de tiempo para hacer todo lo que nos gustaría. En el ámbito laboral, el tiempo también juega un papel fundamental, ya que el trabajo se desarrolla a lo largo de una dimensión temporal. Esto incluye horas trabajadas, descansos, pausas, horarios atípicos, tipos de jornadas y horas extras, entre otros aspectos.

La organización temporal del trabajo puede tener un impacto significativo en la salud de las personas, especialmente en casos de fatiga debido a largas jornadas o ritmos de trabajo exigentes. Además, el tiempo dedicado al trabajo puede afectar las relaciones sociales y familiares, ya que compite con otros compromisos y actividades.

A lo largo del tiempo, los aspectos relacionados con la jornada laboral han cambiado tanto en calidad como en cantidad, especialmente en lo que respecta a cómo se distribuye y cuánto dura el tiempo de trabajo. En el caso de los DJs, el Convenio Colectivo de Salas de Fiestas y Discotecas establece que, para el año 2024, la jornada máxima será de 1.687 horas al año, distribuidas en 37,5 horas semanales. A partir de 2025, este límite se reducirá a 1.620 horas anuales, lo que equivale a 36 horas por semana. Para ponerlo en perspectiva, durante los años 2022 y 2023, la jornada máxima era de 1.800 horas al año, con una distribución de 40 horas semanales.

Diversos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de los Derechos Humanos, han abogado por garantizar el descanso efectivo a través de la regulación del tiempo de trabajo y la limitación de las jornadas laborales. En España, la Constitución establece que los poderes públicos deben garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo aborda la vinculación entre el tiempo de trabajo y la salud de los trabajadores, reconociendo el impacto del trabajo nocturno y de ciertas modalidades de organización laboral en la salud.

a. Aspectos fundamentales del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo es un aspecto muy importante de las condiciones laborales y se puede analizar desde distintas perspectivas, todas relacionadas con la dimensión temporal de la prestación laboral. Estas perspectivas abarcan tres preguntas fundamentales:

¿Cuándo se trabaja? Esto se refiere al horario, es decir, los momentos de inicio, finalización, desarrollo e interrupción del trabajo.

¿Cuánto se trabaja? Hace referencia a la jornada laboral, es decir, la cantidad de tiempo dedicada al trabajo.

¿Cómo se trabaja? Se relaciona con la organización y ordenación del trabajo a lo largo de una jornada, abordando el ritmo de trabajo.

Todas estas cuestiones (jornada, horario y ritmo) son importantes tanto en términos de impacto social y salud como en la configuración de la prestación laboral. Su relevancia también se refleja en el ámbito legal, ya que se considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo aquellas que afectan a la jornada laboral, el horario, el trabajo a turnos, el sistema de trabajo y rendimiento (art. 41, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET)).

La Constitución establece la necesidad de garantizar el descanso adecuado para evitar la fatiga, ya que el organismo humano tiene limitaciones físicas y mentales. Por tanto, los períodos de descanso deben adaptarse a la intensidad y tipo de actividad desarrollada.

b. Distribuciones horarias especiales.

El trabajo a turnos y el trabajo nocturno han sido objeto de especial atención en cuanto a la organización del tiempo de trabajo y su impacto en los trabajadores. El trabajo a turnos implica que los empleados trabajen en diferentes horarios, rotando sus puestos de trabajo según un ritmo establecido. Esto puede variar en cuanto al tipo de turno, velocidad de rotación y sentido de la rotación, generando distintas formas de organizar el tiempo de trabajo.

Este sistema puede tener consecuencias para la vida social y familiar de los trabajadores, además de afectar su salud, especialmente cuando implica trabajo nocturno. El trabajo nocturno se refiere al período de tiempo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y se considera trabajador o trabajadora nocturna, aquel o aquella que trabaja durante una parte significativa de su jornada diaria en dicho periodo.

Trabajar de noche conlleva alteraciones en el equilibrio biológico, como los ritmos circadianos y el sueño, lo que afecta el descanso y la recuperación de la fatiga. También modifica los hábitos de alimentación y afecta los ritmos sociales y familiares, ya que entra en conflicto con la estructura temporal de la sociedad en general.

Estos trabajadores, tanto los que realizan trabajo a turnos con turno nocturno como los que se dedican al trabajo nocturno, experimentan desajustes en su vida social y familiar debido a la desincronización periódica provocada por sus horarios de trabajo. Esto los predispone a la fatiga y puede ocasionar el llamado "síndrome del trabajador nocturno", que afecta principalmente al sistema digestivo, nervioso y del sueño.

c. La expansión de las horas de trabajo.

La organización del tiempo de trabajo es crucial para compaginarlo con la salud física y mental, así como para mantener una vida social y familiar satisfactoria. A pesar de la regulación legal de los tiempos de trabajo y descanso, las prolongaciones de jornada no son raras en el ámbito laboral. Muchas empresas implícita o explícitamente exigen a los empleados quedarse más allá de su horario acordado, o llegar antes de tiempo.

Las horas extras y ciertos sistemas de remuneración fomentan la reducción del tiempo de descanso en favor del trabajo. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT hoy INSST) en el año 2007, ya señalaba que para más del 44% de los trabajadores y trabajadoras de España, las prolongaciones de jornada son habituales, y casi la mitad de ellos no reciben compensación económica por ello. Además, la Encuesta Europea de 2000 estima que un tercio

de los trabajadores está afectado por "días largos" con más de diez horas de trabajo al día.

Estudios demuestran que las prolongaciones de jornada y jornadas laborales excesivas no solo aumentan la fatiga y sus consecuencias negativas (errores, incidentes, accidentes, irritabilidad), sino que también afectan negativamente a las relaciones familiares y sociales. La mujer, aún a día de hoy, lo sufre especialmente debido a la carga adicional de las tareas domésticas, lo que complica aún más la doble tarea.

La prolongación de la jornada laboral conlleva conflictos familiares, estrés, trastornos del sueño y problemas de salud en general. Además, reduce el tiempo de ocio y el tiempo dedicado a las personas dependientes. Los desplazamientos al trabajo en grandes ciudades también pueden contribuir a la fatiga y dejar poco tiempo para el ocio.

La ampliación de los días laborales a fines de semana hace que el disfrute del ocio sea más complicado, dando lugar a una "sociedad de las 24 horas". Un alto porcentaje de trabajadores españoles se muestra insatisfecho con sus horarios laborales y siente dificultades para conciliar su vida social y familiar.

d. Relaciones de trabajo temporales

El tiempo de vinculación entre el trabajador y su organización es otra dimensión temporal importante en el ámbito laboral. Aunque tradicionalmente este tiempo solía ser de duración indeterminada y a jornada completa, en la actualidad, otras formas de relación laboral están ganando terreno. Los contratos a tiempo parciales y los contratos temporales son modalidades contractuales ampliamente utilizadas en la actualidad.

Los contratos a tiempo parciales presentan problemáticas diferentes a las prolongaciones de jornada. Estas problemáticas están relacionadas con tasas más altas de accidentes laborales, peores condiciones de trabajo, menor autonomía, horarios irregulares e imprevisibles, mayores niveles de estrés y peores efectos para la salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que trabajar a tiempo parcial puede considerarse como "infraempleo" porque los trabajadores están dispuestos a trabajar más tiempo del que se les ofrece. Además, los trabajadores a tiempo parciales suelen tener contratos de duración más corta, ya que se encuentran en sectores con altas tasas de rotación.

No obstante, para algunos trabajadores, el empleo a tiempo parcial les permite ajustar mejor su participación en el mercado laboral con sus necesidades personales. Algunos estudios indican que los trabajadores a tiempo parciales, especialmente las mujeres, se sienten más satisfechos con su tiempo de trabajo, a pesar de ser conscientes de que pueden tener peores oportunidades de promoción, acceso a la formación o condiciones salariales.

e. El ritmo de trabajo.

El ritmo de trabajo, es decir, cómo se organiza y ordena el trabajo a lo largo de la jornada, se ha planteado como una cuestión relevante en relación con la organización del tiempo laboral. El ritmo puede implicar seguir cadencias temporales, relacionar producción con tiempo o plazos de ejecución, e incluso intensificar el trabajo con elevadas velocidades de ejecución y presión en los plazos. Esta "intensificación del trabajo" puede tener consecuencias negativas para los trabajadores y trabajadoras.

La Encuesta Europea (2000) muestra que en los últimos años ha habido una intensificación del trabajo, evidenciada por la alta velocidad de trabajo, la escasez de tiempo para completar las tareas y el trabajo en cadena. Esta intensificación se asocia fuertemente con problemas de salud y un mayor absentismo debido a accidentes laborales. Los trabajadores expuestos a alta intensidad de trabajo informan de mayor fatiga y sintomatología relacionada con el dolor.

En la legislación española, el artículo 36.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) destaca la importancia de tener en cuenta el ritmo de trabajo y el principio de adaptar el trabajo a la persona para evitar la monotonía y la repetitividad. Se presta especial atención a la determinación de los periodos de descanso durante la jornada laboral.

Además, la intensificación del trabajo se ve agravada por la dificultad cada vez más frecuente de establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. Las nuevas tecnologías de comunicación y las formas de trabajo modernas han llevado a muchos trabajadores a estar disponibles más allá de su jornada laboral, lo que interfiere con su vida social y personal y dificulta la recuperación adecuada de la fatiga física y mental.

f. Conciliación laboral.

La percepción de tener menos tiempo para la familia y el ocio debido a las exigencias del trabajo es una realidad extendida y generalizada. Encontrar un equilibrio se vuelve complicado debido a diversos factores como los cambios demográficos, la incorporación masiva de las mujeres al trabajo, las familias monoparentales y el mayor valor otorgado al tiempo personal y privado.

Los trabajadores se enfrentan al desafío de atender múltiples responsabilidades: un trabajo cada vez más exigente, el cuidado y educación de los niños, y el cuidado de mayores dependientes. Esto ha generado conflictos significativos para los trabajadores.

La distribución del tiempo de trabajo también influye en la calidad de vida laboral y personal. Por ejemplo, jornadas partidas pueden extenderse a doce horas diarias si se consideran los tiempos de comida y traslados. Además, la colisión de diferentes estructuras temporales laborales y personales complica aún más la situación en los hogares.

El estudio "Informe España 2004" realizado por la Fundación Encuentro señala los problemas que surgen debido a la imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Los padres y madres se enfrentan a estrés, depresiones y conflictos conyugales, lo que disminuye la calidad de vida. Por otro lado, las empresas sufren una disminución del rendimiento de sus trabajadores, problemas de rotación de personal y un incremento del absentismo.

La necesidad de conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar ha sido reconocida a nivel nacional, internacional y comunitario. Se han planteado medidas jurídicas y de apoyo político para facilitar esta conciliación, así como medidas organizativas y productivas que las empresas pueden implementar para apoyar a sus trabajadores.

g. Aspectos Psicosociales vinculados con la Gestión del Tiempo de trabajo en la Industria Musical Electrónica.

El Djing se ha convertido en un fenómeno cultural y económico significativo en las últimas décadas. Estas profesiones, que combinan creatividad, tecnología y entretenimiento, requieren una gran dedicación y enfrentan una serie de desafíos únicos. A medida que la industria musical se ha globalizado, la demanda por actuaciones en vivo, así como la producción constante de nueva música, se ha incrementado notablemente. Sin embargo, este crecimiento exponencial también ha traído consigo una serie de aspectos de riesgo psicosocial que pueden afectar gravemente la salud y el bienestar de estos profesionales.

El tiempo de trabajo es una dimensión crítica que influye profundamente en la vida de los DJs y productores. A diferencia de las ocupaciones tradicionales, estos roles a menudo implican horarios irregulares, jornadas prolongadas y una necesidad constante de estar disponible. La "civilización de las prisas" en la que vivimos ha exacerbado la presión sobre estos trabajadores, quienes deben equilibrar su pasión por la música con las demandas implacables del mercado y las expectativas de sus seguidores.

Los factores de riesgo psicosocial vinculados con el tiempo en el que se trabaja abarcan diversos aspectos, desde la organización del horario laboral hasta la conciliación personal y profesional. Estos riesgos incluyen, pero no se limitan a, la fatiga crónica, el burnout, la inseguridad laboral y los problemas de salud mental. La literatura ha demostrado que el trabajo nocturno y los horarios de turnos pueden desincronizar los ritmos circadianos, afectar la calidad del sueño y, en consecuencia, impactar negativamente en la salud de los individuos. Para el caso, en su estudio, Costa (2010) aborda los problemas de salud asociados con el trabajo en turnos. El autor señala que el trabajo en turnos nocturnos puede desajustar el ciclo natural del sueño, lo que podría tener efectos negativos tanto en la salud física como en el bienestar mental de los empleados. Además, destaca que pasar mucho tiempo y de forma prolongada, trabajando en horarios irregulares puede provocar problemas digestivos, afectar el sueño y aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares. Akerstedt (2003) examina cómo el trabajo por turnos afecta el sueño y el estado de vigilia, destacando las perturbaciones significativas en los ritmos circadianos de los trabajadores nocturnos. El autor menciona que el trabajo nocturno y el cambio constante de

turnos pueden afectar nuestros ritmos circadianos y provocar problemas de sueño. Además, Akerstedt resalta que la falta de un descanso adecuado debido al trabajo en turnos puede llevar a una mayor fatiga, somnolencia durante el día y un deterioro en el rendimiento cognitivo.

Además, la expansión de las horas de trabajo sin una compensación adecuada no solo aumenta la fatiga y el riesgo de accidentes, sino que también afecta la moral y la motivación de los trabajadores. En relación con lo anterior, Spurgeon, Harrington y Cooper (1997) analizaron los problemas de salud y seguridad asociados con las largas jornadas de trabajo y la prolongación del tiempo laboral. Los autores mencionaban que las jornadas de trabajo demasiado largas y la falta de un descanso adecuado no solo aumentan la sensación de fatiga, sino que también incrementan el riesgo de cometer errores y de que ocurran incidentes o accidentes en el trabajo. Además, mencionan que el estrés causado por las largas jornadas laborales puede llevar a la irritabilidad, problemas de salud mental y una disminución en la calidad de vida. La inseguridad laboral, a menudo asociada con contratos temporales o a tiempo parciales, puede generar altos niveles de estrés y ansiedad, disminuyendo la calidad de vida y el rendimiento laboral. De Cuyper & De Witte (2007) investigaban cómo la inseguridad laboral actúa como mediador o moderador en la relación entre el tipo de contrato y varios resultados laborales. Según los autores, la inestabilidad laboral, especialmente en el caso de empleos temporales, provoca altos niveles de estrés y ansiedad que afectan el bienestar psicológico de los empleados. Además, destacan que aquellos que tienen contratos eventuales o trabajan a tiempo parcial suelen sentir menos satisfacción en su trabajo y una mayor inseguridad sobre la continuidad de su puesto. Esto, a su vez, puede llevar a una disminución en su rendimiento y en su compromiso con la organización.

En este contexto, es esencial analizar y comprender cuales son los factores de riesgo psicosocial asociados al tiempo de trabajo más relevantes.

g.1. En relación con los aspectos fundamentales del tiempo de trabajo.

Horarios atípicos: Trabajo durante la noche y fines de semana que desincroniza el ciclo de sueño y afecta negativamente la salud física, social y mental. Ejemplo: DJs en clubes nocturnos.

Largas jornadas laborales: Extensión del tiempo de trabajo sin descansos adecuados, llevando a problemas de salud y disminución de la productividad. Ejemplo: Productores trabajando largas horas en el estudio.

Cambios de horario frecuentes: La falta de una rutina fija afecta la estabilidad mental, social y física. Ejemplo: DJs cambiando constantemente sus horarios de actuación.

Imprevisibilidad de horarios: Dificultad para planificar la vida personal debido a horarios de trabajo impredecibles. Ejemplo: DJs con ofertas de última hora para actuaciones.

Disponibilidad constante: Expectativa de estar siempre disponible para compromisos laborales. Ejemplo: Productores disponibles en cualquier momento para reuniones de último minuto.

g.2. En relación con distribuciones horarias especiales.

Interrupciones del sueño: Siestas cortas y sueño fragmentado por horarios nocturnos que afectan los ritmos circadianos y provocan problemas de sueño. Ejemplo: DJs con sueño fragmentado debido a sus horarios nocturnos.

Aislamiento social: Limitación de la interacción social debido a horarios nocturnos. Ejemplo: Productores que trabajan de noche y duermen de día.

g.3. En relación con la expansión de las horas de trabajo

Horas extras no remuneradas: Expectativa de trabajar más allá de las horas contratadas sin compensación. Ejemplo: Productores trabajando horas extras sin pago adicional.

g.4. En relación a los vínculos laborales temporales.

Inseguridad laboral: Incertidumbre y ansiedad sobre el futuro profesional y financiero.

Ejemplo: DJs con contratos temporales experimentando altos niveles de estrés.

Condiciones laborales desiguales: Contratos a tiempo parcial ofrecen menos beneficios y protección. Ejemplo: Productores a tiempo parcial sin acceso a beneficios de salud.

g.5. En relación con el ritmo de trabajo.

Alta presión por plazos: Necesidad de cumplir con plazos ajustados genera estrés y ansiedad. Ejemplo: Productores entregando pistas en tiempos cortos.

Intensificación del trabajo: Demanda constante de rendimiento lleva a la fatiga y el agotamiento. Ejemplo: DJs en múltiples eventos en un corto periodo.

Tareas repetitivas: Monotonía y falta de variación en las tareas disminuyen la satisfacción laboral. Ejemplo: DJs tocando el mismo repertorio noche tras noche.

Estilo de vida sedentario: Dedicación prolongada al trabajo en el estudio fomenta un estilo de vida sedentario. Ejemplo: Productores desarrollando problemas de salud relacionados con la falta de actividad física.

g.6. En relación con la conciliación laboral.

Dificultades para la conciliación: Largas horas y horarios atípicos dificultan el equilibrio entre trabajo y vida personal. Ejemplo: DJs con dificultades para pasar tiempo con la familia.

Impacto en las relaciones personales: Falta de tiempo para actividades sociales y familiares lleva al aislamiento y estrés. Ejemplo: Productores encontrando difícil mantener relaciones personales.

Falta de apoyo emocional: Ausencia de un sistema de apoyo emocional agrava el estrés y la ansiedad. Ejemplo: DJs sin amigos o familiares para compartir problemas laborales.

Dificultad para desconectar: Constante conectividad y presión para estar disponible dificulta la desconexión del trabajo. Ejemplo: DJs revisando constantemente redes sociales.

4.5.4. Inestabilidad Laboral.

Las nuevas formas de trabajar y las relaciones contractuales han experimentado cambios en los países industrializados debido a la globalización, la alta competitividad y la necesidad de reducir costos y producir a corto plazo. Estos cambios han llevado a la aparición de trabajos inestables, caracterizados por horarios irregulares, inestables y en ocasiones fuera de lo habitual, con remuneraciones inferiores y mayores exigencias de trabajo.

Estudios en Psicosociología han demostrado que los trabajos precarios están asociados con una mayor desmotivación y menor implicación con el trabajo. También se ha encontrado una relación entre el trabajo inestable y problemas de salud mental y estrés debido a la incertidumbre, bajos salarios y percepción de injusticia y discriminación.

La percepción de estos trabajos inestables puede variar según la voluntariedad de la situación. Algunos trabajadores pueden verlos como una oportunidad de variedad y autonomía, mientras que para otros son condiciones no deseadas debido a la falta de alternativas.

Los trabajadores temporales generalmente tienen menor autonomía, participación en aspectos relacionados con su trabajo y acceso a la formación en comparación con los trabajadores fijos. Esto afecta negativamente la gestión del plan de carrera y la formación a largo plazo.

La inestabilidad laboral y la pérdida de seguridad en el trabajo disminuyen la motivación y la implicación con el trabajo, lo que puede conducir a situaciones de estrés con impacto en la vida personal y familiar.

Aterrizando en la industria musical electrónica, los aspectos psicosociales asociados a la inestabilidad en el trabajo se detallan a continuación.

Inseguridad laboral. Incertidumbre sobre la continuidad del trabajo: Los DJs y productores con contratos temporales o trabajos freelance enfrentan una constante incertidumbre sobre si tendrán trabajo en el futuro, lo que puede generar altos niveles de estrés y ansiedad. Ejemplo: Un DJ que no sabe si tendrá

contratos para actuaciones en el próximo mes puede experimentar ansiedad y estrés constante.

Bajos salarios. Remuneración inferior: La precariedad laboral a menudo viene acompañada de salarios bajos, lo que puede afectar la motivación y la satisfacción laboral. Ejemplo: Un productor de música electrónica que recibe una paga baja por sus producciones puede sentirse desmotivado y poco valorado.

Horarios irregulares. Horarios de trabajo inestable y atípico: Los trabajos precarios suelen tener horarios irregulares y cambiantes, lo que puede desorganizar la vida personal y social del trabajador, afectando su bienestar. Ejemplo: Un DJ que tiene que trabajar en diferentes horarios cada semana puede tener dificultades para mantener una rutina estable, afectando su vida social y familiar.

Falta de autonomía. Menor control sobre el trabajo: Los trabajadores temporales y freelance a menudo tienen menos control sobre cómo y cuándo realizan su trabajo, lo que puede llevar a una menor satisfacción laboral. Ejemplo: Un productor que debe aceptar cualquier proyecto que se le ofrece, sin poder seleccionar aquellos que más le interesan, puede sentirse menos autónomo y menos satisfecho con su trabajo.

Percepción de injusticia. Sentimiento de discriminación y falta de equidad: Los trabajadores en empleos precarios a menudo sienten que no son tratados con justicia en comparación con sus pares con empleos estables. Ejemplo: Un DJ que ve a otros con contratos fijos recibiendo beneficios y oportunidades que él no tiene puede sentirse discriminado e injustamente tratado.

Capítulo 5. Incidencia de los Factores Psicosociales en la Industria del Djing.

Tradicionalmente, el campo de la prevención de riesgos en el trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, ya que sus consecuencias son tangibles y a menudo muy graves, especialmente en los sectores primario y secundario. Sin embargo, hoy en día, el aumento del sector terciario ha mostrado y puesto en relevancia, los riesgos psicosociales, tanto es así, que se puede vaticinar que la psicopsicología aplicada, la especialidad preventiva que trata este tipo de riesgos, será la especialidad preventiva más demandada en un futuro próximo. Esto se deberá a que el mismo riesgo psicosocial, puede causar un efecto diferente en cada individuo. Por el contrario, el resto de los riesgos en el entorno laboral, pueden ser erradicados o establecer parámetros de control para que estos no sean perjudiciales. Estos riesgos, los psicosociales, tienen un impacto tanto inmediato como a largo plazo en la salud y la vida de los trabajadores. Por eso, es fundamental gestionarlos de manera similar a como se manejan el resto de los riesgos en el ámbito laboral. Los principios generales sobre riesgos laborales son aplicables a los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008). Griffiths (1999) señaló que los riesgos psicosociales están relacionados con cómo se organiza el trabajo, las dinámicas de las relaciones en el entorno laboral y el contexto social y económico en el que se lleva a cabo la actividad.

La expansión de factores de riesgo psicosociales está ligada a la creciente industria de servicios, aunque no se limita solo a este sector. La importancia de un riesgo, incluyendo los psicosociales, está determinada por la probabilidad de que éste ocurra y la gravedad de sus consecuencias (art. 4 LPRL). Estos factores de riesgo pueden variar desde triviales hasta graves e intolerables. Gómez Cano, González Fernández, López Muñoz, Rodríguez de Prada, (1996) hacían referencia a los riesgos graves argumentando que se consideran riesgos psicosociales graves aquellos que tienen una alta probabilidad de causar consecuencias significativas para la salud.

Un riesgo psicosocial en el entorno laboral se refiere a una circunstancia, situación o condición que surge de cómo se organiza el trabajo y que tiene una alta probabilidad de afectar de manera significativa la salud del trabajador. A diferencia de los factores psicosociales, que son condiciones organizativas, los riesgos psicosociales se presentan como situaciones concretas que pueden tener un impacto serio en la salud de las personas que trabajan.

Los riesgos en el entorno laboral son aquellos que, por lo general, pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores, aunque los efectos pueden diferir de una persona a otra. Por lo tanto, cualquier situación, hecho o contexto que se considere un riesgo psicosocial en el trabajo debe tener una clara posibilidad de perjudicar de manera significativa la salud física, social o mental de los empleados (WHO, 1990).

Este enfoque no disminuye la importancia de los factores psicosociales, sino que los incluye en el concepto más general y básico de riesgos laborales y sus posibles efectos negativos para la salud.

Los riesgos psicosociales no se pueden entender de forma aislada, ya que, como se ha mencionado, surgen de la presencia de factores de riesgo psicosocial. Situaciones como el acoso laboral, el acoso sexual o la violencia en el entorno laboral tienen su raíz en estos factores. Sin embargo, los riesgos psicosociales no se limitan solo a sus causas; tienen un valor propio que es situacional y contingente, y que va más allá de sus antecedentes lógicos o empíricos. Por lo tanto, fenómenos como el estrés, la violencia o el acoso no deberían evaluarse solo en función de sus condicionantes, sino a través de indicadores directos que permitan entenderlos en su especificidad.

Basándonos en las definiciones presentadas en la sección anterior, y como una introducción a las precisiones conceptuales, podemos definir los riesgos psicosociales como “la posibilidad de que un trabajador sufra un daño específico derivado de los factores de riesgo psicosociales presentes en su entorno laboral. Estos factores se encuentran, principalmente, en las características estructurales de la organización (como el estilo de liderazgo, la participación de los trabajadores, la comunicación y la gestión de conflictos), en las particularidades de las tareas asignadas (incluyendo el contenido, la carga de trabajo y la autonomía), y en la organización del tiempo de trabajo (considerando el ritmo, la duración y la distribución)”.

Una vez que hemos revisado estas definiciones generales y los factores de alcance global, es momento de bajar a un nivel más concreto para enumerar y luego analizar en detalle, los riesgos psicosociales que comúnmente se reconocen en el ámbito laboral: estrés, fatiga, carga mental, síndrome de “burnout”, ambigüedad y conflicto de rol, acoso moral y sexual, así como diversas formas de violencia. Por lo tanto, es fundamental contar con un sólido bagaje conceptual que nos permita interpretar adecuadamente cada uno de estos fenómenos. Sin embargo, la delimitación entre ellos es complicada, ya que sus fronteras suelen ser difusas y a menudo se superponen. En este sentido, el estrés se convierte en el denominador común, el hilo conductor que une muchos de los términos mencionados, los cuales, debido a sus particularidades, requieren un análisis más específico.

A pesar de que algunas posturas minimizan su impacto por la falta de información, todos estos riesgos afectan negativamente la salud y la calidad de vida de los trabajadores. Este es un problema de gran magnitud: representan la segunda causa de problemas de salud laboral en Europa, afectando a más de 40 millones de personas trabajadoras. Estos riesgos, que tradicionalmente han sido invisibilizados, han ido ganando relevancia, en parte porque los trastornos psíquicos se manifiestan de manera diferente a los físicos y han sido menos reconocidos. Como se ha mencionado, estos fenómenos provocan síntomas que son similares o comparables, lo que demuestra que hay un vínculo común entre los diferentes riesgos. Esta conexión podría respaldar la necesidad de un

tratamiento uniforme e incluso una regulación legal que sea coherente. En cualquier caso, el bien jurídico que se ve afectado siempre es la salud, y de manera particular, la salud psico-física de los trabajadores y trabajadoras.

La IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo pone de manifiesto una realidad preocupante: los problemas de salud más comunes entre los trabajadores están estrechamente relacionados con riesgos psicosociales. Entre estos, destacan el dolor de espalda (24,7%), el dolor muscular (22,8%), la fatiga (22,6%), el estrés (22,3%), el dolor de cabeza (22,5%), la irritabilidad (10,5%), los problemas de sueño (8,7%) y la ansiedad (7,8%). En resumen, estas cuestiones tienen consecuencias significativas, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y problemas psicológicos, lo que resalta su importancia como un riesgo emergente y prioritario en la prevención laboral.

5.1. Características de los riesgos psicosociales.

Además de ser considerados como riesgos con una alta probabilidad de causar daños significativos a la salud, los riesgos psicosociales tienen características propias que es fundamental desarrollar. Esto nos permitirá controlarlos, prevenirlos y, en última instancia, evitarlos. Las características son las siguientes:

A.- Impactan en los derechos esenciales del empleado y la empleada.

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral no son aspectos que se puedan considerar secundarios o marginales dentro de las condiciones organizativas del trabajo. De hecho, se refieren a dimensiones fundamentales que están estrechamente relacionadas con la dignidad y los derechos de los trabajadores. Riesgos bien conocidos, como la violencia en el trabajo, el acoso y el acoso sexual, son ataques directos a la integridad física y personal, así como a la dignidad y la intimidad del trabajador, todos ellos considerados derechos esenciales.

Por ejemplo, en relación con la violencia laboral, el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de cada individuo. Con respecto al acoso laboral, el artículo 10 de la misma constitución garantiza el derecho a la dignidad en cualquier situación, y el artículo 14 asegura el derecho a la igualdad. En cuanto al acoso sexual, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4, párrafo 2, especifica el derecho a la privacidad y "a la consideración adecuada a su dignidad, incluida la protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual", reafirmando el artículo 18 de la Constitución Española que establece el derecho básico a la intimidad personal.

B.- Tienen un impacto profundo en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.

Los efectos de los factores psicosociales influyen en la salud del empleado a través de las respuestas de estrés (Levy, 1981). Según la OIT (1986) y la OMS estas respuestas están mediadas por percepciones y contextos, es decir, los

impactos de los factores psicosociales de estrés en la salud del trabajador son principalmente moduladores. Mientras que estos factores tienen efectos mediatizados y parciales, los riesgos psicosociales tienen efectos primordiales y globales debido a la naturaleza del riesgo en sí, aunque las variables mediadoras sigan estando presentes. Según Kalimo, El-Batawi y Cooper (1987) indicaban que la permanencia en entornos laborales estresantes durante largos periodos puede derivar en afecciones de carácter crónico, entre ellas enfermedades cardiovasculares y alteraciones de la salud mental, como la depresión y la ansiedad.

Los riesgos psicosociales, como la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual, pueden tener un impacto muy profundo, afectando directamente el rendimiento y el bienestar general de los trabajadores. Por otro lado, riesgos como el estrés, la inseguridad en el empleo o el agotamiento profesional se presentan como formas de estrés crónico que, debido a su naturaleza más amplia, afectan toda la organización de la vida personal y profesional de la persona. En ambos casos, estas situaciones influyen en el funcionamiento general del trabajador, ponen en peligro su seguridad personal y a menudo están relacionadas con la aparición de trastornos adaptativos. El Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, cuarta edición, texto revisado (DSM-IV-TR) publicado por la Asociación Americana de Psiquiatría en 2002, proporciona una guía exhaustiva para la clasificación y el diagnóstico de trastornos mentales. En relación con los factores psicosociales, el DSM-IV-TR reconoce que los factores de estrés psicosocial pueden jugar un papel crucial en el desarrollo, la intensificación y la duración de los trastornos mentales. El manual también enfatiza la importancia de considerar estos factores en el contexto del diagnóstico y tratamiento de los trastornos mentales, indicando que las experiencias estresantes en la vida, las condiciones laborales difíciles y las relaciones interpersonales complicadas pueden contribuir tanto a la aparición como al empeoramiento de los síntomas clínicos.

C.- Afectan de manera negativa el bienestar psicológico de los trabajadores y trabajadoras.

Los riesgos se definen por su capacidad de impactar la salud, tanto en el aspecto físico como en el mental. En particular, los riesgos psicosociales, aunque también afectan la salud física de los trabajadores, tienen un impacto más evidente en la salud mental. Por su propia naturaleza, estos riesgos juegan un papel crucial en cómo las personas se adaptan y mantienen su equilibrio psicológico. La evidencia que encontramos en la literatura especializada sugiere que estar expuesto a riesgos psicosociales está relacionado con el desarrollo de ansiedad, depresión y otros signos de deterioro del bienestar mental. Cox, Griffiths y Leka (2005) afirmaban que los riesgos psicosociales, como las exigencias laborales excesivas, la falta de autonomía en el trabajo y la escasez de apoyo social, están vinculados a una serie de problemas de salud, entre los que se destacan el estrés, la ansiedad y la depresión.

Estos riesgos pueden considerarse como serias violaciones a las expectativas laborales básicas, lo que puede provocar alteraciones en los procesos

cognitivos, emocionales y conductuales, resultando en trastornos mentales significativos. La depresión, el suicidio y las conductas parasuicidas son algunas de las consecuencias más frecuentes. Además, el trastorno de estrés postraumático, que se está volviendo cada vez más común en el ámbito laboral, ha sido señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 2010, párr. 2.4) como una enfermedad profesional. En el documento de 2010, la OIT discute la importancia de reconocer el estrés postraumático como una enfermedad profesional. En el párrafo 2.4, la OIT propone que el trastorno de estrés postraumático debería ser considerado una enfermedad relacionada con el trabajo, ya que la exposición a situaciones traumáticas en el entorno laboral puede causar en los empleados síntomas graves que afectan tanto su rendimiento como su bienestar general. La evidencia sobre la presencia de este trastorno en el lugar de trabajo, asociado principalmente con riesgos psicosociales como la violencia y el acoso laboral y sexual, está en aumento. Tehrani (2004) proporciona una visión detallada de cómo el estrés postraumático está emergiendo como una preocupación significativa en el lugar de trabajo debido a riesgos psicosociales adversos. El autor en su estudio cita que las investigaciones indican que el trastorno de estrés postraumático (TEPT) está en aumento en el entorno laboral, especialmente en profesiones donde los trabajadores se enfrentan a altos riesgos psicosociales, como la violencia, el acoso laboral o el acoso sexual. Estar expuesto a estas situaciones puede provocar un gran malestar psicológico y tener efectos duraderos en la salud mental.

D.- Poseen mecanismos de protección jurídica.

La alta prevalencia de los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud de los trabajadores ha impulsado la creación de un marco legal en desarrollo y el avance de la jurisprudencia en este tema. Aunque antes se abordaban de manera general los problemas relacionados con el estrés psicosocial, hoy en día estamos viendo una normativa emergente que regula de forma más específica aspectos como el estrés, la violencia y el acoso laboral. Un claro ejemplo de esto son las directivas europeas, como ilustraciones de ello son las directivas europeas "Framework Agreement on Work Related Stress" (European Social Partners, 2004) y "Framework agreement on harassment and violence at work" (European Social Partners, 2007), que establecen las bases de la legislación europea en este ámbito. A raíz de estas iniciativas, varios países europeos han comenzado a desarrollar sus propios marcos legales más concretos. Leka, Jain, Zwetsloot, Vartia, Pahkin (2008) examinan la legislación específica relacionada con los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Los autores señalan que, en varios países, se han establecido normativas específicas que abordan los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, la violencia y el acoso en el entorno laboral. El objetivo de estas regulaciones es proteger la salud y el bienestar de los trabajadores mediante la implementación de medidas tanto preventivas como de intervención.

En el caso de España, la jurisprudencia ha emitido diversas sentencias sobre estos temas. Un ejemplo de ello es la sentencia del TSJ de Madrid del 5 de octubre de 2005, que establece la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa admite su existencia. El reciente criterio técnico 62/2009 de

la Inspección de Trabajo clasifica el acoso laboral como una infracción en la Prevención de Riesgos Laborales.

5.2. Riesgos psicosociales en Productores de Música Electrónica.

El campo musical tiene una serie de riesgos psicológicos y sociales que pueden impactar la salud y el bienestar de los músicos. Estos incluyen la presión y el estrés laboral, la inestabilidad laboral, el desgaste emocional, el desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, relaciones interpersonales difíciles y la tentación de recurrir a sustancias para manejar el estrés.

Los productores de música electrónica, por otro lado, enfrentan retos como la presión creativa y el perfeccionismo, el aislamiento social, los desafíos tecnológicos y de aprendizaje, la inestabilidad y la fluctuación laboral, la exposición a ambientes de fiesta y nocturnos, y la competencia y comparación constante. Trabajan en un ambiente altamente competitivo y de rápido movimiento que puede causar altos niveles de estrés, potencialmente llevando a problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión. La naturaleza de su trabajo puede requerir que trabajen hasta altas horas de la noche, lo que puede interrumpir sus patrones de sueño normales y contribuir al agotamiento. Además de estos riesgos laborales comunes, los productores de música electrónica también pueden enfrentar riesgos específicos de su industria. Pueden enfrentar presión para seguir ciertas tendencias musicales o para producir música a un ritmo rápido para mantenerse al día con la demanda. Esta presión puede crear una sensación de inseguridad laboral y miedo a la obsolescencia profesional.

Finalmente, la naturaleza precaria de la industria de la música puede resultar en inestabilidad financiera. La falta de un ingreso regular y la incertidumbre sobre el futuro pueden crear estrés financiero, aumentando el riesgo de problemas de salud mental.

Estos riesgos pueden impactar significativamente la salud y el bienestar de los productores de música electrónica. Pueden afectar su salud mental, su rendimiento laboral, su calidad de vida a su ámbito social y familiar.

A continuación, se profundizará en estos riesgos y se discutirán sus posibles factores detonantes. Cabe mencionar, que la exposición a los mismos riesgos tiene efectos diferentes en cada individuo.

Crear una lista cerrada de riesgos psicosociales es una tarea bastante complicada. Si bien hay un acuerdo sobre algunos de los más importantes, como pueden ser el estrés, la violencia y el acoso, en otros casos todavía hay diferencias de opinión, aunque eso no disminuye su impacto. A continuación, se presentan tanto los riesgos que generalmente se reconocen como aquellos que, a pesar de las discrepancias en su evaluación, son factores significativos en el entorno laboral y pueden tener consecuencias importantes para la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

5.3. El Estrés en el trabajo del Dj.

El término estrés tiene sus raíces en la física y la arquitectura, donde se utilizaba para describir la tensión que experimentan los materiales sólidos al ser sometidos a fuerzas externas, lo que puede llevar a su deformación o incluso a su ruptura. Walter Cannon (1911) fue un pionero en el uso del término estrés para describir cualquier estímulo que pueda provocar una reacción de lucha o huida. Con el paso del tiempo, este concepto también se ha utilizado para referirse a aquellos factores ambientales que requieren que el individuo haga un esfuerzo extraordinario para regularse (Ayuso Marente, 2006). Por otro lado, la Comisión Europea (2002) define el estrés como una situación que se presenta cuando una persona siente que hay un desajuste entre las demandas que enfrenta y los recursos que tiene para manejarlas. En el contexto laboral, este organismo lo describe como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que surgen de condiciones adversas en el trabajo y su entorno.

En el ámbito de la psicología, Hans Selye fue pionero en conceptualizar el estrés como la reacción general de todo organismo vivo ante situaciones novedosas o agresivas, advirtiendo que, si no se gestiona de manera adecuada, puede desembocar en enfermedad. “La reacción general sufrida por todo organismo vivo ante una situación nueva y/o agresiva, la cual, de no ser correctamente gestionada, puede llegar a provocar enfermedad.” (Orós Muruzábal, 2006, p. 638)

Más adelante, Selye (1956) definió el estrés como una respuesta no específica del organismo frente a cualquier demanda, independientemente de si proviene de estímulos positivos o negativos, con repercusiones tanto fisiológicas como psicológicas. Las investigaciones posteriores señalaron que el organismo se mantiene en un nivel mínimo de estrés que puede incrementarse, generando efectos beneficiosos o perjudiciales según la reacción adoptada, es decir que el cuerpo siempre mantiene un nivel básico de estrés que puede aumentar en ciertas situaciones, lo que puede tener efectos tanto positivos como negativos, dependiendo de cómo reaccione la persona. Si la respuesta es adecuada para manejar la situación, se logra restablecer el equilibrio; de lo contrario, la persona puede sentirse abrumada (NTP 355).

En esta línea, Selye (1956) distinguió entre eustrés o estrés positivo, considerado necesario para la vida cotidiana por favorecer la salud y el rendimiento (Barreiro González, 1981), y distrés o estrés negativo, que aparece ante demandas intensas o prolongadas y puede afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía producida y no consumida, “surge ante una demanda muy intensa o prolongada de actividad que puede afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía producida y no consumida.” (Del Hoyo Delgado, 1997, p. 5)

Este último constituye el objeto central de análisis, ya que el estrés puede entenderse también como un mecanismo de activación que permite al organismo afrontar situaciones en las que la persona percibe exigencias superiores a sus recursos. “Un mecanismo mediante el cual el organismo activa una respuesta

para superar situaciones en las que las personas se enfrentan a exigencias o a un entorno físico y psicosocial al que se sienten incapaces de responder de manera adecuada.” (Morán Astorga, 2005, p. 39).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se concibe como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. No obstante, estas respuestas pueden cronificarse y transformarse en enfermedad, como apunta Orós Muruzábal “sí sucede con todos los seres vivos, pues los animales lo sufren ante situaciones de agresión y el hombre suele caer enfermo ante agresiones prolongadas de no conseguir una rápida adaptación.” (2006, p. 638).

De forma complementaria, la Real Academia Española lo define como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos, a veces graves.

El estrés, en consecuencia, posee dimensiones fisiológicas y psicológicas. Aunque algunos autores han diferenciado entre manifestaciones biológicas (reacción general frente a un agente) y psíquicas (experiencia psicológica), esta división puede ocultar un aspecto clave: la continuidad entre ambos ámbitos. Así lo destaca la Nota Técnica de Prevención (NTP 318), al subrayar que los procesos y relaciones entre estímulos, reacciones y consecuencias no permiten una separación tajante, ya que en la experiencia humana los factores físicos y psíquicos se encuentran interrelacionados.

Como señalan Kasl y Rapp (1991) el estrés continúa siendo un término difícil e inmanejable. Y en palabras de Barreiro González et al. “el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes.” (2006, p. 64)

Esta diversidad de acepciones ha generado dificultades tanto para su definición como para el desarrollo de metodologías de medición. Además, las causas, las manifestaciones psicosomáticas y las consecuencias conductuales pueden variar significativamente entre individuos (NTP 318).

Mason (1971) interpretaba el concepto de estrés como la forma en que nuestro cuerpo reacciona a cualquier demanda externa se refleja en cambios fisiológicos, emocionales y en nuestro comportamiento. Mason enfatizó la importancia de considerar tanto los factores externos como las percepciones individuales al evaluar el impacto del estrés en la salud. Avanzando aún más en el tiempo, Campbell y Singer (1987) describen el estrés como una reacción compleja que incluye respuestas fisiológicas, emocionales y conductuales a estímulos percibidos como amenazantes o desafiantes para el individuo. Los autores subrayan que el estrés puede resultar de una amplia gama de factores, tanto internos como externos.

Peiró (1993) también señala que la complejidad del fenómeno del estrés y la diversidad de factores que lo desencadenan hacen difícil la formulación de una teoría general del estrés. Esto subraya la necesidad de abordar el estrés desde

múltiples enfoques y perspectivas para entender mejor sus causas y efectos. Schabracq, Cooper, Winnubst, (1996) afirmaban que no existe una teoría unificada sobre el estrés que cuente con un consenso general, ya que es un fenómeno complejo y multidimensional. Su manifestación varía considerablemente de una persona a otra y también depende del contexto en el que se presenta.

Bajo las definiciones anteriores del concepto de estrés, éste se ve como una reacción a las amenazas o percepciones de riesgo que puede tener diferentes formas. Lovallo (1997) define el estrés como Una situación que surge cuando las demandas del entorno superan la capacidad de adaptación de una persona, provocando reacciones tanto físicas como emocionales que pueden afectar su salud y bienestar general. Lovallo enfatiza la importancia de entender tanto los factores desencadenantes del estrés como las respuestas individuales para manejar efectivamente sus efectos. En última instancia, el estrés puede deteriorar las funciones normales del organismo y causar varios tipos de trastornos.

Cox, Griffiths y Rial-González (2000) añadían que no existe una única teoría del estrés que sea aceptada de manera universal, ya que se trata de un fenómeno complejo y multifacético, cuya manifestación varía considerablemente entre diferentes personas y situaciones.

Como consecuencia de lo anterior, existe poco acuerdo en precisar un concepto concreto para el término estrés, pero quienes aportan una definición, lo hacen bajo las siguientes perspectivas:

A.- Como estímulo. (Lazarus y Folkman, 1984) El estrés se entiende como un evento o situación que impacta a la persona y que puede ser perjudicial.

B.- Como respuesta. (Selye, H. 1956) El estrés se describe como una respuesta fisiológica del cuerpo ante algún tipo de amenaza externa.

C.- Como proceso mediacional. (Martín Chaparro, M. P. et al. 2004, p. 196) “El estrés está centrado en procesos cognitivos, evaluativos y motivacionales que intervienen entre el estresor y la respuesta que provoca”.

Lazarus y Folkman & Parkes, quienes los consideran como un estímulo los definen como “una relación entre la persona y el entorno que es percibida por la persona como impuesta o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar” (1998, p. 80).

Quiénes lo definen como respuesta, lo hacen como respuesta no específica a toda demanda que se le haga. Dolan, S.L., García, S. y Díez Piñol, M. añaden que a la definición en este concepto:

...caben varias perspectivas: según el estímulo, el estrés es la fuerza que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión; según la respuesta, es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental; según el concepto

estímulo-respuesta, es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo (2005, p.20).

El estrés, desde otra perspectiva, se entiende como una sensación de desequilibrio entre lo que se nos pide hacer y lo que creemos que somos capaces de hacer. Esta situación se vuelve más estresante cuando sentimos que fallar en cumplir con esas demandas podría tener consecuencias graves.

Esto ocurre porque nuestro cuerpo y mente tratan de mantener un equilibrio entre lo que necesitamos enfrentar en la vida diaria y nuestra capacidad para manejarlo. Este equilibrio se ve afectado por cómo nos percibimos a nosotros mismos y cómo vemos el mundo que nos rodea (NTP 318).

Existen varias formas de respuesta al estrés que son relevantes en el ámbito laboral, como el estrés crónico y el estrés temporal. Lazarus y Folkman (1986, 2000) conceptualizan el estrés crónico y lo entienden como un proceso de intercambio en el que la persona interpreta que las exigencias del entorno superan los recursos de los que dispone, lo que genera una respuesta de estrés mantenida en el tiempo. En su obra de 2000, reafirman esta definición y destacan que el estrés crónico puede derivar en una serie de problemas de salud a largo plazo, incluyendo trastornos cardiovasculares y depresión. Años antes, Holmes y Rahe (1967) introdujeron el concepto de estrés temporal a través de su "Escala de reajuste social", que mide el impacto de eventos vitales estresantes en la salud. Según los autores, los momentos cruciales de la vida que requieren una adaptación significativa pueden provocar episodios temporales de estrés en las personas. Además, si estas experiencias se acumulan en un corto período, aumenta la probabilidad de desarrollar enfermedades. Tanto el estrés temporal como el crónico pueden tener un impacto considerable en la salud, ya que implican un desgaste notable de los recursos del cuerpo.

También se reconocen respuestas como el estrés agudo, Bryan y Harvey (2000) lo definen como una respuesta rápida y temporal ante una amenaza que se percibe, donde el sistema nervioso autónomo se activa y se liberan hormonas como el cortisol y la adrenalina. Aunque esta reacción puede ser útil en situaciones de emergencia, la exposición continua a estresores agudos puede tener efectos negativos en la salud de la persona.

Cuando el estrés llega a ciertos niveles de intensidad, frecuencia y duración, puede convertirse en un desencadenante de diversas enfermedades. La evidencia científica ha demostrado de manera consistente su papel en la aparición de problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinos, musculoesqueléticos y sexuales (Dolan et al., 2005; STS 18 enero 2005). El estrés también está vinculado a trastornos menores de salud mental, como la depresión, que a menudo motiva la declaración de incapacidad permanente (Rivas Vallejo, 2006).

El comportamiento del riesgo psicosocial asociado al estrés laboral genera un círculo vicioso difícil de romper. La presión constante puede llevar a un estado

de agotamiento, lo que podría resultar en alteraciones funcionales y/o orgánicas, conocidas como "enfermedades de adaptación". (NTP 355).

El estrés postraumático, se desencadena tras la exposición a eventos traumáticos, y sus síntomas incluyen ansiedad, estado depresivo, disociación, embotamiento afectivo y retraimiento emocional (Orós Muruzábal, 2006). Friedman, Keane y Resick (2007) describen el trastorno de estrés postraumático (TEPT) como un problema de salud mental que aparece después de vivir un evento traumático. Este trastorno se manifiesta a través de síntomas intrusivos, comportamientos de evitación, y cambios en la forma de pensar y en el estado de ánimo, además de una mayor reactividad física. Los autores también destacan que el TEPT puede impactar de manera significativa en la vida diaria de la persona, y que su tratamiento requiere intervenciones terapéuticas específicas y adecuadas.

El Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) fue reconocido como una entidad clínica en el Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-III) en 1980.

Es crucial entender la relevancia del estrés en la persona que lo experimenta. Cada individuo responde a las fuentes de estrés de manera personal y única. Lazarus y Folkman (1986) afirmaban que la forma en que una persona reacciona al estrés es un proceso dinámico. Implica evaluar las demandas del entorno y considerar los recursos personales que tiene a su disposición para enfrentarlas. Esta evaluación determina cómo se percibe y maneja el estrés, influyendo en las estrategias de afrontamiento y en el impacto general sobre la salud y el bienestar. Otra fórmula más rocambolesca de respuesta al estrés es la que enumera Hobfoll (1989) introduciendo el concepto de conservación de recursos, indicando que El estrés surge cuando una persona siente que puede perder algo valioso, cuando realmente pierde algo o cuando no obtiene el beneficio esperado después de haber invertido en ello. Esta teoría resalta la importancia de los recursos personales y sociales en la gestión del estrés y cómo su pérdida o falta puede desencadenar una respuesta de estrés significativa. Por lo tanto, Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) describen el estrés laboral como un patrón de respuestas que ocurre cuando los empleados se enfrentan a demandas laborales que no se alinean con sus conocimientos, habilidades o competencias, lo que les dificulta responder de manera efectiva.

En el mundo laboral, se necesita esfuerzo para alcanzar metas y superar todas las dificultades que conlleva. Las respuestas a estas dificultades pueden tomar cualquier forma de estrés descrita y resultar en un deterioro de la salud y la eficiencia productiva del trabajador. A pesar de los numerosos estudios y modelos desarrollados sobre el estrés en el trabajo, es importante destacar que tampoco existe una teoría general del estrés laboral,

Shirom (2003) define el estrés laboral como un estado definido por un marcado cansancio emocional, actitudes de distanciamiento o despersonalización y una disminución en la percepción de logro personal, que aparece como consecuencia de exigencias laborales desmesuradas y de la carencia de recursos adecuados para afrontarlas.

Esta perspectiva destaca la dificultad de desarrollar una teoría única que pueda abarcar todas las formas en las que el estrés se manifiesta y afecta a los trabajadores y trabajadoras. Además, ponen en relevancia que la diversidad de factores y la variabilidad en la experiencia del estrés hacen difícil la formulación de una teoría única y comprensiva.

En consecuencia, a lo que venimos manifestando, “el estrés a analizar es el motivado por la prestación de servicios desempeñada, el cual en sus diversas modalidades constituye el segundo problema de salud laboral en la Unión Europea” (Vallejo Dacosta, R., 2005, p.213), “afectando a uno de cada tres trabajadores europeos” (Romero Ródenas, 2005, p.13). Diversas instancias en Europa han señalado que el estrés laboral es uno de los factores más significativos y problemáticos en el entorno laboral, por lo que se considera:

...el resultado de una relación entre las exigencias o demandas que se producen en el mundo laboral y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta a tales demandas, que en el caso de no hallar respuesta podría derivar en potenciales riesgos y daños para su salud (Velázquez Fernandez, M. 2005, p. 19).

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral define el estrés como un estado que viene acompañado de problemas físicos, psicológicos o sociales, y surge cuando las personas sienten que no pueden cumplir con las demandas o expectativas que se les imponen. El National Institute of Occupational Safety and Health lo describe como un conjunto de respuestas nocivas físicas y emocionales que surgen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. Por último, el Tribunal Supremo lo define como un trastorno adaptativo con alteración mixta de emociones y conducta, provocado por estresores objetivos en el entorno laboral que superan la capacidad del sujeto para afrontarlos eficientemente (STS 18 enero 2005).

En las diversas teorías sobre el estrés, se puede notar un patrón común: la presencia de múltiples factores estresores que interactúan entre sí, lo que intensifica la respuesta al estrés y afecta los procesos de adaptación de los trabajadores. Esta dinámica se refleja en el modelo adaptado propuesto por Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), quienes sugieren un marco que resalta la interacción entre las demandas laborales y los recursos personales y organizacionales. Según este enfoque, el estrés se entiende como el resultado de un desajuste entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas, subrayando la importancia de ofrecer apoyos adecuados que permitan a los empleados responder de manera efectiva a estas demandas.

El modelo, que se inspira en las contribuciones de Cox y Griffiths (1996) y de Levi (1981), posiciona al estrés como el mediador clave entre los factores sociales y organizacionales y los efectos negativos sobre la salud. En este contexto, utiliza mecanismos psicofisiológicos para explicar cómo una percepción subjetiva de amenaza se convierte en una reacción fisiológica. Frankenhaeuser y Johansson (1981) lo explican al señalar que las señales de

amenaza, interpretadas psicológicamente, son procesadas por el sistema nervioso central, lo que provoca una serie de respuestas fisiológicas, como la liberación de hormonas del estrés y la activación del sistema nervioso autónomo. Este proceso ilustra cómo las experiencias subjetivas de estrés pueden transformarse en cambios fisiológicos que son observables y medibles.

Un aspecto clave de este modelo es cómo las variables personales actúan como moderadoras en el proceso de estrés. Investigaciones recientes sobre la Personalidad Resistente y el Capital Psicológico subrayan que, para entender el estrés laboral de manera integral, es fundamental tener en cuenta las características psicológicas del individuo, su nivel de vulnerabilidad y su capacidad de resiliencia.

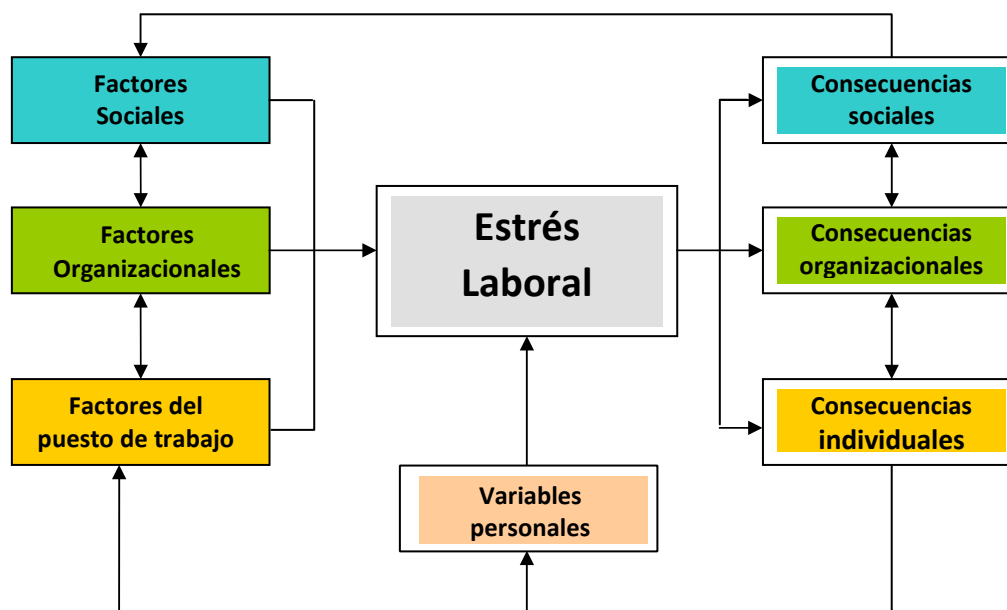
El concepto de personalidad resistente, que fue introducido por Suzanne Kobasa en los años 80, se refiere a un conjunto de rasgos que actúan como una barrera protectora contra el estrés y sus efectos negativos. Kobasa identificó tres dimensiones esenciales: el compromiso, el control y la forma en que se perciben los desafíos como oportunidades de crecimiento. Según ella, la personalidad resistente, caracterizada por estos tres componentes, funciona como un amortiguador ante el impacto del estrés, ya que las personas con un alto nivel de esta disposición tienden a ver los eventos estresantes como menos amenazantes y más manejables.

La evidencia acumulada sugiere que la personalidad resistente ayuda a reducir los efectos negativos del estrés, beneficiando tanto la salud mental como la física. Aquellos que son más resistentes al estrés tienen menos probabilidades de desarrollar trastornos relacionados, como la ansiedad o la depresión, y muestran una mayor capacidad para mantener su bienestar y rendimiento en situaciones exigentes. Complementando esta perspectiva, Maddi describe la personalidad resistente como la habilidad de enfrentar tensiones con valentía y convertirlas en oportunidades para el desarrollo personal.

En relación con el concepto de Capital Psicológico (PsyCAP), Luthans, Youssef y Avolio (2007) incluye cuatro componentes principales: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. Desde esta perspectiva, el Capital Psicológico se ve como un estado de desarrollo psicológico positivo que abarca varias dimensiones: la confianza o autoeficacia para dedicar el esfuerzo necesario y enfrentar con éxito tareas desafiantes; una visión optimista enfocada en el presente y el futuro; la perseverancia y la habilidad de ajustar las estrategias cuando sea necesario para alcanzar las metas (esperanza); y la resiliencia, que se entiende como la capacidad de mantenerse firme y recuperarse después de enfrentar dificultades y adversidades.

En todas estas teorías, se puede identificar un patrón común que describe el proceso de interacción entre diversos factores estresantes. Estos factores, de distinta naturaleza, se influyen mutuamente, incrementando las respuestas al estrés y afectando la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las demandas del entorno laboral. Una representación general de este proceso se puede observar en el gráfico 1 (Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. 2010, p. 25):

Gráfico 1. Proceso del estrés como riesgo psicosocial.



Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008. Fuente

El gráfico recoge el planteamiento de Cox y Griffiths, (1996), siguiendo el modelo propuesto por Levi (1981). El estrés como mediador general entre los factores organizacionales y sociales y el daño a la salud mediante mecanismos psicofisiológicos que transforman la alerta subjetiva en alerta fisiológica (Frankenhaeuser y Johansson, 1981; Labrador y Crespo, 1993). Tal como se mencionó anteriormente, un aspecto clave destacado en el gráfico 1 es el papel moderador que desempeñan las variables personales en la dinámica del estrés. Estudios sobre la personalidad resistente, como los de Kobasa (1982), y el concepto de Capital Psicológico desarrollado por Luthans, Yousef y Avolio (2007), subrayan la importancia de estos factores individuales. Estos trabajos ponen de manifiesto que no se puede abordar adecuadamente el estrés laboral sin tener en cuenta las características psicológicas propias de cada persona, tales como su vulnerabilidad o capacidad de resiliencia frente a situaciones estresantes.

En España, no hay leyes específicas que regulen el estrés laboral de manera directa, pero sí existen normativas generales que abordan los límites de la carga de trabajo. El sistema jurídico español ha reconocido que el estrés puede ser un factor que contribuye a la aparición de varios trastornos conductuales y personales. Aunque no se ha clasificado formalmente como una enfermedad profesional, se ha decidido tratarlo como un accidente laboral, es decir, como un daño a la salud que surge de la actividad laboral. Un caso notable es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social) del 14 de diciembre de 2010, que consideró el suicidio de un empleado relacionado con el estrés laboral como un accidente de trabajo. Esta decisión fue confirmada más tarde por el TSJ de Cataluña y el TSJ del País Vasco. Además, el Tribunal Supremo, en una sentencia del 20 de septiembre de 2007, reconoció el estrés

laboral como una causa válida para la extinción indemnizada de la relación laboral.

En este contexto, el estrés se identifica como un riesgo psicosocial general, resultado de factores estresantes presentes en la organización (Eurofound, 2005), cuya acumulación afecta directamente a los trabajadores y puede provocar alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como colectivo. Como riesgo psicosocial, implica un deterioro funcional con un alto potencial de generar consecuencias graves en la salud física, mental y social. A nivel europeo, los datos indican que el estrés laboral es una de las principales causas de incapacidad laboral, con una prevalencia amplia y en constante aumento.

Tecnoestrés.

El concepto de tecnoestrés está vinculado a los efectos psicosociales adversos derivados del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El término fue introducido por Craig Brod en 1984, quien lo describió como una enfermedad de adaptación originada por la incapacidad de relacionarse de manera saludable con las nuevas tecnologías. Según la Nota Técnica de Prevención 730 (2007), el tecnoestrés puede manifestarse en tres formas principales: tecnoansiedad, entendida como la sensación de tensión y malestar generada por el uso de dispositivos tecnológicos; tecnofatiga, asociada al agotamiento cognitivo y mental provocado por un uso excesivo de estas herramientas; y tecnoadicción, caracterizada por la necesidad compulsiva e incontrolable de emplear tecnologías de manera continua.

En conclusión, a pesar de las múltiples teorías y enfoques existentes, sigue sin existir una teoría unificada del estrés, lo que refleja su naturaleza compleja y multifacética. Sin embargo, las investigaciones continúan subrayando la importancia de comprender sus causas, efectos y estrategias de manejo en el ámbito laboral (Schabracq et al., 1996; Cox et al., 2000).

El estrés laboral, como se ha conceptualizado anteriormente, es un fenómeno omnipresente que afecta a trabajadores y trabajadoras, en los diferentes ámbitos laborales y de forma diferente en cada individuo en función de sus atenuantes particulares, es decir, en función de sus características personales y de los recursos de que disponga. Por consiguiente, los DJs y productores de música electrónica no son la excepción, esta profesión se caracteriza por la exposición continua a factores de riesgo psicosocial que generan un entorno propicio para el desarrollo de estrés laboral. Basándonos en el apartado anterior y en concreto, en el modelo adaptado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), se analizará cómo los factores específicos organizacionales, sociales y los del puesto de trabajo de esta profesión, pueden influir en la generación del estrés laboral. En términos específicos para la profesión que nos ocupa, los podemos clasificar de la siguiente manera.

5.3.1. Factores generadores de estrés en el entorno laboral del DJ.

Los factores generadores de estrés son características del entorno de trabajo o del propio trabajo que pueden desencadenar en una respuesta de estrés en los dj y productores. Como anteriormente hemos remarcado, estas características pueden provenir de diferentes fuentes, como las relaciones sociales en el trabajo, la estructura organizacional, o las condiciones específicas del puesto de trabajo.

a. Factores sociales.

Adaptando los factores sociales generadores de estrés laboral al ámbito de los DJs y productores de música electrónica, podemos analizar la influencia de cada uno de estos factores en el entorno laboral en específico:

Relaciones Interpersonales.

Descripción: En el contexto de los DJs y productores musicales, las relaciones interpersonales juegan un papel crucial en la creación o reducción del estrés laboral. Los conflictos entre compañeros, ya sea dentro de un estudio de grabación o durante la organización de un evento, pueden afectar gravemente la calidad del trabajo y el bienestar emocional.

Impacto: Un DJ que trabaja en un equipo donde hay frecuentes desacuerdos sobre las decisiones creativas o técnicas puede sentirse frustrado y estresado, lo que afecta su rendimiento. Del mismo modo, un productor que no se lleva bien con los artistas con los que colabora puede encontrar el proceso creativo tenso y estresante.

Interrelación Hogar-Trabajo.

Descripción: La interrelación entre las responsabilidades laborales y las del hogar es un desafío significativo para los DJs y productores, especialmente debido a los horarios irregulares y nocturnos que son comunes en esta industria. La necesidad de equilibrar la vida personal con las exigencias del trabajo puede generar conflictos y estrés.

Impacto: Un DJ que trabaja hasta altas horas de la madrugada y debe estar presente para sus responsabilidades familiares al día siguiente puede sentir una presión considerable. Esta situación puede llevar al agotamiento y aumentar los niveles de estrés, ya que el individuo lucha por equilibrar ambos aspectos de su vida.

Aislamiento Social o Físico.

Descripción: El aislamiento social o físico es un factor importante de estrés en la vida de un productor musical, que a menudo trabaja solo en un estudio durante largas horas. Este aislamiento puede llevar a sentimientos de soledad y desconexión del resto del equipo o de la industria en general.

Impacto: Un productor que pasa largas horas solo trabajando en la producción de música puede comenzar a sentir una desconexión social, lo que puede contribuir al estrés. La falta de interacción social regular puede hacer que el trabajo se sienta menos gratificante y aumentar el riesgo de agotamiento emocional.

Falta de Respaldo Social.

Descripción: La falta de un sistema de apoyo sólido, tanto emocional como práctico, dentro del entorno laboral puede aumentar significativamente la carga emocional de los DJs y productores. Sin un apoyo adecuado, estos profesionales pueden sentir que están gestionando las demandas laborales solos, lo que contribuye al estrés.

Impacto: Un DJ que no recibe apoyo de sus colegas o superiores en un proyecto desafiante puede sentirse abrumado y estresado. De manera similar, un productor musical que no cuenta con el respaldo de su equipo cuando enfrenta problemas técnicos o creativos puede experimentar un aumento en el nivel de estrés, sintiéndose solo en la gestión de estas dificultades.

Interacción con Otros Factores

Estos factores sociales no actúan de manera aislada; interactúan con factores organizacionales y personales para crear un entorno laboral que puede ser propenso al estrés si no se maneja adecuadamente. Por ejemplo, un mal clima organizacional o un liderazgo ineficaz puede agravar la falta de apoyo social, mientras que las demandas personales y las expectativas internas pueden aumentar la presión cuando existe un conflicto entre el trabajo y la vida personal.

b. Factores organizacionales.

A continuación, se describe una muestra de cómo los factores organizacionales descritos en la literatura general sobre estrés laboral, pueden aplicarse de manera específica al contexto de los DJs y productores de música, resaltando las particularidades de esta industria creativa y dinámica.

Adaptando dichos factores organizacionales al ámbito laboral que nos ocupa, podemos describir cómo cada uno de estos factores impacta de manera específica en este entorno profesional:

Estructura Jerárquica y Organizativa.

Descripción: En el entorno de los DJs y productores musicales, la estructura organizativa puede ser poco clara, especialmente en equipos de trabajo donde los roles no están bien definidos. La jerarquía en un sello discográfico, estudio de grabación o empresa de eventos puede ser confusa o demasiado rígida, lo que genera incertidumbre y una sensación de falta de control.

Impacto: Un productor musical que no tiene claro a quién reportar o un DJ que recibe instrucciones contradictorias sobre su actuación puede experimentar altos niveles de estrés debido a la falta de claridad en la estructura organizativa.

Cultura y Valores de la Organización.

Descripción: Una cultura organizacional que prioriza la competitividad extrema o la eficiencia sin preocuparse por el bienestar de los artistas puede crear un ambiente de trabajo altamente estresante. Esto es particularmente relevante en la industria musical, donde el éxito a menudo se mide en términos de popularidad y ventas.

Impacto: Un DJ que trabaja en una cultura donde se espera que esté constantemente innovando para mantenerse relevante, sin apoyo para su bienestar emocional, puede sentir una presión constante que afecta su salud mental.

Dirección de Personas.

Descripción: El estilo de liderazgo en un estudio de grabación, una discográfica o una empresa de eventos puede influir significativamente en el nivel de estrés de los DJs y productores. Un liderazgo autoritario o la falta de comunicación clara pueden aumentar la presión y la ansiedad entre los empleados.

Impacto: Un productor musical que trabaja bajo un líder que toma decisiones unilaterales sin consultar al equipo, o que comunica mal las expectativas, puede sentirse desmotivado y estresado.

Comunicación.

Descripción: La comunicación ineficiente o la falta de comunicación dentro del entorno laboral pueden generar malentendidos, conflictos y sentimientos de aislamiento. En la industria musical, la comunicación clara entre todos los involucrados es esencial para el éxito de un proyecto.

Impacto: Un DJ que no recibe información clara sobre los detalles de un evento, como el horario, la temática o las expectativas del organizador, puede sentirse estresado y bajo presión para cumplir con estándares no especificados.

Participación y Toma de Decisiones.

Descripción: Cuando los DJs y productores no tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones o carecen de autonomía en su trabajo, pueden sentir una falta de control, lo que es un factor clave de estrés.

Impacto: Un productor que no tiene voz en las decisiones sobre los proyectos en los que trabaja o un DJ que no puede seleccionar su propio repertorio puede sentir que su creatividad está siendo limitada, lo que contribuye al estrés.

Relaciones Interpersonales.

Descripción: Las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, incluyendo conflictos entre compañeros o la falta de apoyo social, son factores que contribuyen significativamente al estrés.

Impacto: Un ambiente de trabajo en un estudio de grabación donde los miembros del equipo no se llevan bien o donde hay frecuentes conflictos puede crear un entorno tenso y estresante para los DJs y productores.

Desarrollo Profesional.

Descripción: La falta de oportunidades de desarrollo profesional, el estancamiento en la carrera y la inadecuación entre las competencias del trabajador y las exigencias del puesto pueden generar insatisfacción y estrés.

Impacto: Un DJ que no tiene acceso a formación continua o que siente que no puede avanzar en su carrera dentro de una organización puede experimentar frustración y estrés por la falta de progreso profesional.

Cambio Organizacional.

Descripción: Los cambios organizacionales, como reestructuraciones, cambios en los roles o en la carga de trabajo, pueden ser fuentes importantes de estrés si no se gestionan adecuadamente. En la industria musical, estos cambios pueden incluir la adopción de nuevas tecnologías o la reorganización de equipos de trabajo.

Impacto: Un productor musical que de repente tiene que adaptarse a una nueva tecnología sin la formación adecuada, o que enfrenta cambios en su rol dentro de la organización, puede sentir una gran presión y estrés.

c. Factores del Puesto de Trabajo.

Adaptando los factores del puesto de trabajo generadores de estrés laboral al ámbito de los DJs y productores de música electrónica, descubrimos como inciden cada uno de los factores de manera específica en este entorno profesional:

Exigencias Emocionales.

Descripción: Los DJs y productores están frecuentemente expuestos a situaciones emocionalmente cargadas, como actuar frente a grandes multitudes o manejar las expectativas de artistas, promotores y audiencias. Además, deben mantener una imagen de calma y control, incluso cuando enfrentan críticas en tiempo real o problemas técnicos.

Impacto: Un DJ que recibe críticas en vivo durante una actuación o un productor que trabaja bajo presión para lanzar un éxito puede experimentar altos niveles

de estrés emocional, ya que deben manejar sus propias emociones mientras satisfacen las expectativas externas.

Cantidad de Trabajo.

Descripción: La carga de trabajo puede ser abrumadora para los DJs y productores, especialmente durante temporadas de alta demanda, como festivales o lanzamientos de álbumes. La necesidad de cumplir con múltiples compromisos en plazos cortos puede llevar a una sensación de sobrecarga.

Impacto: Un DJ que tiene que preparar varios sets en diferentes ciudades en una semana o un productor que trabaja en múltiples proyectos simultáneamente puede sentirse abrumado, lo que aumenta su estrés y puede afectar su rendimiento.

Complejidad de la Tarea.

Descripción: La producción musical y la actuación como DJ requieren un alto nivel de atención, precisión y conocimiento especializado. La complejidad aumenta cuando se introducen nuevas tecnologías o técnicas que deben dominarse rápidamente.

Impacto: Un productor que debe aprender a utilizar un nuevo software de producción o un DJ que experimenta con técnicas de mezcla avanzadas puede sentirse estresado si no cuenta con la formación adecuada o si las demandas cognitivas son continuas.

Variedad y Monotonía.

Descripción: Aunque la industria musical puede parecer variada, la repetición de ciertos patrones o géneros en actuaciones o producciones puede llevar a la monotonía. La falta de nuevos desafíos puede disminuir la motivación y aumentar la insatisfacción laboral.

Impacto: Un DJ que actúa regularmente en los mismos lugares y toca sets similares cada noche puede experimentar aburrimiento y desmotivación, lo que contribuye al estrés.

Aislamiento.

Descripción: Los productores de música a menudo trabajan en entornos donde hay poco contacto social, como en estudios de grabación. Además, los DJs, aunque rodeados de personas durante sus actuaciones, pueden sentir aislamiento físico y emocional debido a la naturaleza solitaria de su trabajo.

Impacto: Un productor que pasa largas horas solo en el estudio o un DJ que viaja solo entre eventos puede experimentar soledad y desconexión, aumentando el riesgo de estrés.

Atención Requerida.

Descripción: Los DJs y productores necesitan una concentración intensa y constante, especialmente durante actuaciones en vivo o procesos de producción que requieren precisión. La falta de pausas adecuadas puede hacer que estas tareas sean agotadoras.

Impacto: Un DJ que debe mantener la concentración durante horas en una actuación o un productor que trabaja en la edición detallada de una pista puede experimentar fatiga mental y estrés debido a la demanda continua de atención.

Responsabilidad.

Descripción: La responsabilidad de un DJ o productor incluye la calidad del sonido, la satisfacción del público y, en algunos casos, la seguridad durante los eventos. Manejar grandes recursos o información sensible también es común, lo que añade presión.

Impacto: Un DJ responsable de la música en un gran evento, donde cualquier error podría arruinar la experiencia del público, o un productor que maneja presupuestos elevados para la producción de un álbum, puede sentir una presión significativa, lo que contribuye al estrés.

Autonomía.

Descripción: La falta de autonomía, como la incapacidad para tomar decisiones creativas o controlar el ritmo de trabajo, puede ser frustrante para los DJs y productores, que suelen valorar la libertad creativa.

Impacto: Un DJ que debe seguir estrictamente las directrices de un club o un productor que no tiene libertad para experimentar con nuevos sonidos puede sentirse restringido y estresado por la falta de control sobre su trabajo.

Formación en el Puesto de Trabajo.

Descripción: La formación inadecuada o insuficiente para manejar nuevas herramientas o técnicas puede generar inseguridad y errores, aumentando la carga mental de los DJs y productores.

Impacto: Un productor que no recibe la formación necesaria en un nuevo software o un DJ que debe improvisar con equipos desconocidos puede sentirse estresado y preocupado por no cumplir con las expectativas.

Exposición a Otros Riesgos.

Descripción: Los DJs y productores están expuestos a varios riesgos físicos, como el ruido excesivo, la iluminación inadecuada, y posturas incómodas durante largos períodos, que pueden afectar tanto su bienestar físico como mental.

Impacto: Un DJ que actúa en entornos ruidosos sin la protección adecuada o un productor que trabaja largas horas frente a pantallas con mala iluminación puede experimentar fatiga física, lo que se traduce en estrés.

Conclusión

Estos factores del puesto de trabajo afectan directamente la experiencia diaria de los DJs y productores de música electrónica. Si no se gestionan adecuadamente, pueden conducir a niveles significativos de estrés, impactando negativamente tanto en la salud del trabajador como en la calidad del trabajo realizado. Es esencial que estos profesionales tengan acceso a los recursos y el apoyo necesarios para manejar estos factores de estrés de manera efectiva.

5.3.2. Las Demandas Laborales de los djs.

Siguiendo con Roozeboom et al. (2008), como bien se ha citado anteriormente, se centra en el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles y a su vez, integra elementos clave del modelo Demanda-Control de Karasek y Theorell (1990). Estos consideraban que los recursos disponibles pueden actuar como un escudo, ayudando a reducir los efectos negativos que surgen de las altas demandas laborales y el modelo Demanda-Recursos de Bakker y Demerouti (2007). Resalta la importancia de no solo considerar las demandas y recursos individuales, sino también la interacción entre ellos y cómo esta interacción influye en la generación del estrés. En resumidas cuentas y según este modelo, la relación entre demandas laborales y recursos disponibles es la siguiente:

Equilibrio y Estrés Reducido o Eustrés. Estrés positivo en el contexto laboral. Cuando los recursos disponibles son suficientes para enfrentar las demandas laborales, los trabajadores pueden manejar mejor el estrés y mantener su bienestar. Este equilibrio permite a los individuos utilizar sus recursos personales y organizacionales para enfrentar los desafíos laborales sin experimentar altos niveles de estrés.

Eustrés es el término utilizado para describir un tipo de estrés que tiene efectos positivos sobre una persona. Éste, motiva, energiza, mejora el rendimiento...

Desequilibrio y Estrés Aumentado o Distrés. Estrés negativo en el ámbito del trabajo. Cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, los trabajadores pueden experimentar altos niveles de estrés. Según Schaufeli y Taris (2014), cuando hay una gran demanda laboral y no se cuentan con los recursos necesarios, esto puede llevar a situaciones de estrés y agotamiento profesional. De manera similar, Hobfoll (1989) mencionaba que la falta de recursos adecuados agrava los efectos negativos de estas demandas, aumentando así la probabilidad de experimentar estrés.

El término "distrés" se refiere a esa forma de estrés que resulta dañina para la persona, ya que puede acarrear diversas consecuencias negativas, tanto físicas como psicológicas.

En el caso de los DJs, las exigencias laborales relacionadas con los requisitos, tareas, obligaciones y responsabilidades de su trabajo tienen características únicas y, a veces, son bastante demandantes. Estas exigencias pueden ser físicas, mentales, emocionales o sociales y, dependiendo de su intensidad y duración, pueden contribuir a la aparición de estrés laboral. A continuación, se describen las principales demandas que enfrentan los DJs y productores musicales en su profesión:

a. Demandas físicas.

Las demandas físicas se refieren a los esfuerzos y actividades que requieren un gasto significativo de energía y pueden implicar desgaste corporal. Para los DJs y productores de música electrónica, estas demandas son una parte integral de su trabajo, las principales demandas físicas son:

Esfuerzo Físico Prolongado. La tipología laboral de los djs requiere un esfuerzo físico constante, trabajar de pie durante largos períodos, aguantar el ritmo frenético de las actuaciones o realizar tareas repetitivas, entre otras causan agotamiento físico.

Entre esta tipología de demandas podríamos establecer como las más usuales entre los djs, las siguientes:

Desgaste físico durante las actuaciones: Esfuerzo continuo y sostenido que un DJ o productor de música electrónica experimenta mientras realiza sus tareas en vivo. Este tipo de desgaste es una combinación de demandas físicas y mentales.

Montaje y Desmontaje de Equipos: A menudo son responsables de montar y desmontar su propio equipo de sonido, iluminación y otros accesorios necesarios para sus actuaciones. Esto incluye cargar y descargar equipos pesados, conectarlos y asegurarse de que todo funcione correctamente.

Largas Horas de Pie: Durante las actuaciones en vivo, los DJs suelen estar de pie durante largas horas, a menudo en posturas estáticas. Esto puede incluir horas de mezclas continuas en cabinas de DJ que no siempre están diseñadas ergonómicamente.

Movimientos Repetitivos: La operación de equipos de DJ y la producción musical implican movimientos repetitivos de las manos y los brazos, como ajustar controles, girar perillas y tocar dispositivos electrónicos.

Viajes Frecuentes y Desplazamientos: Los DJs y productores a menudo tienen que viajar con frecuencia para sus actuaciones, lo que implica tiempo prolongado en aviones, coches y otros medios de transporte. Además, deben transportar su equipo a diferentes lugares.

Ritmo de vida invertido: Trabajar hasta altas horas de la madrugada y dormir durante el día.

Como ejemplo, del ritmo de vida invertido tomaremos el del DJ Fatboy Slim, cuyo nombre real es Norman Quentin Cook, es uno de los DJs y productores de música electrónica más icónicos del mundo. Cook, que ha estado en la industria de la música desde los años 80, ha hablado abiertamente sobre el impacto de su carrera en su salud física y mental, particularmente debido a su horario de vida invertido. En una entrevista con The Guardian en 2019, Cook explicó cómo los compromisos de su carrera como DJ y productor lo llevaban a trabajar hasta altas horas de la madrugada y dormir durante el día, un horario que, según él, era "totalmente antinatural" y que afectaba negativamente su salud (Hattenstone, S., & Topping, A., 2019). Fatboy Slim también admitió que el estilo de vida nocturno contribuyó a su batalla con el alcoholismo, un problema que compartió con el público en 2009 (Montgomery, J., & Chess-Watson, M., 2019).

Fatboy Slim tomó una pausa de su carrera en 2016 para enfocarse en su recuperación y salud. Desde entonces, ha hablado sobre la importancia de la salud mental en la industria de la música y ha defendido una mayor conciencia y apoyo para los problemas mentales en la comunidad de DJ y productores de música electrónica (Savage, M., 2019).

Condiciones Ambientales Adversas: Trabajar en ambientes con ruido excesivo, temperaturas extremas o iluminación inadecuada incrementa en los profesionales de la producción musical las demandas físicas y, en consecuencia, el estrés laboral. Estableceremos pues, como demandas de condiciones adversas más frecuentes en dj's las siguientes:

Condiciones de Trabajo Adversas: Los entornos de trabajo de los DJs a menudo incluyen clubes nocturnos y festivales al aire libre, que pueden tener condiciones físicas desafiantes, como ruido excesivo, iluminación insuficiente y temperaturas extremas.

Exposición a Vibraciones y Ruido: La exposición a vibraciones de los altavoces y a ruido elevado durante largos periodos es común en las actuaciones en vivo y en las sesiones de producción en estudios. La exposición continua a vibraciones puede causar problemas musculoesqueléticos, mientras que el ruido elevado puede aumentar el estrés sensorial y afectar negativamente la salud mental y física a largo plazo.

Un estudio de 2014 indicó que los DJs tienen un mayor riesgo de padecer estos problemas (Beach, Gilliver & Williams, 2014). La exposición continua a música alta es un tema de interés en el campo de la audiolología. La exposición prolongada a sonidos de alto volumen puede llevar a daños auditivos permanentes, como la pérdida de audición inducida por ruido (NIHL, por sus siglas en inglés). La NIHL puede ser causada por una única exposición a un sonido extremadamente alto, como una explosión, o por la exposición continua a sonidos más fuertes de lo que se considera seguro (85 decibelios o más) durante un período prolongado de tiempo.

b. Demandas Mentales.

En el trabajo de DJ y productor musical, las demandas mentales de carga cognitiva alta están principalmente relacionadas con la creatividad, la producción técnica avanzada y la toma de decisiones estratégicas para construir y mantener un estilo personal y una identidad sonora. Estas demandas son significativas y afectan su capacidad para mantener la concentración, tomar decisiones rápidas y manejar el estrés asociado con la creación y la actuación en vivo. Por otro lado, las demandas de multitarea y sobrecarga de información se manifiestan en la capacidad de manejar múltiples equipos y software simultáneamente, adaptarse rápidamente a cambios en tiempo real y gestionar grandes volúmenes de información musical.

Ambas categorías son cruciales en estos roles, y el éxito en el trabajo como DJ o productor musical depende en gran medida de la habilidad para equilibrar estas demandas mentales mientras se mantiene un alto nivel de creatividad y precisión técnica.

Las principales demandas mentales en djs son:

Carga Cognitiva Alta: Trabajos que exigen alta concentración, resolución de problemas complejos, o toma de decisiones rápidas pueden generar una carga mental elevada, lo que puede conducir a la fatiga mental.

Para este tipo en exclusiva de demandas, las principales y las más usuales son las siguientes:

- **Creatividad e Innovación:** Generar ideas originales, crear nuevas mezclas y producir música que destaque en un mercado competitivo.
- **Concentración y Atención Sostenida:** Mantener altos niveles de enfoque durante largos períodos, tanto en el estudio como en actuaciones en vivo.
- **Manejo de la Presión y Expectativas:** Afrontar la presión de cumplir con las altas expectativas del público, los promotores y la propia autoexigencia para mantener un rendimiento óptimo.
- **Composición y Producción Musical:** Crear y arreglar pistas originales, requiriendo creatividad y conocimientos avanzados en teoría musical y técnicas de producción.
- **Mezcla y Masterización:** Refinar y equilibrar pistas para lograr un sonido cohesivo y de alta calidad, lo que demanda un oído atento y habilidades técnicas.
- **Desarrollo de un Estilo Personal:** Construir y mantener una identidad sonora única, basada en un análisis profundo del mercado y las tendencias musicales.

- Innovación en Sonidos y Técnicas: Experimentar con nuevos efectos y técnicas para crear algo único, lo que exige creatividad y disposición para asumir riesgos.

Multitarea y Sobrecarga de Información: La necesidad de gestionar múltiples tareas simultáneamente o procesar grandes cantidades de información en poco tiempo es una demanda mental significativa, especialmente en entornos en vivo o de producción intensiva, que puede resultar en estrés si no se maneja adecuadamente.

En cuanto a este tipo de demandas, las más requeridas por el entorno laboral del dj, son las siguientes:

- Toma de Decisiones Rápidas: Habilidad para tomar decisiones precisas en tiempo real, como seleccionar la siguiente pista, ajustar niveles de audio, resolver problemas técnicos y realizar cambios rápidos en la mezcla durante una actuación.
- Curación de Sets de DJ: Seleccionar y organizar pistas para mantener la energía y narrativa en un set en vivo, comprendiendo profundamente al público y la música.
- Gestión del Tiempo: Organizar y equilibrar el tiempo entre la producción musical, actuaciones en vivo, promoción en redes sociales y otros compromisos profesionales.
- Interacción con la Audiencia: Leer y responder a la dinámica del público para mantener su interés y energía durante una actuación.
- Resolución de Problemas Técnicos Complejos: Diagnosticar y solucionar problemas con equipos o software en la cadena de producción musical, requiriendo habilidades analíticas y técnicas.
- Manejo simultáneo de múltiples dispositivos y software: Controlar varias plataformas de software y equipos, como DAWs, sintetizadores, controladores y mezcladores, al mismo tiempo durante la producción o en presentaciones en vivo, combinando las exigencias técnicas con la creatividad.
- Procesamiento y organización de bibliotecas musicales extensas: Gestionar y seleccionar pistas de una vasta colección musical para preparar sets, clasificando y recordando rápidamente las características de miles de canciones.
- Interrupciones y problemas durante presentaciones en vivo: Manejar interrupciones inesperadas como fallos de sonido, peticiones del público o problemas técnicos sin perder el flujo del set.

Como ejemplo real de la generación de estrés producido por las demandas mentales podemos introducir el caso de DJ Deadmau5. La constante presión

para innovar y superarse a sí mismos puede resultar en estrés significativo. El DJ Deadmau5, cuyo nombre real es Joel Zimmerman, es un conocido DJ y productor canadiense que ha logrado un gran éxito en la industria de la música electrónica. Al igual que muchos artistas que trabajan en el negocio de la música, ha hablado abiertamente sobre su lucha contra la depresión y el estrés derivados de las demandas de su carrera.

En 2018, Deadmau5 tomó un descanso de las redes sociales y sus compromisos profesionales después de tuitear algunos comentarios controvertidos que atribuyó a su estado de salud mental. Más tarde emitió una disculpa en la que expresó que necesitaba "lidiar con sus propios problemas personales".

En una entrevista con The Verge en 2019, Deadmau5 habló de su lucha con la depresión, diciendo que había "un poco de esa mierda" en su vida. Además, se refirió a los desafíos de trabajar en la industria de la música, que pueden ser agotadores y estresantes, incluso cuando se está en la cima.

Deadmau5 también ha hablado sobre el uso de terapia y medicación como parte de su plan de manejo de la salud mental. Su experiencia muestra la importancia de buscar ayuda y tomar medidas para cuidar de la salud mental, incluso - o quizás especialmente - en industrias de alto estrés como la de la música.

c. Demandas Emocionales.

Las demandas emocionales en el contexto de los DJs y productores de música electrónica se refieren a los esfuerzos necesarios para manejar las propias emociones y las de los demás, mantener una actitud positiva y profesional, y lidiar con las presiones y expectativas del entorno laboral. La siguiente clasificación distingue entre las demandas emocionales que implican el manejo de emociones en interacciones cotidianas y aquellas que surgen al enfrentar situaciones con alta carga emocional, lo cual es esencial para desarrollar estrategias efectivas de bienestar emocional en el entorno laboral. En cuanto a las principales demandas emocionales a la que se enfrentan djs y productores son:

Manejo de Emociones en Interacciones Laborales: Trabajos que requieren tratar con personas, como atención al cliente, editores, productores o roles en los que se debe manejar la frustración o las quejas de otros, imponen una carga emocional significativa. Esto incluye la necesidad de mantener la compostura y controlar las emociones en situaciones difíciles.

Como principales demandas asociadas a la gestión de las emociones en interacciones diarias o en la regulación interna para mantener un equilibrio emocional en los productores y djs están las siguientes:

- **Interacción con la Audiencia:** Leer y responder a la dinámica emocional del público es crucial para mantener su interés y entusiasmo. Los DJs deben ajustar la música y el estilo de actuación en tiempo real, especialmente durante presentaciones en vivo, donde es esencial

mantener la calma y concentración bajo presión, incluso cuando surgen problemas técnicos o la respuesta del público no es la esperada.

- **Gestión de la Crítica y la Aprobación:** Manejar tanto los elogios como las críticas de manera constructiva es vital. Esto implica una regulación emocional continua frente a las opiniones externas, asegurando que la retroalimentación, tanto positiva como negativa, no afecte negativamente el proceso creativo o el rendimiento en vivo.
- **Balance Emocional en la Creatividad:** Mantener un equilibrio emocional es fundamental para ser creativo y producir música que conecte con la audiencia. Los altibajos emocionales pueden influir en la calidad de la producción, por lo que es esencial gestionar la frustración, especialmente durante bloqueos creativos o problemas técnicos en el estudio.
- **Autoexigencia y Perfeccionismo:** La presión emocional constante derivada de la autoexigencia y el deseo de alcanzar altos niveles de excelencia es común en la industria musical. Es necesario encontrar un equilibrio que permita mantener altos estándares sin que la presión afecte la salud emocional.
- **Manejo de Relaciones Profesionales:** Gestionar las emociones en interacciones con promotores, managers y otros colaboradores es clave para mantener relaciones armoniosas y efectivas. Esto incluye manejar desacuerdos o tensiones de manera que no interfieran en la colaboración o en el éxito de los eventos y proyectos.
- **Equilibrio Trabajo-Vida Personal:** Mantener un equilibrio entre la vida profesional y personal es un desafío constante en la industria musical, dado los horarios irregulares y las demandas de la carrera. Es crucial gestionar las emociones que surgen de esta tensión para evitar el agotamiento y mantener un rendimiento óptimo tanto en la vida laboral como personal.
- **Asertividad en la Comunicación Profesional:** Expresar necesidades o preocupaciones de manera clara y respetuosa es esencial en negociaciones contractuales, solicitudes de cambios técnicos, o discusiones creativas, asegurando que se mantengan relaciones de trabajo efectivas y productivas.

Enfrentamiento con Situaciones Emocionalmente Cargadas: En roles donde se debe tratar con personas que están en situaciones problemáticas (por ejemplo, fans o clientes insatisfechos), el dj debe gestionar su propia respuesta emocional, lo cual puede ser debastador a largo plazo.

Entre las demandas que implican enfrentar situaciones que generan una carga emocional significativa debido a las circunstancias o la naturaleza del evento más relevantes en la profesión, están las siguientes:

- Manejo de la Presión del Público: Enfrentar la constante presión de cumplir con las altas expectativas del público durante las actuaciones en vivo, manteniendo una energía positiva independientemente del estado emocional personal.
- Manejo de situaciones traumáticas en eventos: Afrontar y gestionar emociones en situaciones de crisis durante eventos en vivo, como fallos técnicos graves, reacciones adversas del público, o situaciones de seguridad.
- Exposición a críticas o rechazo del público: Manejar las emociones cuando se enfrenta a críticas severas, rechazo en redes sociales o falta de aceptación de un nuevo estilo o producción, lo cual es común en la industria musical.
- Soporte emocional a otros artistas o colegas: Proveer apoyo emocional a otros artistas, colegas o miembros del equipo que están atravesando momentos difíciles, como estrés por giras, agotamiento o problemas personales.
- Enfrentamiento a cambios drásticos en la carrera: Adaptarse a cambios significativos, como la pérdida de un contrato, cambios en la industria musical o la necesidad de reinventarse artísticamente, lo que puede generar ansiedad o estrés.
- Lidar con el fracaso de un proyecto musical: Afrontar el fracaso de un proyecto importante, como un álbum o una gira que no tuvo el éxito esperado, gestionando las emociones asociadas con la decepción y la autoexigencia.

Un ejemplo real de lo que supone la carga emocional en el trabajo de los productores y las productoras musicales, es el caso del DJ Avicii, cuyo nombre real era Tim Bergling. Fue un famoso DJ y productor musical sueco que llegó a la cima de la industria de la música electrónica a una edad muy temprana. A pesar de su éxito y talento, Avicii luchó con problemas de salud mental y física, agotamiento y estrés, lo que se dice que fue exacerbado por la intensa presión de la vida en la carretera y las demandas de su carrera.

Tim Bergling fue naturalmente introvertido, algo que contrastaba con la vida desenfrenada y extrovertida que a menudo se espera de una superestrella del EDM. El documental "Avicii: True Stories" (2017) destaca la lucha de Bergling con el estrés de mantener una personalidad extrovertida para su imagen pública.

Bergling habló abiertamente sobre su lucha contra la ansiedad y la depresión, que se intensificó a medida que su carrera despegaba. También luchó con problemas de salud física, incluyendo una pancreatitis aguda, en parte debido al excesivo consumo de alcohol, un problema común en el mundo de la música.

En 2016, Avicii anunció que se retiraba de las actuaciones en vivo citando motivos de salud. A pesar de esto, continuó produciendo música en el estudio.

Desafortunadamente, en abril de 2018, Bergling fue encontrado muerto en Muscat, Omán. Posteriormente, su familia confirmó que su muerte fue un suicidio.

La muerte de Avicii puso de manifiesto los problemas de salud mental en la industria de la música y llevó a muchas personas dentro de la industria a hablar más abiertamente sobre el tema.

Como ejemplo de demanda emocional y la necesidad de lidiar con situaciones críticas, de fracaso y precariedad, es el de Moby, cuyo nombre real es Richard Melville Hall, es un reconocido DJ, productor de música y autor, famoso por su contribución al género de la música electrónica. En su libro "Porcelain: A Memoir" (2016), Moby describe sus desafíos y experiencias durante sus años de lucha como DJ, enfrentando la pobreza y la inseguridad laboral.

El libro es una mirada íntima a los primeros años de la carrera de Moby, antes de que alcanzara la fama internacional con su álbum "Play". En él, Moby describe su vida en Nueva York en la década de 1990, un tiempo caracterizado por la incertidumbre y la lucha financiera. A pesar de tener algunos éxitos menores, Moby todavía tenía problemas para mantenerse a sí mismo y a menudo vivía al borde de la pobreza.

Moby describe la precariedad de la vida como DJ y la incertidumbre que viene con la falta de un ingreso estable. Además de la inseguridad financiera, Moby también habla sobre las luchas personales que enfrentó durante este tiempo, incluyendo problemas de salud mental y la lucha contra el alcoholismo.

Las experiencias de Moby reflejan las dificultades que muchos artistas y creativos enfrentan, especialmente al inicio de sus carreras. Su libro es un recordatorio de que el camino hacia el éxito puede estar lleno de dificultades y desafíos.

d. Demandas Sociales.

Las demandas sociales para el caso de los DJs y productores de música electrónica conciernen a los aspectos del trabajo que implican interacciones y relaciones con otras personas, tanto dentro como fuera del entorno laboral. Estas demandas pueden incluir la necesidad de comunicación efectiva, gestión de relaciones interpersonales, y la habilidad para manejar la dinámica social en diversas situaciones profesionales. Principales demandas sociales en el entorno de la producción musical y djs:

Interacción Social Obligatoria: Los djs a menudo deben interactuar con colegas, supervisores, clientes o usuarios, lo cual puede ser estresante, especialmente cuando estas interacciones son conflictivas o cuando la persona no se siente preparada para gestionarlas adecuadamente.

Este tipo de demandas implican la necesidad de interacción del Dj, con otras personas como parte esencial del trabajo, las principales acostumbra a ser las siguientes:

- **Interacción con la Audiencia:** Los DJs deben leer y responder a la energía del público durante sus actuaciones en vivo, adaptando la música y su estilo en tiempo real para mantener el interés y entusiasmo.
- **Relaciones con Promotores y Organizadores:** Mantener buenas relaciones con agentes de la industria musical es esencial para asegurar futuras oportunidades de trabajo y colaboraciones.
- **Colaboración con Otros Artistas:** Los DJs y productores a menudo trabajan con músicos, vocalistas y técnicos en proyectos conjuntos, lo que requiere coordinación, negociación de ideas y una comunicación clara para mantener relaciones armoniosas.
- **Presencia y Actividad en Redes Sociales:** Mantener una presencia activa en redes sociales es crucial para la promoción personal y profesional. Esto incluye interactuar con seguidores, responder a comentarios y promocionar música y eventos, gestionando la imagen pública de manera efectiva.
- **Networking en la Industria Musical:** Construir y mantener una red de contactos es vital para el crecimiento profesional. Esto implica asistir a eventos, conferencias y sesiones de networking, lo que puede ser socialmente exigente.
- **Manejo de la Crítica y Reconocimiento:** Los DJs y productores deben manejar tanto la crítica constructiva como la negativa de colegas, críticos musicales y el público, lo que puede ser emocional y socialmente demandante.
- **Relaciones con el Equipo Técnico y de Apoyo:** Coordinarse con ingenieros de sonido, técnicos de iluminación y asistentes es crucial para el éxito de una actuación. La comunicación efectiva asegura que todos los aspectos de la actuación se ejecuten sin problemas.
- **Promoción y Ventas:** Participar activamente en la promoción de música, eventos y la marca personal a través de redes sociales, entrevistas y otros medios, lo que implica una interacción constante con la audiencia y los medios.

Aislamiento Social: En algunos trabajos, como el de la producción musical, la falta de interacción social puede ser una fuente significativa de estrés, ya que los artistas pueden sentirse aislados o sin el apoyo social necesario para enfrentar las demandas de su trabajo.

Las demandas emocionales principales que están relacionadas con el trabajo que requiere estar solo, sin la necesidad de interacción social directa, lo que puede llevar a períodos prolongados de aislamiento, son las siguientes:

- Trabajo en el Estudio de Grabación: Pasar largas horas en el estudio trabajando solo en la producción musical, mezclando y masterizando pistas, lo que puede generar un aislamiento social significativo.
- Proceso Creativo Individual: La creación de música, desde la composición hasta la producción, a menudo se realiza en solitario, lo que puede llevar a un aislamiento social, especialmente en las etapas más introspectivas del proceso creativo.
- Viajes Solitarios: Los DJs a menudo viajan solos para presentaciones, lo que implica pasar largos períodos sin interacción social, especialmente en trayectos largos o en destinos donde no conocen a nadie.
- Preparación de Sets y Organización de Bibliotecas Musicales: Este trabajo técnico y detallado suele realizarse en soledad, organizando grandes colecciones de música y preparando sets para futuras actuaciones.

Un ejemplo verídico de aislamiento social. La soledad, la fatiga y la desconexión con las redes de apoyo en casa, pueden surgir del tiempo extendido en giras. Estos desafíos fueron retratados en el documental "Avicii: True Stories" (2017). Documentary directed by Levan Tsikurishvili.

5.3.3. Relación entre las Demandas Laborales de los dj's y los Factores Generadores de Estrés.

Mediante el gráfico anterior del modelo modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), "Proceso del estrés como riesgo psicosocial", podemos definir que los factores generadores de estrés son características del entorno de trabajo o del propio trabajo que pueden desencadenar una respuesta de estrés en el individuo. Estas características pueden provenir de diferentes fuentes, como las relaciones sociales en el trabajo, la estructura organizacional, o las condiciones específicas del puesto de trabajo.

Por contrapartida, las demandas laborales son los requisitos o exigencias que el trabajo impone sobre el trabajador o trabajadora. Estas demandas pueden ser de naturaleza mental, física, emocional o social. Tal y como antes apuntábamos, cuando estas demandas son excesivas o percibidas como incontrolables, pueden generar estrés. Según lo anterior, podemos entonces clasificar los factores generadores de estrés de Roozeboom at id. y establecer una relación con las demandas laborales.

5.3.3.1. Clasificación del tipo de demanda laboral en función del factor generador de estrés en dj's.

A continuación, se establece una clasificación detallada de demandas laborales de los DJs en función del tipo de factor generador de estrés.

a. Factores Sociales.

La siguiente clasificación relaciona los factores sociales generadores de estrés laboral en el ámbito de los DJs y productores de música electrónica, según las diversas demandas del trabajo. En cada tipo de factor, pueden incidir una a más tipos de demandas.

Relaciones Interpersonales.

Demandas Mentales: La necesidad de manejar conflictos y desacuerdos dentro del equipo de trabajo requiere una alta capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, lo que aumenta la carga mental.

Demandas Emocionales: Los conflictos interpersonales o la falta de cohesión en el equipo pueden generar tensión emocional, afectando el bienestar psicológico de los DJs y productores.

Demandas Sociales: Las relaciones interpersonales afectan directamente la dinámica social en el trabajo. Un ambiente de trabajo con malas relaciones puede resultar en un entorno socialmente hostil, aumentando el estrés.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Emocional, Social

Interrelación Hogar-Trabajo.

Demandas Mentales: Equilibrar las responsabilidades laborales con las obligaciones personales requiere una planificación y gestión del tiempo efectiva, lo que aumenta la carga cognitiva.

Demandas Emocionales: La dificultad para equilibrar las demandas del trabajo y la vida personal puede generar estrés emocional, especialmente cuando hay conflictos entre ambos.

Demandas Físicas: El agotamiento físico puede surgir cuando un DJ trabaja hasta altas horas de la madrugada y luego debe cumplir con responsabilidades familiares o personales, sin tiempo suficiente para descansar.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Emocional, Física

Aislamiento Social o Físico.

Demandas Mentales: Trabajar en aislamiento puede disminuir la capacidad de obtener retroalimentación rápida y colaborativa, lo que aumenta la carga mental al tener que tomar decisiones de manera autónoma.

Demandas Emocionales: La soledad y el aislamiento pueden llevar a sentimientos de desconexión y estrés emocional, afectando la salud mental del trabajador.

Demandas Sociales: La falta de interacción social regular afecta la dinámica social del entorno laboral, llevando a una sensación de desconexión y exclusión.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Emocional, Social

Falta de Apoyo Social.

Demandas Mentales: La ausencia de apoyo práctico puede aumentar la carga mental al tener que resolver problemas complejos sin asistencia.

Demandas Emocionales: La falta de apoyo emocional en el entorno laboral puede llevar a sentimientos de inseguridad y estrés emocional, al sentir que se enfrenta a los desafíos laborales en solitario.

Demandas Sociales: La carencia de un sistema de apoyo social dentro del equipo de trabajo puede llevar a un entorno laboral socialmente aislante, incrementando el estrés social.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Emocional, Social

b. Factores Organizacionales.

Estructura Jerárquica y Organizativa.

Demandas Mentales: La falta de claridad en la estructura organizativa y jerarquías confusas puede obligar a DJs y productores a tomar decisiones en un entorno incierto, lo que aumenta la carga mental.

Demandas Físicas: Aunque menos evidente, la confusión organizativa puede llevar a situaciones donde los DJs o productores deban manejar equipos o instalaciones sin la ayuda necesaria, aumentando el esfuerzo físico requerido.

Demandas Sociales: Las jerarquías rígidas pueden afectar la comunicación y las relaciones interpersonales dentro del equipo, generando un ambiente social tenso.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Física y Social

Cultura y Valores de la Organización.

Demandas Emocionales: Una cultura organizacional que prioriza la competitividad y la eficiencia extrema puede llevar a un alto nivel de presión emocional, afectando el bienestar mental de los DJs y productores.

Demandas Sociales: La falta de apoyo para el bienestar de los empleados dentro de una cultura orientada únicamente a resultados puede crear un entorno laboral socialmente hostil y competitivo.

Intervienen Múltiples Demandas: Emocional y Social

Dirección de Personas.

Demandas Emocionales: Un liderazgo autoritario o la falta de comunicación clara pueden aumentar la ansiedad y el estrés emocional entre los djs.

Demandas Sociales: La mala gestión de las personas puede llevar a conflictos interpersonales y a la falta de cohesión en el equipo.

Intervienen Múltiples Demandas: Emocional y Social

Comunicación.

Demandas Mentales: La comunicación ineficiente puede generar confusión y malentendidos, aumentando la carga cognitiva al intentar resolver estos problemas.

Demandas Sociales: La falta de comunicación o comunicación deficiente puede llevar a sentimientos de aislamiento y afectar las relaciones interpersonales dentro del equipo.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental y Social

Participación y Toma de Decisiones.

Demandas Mentales: La falta de involucramiento en el proceso de toma de decisiones y la carencia de autonomía pueden provocar una sensación de impotencia y una carga mental abrumadora.

Demandas Emocionales: Sentir que no se tiene control sobre el trabajo o que no se es parte del proceso decisional puede afectar negativamente el estado emocional.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental y Emocional

Relaciones Interpersonales.

Demandas Emocionales: Las malas relaciones interpersonales y los conflictos dentro del equipo pueden generar un alto nivel de estrés emocional.

Demandas Sociales: La falta de cohesión y el apoyo social limitado en el trabajo pueden crear un ambiente que resulta estresante y hostil para todos.

Intervienen Múltiples Demandas: Emocional y Social

Desarrollo Profesional.

Demandas Mentales: La falta de oportunidades de desarrollo profesional y el estancamiento en la carrera pueden generar insatisfacción y estrés cognitivo por no poder aplicar las competencias adecuadas.

Demandas Emocionales: La frustración por la falta de progreso profesional puede llevar al agotamiento emocional y la desmotivación.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental y Emocional

Cambio Organizacional.

Demandas Mentales: Adaptarse a nuevos roles, tecnologías o cambios en la estructura organizacional requiere un esfuerzo cognitivo significativo.

Demandas Físicas: Los cambios en los equipos o la adopción de nuevas tecnologías pueden requerir un esfuerzo físico adicional para adaptarse. Por ejemplo, la instalación y el manejo de nuevos equipos de sonido o de grabación pueden requerir esfuerzo físico.

Demandas Emocionales: La incertidumbre y la presión asociadas con los cambios organizacionales pueden generar ansiedad y estrés emocional.

Demandas Sociales: Los cambios en los roles o la reorganización de equipos pueden afectar la dinámica social y las relaciones interpersonales dentro de la organización.

Intervienen Múltiples Demandas: Mental, Física, Emocional y Social

c. Factores del Puesto de Trabajo.

Clasificación de los factores del puesto de trabajo generadores de estrés laboral en el ámbito de los DJs y productores de música electrónica, según la naturaleza de las demandas del trabajo. Además, se incluyen las demandas que pueden incidir en cada uno de los factores.

Exigencias Emocionales.

Demandas Emocionales: Las situaciones emocionalmente cargadas, como actuar frente a grandes multitudes o manejar las expectativas de artistas y promotores, requieren una gestión emocional significativa. Mantener una imagen de calma bajo presión añade una carga emocional considerable.

Interviene: Emocional

Cantidad de Trabajo.

Demandas Mentales: La sobrecarga de trabajo exige una alta capacidad de organización y gestión del tiempo, lo que aumenta la carga cognitiva.

Demandas Físicas: Cumplir con múltiples compromisos en plazos cortos puede llevar a agotamiento físico, especialmente durante giras o sesiones largas en el estudio.

Demandas Emocionales: La sensación de estar constantemente abrumado puede generar estrés emocional.

Intervienen: Mental, Física, Emocional

Complejidad de la Tarea.

Demandas Mentales: La producción musical y la actuación como DJ requieren un alto nivel de atención, precisión y conocimiento especializado. La introducción de nuevas tecnologías o técnicas aumenta la demanda cognitiva.

Demandas Emocionales: La presión de dominar rápidamente nuevas habilidades o tecnologías puede generar ansiedad y estrés.

Intervienen: Mental, Emocional

Variedad y Monotonía.

Demandas Mentales: La repetición de tareas puede disminuir la estimulación cognitiva, llevando al aburrimiento y la insatisfacción.

Demandas Emocionales: La falta de nuevos desafíos puede desmotivar, aumentando la insatisfacción y el estrés.

Intervienen: Mental, Emocional

Aislamiento.

Demandas Mentales: Trabajar en aislamiento puede disminuir la capacidad de obtener retroalimentación y apoyo rápido, aumentando la carga mental.

Demandas Emocionales: El aislamiento social puede llevar a sentimientos de soledad y desconexión, aumentando el riesgo de estrés emocional.

Demandas Sociales: La falta de interacción regular afecta la dinámica social y puede incrementar el estrés.

Intervienen: Mental, Emocional, Social

Atención Requerida.

Demandas Mentales: La necesidad de mantener altos niveles de concentración durante períodos prolongados, especialmente en situaciones de actuación en vivo o en la producción musical, aumenta considerablemente la carga cognitiva.

Demandas Emocionales: La falta de pausas adecuadas puede llevar al agotamiento mental y emocional.

Intervienen: Mental, Emocional

Responsabilidad.

Demandas Mentales: La correcta gestión de los recursos, la seguridad en los eventos y la garantía de la calidad del producto final requieren una gran habilidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera efectiva.

Demandas Emocionales: La responsabilidad sobre el éxito de un evento o la producción de un álbum puede generar una presión emocional significativa.

Intervienen: Mental, Emocional

Autonomía.

Demandas Mentales: La falta de control sobre las decisiones creativas o el ritmo de trabajo pueden disminuir la motivación y aumentar la carga mental al sentir que no se tiene control sobre el entorno laboral.

Demandas Emocionales: La falta de autonomía puede ser frustrante, generando insatisfacción y estrés emocional.

Intervienen: Mental, Emocional

Formación en el Puesto de Trabajo.

Demandas Mentales: La formación insuficiente aumenta la inseguridad y la posibilidad de errores, lo que incrementa la carga cognitiva.

Demandas Emocionales: La falta de confianza en la capacidad para cumplir con las expectativas laborales puede generar ansiedad y estrés.

Intervienen: Mental, Emocional

Exposición a Otros Riesgos.

Demandas Físicas: La exposición a riesgos físicos como el ruido excesivo, la iluminación inadecuada y posturas incómodas durante largos períodos puede afectar el bienestar físico.

Demandas Mentales: La preocupación por los riesgos físicos puede añadir una carga cognitiva.

Demandas Emocionales: Las condiciones físicas adversas pueden llevar al agotamiento, lo que afecta el estado emocional y contribuye al estrés.

Intervienen: Física, Mental, Emocional

5.3.3.2. Clasificación del tipo de factor generador de estrés en función de la naturaleza de la demanda laboral de los dj's.

A continuación, se presenta una clasificación completa de los factores generadores de estrés sociales, organizacionales y del puesto de trabajo en función de las demandas mentales, físicas, emocionales, y sociales. Los factores se repiten y adaptan según las demandas que afectan:

a. Demandas Mentales.

Factores Organizacionales.

Estructura Jerárquica y Organizativa: La falta de claridad en la jerarquía obliga a los DJs y productores a tomar decisiones bajo incertidumbre, aumentando la carga mental.

Participación y Toma de Decisiones: La falta de autonomía puede generar sobrecarga mental al no tener control sobre el trabajo.

Cambio Organizacional: Adaptarse a nuevos roles y tecnologías requiere esfuerzo cognitivo significativo.

Factores del Puesto de Trabajo.

Cantidad de Trabajo: La sobrecarga de trabajo requiere una alta capacidad de organización y gestión del tiempo.

Complejidad de la Tarea: La necesidad de dominar nuevas tecnologías o técnicas aumenta la demanda cognitiva.

Variedad y Monotonía: La repetición de tareas disminuye la estimulación cognitiva.

Atención Requerida: Mantener la concentración intensa y continua aumenta la carga cognitiva.

Formación en el Puesto de Trabajo: La formación insuficiente genera inseguridad y errores, aumentando la carga mental.

Responsabilidad: Gestionar recursos y la seguridad durante eventos requiere una alta capacidad de toma de decisiones.

Factores Sociales.

Relaciones Interpersonales: Manejar conflictos dentro del equipo aumenta la carga mental.

Aislamiento Social o Físico: Trabajar en aislamiento disminuye la retroalimentación rápida y aumenta la carga mental.

b. Demandas Físicas.

Factores Organizacionales.

Cambio Organizacional: Los cambios en los equipos o la introducción de nuevas tecnologías requieren esfuerzo físico adicional.

Factores del Puesto de Trabajo.

Cantidad de Trabajo: Cumplir con múltiples compromisos en plazos cortos puede llevar al agotamiento físico.

Exposición a Otros Riesgos: La exposición a riesgos físicos como ruido, iluminación deficiente, y posturas incómodas afecta el bienestar físico.

Factores Sociales.

Interrelación Hogar-Trabajo: El agotamiento físico surge cuando se trabaja hasta altas horas y se cumplen responsabilidades familiares al día siguiente.

c. Demandas Emocionales.

Factores Organizacionales.

Cultura y Valores de la Organización: La competitividad extrema genera una carga emocional significativa.

Dirección de Personas: Un liderazgo autoritario puede generar ansiedad y estrés emocional.

Cambio Organizacional: La incertidumbre asociada con los cambios genera ansiedad y estrés emocional.

Factores del Puesto de Trabajo.

Exigencias Emocionales: Actuar frente a multitudes o manejar expectativas externas genera altos niveles de estrés emocional.

Cantidad de Trabajo: Sentirse abrumado por la sobrecarga de trabajo genera estrés emocional.

Complejidad de la Tarea: La presión de dominar rápidamente nuevas habilidades genera ansiedad y estrés.

Variedad y Monotonía: La falta de nuevos desafíos desmotiva, aumentando el estrés emocional.

Atención Requerida: La falta de pausas puede llevar al agotamiento emocional.

Responsabilidad: La responsabilidad sobre el éxito de un evento o producción genera una presión emocional significativa.

Autonomía: La falta de control sobre el trabajo puede ser frustrante y estresante.

Formación en el Puesto de Trabajo: La falta de confianza en la capacidad para cumplir con las expectativas laborales genera ansiedad y estrés.

Exposición a Otros Riesgos: Las condiciones físicas adversas pueden llevar al agotamiento emocional.

Factores Sociales.

Relaciones Interpersonales: Los conflictos interpersonales pueden generar tensión emocional.

Interrelación Hogar-Trabajo: Los conflictos entre las responsabilidades laborales y personales generan estrés emocional.

Aislamiento Social o Físico: La soledad y desconexión generan estrés emocional.

Falta de Apoyo Social: La carencia de un sistema de apoyo aumenta la inseguridad y el estrés emocional.

d. Demandas Sociales.

Factores Organizacionales.

Comunicación: La falta de comunicación puede llevar a aislamiento y afectación de la dinámica social.

Cambio Organizacional: La reorganización de equipos afecta la dinámica social y las relaciones interpersonales.

Factores del Puesto de Trabajo

Aislamiento: La falta de interacción social afecta la dinámica social del entorno laboral.

Autonomía: La falta de control puede disminuir la motivación y aumentar la desconexión social.

Factores Sociales.

Relaciones Interpersonales: Afectan directamente la dinámica social en el trabajo, generando un entorno hostil si son negativas.

Interrelación Hogar-Trabajo: Las exigencias contradictorias entre trabajo y hogar afectan la vida social.

Aislamiento Social o Físico: La falta de interacción regular con colegas lleva a una desconexión social.

Falta de Apoyo Social: La carencia de un sistema de apoyo social incrementa el aislamiento y el estrés social.

A modo de síntesis.

El entorno laboral de los DJs y productores de música electrónica está lleno de desafíos únicos que generan un alto nivel de estrés, derivado de diversas demandas laborales. Estas demandas, que van desde lo físico hasta lo emocional, mental y social, se entrelazan con factores organizacionales y sociales que agravan la experiencia de estrés en estos profesionales. La necesidad de manejar altos niveles de creatividad, concentración, y multitarea, combinada con la presión del público y la industria, crea un entorno donde el equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles es crucial para mantener el bienestar.

Los factores generadores de estrés, como las relaciones interpersonales, la falta de apoyo social, y las exigencias emocionales del trabajo, actúan de manera interrelacionada, intensificando la carga total de estrés. La estructura organizacional, la cultura empresarial y las condiciones específicas del puesto de trabajo, como la responsabilidad y la necesidad de adaptación a cambios continuos, también juegan un papel determinante en la generación de estrés.

En última instancia, la gestión eficaz de estos factores y demandas es esencial para prevenir el agotamiento y preservar tanto la salud mental como la calidad del trabajo de los DJs y productores de música electrónica. Es fundamental que estos profesionales tengan acceso a los recursos y el apoyo necesario para manejar las presiones inherentes a su profesión, permitiéndoles alcanzar un equilibrio saludable entre sus obligaciones laborales y su bienestar personal.

5.3.4. Factores Atenuantes o de Control de Estrés, en el entorno laboral del Dj.

En el exigente y dinámico mundo de los DJs y productores musicales, el estrés es un compañero constante debido a la naturaleza intensa y competitiva de la industria. Sin embargo, la manera en que cada profesional maneja el estrés puede variar considerablemente, influenciada por una serie de factores atenuantes o de control que actúan como amortiguadores frente a las múltiples demandas de su trabajo.

Estos factores atenuantes, o factores de control del estrés, incluyen los recursos personales y organizacionales disponibles para el DJ o productor musical, donde juegan un papel crucial las características psicológicas individuales, como un destacado recurso personal. Dichos recursos personales, como la resiliencia, la creatividad bajo presión, y la capacidad de mantener la concentración en entornos caóticos, son esenciales en una profesión donde la toma de decisiones rápidas, la innovación constante y la gestión de la presión del público son parte del día a día.

Por otro lado, los recursos organizacionales abarcan el apoyo proporcionado por los entornos laborales, como un equipo de trabajo cohesionado, la disponibilidad de tecnologías avanzadas y el acceso a redes de apoyo profesional. Un entorno organizacional que ofrece recursos adecuados puede aliviar la carga de estrés, permitiendo que DJs y productores se concentren en su creatividad y en la entrega de actuaciones de alta calidad.

Por consiguiente, aquellos profesionales de la producción musical que poseen una alta percepción de control sobre sus entornos laborales y confían en sus habilidades y recursos para superar desafíos tienden a experimentar menos estrés. Para ellos, los retos de la industria musical se convierten en oportunidades de crecimiento y éxito, más que en fuentes de ansiedad.

A continuación, vamos a explorar cómo los factores atenuantes, tanto a nivel personal como organizacional, actúan como verdaderos escudos en la carrera de DJs y productores musicales. Estos recursos no solo ayudan a manejar el estrés de manera más efectiva, sino que también juegan un papel crucial en mantener un equilibrio saludable entre las demandas del trabajo y el bienestar personal. Este equilibrio es fundamental para asegurar el éxito y la sostenibilidad en el mundo de la música.

En el contexto de los DJs y productores de música electrónica, los recursos disponibles se refieren a los elementos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que facilitan la realización de sus tareas y ayudan a manejar el estrés laboral. Los recursos disponibles para estos profesionales incluyen el apoyo social (de amigos, familiares y colegas), habilidades técnicas y creativas, y estrategias de afrontamiento personales. La falta de uno o más de estos recursos puede exacerbar los efectos negativos del estrés. Principales recursos de productores de música:

a. Recursos físicos.

Los recursos físicos en el entorno laboral se refieren a las herramientas, equipos, infraestructura y condiciones ambientales que están disponibles para que un trabajador o trabajadora realice su tarea de manera eficiente y segura. Estos recursos incluyen elementos tangibles como las herramientas y máquinas necesarias para completar una tarea, así como factores del entorno físico, como la ergonomía del espacio de trabajo, así como el control de parámetros físicos como son la iluminación, la temperatura, la ventilación y del nivel de ruido... Un entorno bien equipado no solo facilita el trabajo, sino que también minimiza el riesgo de lesiones y la fatiga física.

En cuanto a los recursos físicos en la música electrónica, comprenden las herramientas, equipos y condiciones del entorno de trabajo que pueden ayudar a reducir las demandas físicas y así, mitigar el estrés asociado.

Equipamiento Ergonómico.

Equipos y muebles diseñados para ofrecer apoyo adecuado y reducir la tensión en el cuerpo durante largas horas de trabajo. Reducen la tensión física, previene lesiones a largo plazo y mejora la comodidad durante las sesiones de trabajo prolongadas.

La adaptación ergonómica del lugar de trabajo está vinculada a una reducción en la aparición de trastornos musculoesqueléticos y a un aumento en la satisfacción laboral (Dul & Weerdmeester, 2008).

Ejemplos:

Sillas de Apoyo Lumbar: Sillas ajustables que proporcionan soporte lumbar adecuado, ayudando a mantener una postura correcta y reducir la tensión en la espalda.

Mesas Ajustables en Altura: Mesas que pueden ajustarse a diferentes alturas para permitir trabajar de pie o sentado, promoviendo cambios de postura saludables.

Soportes para Equipos: Soportes y racks que permiten colocar los equipos de DJ y producción a una altura y ángulo ergonómicos.

Tecnología y Herramientas Avanzadas.

Uso de tecnologías y software avanzados que faciliten la producción musical y la gestión de las actuaciones. Aumentan la eficiencia y la precisión, reduciendo el tiempo y el esfuerzo necesarios para cumplir con las exigencias del trabajo.

Ejemplos:

Software de Producción Musical: Programas como Ableton Live, Logic Pro y FL Studio que ofrecen herramientas avanzadas para la creación y edición de música.

Controladores MIDI y Equipos Digitales: Dispositivos que permiten una interacción más intuitiva y eficiente con el software de producción.

Condiciones de Trabajo Optimizada.

Mejora del entorno de trabajo para asegurar un ambiente cómodo y seguro.

Mejora el confort y la seguridad en el lugar de trabajo, reduciendo el estrés físico y mental.

Ejemplos:

Protección Auditiva y Ocular: Dispositivos y accesorios diseñados para proteger la audición y la visión de los DJs y productores en entornos ruidosos y con iluminación intensa. Previene la pérdida auditiva y reduce la fatiga visual, protegiendo la salud sensorial, disminuyendo de esta forma el estrés asociado.

Iluminación Adecuada: Iluminación ajustable que minimiza el deslumbramiento y las sombras, reduciendo la tensión ocular.

La luz natural y una buena iluminación están relacionadas con una reducción del estrés y un aumento en el bienestar emocional (Veitch & Newsham, 2000).

Espacio Suficiente: Áreas de trabajo amplias que permiten un movimiento libre y seguro, evitando la congestión y las posturas incómodas.

Control del Ruido: El control del ruido en el entorno de trabajo es crucial para la concentración y el bienestar mental. La exposición a niveles altos de ruido puede aumentar el estrés y reducir la eficiencia. Un estudio de grabación con aislamiento acústico adecuado y tratamiento del sonido puede ayudar a los productores musicales a trabajar en un ambiente tranquilo, reduciendo así el estrés asociado con el ruido.

La exposición a altos niveles de ruido en el trabajo está vinculada a un aumento del estrés y a una disminución en la capacidad de concentración (Evans & Johnson, 2000).

Temperatura y Humedad: La temperatura y la humedad adecuadas en el entorno de trabajo son esenciales para el confort físico. Condiciones extremas de temperatura y humedad pueden causar incomodidad física y aumentar el estrés. Un estudio de grabación con control climático que mantiene una temperatura y humedades constantes y cómodas puede ayudar a los productores musicales a trabajar de manera más eficiente y con menos estrés.

Varios estudios han puesto de relieve lo crucial que son las condiciones ambientales en el entorno laboral. Parsons (2002) enfatiza que regular adecuadamente la temperatura y la humedad es fundamental para asegurar tanto el confort como la productividad de los empleados. De manera similar, Hedge (2003) indica que cuando estos factores se mantienen dentro de un rango cómodo, se relacionan con niveles más bajos de estrés y un mejor rendimiento en las tareas.

Acceso a Servicios de Salud y Bienestar.

Disponibilidad de servicios que promuevan la salud física de los DJs y productores.

Ejemplos:

Fisioterapia y Masajes: Tratamientos que alivian la tensión muscular y previenen lesiones, manteniendo el cuerpo en óptimas condiciones.

Programas de Ejercicio: Actividades físicas regulares, como yoga, pilates o entrenamiento de fuerza, que mejoran la flexibilidad, la fuerza y la resistencia.

Asesoramiento Nutricional: Consejos y planes de dieta que aseguran una alimentación adecuada para mantener altos niveles de energía y concentración.

Equipamiento de Movilidad y Transporte.

Herramientas y dispositivos que facilitan el transporte y manejo del equipo de DJ y producción.

Ejemplos:

Carros y Maletas con Ruedas: Equipos de transporte que permiten mover el equipo pesado con facilidad y seguridad.

Sistemas de Protección para Equipos: Estuches y fundas acolchadas que protegen los equipos durante el transporte, evitando daños y el estrés asociado con la preocupación por la integridad del equipo.

Beneficio: Reduce el esfuerzo físico y el riesgo de lesiones durante el transporte del equipo, aliviando una fuente significativa de estrés físico.

Ambientes de Descanso Adecuados.

Áreas designadas para el descanso y la recuperación durante y después de las sesiones de trabajo y actuaciones. Proporciona un entorno adecuado para la recuperación física y mental, mejorando el bienestar general y reduciendo el estrés acumulado.

Ejemplos:

Salas de Descanso: Espacios tranquilos y cómodos donde los DJs y productores pueden relajarse y recuperarse entre actuaciones o sesiones de producción.

Camas y Sofás Ergonómicos: Mobiliario diseñado para proporcionar descanso de calidad y apoyo adecuado durante los periodos de recuperación.

Herramientas de Monitoreo y Evaluación de la Salud.

Las herramientas de monitoreo y evaluación de la salud son dispositivos, aplicaciones y servicios que permiten monitorear y evaluar de forma continua la salud física y mental ante las demandas físicas intensivas a las que se exponen los DJs. Estas herramientas son fundamentales tanto como para DJs y productores musicales, como para otras profesiones donde las demandas

laborales son altas e intensas, por consiguiente, ayudan a prevenir problemas de salud derivados de su estilo de vida laboral.

- **Wearables y Relojes Inteligentes.**

Dispositivos como Apple Watch o Fitbit han demostrado ser útiles para rastrear indicadores clave de salud, como la frecuencia cardíaca, los niveles de estrés y la calidad del sueño. Richie Hawtin ha declarado en varias entrevistas que utiliza dispositivos de seguimiento para vigilar su salud, especialmente mientras está de gira, donde los horarios irregulares y la presión física son habituales (Bainbridge, 2014).

- **Aplicaciones de Monitoreo del Sueño.**

El monitoreo del sueño es crucial para DJs que trabajan hasta altas horas de la noche. Aplicaciones como Sleep Cycle permiten evaluar la calidad del descanso, proporcionando información valiosa sobre la recuperación física tras las actuaciones. Diplo ha comentado cómo el uso de aplicaciones de monitoreo del sueño le ha ayudado a optimizar su descanso, lo que le permite mantener un nivel de energía elevado en medio de su apretada agenda (Simpson, 2020).

- **Sistemas de Evaluación Física y Postural.**

El desgaste físico en muchos de los profesionales del djiing es evidente, sistemas de evaluación postural y dispositivos de monitoreo permiten corregir malos hábitos y prevenir lesiones crónicas, como dolores en la espalda o problemas en las piernas. El uso de evaluaciones físicas ha demostrado ser efectivo en prevenir la fatiga muscular en profesionales que trabajan durante largas horas (Thompson & McHugh, 2009). DJs como Carl Cox han reconocido la importancia de cuidar su postura durante las actuaciones y las largas jornadas en la cabina de DJ (Brewster & Broughton, 2014).

- **Programas de Evaluación Física en Giras.**

La evaluación física continua durante las giras es un recurso cada vez más habitual para DJs con extensos calendarios de actuaciones, a la vez que intensos con actuaciones consecutivas. DJs como Armin van Buuren han hablado de la importancia de tener programas de entrenamiento físico mientras están de gira, lo que les permite mantenerse en forma y evitar problemas físicos. Van Buuren ha señalado que contar con fisioterapeutas y entrenadores personales ha sido clave para su bienestar a lo largo de los años (Gordon, 2018).

- **Herramientas de Monitoreo de la Audición.**

El daño auditivo y las consecuencias derivadas de la exposición prolongada a altos índices y niveles de sonido, es una de las mayores amenazas para los DJs. La exposición continua a niveles de sonido superiores a 85 dB puede provocar daños irreversibles en la audición (Beach, 2014).

Las herramientas de monitoreo de la audición, como aplicaciones de medición de decibelios y auriculares con protección auditiva, son recursos esenciales. Carl Cox, por ejemplo, utiliza regularmente auriculares con protección auditiva avanzada y aplicaciones de monitoreo de sonido para evitar daños en su audición (Smith, 2015).

- **Evaluación del Estrés Físico y Mental.**

Las herramientas de monitoreo de niveles de estrés físico y mental son beneficiosas para la salud de DJs y productores musicales. Está contrastado el hecho de que la monitorización de la frecuencia cardíaca es un indicador confiable para medir los niveles de estrés físico (Thoits, 1995). Estos dispositivos miden la variabilidad de la frecuencia cardíaca y otros indicadores fisiológicos para proporcionar información sobre los niveles de tensión acumulados. El uso de estas herramientas permite ajustar rutinas de trabajo y descanso de manera efectiva, ayudando a prevenir el agotamiento.

En resumen, las herramientas de monitoreo y evaluación de la salud no solo ayudan a los DJs a mantener su bienestar físico y mental, sino que también les permiten optimizar su rendimiento y prevenir problemas de salud a largo plazo. En un entorno laboral tan exigente, contar con estas herramientas es esencial para prolongar la carrera y el éxito de los DJs y productores musicales.

La interacción entre los recursos físicos y las demandas que enfrentamos es clave en el ámbito de la ergonomía y la psicología laboral, especialmente en entornos de alta presión como los de los DJs y productores musicales. Mantener un equilibrio adecuado entre estos dos aspectos no solo ayuda a cuidar la salud y el bienestar, sino que también impulsa un mejor rendimiento y eficiencia en el trabajo. Para lograr esto, es fundamental asegurar que haya recursos físicos apropiados y/o ajustar las exigencias laborales a niveles que sean manejables. Además, es importante fomentar la capacitación de los profesionales en ergonomía y en el cuidado de su salud física a lo largo de su carrera.

b. Recursos psicológicos para dj y productores musicales.

En la industria de la música electrónica, los recursos psicológicos se refieren a las habilidades mentales y emocionales, actitudes y estrategias personales que ayudan a los profesionales de la música a manejar el estrés y las demandas laborales, para mantener la creatividad y un alto rendimiento en un entorno altamente competitivo y exigente. Estos recursos psicológicos, introducidos en el método Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) como **Variables Personales**, son importantes atenuantes del riesgo de estrés. En particular, hacen alusión a las "Características Individuales" del individuo, en relación con el entorno profesional de la música electrónica.

La interacción entre el Dj y su entorno laboral.

En el exigente y dinámico entorno de los DJs y productores de música electrónica, los "factores de riesgo psicosocial" desempeñan un papel crucial en la experiencia laboral de estos profesionales. Según la Organización

Internacional del Trabajo (OIT, 1986), estos factores son interacciones entre las características del trabajo, su organización y las necesidades de los trabajadores. En este contexto, la influencia negativa o positiva del trabajo en los DJs y productores, es directamente proporcional a la experiencia y percepción personal de cada profesional del sector.

Estos factores, como ya se ha mencionado con anterioridad, incluyen una amplia gama de elementos, desde la carga de trabajo y la presión del tiempo, hasta la calidad de las relaciones interpersonales y el apoyo social disponible. La interacción entre estos factores y las características individuales del DJ o productor determina en gran medida la motivación, la satisfacción laboral y el nivel de estrés que experimenta. Como lo señala Bakker y Demerouti (2007), en su modelo de demandas y recursos laborales, el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas es esencial para prevenir el estrés y promover el bienestar en el lugar de trabajo.

En el entorno laboral de la música, donde la presión para innovar y mantenerse relevante es constante, estos factores psicosociales pueden verse exacerbados. DJs y productores como Avicii (Tim Bergling) han compartido abiertamente sus luchas con el estrés y la presión de la industria, lo que en su caso culminó trágicamente. La historia de Avicii ilustra cómo la percepción del entorno laboral y la capacidad de un individuo para manejar el estrés pueden tener consecuencias profundas en la salud mental.

Por lo tanto, Es crucial entender cómo los DJs y productores ven sus necesidades y expectativas en relación con lo que el entorno laboral les ofrece. Este enfoque permite crear estrategias de intervención que busquen mejorar las condiciones de trabajo y promover una mejor calidad de vida en un sector que es conocido por su alta exigencia. Como mencionan Peiró y Prieto (2008), las medidas preventivas deben enfocarse no solo en optimizar las condiciones laborales, sino también en fortalecer la capacidad de las personas para resistir y adaptarse de manera efectiva a situaciones difíciles.

El estudio de las características personales y su rol como variables moduladoras en la satisfacción laboral y el proceso de generación de estrés es esencial, sin olvidar el papel de las relaciones interpersonales y el apoyo social.

Los estudios más recientes en el campo de la Psicología laboral indican que se deben tomar como unidad básica de estudio a los grupos sociales y las relaciones que se producen entre ellos. Las experiencias subjetivas no pueden entenderse adecuadamente si se separa al individuo de su contexto social. Este enfoque permite analizar el proceso de generación de estrés en el ámbito laboral, considerando al grupo social como unidad de análisis.

Diferencias entre Djs.

Las diferencias individuales son determinantes en cómo los DJs y productores perciben y reaccionan ante su entorno laboral. En la literatura psicosociológica, se reconoce que cada persona tiene sus propias motivaciones, habilidades y

rasgos de personalidad que influyen en cómo reacciona ante situaciones laborales similares. (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Para algunos DJs, la presión de actuar frente a grandes audiencias puede ser estimulante y motivadora, mientras que para otros puede ser una fuente de ansiedad y estrés. Por lo tanto, las respuestas a una situación particular dependen de las expectativas individuales y la capacidad de adaptación.

La capacidad de adaptación también varía entre individuos. Factores como el conocimiento técnico, la experiencia en la industria, y las características de personalidad juegan un papel crucial en cómo los DJs y productores manejan las exigencias de su trabajo. Según Hobfoll (1989), el saber y la experiencia funcionan como recursos que facilitan a las personas una gestión más eficaz de las situaciones estresantes. Lo que se conoce como la teoría de la conservación de recursos.

Así pues, las diferencias individuales también resultan en distintos recursos para adaptarse a las diversas situaciones de la vida. El conocimiento, la experiencia, la personalidad, entre otros, son medios de adaptación o de enfrentamiento a las circunstancias no deseadas. Las respuestas individuales a una situación estresante o insatisfactoria están influenciadas por dos tipos de factores: los exógenos y los endógenos.

Los **factores exógenos** incluyen las condiciones culturales, factores socioeconómicos, vida familiar, estilo de vida, entorno social, ocio y tiempo libre, etc. Estos factores son externos a la persona y configuran el entorno en que ésta se desenvuelve, influyendo en su forma de pensar y actuar.

Los **factores endógenos** incluyen la personalidad, la experiencia, la edad, el sexo, las motivaciones, etc. Estos factores son inherentes a la persona y definen su manera de ser y de reaccionar. Algunos de estos son más estables y no cambian con el tiempo, como los rasgos de personalidad o la capacidad intelectual, mientras que otros, como el conocimiento, las motivaciones, las expectativas y las actitudes, se obtienen por aprendizaje y pueden cambiar con el tiempo.

En resumen, las personas experimentan y reaccionan a situaciones de manera distinta debido a sus características individuales, incluyendo personalidad, edad, sexo, motivaciones, formación, actitudes, aptitudes, entre otras. Este apartado analizará aquellas características individuales que son más relevantes en el proceso de adaptación del productor musical a las demandas que se le presentan en su entorno de trabajo.

En el ámbito de la música electrónica, DJs y productores como Carl Cox y Richie Hawtin han destacado la importancia de la experiencia acumulada a lo largo de los años, lo que les ha permitido manejar mejor el estrés asociado con la creación y presentación de música en entornos de alta presión. Por otro lado, aquellos con menos experiencia o con una percepción más negativa de su capacidad para manejar el estrés pueden sentirse abrumados, lo que a menudo se traduce en insatisfacción laboral y problemas de salud mental (Schaufeli & Taris, 2014).

Características personales del Dj.

La personalidad es uno de los factores más influyentes en la forma en que los DJs y productores se adaptan a las demandas de su entorno laboral. Según la teoría de los rasgos de personalidad, Cada persona tiene un conjunto único de características que influyen en cómo se comporta, cómo reacciona emocionalmente y cómo maneja situaciones de estrés (Costa & McCrae, 1992). Es decir, la personalidad del dj se puede describir como un patrón de comportamiento único mediante el cual los individuos reaccionan y se adaptan regularmente a su entorno de trabajo. Entre los rasgos de personalidad de los productores que impactan significativamente en cómo estos se adaptan a las exigencias del ambiente de la música, y posiblemente en la generación de estrés en este ámbito laboral, se incluyen los estilos cognitivos, los patrones de comportamiento, y otros factores como el locus de control, la resiliencia, el grado de neuroticismo o ansiedad, y el nivel de introversión o extroversión.

Los estilos cognitivos influyen por ejemplo en cómo evalúan las situaciones durante una actuación o en el estudio, cómo generan e implementan estrategias para manejar la presión del público, y cómo reevalúan su rendimiento posteriormente. Es decir, la influencia de los estilos cognitivos en como los DJ evalúan las situaciones, se generan estrategias de afrontamiento, se implementan dichas estrategias y se reevalúa el proceso.

Los patrones de comportamiento, que son formas aprendidas de actuar, determinan cómo reaccionan en situaciones cotidianas, a forma ilustrativa, serían como resolver problemas técnicos o interactuar con otros artistas.

Otros factores, como el locus de control juegan un papel crucial en si un DJ siente que tiene control sobre su carrera y sus decisiones creativas. Es decir, este puede influir en si una persona se siente en control de las situaciones en su vida o no.

La resiliencia del Dj modulará en cómo este se recupera de contratiempos o situaciones difíciles, como pueden ser fallos en una presentación en vivo o críticas negativas.

El grado de neuroticismo o ansiedad puede influir en cuán susceptible es un DJ al estrés de la industria.

Finalmente, el nivel de introversión o extroversión afecta cómo interactúa con el público, cómo maneja la dinámica social de la industria musical y cómo se enfrenta a situaciones sociales durante eventos y colaboraciones. Puntualizando, la introversión o extroversión puede afectar en cómo se interactúa con los demás y cómo se manejan situaciones sociales.

En el contexto de la industria musical, estas características pueden determinar el éxito y el bienestar de los profesionales, analicémoslas a continuación:

Estrategias de afrontamiento de los DJs. Las estrategias de afrontamiento son los métodos que los DJs y productores utilizan para lidiar con situaciones estresantes. El proceso de afrontamiento implica una evaluación inicial de la

situación (la gravedad, la capacidad de cambiarla, las consecuencias) y una evaluación de las habilidades individuales para manejarla. Dependiendo de esta evaluación, la persona implementa estrategias específicas para manejar la situación. Si estas estrategias son exitosas, es probable que se utilicen nuevamente en situaciones similares. Si no lo son, es probable que se busquen otras estrategias. La ansiedad y el estrés pueden surgir cuando el dj no puede encontrar la estrategia correcta en el momento adecuado.

Estas estrategias varían ampliamente dependiendo de la personalidad del individuo y de las circunstancias específicas. Según Lazarus y Folkman (1984), Las estrategias de afrontamiento pueden enfocarse en el problema, lo que significa tomar medidas para cambiar la situación, o en la emoción, que implica acciones para aliviar el estrés que esa situación puede causar. Las estrategias centradas en el problema suelen ser más efectivas para resolver problemas y se han asociado con una mejor salud física. Las estrategias centradas en la emoción, por otro lado, a menudo están asociadas con más síntomas cardiovasculares y otros problemas de salud.

En la industria musical, donde la presión puede ser intensa, es crucial que los profesionales desarrollen estrategias de afrontamiento efectivas. Algunos DJs, como Paul van Dyk, han hablado sobre la importancia de mantener una perspectiva positiva y de utilizar técnicas de afrontamiento como la meditación y el ejercicio para manejar el estrés, estas estrategias que se enfocan en las emociones pueden ser especialmente efectivas en situaciones donde no tenemos mucho control sobre el problema, como en eventos en vivo donde hay factores impredecibles (Lazarus & Folkman, 1984).

Por otro lado, las estrategias centradas en el problema, como la planificación anticipada y la gestión del tiempo, son esenciales para manejar las complejidades de la producción musical y la organización de eventos. DJs como Deadmau5 (Joel Zimmerman) han enfatizado la importancia de la preparación técnica y la resolución de problemas en tiempo real como formas de reducir el estrés durante las presentaciones en vivo (Zimmerman, 2015).

Otra forma de clasificar las estrategias de afrontamiento es considerando si la persona decide enfrentar la situación o evitarla. Las estrategias de afrontamiento de acercamiento tienen como objetivo abordar y resolver tanto el problema como las emociones negativas que genera, mientras que las estrategias evitativas se centran en escapar o ignorar el problema y las emociones asociadas. En general, enfrentar activamente una situación tiende a ser más beneficioso para la salud mental que optar por la evitación o la pasividad.

Además, las estrategias de afrontamiento pueden dividirse según sean cognitivas o conductuales. Las estrategias cognitivas implican el uso del pensamiento y el razonamiento para manejar la situación, como minimizar la importancia del problema o distraerse con otras actividades. Por otro lado, las estrategias conductuales incluyen acciones como la resolución directa de problemas, buscar apoyo social, o incluso retirarse de la situación conflictiva.

Las características de la personalidad, como el nivel de neuroticismo y el grado de extroversión, juegan un papel importante en la elección de las estrategias de afrontamiento y en la capacidad de una persona para adaptarse a distintas circunstancias. Comprender estas estrategias es fundamental para ofrecer recursos que permitan mejorar la capacidad de adaptación, especialmente en contextos laborales como el de los DJs, donde la presión y las demandas son altas.

Por ejemplo, DJs como Calvin Harris han hablado sobre cómo enfrentan la presión constante de la industria a través de la meditación y el ejercicio, estrategias que combinan elementos tanto cognitivos como conductuales para gestionar el estrés (Harris, 2016).

Gráfico 2. Estrategias de Afrontamiento.

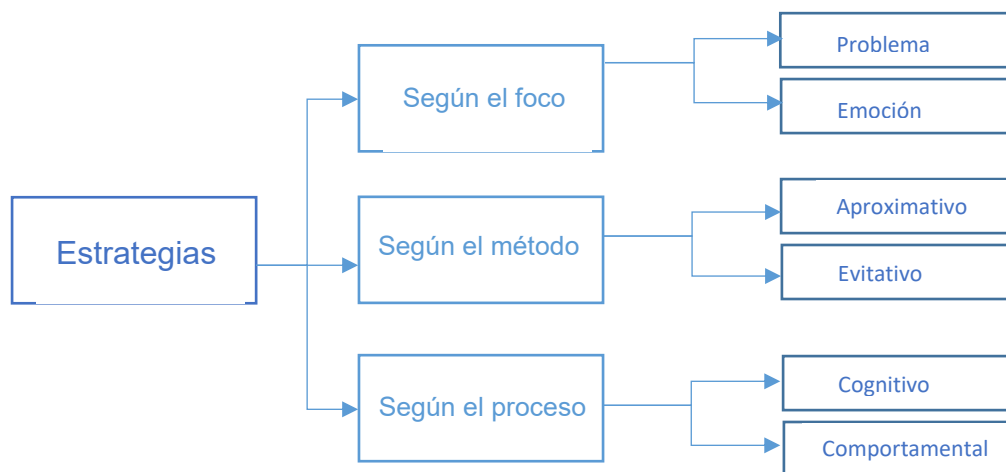


Gráfico 2. Fuente Fidalgo Vega, M., et al. (2006, p.74).

Patrones de comportamiento del DJ. Los patrones de comportamiento, definidos como maneras aprendidas de actuar, tienen un impacto directo en la salud mental y física de los DJs y productores musicales. La investigación de Friedman y Rosenman (1959), mientras investigaban la influencia de los factores emocionales en las enfermedades cardíacas, identificaron los patrones de conducta de tipo A y tipo B. Los individuos con un patrón de comportamiento tipo A, son más propensos a experimentar estrés y un mayor riesgo de enfermedades cardíacas isquémicas, hallazgo que fue respaldado por estudios posteriores que también encontraron otros problemas de salud, como colesterol alto y coagulación sanguínea más rápida.

Los DJs y productores musicales con un patrón de comportamiento tipo A suelen percibir su entorno como un desafío constante a su autoestima y a la consecución de sus metas creativas y profesionales. Estos individuos tienden a ser altamente perfeccionistas, con una fuerte inclinación hacia el logro de objetivos ambiciosos en su carrera musical. Su vida está profundamente

orientada hacia su trabajo, caracterizándose por un estilo de vida competitivo, marcado por la impaciencia, la hostilidad, y una obsesión por producir más música o mejorar su técnica en el menor tiempo posible. Este comportamiento puede resumirse en tres características principales: impaciencia, una fuerte orientación hacia el trabajo y una alta competitividad. Como resultado, estos DJs y productores suelen reaccionar de manera exagerada bajo presión y son particularmente susceptibles al estrés, especialmente en situaciones como la producción de un nuevo álbum bajo plazos ajustados o durante actuaciones en vivo que requieren una alta precisión técnica.

En contraste, los DJs y productores con un patrón de comportamiento tipo B tienden a abordar los desafíos de la industria musical con mayor calma, paciencia, y una actitud relajada. Esta disposición les permite enfrentar las exigencias del trabajo utilizando solo la energía necesaria, lo que ayuda a evitar el desgaste y mantiene un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal. Suelen ser individuos adaptables, que priorizan su bienestar y son conscientes de la importancia de cuidar su salud mental en un entorno tan demandante. Estas diferencias en los patrones de comportamiento influyen directamente en las necesidades y expectativas que cada DJ o productor tiene en su entorno laboral, así como en las distintas fuentes de insatisfacción que pueden experimentar.

Gráfico 3. Capacidades Vs Situación

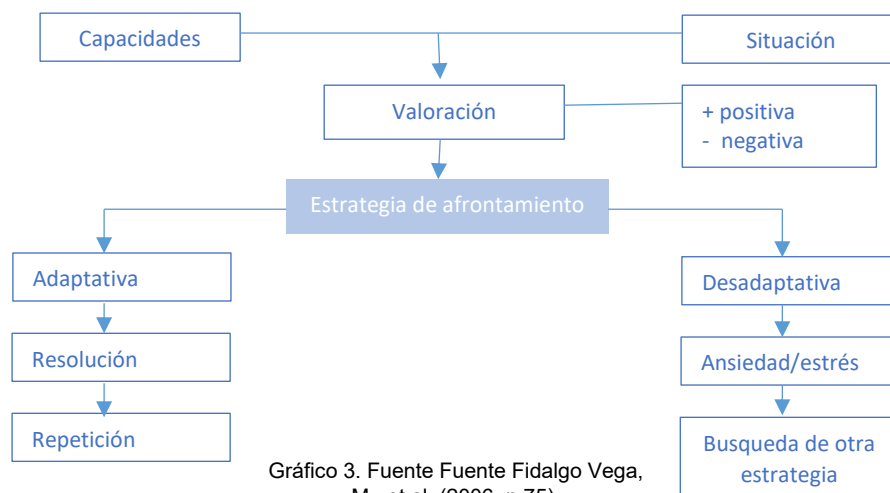


Gráfico 3. Fuente Fuente Fidalgo Vega, M., et al. (2006, p.75).

Por ejemplo, en el mundo de la música electrónica, un DJ como David Guetta, conocido por su incansable enfoque y su búsqueda de perfección en cada producción, podría reflejar un patrón de comportamiento tipo A, enfrentándose a altos niveles de estrés debido a su intensa autoexigencia (Guetta, 2017). Por otro lado, un productor como Kygo, que suele manejar la presión con una actitud más relajada y prioriza su bienestar mental, puede alinearse más con un patrón de comportamiento tipo B, lo que le permite disfrutar de su proceso creativo sin el mismo nivel de presión autoinfligida (Kygo, 2020).

Locus de control en Productores musicales. El "locus de control" es un concepto introducido por Rotter (1966) que se refiere a la creencia de un individuo sobre si los resultados de sus acciones son causados por factores

internos (control interno) o externos (control externo). Esta teoría sugiere que los individuos desarrollan una expectativa general sobre su capacidad para influir en los eventos de sus vidas. Aquellos con un locus de control interno creen que los resultados de sus acciones dependen de su propio comportamiento, habilidades y esfuerzo. En cambio, quienes tienen un locus de control externo atribuyen los acontecimientos de su vida a factores como la suerte, las circunstancias externas o el destino.

En el contexto de DJs y productores musicales, aquellos con un locus de control externo suelen experimentar niveles más altos de agotamiento emocional, insatisfacción en su carrera, estrés, y baja autoestima. Por el contrario, DJs y productores con un locus de control interno, al percibir que tienen control sobre las situaciones estresantes, tienden a mostrar una mayor resistencia al estrés y a mitigar sus efectos negativos de manera más efectiva.

Esta diferencia se refleja en cómo enfrentan las situaciones de alta presión: los DJs con un locus de control interno tienden a tomar medidas directas para manejar la fuente del estrés, como centrarse en la solución de problemas técnicos durante una actuación o en el perfeccionamiento de su producción musical. En cambio, aquellos con un locus de control externo, al sentir que tienen poco control sobre los resultados, pueden adoptar una postura más pasiva o dependiente del azar, lo que puede aumentar su frustración y ansiedad.

Para evaluar el locus de control en entornos laborales, se han desarrollado varias escalas. Una de las más conocidas es la "escala interna-externa" de Rotter (1996), que ha sido ampliamente utilizada. Sin embargo, investigaciones posteriores han llevado al desarrollo de escalas más específicas, adaptadas a distintos campos como la salud y el trabajo, permitiendo una evaluación más precisa en contextos específicos.

Entender la relación entre el locus de control y el estrés laboral es crucial, especialmente en la industria musical, donde la presión es constante. DJs como Armin van Buuren, conocido por su meticuloso control sobre todos los aspectos de sus presentaciones y producciones, ejemplifican cómo un locus de control interno puede conducir a una mayor resiliencia y éxito en el manejo de la presión (van Buuren, 2019).

La resiliencia del DJ. La "resiliencia" es una característica personal clave, que permite a los DJs y productores recuperarse de situaciones estresantes y continuar desempeñándose a un alto nivel.

Según Maddi (2006), la resiliencia es un conjunto de actitudes y creencias que permiten a las personas enfrentar el estrés y la adversidad de manera efectiva. Para Maddi, la resiliencia no es solo la capacidad de resistir las dificultades, sino también la habilidad de crecer y desarrollarse a través de ellas.

Suzanne Kobasa, en su trabajo de 1982, al concepto de resiliencia, le denominó "personalidad resistente" o "hardiness." Kobasa describió la resiliencia como un conjunto de características de la personalidad que ayudan a las personas a resistir y superar situaciones estresantes, lo que las protege de los efectos negativos del estrés crónico.

Según Kobasa (1982), la resiliencia se compone de tres elementos: el compromiso, el control y el desafío. Los individuos resilientes ven los desafíos como oportunidades para crecer y mejorar, en lugar de como amenazas a su bienestar. Kobasa propone que la resiliencia puede salvaguardar a las personas de los efectos dañinos del estrés en la salud. La resiliencia es una postura fundamental de un individuo en relación con su posición en el mundo y la postura de este frente a los desafíos de la vida, reflejando simultáneamente los tres elementos anteriores:

Compromiso: La capacidad de creer en la importancia de las propias acciones y mantener un fuerte sentido de implicación en el trabajo y otras actividades vitales.

Control: La convicción de que uno puede influir en los eventos importantes de la vida y en sus resultados, lo que fomenta una actitud proactiva frente a los desafíos.

Desafío: La disposición a enfrentar el cambio con la perspectiva de que representa una oportunidad para el crecimiento personal, en lugar de una amenaza para la seguridad.

Según Kobasa (1982), estas tres características forman un "escudo" psicológico que protege a las personas de los efectos debilitantes del estrés, permitiéndoles no solo resistir las dificultades, sino también utilizar estas experiencias como catalizadores para el crecimiento personal.

En el contexto de la industria musical, DJs y productores que poseen una alta resiliencia tienden a manejar mejor la presión y los contratiempos asociados con su carrera. Por ejemplo, un DJ como Tiësto ha demostrado una gran resiliencia a lo largo de su carrera, enfrentando los desafíos de mantenerse relevante en un entorno en constante cambio y utilizando cada obstáculo como una oportunidad para innovar (Tiësto, 2018).

Estudios han demostrado que las personas con alta resiliencia no solo son menos propensas a enfermarse o a experimentar síntomas físicos de estrés, sino que también suelen tener estrategias de afrontamiento más efectivas. Estas personas tienden a percibir la retroalimentación negativa como menos amenazante, lo que les permite adaptarse mejor y seguir adelante sin que el estrés afecte significativamente su salud mental o física. Además, la combinación de resiliencia, apoyo social y actividad física ha demostrado ser una fórmula efectiva para proteger la salud integral.

En el entorno de DJs y productores, la resiliencia no depende de la frecuencia o severidad de los eventos estresantes que enfrentan, ni de factores como la edad, el nivel educativo, el estado civil o la posición laboral. Por el contrario, es una habilidad que se desarrolla y refuerza a través de la experiencia y la práctica continua en la gestión de la presión y los desafíos creativos.

Otras Características de la personalidad: productores optimistas o pesimistas La inclinación hacia el optimismo o el pesimismo es sumamente

importante en la manera en que los DJs y productores musicales manejan el estrés. Aquellos que son optimistas, manteniendo una perspectiva positiva sobre la vida y esperando resultados favorables, suelen mostrar mayor resiliencia frente al estrés. Por el contrario, los pesimistas, que tienden a interpretar las situaciones de manera negativa y anticipan desenlaces desfavorables, a menudo son más vulnerables a los efectos del estrés (Seligman, 1991).

El optimismo y el pesimismo influyen directamente en las estrategias de afrontamiento que utilizan los profesionales de la música. Los DJs optimistas tienden a abordar el estrés con estrategias proactivas, enfocadas en la resolución de problemas, buscando apoyo social y manteniéndose persistentes hasta que la situación estresante mejora. Un ejemplo de esto podría ser Armin van Buuren, quien a menudo habla sobre su enfoque positivo y metódico para enfrentar la presión de la industria (van Buuren, 2019). Por otro lado, los pesimistas suelen recurrir a estrategias menos efectivas, como la evitación o la pasividad, y tienden a tener un locus de control externo, donde atribuyen los problemas y sus soluciones a factores fuera de su control.

Además, otros rasgos de personalidad como el neuroticismo y la extroversión pueden aumentar la vulnerabilidad al estrés. Estos rasgos pueden predisponer a una percepción más amenazante y ansiosa de los desafíos, lo que puede resultar en mayores niveles de ansiedad, alteraciones psicofisiológicas, e incluso trastornos somáticos. Se ha observado que estos rasgos también están relacionados con la desmotivación laboral y un alto índice de ausentismo, lo cual puede ser particularmente problemático en la carrera de un DJ o productor, donde la consistencia y la presencia son clave para el éxito.

En cuanto a la dependencia emocional y el estrés en el entorno laboral, aquellos DJs y productores con baja autoestima y una mayor dependencia emocional pueden tolerar mejor los estilos de liderazgo autoritarios y los entornos laborales rígidos y burocratizados. Sin embargo, estos mismos individuos pueden enfrentar mayores desafíos en situaciones que requieren toma de decisiones autónoma o cuando enfrentan ambigüedad en su trabajo, lo que podría aumentar su estrés comparado con personas más independientes.

Finalmente, el nivel de rigidez o flexibilidad mental de un DJ o productor también influye en su respuesta al estrés. Las personas con una mentalidad rígida tienden a experimentar más conflictos y a tener respuestas menos adaptativas, especialmente en situaciones que exigen adaptabilidad y creatividad, que son cruciales en el mundo de la música electrónica. Por otro lado, aquellos con una mentalidad más flexible están mejor equipados para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno, lo que les permite manejar el estrés de manera más efectiva.

Por ejemplo, DJs como Martin Garrix han mostrado una disposición optimista hacia los desafíos de la industria, lo que les ha permitido mantenerse motivados y enfocados incluso en situaciones difíciles (Garrix, 2017). En contraste, los pesimistas pueden estar más inclinados a utilizar estrategias de afrontamiento menos efectivas, como la evitación, lo que puede aumentar su susceptibilidad al estrés y afectar negativamente su salud mental.

La Edad en la producción musical.

La edad es un factor importante por considerar en la prevención de riesgos en el entorno laboral, especialmente en el entorno de DJs y productores musicales. Con el envejecimiento de la población laboral, impulsada por factores como la disminución de las tasas de natalidad, la entrada tardía al mercado de laboral y el aumento de la longevidad de la población, esperanza de vida, es esencial comprender las necesidades y características específicas de los profesionales más veteranos en la industria de la música electrónica. Esto permite diseñar condiciones de trabajo que minimicen los riesgos tanto para su salud como para su desempeño artístico. Un ejemplo de la adaptación del sector y la tendencia social es que los eventos han pasado de ser nocturnos en años pasados, a en la actualidad ser eventos de tarde, en su mayoría.

Las diferencias relacionadas con la edad abarcan aspectos como las necesidades, motivaciones, expectativas, experiencia, formación y actitudes hacia el cambio. Los DJs y productores más jóvenes, por ejemplo, a menudo tienen expectativas más altas en cuanto a su carrera y pueden ser más exigentes en relación con las oportunidades y condiciones laborales. Este grupo también puede mostrar una mayor flexibilidad y disposición para adaptarse a nuevas tecnologías y tendencias musicales. Por otro lado, los DJs con más años de experiencia, como Carl Cox, suelen manejar mejor el estrés y las situaciones desafiantes gracias a su vasta experiencia y conocimientos acumulados (Cox, 2015). Sin embargo, también pueden enfrentar desafíos relacionados con la adaptación a nuevas herramientas o estilos musicales, y el esfuerzo físico necesario para giras intensas puede resultar más exigente con el paso del tiempo.

Los factores psicosociales que afectan de manera particular a los DJs y productores de mayor edad incluyen la presión de tiempo, el ritmo acelerado de la industria, la necesidad de procesar grandes cantidades de información, y las demandas físicas del trabajo, como largas horas de pie durante actuaciones o la manipulación de equipos pesados. Además, condiciones de trabajo como la exposición al ruido constante, los horarios nocturnos y el trabajo por turnos pueden ser más difíciles de manejar con el envejecimiento.

No obstante, en tareas que requieren alta destreza, experiencia y toma de decisiones estratégicas, los DJs y productores mayores pueden sobresalir, dado que su capacidad para tomar decisiones informadas y ejecutar mezclas complejas puede mejorar con la edad. Sin embargo, también es común que los profesionales más veteranos muestren mayor resistencia al cambio, motivada en parte por la percepción de que los cambios en la industria pueden no beneficiarlos o incluso amenazar su posición laboral. La dificultad para abandonar hábitos establecidos y el temor de que su vasta experiencia sea subestimada ante nuevas tecnologías o estilos de trabajo son preocupaciones comunes.

El Sexo o género y condiciones de trabajo de la Industria musical.

El análisis de cómo las condiciones en el trabajo afectan al estado de salud en el contexto de DJs y productores musicales debe necesariamente considerar el impacto del género. La creciente participación de mujeres en la industria musical, especialmente en roles de DJ y producción, ha resaltado diferencias de género en la exposición a riesgos laborales. A medida que más mujeres ingresan a este campo, se enfrentan a desafíos específicos relacionados con las condiciones de trabajo, tales como la presión para mantener una imagen pública, la exposición a horarios nocturnos, y la necesidad de estar constantemente a la altura de las expectativas del público y de la industria.

Históricamente, los hombres han dominado la escena DJ y de producción musical, lo que ha llevado a que las mujeres enfrenten obstáculos adicionales, como la necesidad de probar constantemente su valía en un entorno altamente competitivo y a menudo dominado por hombres. Un claro ejemplo de esto es Nina Kraviz, quien ha hablado abiertamente sobre las dificultades que enfrentan las mujeres en la música electrónica, incluyendo el acoso y la falta de reconocimiento (Kraviz, 2016). Estas situaciones pueden generar un mayor nivel de estrés y desmotivación en las mujeres.

A pesar del creciente número de mujeres en la industria, los roles de género tradicionales persisten. Muchas mujeres en la música deben equilibrar sus carreras con responsabilidades en el hogar (Frankenhaeuser, 1991), lo que puede llevar a una sobrecarga de trabajo y falta de descanso adecuado, afectando negativamente su salud física y mental. Además, las diferencias biológicas, como la fuerza muscular, la constitución física y los factores hormonales, deben tenerse en cuenta al diseñar entornos de trabajo y herramientas que sean inclusivas y seguras para todos.

En cuanto a los riesgos psicosociales, aunque estos afectan a todos los DJs y productores independientemente del género, existen condiciones laborales específicas que impactan más a las mujeres:

- Un porcentaje significativo de mujeres en la industria musical tiene una calificación superior a la que exige su puesto de trabajo, lo que puede llevar a insatisfacción y desmotivación.
- El "techo de cristal" sigue siendo una barrera significativa que impide a las mujeres alcanzar roles directivos o de alto perfil, lo que provoca estrés y frustración.
- La falta de reconocimiento en el trabajo es un problema persistente para muchas mujeres, afectando su salud emocional y su autoestima.
- El acoso sexual en la industria musical, que afecta predominantemente a las mujeres, tiene graves consecuencias para su salud física y mental.

- Las expectativas culturales tradicionales sobre el trabajo de las mujeres pueden generar desmotivación, insatisfacción, y otros problemas que afectan negativamente su bienestar.

Por lo tanto, es crucial tener en cuenta las diferencias de género al crear políticas y prácticas que busquen mejorar la calidad de vida de quienes trabajan en la industria musical. En el contexto europeo, uno de los objetivos más importantes es integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, en las medidas preventivas y en los mecanismos de compensación, asegurando que se tomen en cuenta las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y la seguridad laboral (Comisión Europea, 2021).

La motivación personal en DJs.

La evaluación de los factores psicosociales en la industria musical, especialmente para DJs y productores, debe necesariamente incluir la motivación, un componente clave para satisfacer las expectativas laborales de estos profesionales. Estas expectativas están profundamente arraigadas en los deseos y valores personales, que a su vez moldean el comportamiento y las decisiones que toman en su carrera. El entorno social y económico, junto con las experiencias personales y las expectativas que surgen de ellas, juegan un papel crucial en la determinación de sus motivaciones.

En el día a día, las necesidades humanas son evidentes y multifacéticas. Los teóricos han intentado clasificar estas necesidades, siendo la jerarquía de necesidades de Maslow, A. H. (1943), una de las más reconocidas en el ámbito laboral y aplicable también, al mundo de la música. Esta teoría agrupa las motivaciones en cinco categorías: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales y afectivas, de estima y de autorrealización. Para garantizar la satisfacción en la carrera de un DJ o productor, es fundamental que su trabajo atienda estas necesidades en distintos niveles.



Gráfico de la Pirámide de Maslow.

Diversos factores influyen en el grado de satisfacción que un DJ o productor puede encontrar en su trabajo. Entre estos se incluyen el contenido del trabajo, la variabilidad en las tareas, las oportunidades para tomar decisiones creativas, y las posibilidades de interacción social, como la colaboración con otros artistas. Con el tiempo, las necesidades que los profesionales buscan satisfacer a través de su trabajo han evolucionado. Anteriormente, el trabajo era principalmente un medio para satisfacer necesidades materiales y de seguridad. Hoy en día y más en este tipo de trabajos de índole artístico, se espera que el trabajo en la industria musical también satisfaga necesidades de autorrealización, comunicación y pertenencia a un grupo, para el caso a una comunidad artística, entre otras.

Podemos identificar dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral. Primero, están las necesidades básicas que influyen en el comportamiento cuando no se cumplen, como la seguridad financiera o la estabilidad profesional. Segundo, están las necesidades intrínsecas que motivan el comportamiento cuando se cumplen, como la creatividad, el reconocimiento y el crecimiento personal. Herzberg (1968) fue uno de los primeros en proponer esta teoría, sugiriendo que el trabajo puede ser tanto una fuente de insatisfacción como de realización.

En este contexto, los factores que contribuyen a la satisfacción laboral para DJs y productores se relacionan con la necesidad de realización personal, responsabilidad, autonomía y crecimiento artístico. Así, la organización del trabajo en este campo no debería enfocarse únicamente en la remuneración, sino que también debería garantizar que el trabajo sea intrínsecamente gratificante y que permita la aplicación de las habilidades únicas de cada individuo. Esto no significa que se deban ignorar las necesidades básicas, sino que se debe promover un entorno laboral que satisfaga tanto las necesidades fundamentales como las aspiraciones más elevadas, lo cual se puede lograr mediante la reestructuración de tareas y la gestión participativa en la industria.

DJs y productores como Skrillex (2017) han hablado sobre la importancia de la motivación personal para mantenerse enfocados y creativos en un entorno altamente demandante. La posibilidad de que un DJ logre sus objetivos de autorrealización a través de su trabajo es fundamental para mantener altos niveles de motivación y satisfacción en su vida laboral.

La Formación en la producción musical.

La educación, las habilidades, los conocimientos adquiridos y la experiencia son fundamentales para alcanzar la satisfacción laboral y gestionar el estrés en el entorno de los DJs y productores musicales. Según Owsinski (2017), la congruencia entre la preparación de un profesional y las demandas de su trabajo es crucial para evitar la frustración y el estrés. Esta congruencia puede fallar de dos maneras: cuando el trabajo no permite al individuo aplicar plenamente sus conocimientos y habilidades, o cuando las demandas del trabajo superan las capacidades técnicas y creativas del profesional. Ambos escenarios pueden ser fuentes significativas de estrés.

Por ejemplo, un DJ con una formación sólida en producción musical que se ve relegado a tareas repetitivas y poco creativas puede experimentar una insatisfacción considerable. De manera similar, un productor que enfrenta demandas técnicas que superan su formación, como el aprendizaje de un nuevo software o la adaptación rápida a las tendencias cambiantes en la música electrónica, puede sentirse abrumado y estresado (Burgess, 2013).

Además, la formación continua es vital para adaptarse a situaciones potencialmente estresantes en un entorno laboral tan dinámico. Como señala Thompson y McHugh (2009), las organizaciones y sellos discográficos deben proporcionar oportunidades para la actualización y el reciclaje continuo de habilidades, con el objetivo de evitar la obsolescencia y asegurar la adaptabilidad frente a los rápidos avances tecnológicos y metodológicos. Esta necesidad es particularmente relevante en la industria musical contemporánea, donde la evolución tecnológica es constante y puede ocasionar cambios significativos en las herramientas y métodos de trabajo. Por lo tanto, la formación continua debe considerarse una estrategia preventiva clave contra los factores de estrés psicosocial en el entorno laboral de DJs y productores musicales (Owsinski, 2017).

Es bien sabido que DJs innovadores como Richie Hawtin han abogado por la adopción de nuevas tecnologías y técnicas de producción, lo que puede interpretarse como un esfuerzo para mantenerse competitivos en un entorno en constante cambio. Este enfoque no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también podría ayudar a reducir el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo (Hawtin, 2019).

Las actitudes y las aptitudes de productores musicales.

En el contexto de DJs y productores musicales que nos ocupa, al igual que en el resto de los ámbitos laborales, las actitudes se definen como la suma de valores adquiridos a través de experiencias y vivencias tanto personales como profesionales, que influyen en cómo estos artistas reaccionan ante situaciones específicas o interactúan con otros en la industria. Estas actitudes encapsulan una gama de inclinaciones, como preferencias estilísticas, percepciones preconcebidas sobre la industria musical, ideas sobre el éxito, temores relacionados con la obsolescencia tecnológica y creencias acerca de la creatividad y la originalidad en la música. Por ejemplo, un DJ con una actitud positiva hacia la adopción de nuevas tecnologías es más probable que se adapte rápidamente a las innovaciones, lo que puede reducir el estrés asociado con el cambio constante en la industria (Thompson & McHugh, 2009).

Por otro lado, las aptitudes en el ámbito de la música electrónica se refieren a un conjunto de habilidades innatas y adquiridas que permiten a un DJ o productor desempeñar sus funciones con mayor o menor eficacia. Estas aptitudes pueden incluir habilidades técnicas como la mezcla en vivo, la programación de sintetizadores, o la manipulación de software de producción musical. El rendimiento de un DJ o productor está directamente relacionado con su aptitud y la experiencia acumulada a lo largo de su carrera. Owsinski (2017) destaca que, en un entorno tan competitivo como el de la música electrónica, es crucial

que el trabajo proporcione oportunidades para aplicar estas habilidades, asegurando un equilibrio entre las demandas del trabajo y lo que el profesional puede lograr.

Cuando se produce un desequilibrio entre las actitudes o aptitudes de un DJ o productor musical y las demandas de su trabajo, es necesario tomar medidas para corregir esta situación. Esto puede traducirse en cambios en la organización del trabajo, enfocados en adaptar las condiciones laborales para reducir el estrés. También implica implementar programas de capacitación que brinden a los profesionales las habilidades necesarias para enfrentar de manera efectiva las demandas específicas de la industria. De esta manera, se busca lograr una interacción adecuada entre el individuo y su entorno laboral, facilitando tanto la satisfacción laboral como el éxito profesional (Burgess, 2013).

c. Recursos sociales en la Industria musical.

En el contexto de los DJs y productores musicales, los recursos sociales disponibles son fundamentales para mitigar el estrés asociado con las exigencias de la industria. Estos recursos abarcan desde redes profesionales hasta el apoyo familiar, y todos ellos desempeñan un papel crucial en la gestión del bienestar emocional y mental en una carrera notoriamente exigente.

Redes Profesionales.

Los DJs y productores musicales a menudo dependen de sus redes profesionales para obtener apoyo, oportunidades y recursos. Estas redes incluyen otros DJs, productores, ingenieros de sonido, promotores de eventos, managers y otros actores de la industria musical. La calidad de estas relaciones puede tener un impacto significativo en la capacidad de un DJ para manejar el estrés. Por ejemplo, el DJ y productor Deadmau5 ha destacado en varias entrevistas la importancia de tener una red sólida de colaboradores y colegas con los que pueda compartir ideas y encontrar soluciones a los desafíos creativos y técnicos. Tener una red sólida de contactos en la industria puede facilitar la obtención de gigs, colaboraciones y oportunidades de crecimiento profesional, lo que reduce la ansiedad relacionada con la inestabilidad laboral (Burgess, 2013). Además, la percepción de apoyo social está asociada con una mejor adaptación al estrés y una menor incidencia de problemas de salud mental (Thoits, 1995).

Apoyo de Mentores.

Los mentores desempeñan un papel clave en la carrera de muchos DJs y productores musicales. Un mentor con experiencia puede ofrecer orientación, compartir conocimientos técnicos y estratégicos, y proporcionar apoyo emocional. La relación con un mentor no solo facilita el desarrollo de habilidades, sino que también ayuda a gestionar el estrés al ofrecer perspectivas y soluciones basadas en la experiencia. Richie Hawtin, un DJ y productor influyente, ha mencionado en diversas entrevistas la importancia de tener mentores que lo guiaran durante los inicios de su carrera, ayudándole a navegar por los desafíos y tensiones del mundo de la música electrónica (Bainbridge, 2014). Según

Hawtin, "tener a alguien que te guíe y comparta sus experiencias puede marcar una gran diferencia en cómo manejas la presión y los desafíos en la industria musical" (Bainbridge, 2014, p. 67).

Apoyo Familiar y Amistoso.

El apoyo emocional y práctico de la familia y los amigos es otro recurso social vital para los DJs y productores musicales. Este tipo de apoyo proporciona una red de seguridad emocional fuera del entorno profesional, lo que es crucial para manejar el estrés. Carl Cox, por ejemplo, ha hablado sobre la importancia del apoyo de su familia y amigos para mantener un equilibrio saludable entre su vida personal y su exigente carrera profesional. El apoyo de la familia y los amigos es un recurso clave, ya que nos ofrece un espacio para desconectar de las presiones del trabajo, compartir nuestras preocupaciones y recibir ese respaldo emocional que tanto necesitamos. Estos aspectos son fundamentales para mantener un buen equilibrio entre nuestra vida personal y profesional (Owsinski, 2017).

Comunidades y Grupos de Apoyo.

Los DJs y productores musicales pueden beneficiarse de la participación en comunidades y grupos de apoyo dentro y fuera de la industria musical. Estos grupos pueden incluir foros en línea, comunidades locales de músicos, y grupos organizados por sindicatos o asociaciones de la industria. Participar en estos grupos permite a los DJs compartir experiencias, obtener consejos, y recibir apoyo en momentos de alta presión. Como señalan Thompson y McHugh, "las comunidades de músicos ofrecen un espacio crucial para compartir desafíos comunes y encontrar soluciones colectivas, lo que puede reducir significativamente el estrés" (2009, p. 214). Además, la cohesión de equipo está vinculada con una mayor satisfacción laboral y una reducción del estrés (Evans & Dion, 1991). Los equipos cohesivos son más efectivos para manejar el estrés y apoyar a sus miembros en situaciones difíciles (Guzzo & Dickson, 1996).

Apoyo Organizacional.

Finalmente, el apoyo organizacional es un recurso social importante que los DJs y productores musicales pueden aprovechar. Esto incluye el respaldo proporcionado por los sellos discográficos, promotores de eventos, y empleadores. Un entorno organizacional que promueva la comunicación abierta, la flexibilidad, y el bienestar de sus artistas puede mitigar significativamente el estrés. Por ejemplo, sellos que ofrecen recursos de formación continua o asistencia psicológica demuestran un compromiso con el bienestar de sus artistas, lo que puede reducir la tensión en momentos de alta demanda (Burgess, 2013). Thompson y McHugh (2009) afirman que el apoyo organizacional, como la formación y el bienestar, es fundamental para ayudar a los profesionales a manejar el estrés en ambientes laborales exigentes.

Cooperación y Colaboraciones profesional.

Las redes profesionales y las colaboraciones con otros DJs, productores, y artistas son fundamentales para el desarrollo y el alivio del estrés en la carrera de un DJ. Por ejemplo, el productor musical Skrillex ha enfatizado la importancia de colaborar con otros artistas, como Diplo, para crear proyectos innovadores que no solo impulsan su creatividad, sino que también le proporcionan un sistema de apoyo profesional (Smith, 2015). Las redes sólidas pueden facilitar la obtención de oportunidades de trabajo y reducir la ansiedad relacionada con la incertidumbre laboral. Según Burgess, "la creación de una red profesional fuerte es clave para el crecimiento y la estabilidad en la carrera de un productor musical" (2013, p. 86).

Apoyo de Agentes y Managers.

Los agentes y managers desempeñan un papel vital en la vida de un DJ o productor musical, aliviando la carga administrativa y logística que puede ser una fuente significativa de estrés. Un ejemplo es el manager de Avicii, Ash Pournouri, quien fue clave en manejar la apretada agenda del DJ, permitiéndole concentrarse en su música mientras Pournouri se encargaba de los aspectos comerciales y logísticos (Gordon, 2018). Esto demuestra cómo un buen manager puede ser un recurso social esencial para reducir el estrés en la industria musical.

Coaching Profesional.

El coaching profesional y la mentoría son otros recursos importantes para los DJs y productores. Richie Hawtin, por ejemplo, ha mencionado en múltiples entrevistas cómo el apoyo de mentores durante los inicios de su carrera le ayudó a navegar por las complejidades de la industria y a gestionar mejor el estrés relacionado con el desempeño en vivo (Bainbridge, 2014). Según Hawtin, "tener un mentor que entienda los desafíos de la industria puede ser una gran ayuda para manejar el estrés y la presión" (Bainbridge, 2014, p. 74).

Asociaciones y Sindicatos de la Industria Musical.

Las asociaciones y sindicatos, como la Asociación de Música Electrónica (EMA), proporcionan un marco de apoyo para los DJs y productores musicales, ofreciendo recursos legales y educativos. Estas organizaciones también crean un sentido de comunidad, lo que es crucial para manejar el estrés. "La cohesión de equipo está vinculada con una mayor satisfacción laboral y una reducción del estrés" (Evans & Dion, 1991, p. 180). Esto es especialmente importante en la industria musical, donde la competencia es intensa y el apoyo organizacional puede marcar una gran diferencia.

Comunidades de Práctica y Grupos de Estudio.

Participar en comunidades de práctica o grupos de estudio también es un recurso social vital. Estos grupos permiten a los DJs y productores compartir conocimientos técnicos, discutir tendencias y recibir retroalimentación. Por ejemplo, los encuentros de Boiler Room no solo ofrecen una plataforma para DJs

emergentes, sino que también crean una comunidad donde los artistas pueden aprender unos de otros y apoyarse mutuamente (Thompson & McHugh, 2009). "Los equipos cohesivos son más efectivos para manejar el estrés y apoyar a sus miembros en situaciones difíciles" (Guzzo & Dickson, 1996, p. 310).

Apoyo Psicológico y Consejería profesional.

El apoyo psicológico es cada vez más reconocido como un recurso social crucial en la industria musical. DJs como Benga han hablado abiertamente sobre la importancia de buscar ayuda psicológica para manejar el estrés y la ansiedad asociados con la vida en la carretera y el desempeño constante (Jones, 2017). Según Thoits, "la percepción de apoyo social está asociada con una mejor adaptación al estrés y una menor incidencia de problemas de salud mental" (1995, p. 65). Esto subraya la importancia de tener acceso a servicios de consejería y apoyo psicológico en una industria que puede ser emocionalmente agotadora.

Plataformas Digitales y Redes Sociales.

Las plataformas digitales y redes sociales también juegan un papel crucial en la creación de redes de apoyo para los DJs. Interactuar con otros artistas y seguidores puede proporcionar un sentido de comunidad y apoyo, especialmente en tiempos de crisis o estrés. Deadmau5, por ejemplo, ha utilizado sus canales de redes sociales no solo para promocionar su música, sino también para conectarse con su audiencia y otros artistas, creando una red de apoyo digital que es vital para su bienestar emocional (Burgess, 2013).

d. Recursos Organizacionales para DJs y Productores Musicales

En el ámbito que nos ocupa, el de los DJs y productores, los recursos organizacionales son esenciales para gestionar el estrés y mantener una carrera exitosa. Estos recursos se refieren a los elementos estructurales, políticas, prácticas y apoyos proporcionados por las organizaciones con las que trabajan estos profesionales, como sellos discográficos, agencias de management, promotores y otras entidades de la industria musical. A continuación, se narran los recursos organizacionales prioritarios.

Apoyo de Sellos Discográficos y Promotores.

Los sellos discográficos y promotores proporcionan un apoyo integral que va más allá de la simple promoción de la música. Estos actores ofrecen infraestructura para la distribución, apoyo en la gestión de giras, marketing, y relaciones públicas, lo que reduce la carga de trabajo del DJ o productor y disminuye el estrés asociado. Por ejemplo, Deadmau5 ha trabajado estrechamente con su sello discográfico, que ha sido fundamental para gestionar su marca y asegurar que su música llegue a una audiencia global, permitiéndole centrarse en la creación musical (Burgess, 2013).

Formación y Desarrollo Profesional.

Los programas de formación y desarrollo profesional son recursos organizacionales clave que ayudan a los artistas a mantenerse competitivos y manejar el estrés asociado con el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevas tecnologías. Richie Hawtin, un defensor de la formación continua ha destacado cómo mantenerse actualizado con las últimas tecnologías ha sido esencial para reducir su estrés y mantenerse relevante en la industria (Bainbridge, 2014). Owsinski también subraya que "la formación continua no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también aumenta la confianza y reduce la ansiedad relacionada con el trabajo" (2017, p.89).

Infraestructura y Tecnología.

La inversión en infraestructura y tecnología avanzada es un recurso organizacional crucial. Las organizaciones que proporcionan estudios de grabación bien equipados y acceso a software y hardware de última generación permiten a los DJs y productores trabajar sin las distracciones que pueden surgir del uso de tecnología obsoleta. Avicii, por ejemplo, destacó cómo el acceso a tecnología de producción de alta calidad fue clave para su éxito y para reducir el estrés durante la creación de su música (Gordon, 2018).

Gestión del Tiempo y Organización de Giras.

La gestión efectiva del tiempo y la organización de giras son áreas donde los recursos organizacionales pueden tener un impacto significativo en la reducción del estrés. Equipos de management y promotores que aseguran horarios razonables y tiempos de descanso adecuados contribuyen a mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Carl Cox ha contado con un equipo de management que se encarga de todos los aspectos logísticos de sus giras, lo que le permite concentrarse en su música y evitar el agotamiento (Brewster & Broughton, 2014).

Programas de Bienestar y Asistencia Psicológica.

Las políticas de bienestar y los programas de asistencia psicológica son recursos organizacionales que abordan directamente la salud mental y física de los DJs y productores. Estos programas pueden incluir sesiones de meditación, acceso a consejería psicológica y actividades de promoción de la salud. DJs como Benga han hablado abiertamente sobre cómo recibir apoyo psicológico ha sido crucial para manejar la presión constante de la vida en la carretera (Jones, 2017).

Soporte Legal y Contractual.

El apoyo legal es otro recurso organizacional esencial para proteger los intereses de los artistas en una industria compleja como la musical. Tener acceso a asesores legales que puedan revisar contratos, gestionar derechos de autor y asegurar que los acuerdos sean justos es crucial para reducir el estrés. Skrillex, por ejemplo, ha trabajado estrechamente con su equipo legal para asegurarse de que sus contratos protejan su trabajo, permitiéndole concentrarse en su música sin preocupaciones legales (Smith, 2015).

Políticas de Flexibilidad y Autonomía.

Las políticas organizacionales que ofrecen flexibilidad y autonomía permiten a los DJs y productores tener control sobre sus horarios, la elección de proyectos y el enfoque de su trabajo. Estas políticas son esenciales para reducir el estrés asociado con la falta de control en el trabajo. Paul Kalkbrenner, por ejemplo, ha señalado que la autonomía en su carrera le ha permitido mantener su integridad artística y evitar el estrés asociado con proyectos que no se alinean con su visión creativa (Matthies, 2017).

Cultura Organizacional Positiva.

Una cultura organizacional que promueve el bienestar, la innovación y el trabajo en equipo es un recurso invaluable. Las organizaciones que cultivan un ambiente de trabajo positivo y de apoyo pueden ayudar a reducir significativamente el estrés de sus empleados. Según Thompson y McHugh, "una cultura organizacional que valora el bienestar de sus empleados puede mitigar los efectos negativos del estrés laboral y aumentar la satisfacción" (2009, p. 156). Un ejemplo de esto es el sello discográfico Anjunabeats, fundado por Above & Beyond, que se enfoca en crear un ambiente positivo y de apoyo para sus artistas, promoviendo tanto la creatividad como el bienestar personal.

Programas de Mentoría Interna.

Los programas de mentoría interna son una práctica organizacional importante que permite a los artistas menos experimentados aprender de figuras consolidadas dentro de la industria. Estos programas fomentan el crecimiento profesional y personal al brindar orientación, lo cual puede aliviar el estrés relacionado con la incertidumbre y los desafíos de la carrera. Mark Ronson, un productor reconocido, ha señalado en varias ocasiones la importancia de la mentoría en su desarrollo como artista, destacando cómo este tipo de apoyo ha sido fundamental para su éxito y bienestar (Ronson, 2018).

Iniciativas de Diversidad e Inclusión.

Las iniciativas de diversidad e inclusión, implementadas por organizaciones en la industria musical, buscan crear un entorno de trabajo más equitativo y acogedor para artistas de todos los géneros y orígenes. Esto no solo reduce el estrés relacionado con la discriminación, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y creativo. El colectivo Female, por ejemplo, trabaja en la promoción de la visibilidad de mujeres y minorías en la música electrónica, lo que ayuda a crear un entorno más inclusivo y menos estresante para estos artistas (Daniels, 2019).

Recursos Financieros y Apoyo Económico.

El acceso a recursos financieros y apoyo económico, como anticipos de sellos discográficos o subvenciones para proyectos creativos, es crucial para reducir el estrés financiero que muchos DJs y productores enfrentan. Estos recursos permiten a los artistas concentrarse en su trabajo creativo sin la presión

constante de generar ingresos inmediatos. Flying Lotus ha utilizado fondos proporcionados por su sello para financiar proyectos de gran escala, lo que le ha permitido evitar el estrés asociado con las preocupaciones financieras (Thompson, 2017).

Políticas de Bienestar Laboral.

Las políticas de bienestar laboral, que incluyen medidas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, y el acceso a servicios de salud mental, son cada vez más comunes en la industria musical. Estas políticas están diseñadas para mejorar la vida de los artistas y reducir el estrés asociado con las demandas laborales intensas. El DJ y productor Diplo ha adoptado un enfoque de bienestar integral en su carrera, incorporando prácticas de mindfulness y ejercicio regular para manejar el estrés de su agitada agenda (Simpson, 2020). Según Simpson, "las políticas de bienestar laboral no solo benefician la salud mental de los artistas, sino que también mejoran su productividad y creatividad" (2020, p. 42).

Redes de Apoyo Comunitario.

Las redes de apoyo comunitario, como las asociaciones de músicos locales o internacionales, proporcionan un sentido de pertenencia y camaradería entre los DJs y productores. Estas redes ofrecen un espacio donde los artistas pueden compartir sus experiencias, ofrecerse apoyo mutuo y trabajar juntos en proyectos colaborativos. La Association For Electronic Music (AFEM), por ejemplo, promueve la cooperación entre artistas y proporciona recursos para ayudar a los DJs a lidiar con los desafíos de la industria, creando un ambiente organizacional de apoyo y colaboración (Evans, 2019).

5.3.5. Efectos y consecuencias del estrés en DJs y productores de música

En el ámbito del trabajo, el estrés se entiende como una respuesta psicofisiológica, emocional, cognitiva y conductual ante demandas percibidas como que exceden o comprometen los recursos disponibles (Lazarus & Folkman, 1984). Esa respuesta es disparada por estresores: características de la organización laboral, del contenido de la tarea y de las relaciones laborales (por ejemplo, alta carga temporal/cognitiva, bajo control, baja recompensa, conflicto/ambigüedad de rol, acoso, violencia) (Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000; NIOSH, 1999). En sentido amplio, los estresores incluyen tanto condiciones agudas (p. ej., un evento crítico en directo) como crónicas (p. ej., temporadas con giras densas y remuneración incierta).

Para DJs y productores, se combinan nocturnidad y jet-lag, exposición pública, trabajo emocional intenso, carga mental (control de software/hardware y decisiones en tiempo real), presión de recompensas inciertas y, a menudo, informalidad contractual; ese cóctel eleva la probabilidad de respuestas de estrés si no existen recursos suficientes.

La evidencia contemporánea sugiere un encadenamiento causal en tres tramos:

Exposición a estresores.

Conjunto de demandas (cuantitativas, cualitativas, emocionales y de rol) y condiciones contextuales (control/autonomía, recompensas, apoyo, justicia).

Los modelos clásicos los sistematizan: Demanda–Control–Apoyo (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988), Esfuerzo–Recompensa (Siegrist, 1996) y Demandas–Recursos, JD-R (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007).

Respuesta de estrés (mediadores).

Fisiológica: activación del eje HPA (cortisol) y del simpático (catecolaminas), con efectos sobre cardio-metabolismo, inmunidad y neuroplasticidad (McEwen, 2006; Schneiderman, Ironson, & Siegel, 2005; Segerstrom & Miller, 2004).

Emocional: ansiedad, irritabilidad, abatimiento; regulación afectiva exigida por el rol (trabajo emocional) (Hochschild, 1983, 2003).

Cognitiva: atención y memoria de trabajo comprometidas; sesgos en toma de decisiones bajo presión (Lazarus & Folkman, 1984; Hockey, 1997).

Conductual: evitación, aislamiento, consumo de sustancias, hiperactividad laboral (workaholism) como afrontamiento desadaptativo (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009).

Resultados (salud y organización/sociedad).

A continuación, desarrollaremos los efectos del estrés para la salud del individuo y su incidencia sobre la organización y la sociedad.

5.3.5.1. Efectos individuales del estrés en la salud: de los mecanismos a la experiencia de DJs y productores

El impacto del estrés no es uniforme, dependerá siempre de qué demandas se presenten, cómo se evalúan y qué recursos biológicos, psicológicos y sociales tiene la persona para afrontarlas. En el oficio de DJs y productores, esas demandas incluyen variabilidad horaria (sesiones al mediodía, *tardeos*, noches), cambios constantes de cabina y *riders*, viajes y traslados, exposición a ruido, luz y temperaturas variables, y una evaluación pública intensa con recompensas inestables.

El resultado puede afectar a la salud y repercute en la vida laboral, social y familiar.

Desde un punto de vista evolutivo, la respuesta de estrés funciona como sistema de alerta que prepara al organismo para la acción; pero cuando esa activación se hace crónica o muy recurrente, aparece el desgaste (Sandi & Calés, 2000).

Manifestaciones somáticas y orgánicas: A nivel corporal, el estrés persistente se asocia con síntomas musculoesqueléticos (contracturas cervicales, dorsalgias por largas horas de pie en cabina, gestos repetidos en live y estudio), cardiovasculares (tensión arterial más alta, reactividad presora), y gastrointestinales (p. ej., síndrome de intestino irritable) por la convergencia de arousal autonómico, alteración del sueño y microinflamación (Sapolsky, 2008; Dantzer et al., 2008). Estas vías también explican asociaciones más amplias con morbilidad en grandes poblaciones trabajadoras (Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000). En DJs y productores, a los factores psicosociales se añaden estresores físicos de la escena (ruido, calor, deshidratación, vibración, humo/nieblas), que empeoran la carga si no se gestionan.

Evidencias biológicas que refuerzan la foto general, hay trabajos que muestran elevaciones de cortisol en contextos de exigencia o afectación clínica (Burke, Davis, Otte, & Mohr, 2005), vulnerabilidad del hipocampo y circuitos cognitivos con activación prolongada (McEwen, 2006), y modulaciones del sistema inmune ante estrés psicológico (Segerstrom & Miller, 2004). metaanálisis y revisiones señalan que el estrés crónico se asocia a cambios inmunitarios que, si persisten, reducen la eficiencia defensiva y facilitan procesos inflamatorios de bajo grado (Segerstrom & Miller, 2004; Hänsel, Hong, Cámara, & von Känel, 2010). Incluso en modelos animales de riesgo neurodegenerativo, el estrés sostenido puede agravar déficits de memoria y sinapsis, ciertas intervenciones farmacológicas, como la nicotina en modelos específicos, han mostrado efectos moduladores, lo que ilustra que no es neutro para el cerebro permanecer mucho tiempo “encendido” (Tran, Srivareerat, & Alkadhi, 2010).

Consecuencias psicológicas y cognitivas. En el plano psicológico, el estrés puede traducirse en ansiedad, estado de ánimo bajo, irritabilidad y sensación de amenaza social (p. ej., miedo a la evaluación negativa o a fallos en directo). En DJs, esto se reconoce como “bucle mental” posshow (pensamiento rumiativo), hipervigilancia previa y tensión durante la actuación. En el plano cognitivo, se observan fatiga atencional, más fallos de memoria de trabajo y fluidez creativa recortada en estudio cuando hay deuda de sueño y activación sostenida. Estas repercusiones encajan con la visión transaccional del estrés —lo que ocurre depende de cómo la persona valora (appraisal) la demanda y de los recursos disponibles— y con el puente biológico (simpático/HPA) (Mason, 1971; Lazarus & Folkman, 1984).

Conductas de afrontamiento y riesgos asociados. Posteriormente, abordaremos las conductas de afrontamiento, pero en la práctica, no pocas personas recurren a estrategias de afrontamiento que alivian a corto plazo, pero penalizan a medio: cafeína en exceso para “levantar”, alcohol o hipnosedantes para “bajar”, tabaco u otras sustancias en backstage o en el *after* (Mangione & Quinn, 1975; Head, Stansfeld, & Siegrist, 2004; John et al., 2006; France & Ditto, 1992). La cafeína puede potenciar la reactividad cardiovascular durante el estrés y perjudicar el sueño si se consume a horas tardías; el alcohol acorta latencias, pero fragmenta la arquitectura del sueño y empeora la recuperación posterior (France & Ditto, 1992; Roehrs & Roth, 2001). En contextos de doble bolo (mediodía + tarde o tarde + noche), un consumo desordenado de

estimulantes/sedantes tiende a perpetuar el círculo de apagado pobre y despertar torpe.

Heterogeneidad individual. Como se desarrollará más adelante en el presente relato, no todas las personas reaccionan igual. Diferencias individuales (p. ej., autoeficacia, recursos personales, apoyo social, hábitos de sueño y luz, control sobre calendario/condiciones) pueden moderar o mediar el vínculo entre exposición y daño (Kahn & Byosiére, 1992; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). En DJs y productores, autonomía creativa, claridad de horarios, feedback y apoyo técnico, junto con rutinas de apagado (oscuridad real, respiración lenta, hidratación, nutrición) flexibilizan la respuesta y reducen la carga alostática ante igual demanda.

Evidencia poblacional y relevancia preventiva. A nivel poblacional, la exposición a este tipo de riesgos y el estrés percibido son altos. En España, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010 ya recogía niveles medios-altos de estrés percibido, con pequeñas diferencias por sexo (Ministerio de Trabajo, 2010). A escala europea, la encuesta OSH Pulse (2022) de EU-OSHA entrevistó a más de 27.000 personas trabajadoras y subrayó el peso de los factores psicosociales y del estrés en la pospandemia (EU-OSHA, 2022). Estas cifras no identifican específicamente a DJs, pero contextualizan que los perfiles de riesgo psicosocial que la tesis detalla, alta demanda con bajo control, desbalance esfuerzo, recompensa, variabilidad horaria, son frecuentes y relevantes para la prevención.

De la correlación al mecanismo: ¿por qué el trabajo “entra” en el cuerpo? Los desequilibrios entre esfuerzo y recompensa se han asociado a peor salud autoinformada (Niedhammer, Tek, Starke, & Siegrist, 2004), mientras que en el estudio Whitehall II y otros trabajos prospectivos se observaron vínculos entre estrés psicosocial y salud percibida o trastornos (Stansfeld, Head, & Marmot, 2000; Stansfeld, Fuhrer, Shipley, & Marmot, 1999). En clave de mecanismo, la amenaza socio-evaluativa y la incontrolabilidad prolongan la respuesta de cortisol y tensión autónoma, reducen la variabilidad cardiaca y degradan el sueño; acumuladas en el tiempo, esas pistas componen la traza alostática que liga lo laboral con lo biológico (McEwen, 1998, 2006; Juster, McEwen, & Lupien, 2010).

5.3.5.2. Efectos del estrés. Impacto en la organización y la sociedad en la industria del deejing

En el ecosistema musical profesional (clubs, festivales, *promoters*, sellos, *management* y equipos técnicos) el estrés sostenido de DJs y productores no se queda en lo individual: se traduce en fallos operativos, pérdidas económicas y efectos sociales medibles. La literatura en riesgos psicosociales ya documenta que el estrés crónico incrementa errores, incidentes, baja productividad, absentismo, baja laboral y rotación (NIOSH, 1999; EU-OSHA, 2014). A continuación, se detalla cómo se manifiestan en este sector y por qué importan.

Errores e incidentes. La combinación de activación sostenida, sueño deteriorado y desajustes circadianos reduce la atención sostenida, estrecha el

foco y enlentece la toma de decisiones. En cabina, eso se traduce en “train-wrecks” (descuadres), selección errónea de *cues*, ganancias mal ajustadas (picos indeseados), disparos fuera de tempo, mala gestión de *ruteos* y latencias, o omisiones en checklists (Kecklund & Axelsson, 2016). Bajo presión social (evaluación pública, *streaming*), aumenta también la riesgo-conducta y el uso de “muletas” (cafeína excesiva/hipnosedantes), lo que eleva la probabilidad de incidentes: *feedbacks* agudos, pequeños fallos eléctricos por manipulación apresurada, tropiezos en escenario y interacciones tensas con público o staff.

Estos patrones son consistentes con la evidencia general: el estrés organizacional se asocia a más incidentes de seguridad y fallos de procedimiento, en definitiva más costes directos e indirectos para la organización (NIOSH, 1999; EU-OSHA, 2014).

Baja productividad y “presenteísmo”. En estudio, el estrés sostenido y la deuda de sueño merman memoria de trabajo, flexibilidad cognitiva y fluidez creativa: más iteraciones, más re-tomas y retrabajo, menor rendimiento por hora útil. En directo, se observa presenteísmo (acudir, pero rendir por debajo de capacidad), con sets menos precisos y interacción social empobrecida, aunque no haya baja formal (EU-OSHA, 2014; Kecklund & Axelsson, 2016). A escala de empresa (club/festival/sello), esto se refleja en retrasos de entregas, más horas de edición y costes de oportunidad (programación más débil, menor satisfacción del público).

Absentismo y baja laboral. La exposición continuada a alta demanda con bajo control y/o desbalance esfuerzo–recompensa se asocia a síntomas de ansiedad y depresión, trastornos del sueño y problemas somáticos (dolor musculoesquelético, gastrointestinales), que desembocan en cancelaciones (absentismo) o incapacidades temporales (baja laboral) (Siegrist, 1996; EU-OSHA, 2014). Cada cancelación genera costes directos (reembolsos, sustituciones de última hora, penalizaciones contractuales) y costes reputacionales (confianza de *promoters*/público).

Rotación y pérdida de talento. El agotamiento (burnout) y la acumulación de carga alostática precipitan cambios de rol (p. ej., abandonar el directo por tareas de estudio/producción) o salidas del sector, con pérdida de capital humano y costes de reclutamiento/formación. Los modelos Demandas–Control–Apoyo, Esfuerzo–Recompensa y JD-R predicen este desenlace cuando persisten alta demanda, bajo control, baja recompensa y recursos insuficientes (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; EU-OSHA, 2014).

Efectos sociales ampliados. Más allá de la empresa, el estrés crónico en un circuito de bolos intensivo se asocia a mayor consumo de atención sanitaria, uso de fármacos para dormir/activar y riesgo de incidentes viales por somnolencia en traslados, con costes externos para el sistema sanitario y la seguridad pública (NIOSH, 1999; EU-OSHA, 2014; Kecklund & Axelsson, 2016). A nivel de comunidad, la calidad percibida de los eventos y la satisfacción del público también se resienten cuando equipos artísticos y técnicos operan de forma crónicamente fatigada.

Implicación operativa. Como veremos en próximamente, la lógica biopsicosocial y alostática sugiere que prevenir estos efectos no consiste en “eliminar el estrés” (inviabile en la performance), sino en re-dosificar picos, aumentar control y previsibilidad (horarios, *soundcheck*, *riders* estables), proteger apagados (sueño, luz/oscuridad, pausas reales) y fortalecer recursos (apoyo del equipo, feedback, autonomía creativa). Esas palancas reducen errores e incidentes, mejoran productividad, bajan absentismo/bajas y retienen talento, con retorno claro para la organización y la escena (NIOSH, 1999; EU-OSHA, 2014).

5.3.5.3. Efectos fisiológicos del estrés.

De la *homeostasis* a la *alostasis*: cómo funciona la respuesta al estrés, por qué se acumula “carga” y qué significa en DJs y productores.

a. La homeostasis.

El término homeostasis procede del griego (*homoios* = “similar”, *stasis* = “estar quieto”) y describe la tendencia del organismo a mantener estables sus variables internas (temperatura, nivel de glucosa, pH, volumen sanguíneo, etc.) dentro de rangos óptimos. La idea nace con Claude Bernard a finales del siglo XIX, cuando habla del “*medio interno*”, ese entorno químico estable que hace posible la vida en los animales superiores, y la desarrolla en el siglo XX Walter Cannon, quien acuña el término *homeostasis* y lo ejemplifica con reflejos automáticos que corrigen desviaciones (si baja la temperatura, tiritamos; si sube, sudamos; si baja el azúcar, el hígado libera glucosa) (Bernard, 1878; Cannon, 1932).

La metáfora clásica es la del **termostato**: cuando la temperatura se aparta del punto fijado, el sistema corrige y vuelve al rango. Esta visión es extraordinariamente útil para entender mantenimientos de corto plazo. Pero en el mundo laboral y, muy especialmente, en profesiones intermitentes, nocturnas y de alta exposición social como la del DJ o el productor musical, no solo mantenemos, sino que también anticipamos, sostenemos y negociamos ajustes complejos durante horas o días. La homeostasis describe correcciones reactivas, pero no explica bien cómo el organismo se prepara por adelantado a una demanda prevista (un bolo a las 3:00), ni cómo sostiene un estado de alto rendimiento a lo largo de toda una gira. Para eso, la biología del estrés dio un paso más allá.

b. El primer gran intento de dar explicación al estrés: el Síndrome General de Adaptación (GAS) de Hans Selye

A mediados del siglo XX, el médico Hans Selye propuso que, ante cualquier demanda intensa o sostenida, el organismo transita por tres fases universales: alarma, resistencia y agotamiento (Selye, 1956/1976).

- **Fase de alarma.** Es la puesta en marcha inmediata. El cerebro interpreta una demanda relevante, el sistema nervioso central la evalúa como prioritaria (p. ej., un escenario lleno o una prueba técnica complicada) y pone en marcha dos vías coordinadas:

La primera es el sistema nervioso simpático (SNS), rama del sistema nervioso autónomo encargada del “modo acción”, que en cuestiones de segundos libera adrenalina y noradrenalina para elevar la frecuencia cardíaca y la presión arterial, redirigir el flujo sanguíneo hacia músculos y cerebro, dilatar ligeramente las pupilas y preparar la musculatura fina; este “acelerador” inmediato también estrecha el foco atencional, lo que muchas veces se percibe como mayor nitidez mental (a veces con un cierto “túnel” atencional).

La segunda es el eje hipotálamo–hipófiso–adrenal, conocido como HPA (también HHA en español), un circuito neuroendocrino que actúa en minutos para sostener la respuesta: el hipotálamo libera CRH (hormona liberadora de corticotropina), la hipófisis responde con ACTH (hormona adrenocorticotropa) y, finalmente, las glándulas suprarrenales secretan cortisol, el principal glucocorticoide. El cortisol moviliza glucosa y otros sustratos energéticos, ajusta transitoriamente la inflamación y ciertos procesos inmunitarios, y facilita que la atención, la memoria de trabajo y el rendimiento se mantengan durante más tiempo que el que permitiría solo la descarga adrenérgica. El resultado conjunto de ambas vías es exactamente lo que se observa en estas situaciones: suben pulso y presión, aumenta la glucosa disponible en sangre para alimentar cerebro y músculo, la respiración se vuelve más eficiente y la atención se afina sobre las señales relevantes (tempo, mezcla, monitoreo, resolución de incidencias). En términos funcionales, puede pensarse en dos pedales: el SNS es el pedal rápido que te pone “a punto” al instante, mientras que el HPA es la central de logística que asegura combustible y estabilidad para sostener el esfuerzo; ambos deben encenderse cuando toca y apagarse después para permitir la recuperación. En trabajos con picos repetidos, como los de DJs y productores, la finura con la que se dosifican estos encendidos y apagados determina si la activación resulta útil y saludable o si, por el contrario, se cronifica y empieza a pasar factura.

Fase de resistencia. Si la demanda continúa, el organismo sostiene la activación para rendir: mantiene energía, foco y tono muscular, a costa de consumir reservas y de modular temporalmente funciones no prioritarias (p. ej., inmunidad, digestión, sueño profundo).

Fase de agotamiento. Si el esfuerzo se prolonga y no hay recuperación adecuada, las reservas se consumen. Aparecen fatiga acumulada, sueño de mala calidad, irritabilidad, fallos de atención y, a medio plazo, mayor vulnerabilidad a diversas enfermedades.

El GAS tuvo dos méritos inmensos: (a) demostrar que el estrés es biológico (no “solo nervios”), y (b) enseñar que la adaptación tiene un precio si se prolonga sin pausas.

Pero tenía dos límites.

Primero, su no-especificidad: describía la forma general de la respuesta, pero no diferenciaba bien entre tipos de estresor ni entre personas (Mason, 1971).

Segundo, su linealidad: presentaba una secuencia uniforme, cuando hoy sabemos que la evaluación psicológica, la experiencia, los recursos y el contexto pueden modular la respuesta en cada tramo (Lazarus & Folkman, 1984).

c. El salto conceptual: alostasis (*estabilidad mediante el cambio*) y carga alostática

El modelo clásico de la homeostasis, heredero de Bernard y Cannon, como antes hemos indicado, concibe la salud como la conservación de variables internas dentro de rangos estrechos mediante correcciones reactivas (Cannon, 1932). Esa imagen del “termostato biológico” es extraordinariamente útil para entender respuestas breves y puntuales, pero se queda corta cuando el organismo necesita anticiparse, sostener y dosificar la activación en contextos dinámicos y prolongados. Precisamente para superar esas limitaciones, Peter Sterling y Joseph Eyer propusieron en los años ochenta el término **alostasis** (*allo* = “cambio”; *stasis* = “mantenerse”), es decir, la salud no es mantener un punto fijo, sino lograr estabilidad a través de ajustes predictivos y contextuales que el cerebro coordina sobre el resto del cuerpo (Sterling & Eyer, 1988). Dicho de otra manera, el sistema nervioso no espera a que la variable se desvíe; predice qué demanda viene (por la hora del día, las señales sociales, el historial de experiencias, el calendario) y preconfigura el metabolismo, vigilia, atención e inmunidad para que el rendimiento sea óptimo cuando haga falta.

Este cambio de perspectiva tuvo continuidad empírica con el trabajo de Bruce McEwen y colaboradores, quienes articularon el concepto de **carga alostática** como el precio de la adaptación, por consiguiente, el desgaste acumulado que se produce cuando los mediadores del estrés (cortisol y otros glucocorticoides, adrenalina y noradrenalina, citoquinas proinflamatorias y el tono del sistema nervioso autónomo) se encienden con demasiada frecuencia, durante demasiado tiempo, no se apagan con la rapidez y profundidad necesarias, o bien responden de forma insuficiente obligando a otras redes fisiológicas a compensar con un coste mayor (McEwen & Stellar, 1993; McEwen, 1998, 2006; McEwen & Gianaros, 2011). En esta clave, los mediadores no son “buenos” o “malos” per se protegen cuando se ajustan en dosis y tiempo y se dañan cuando su patrón temporal (la coreografía de encendidos y apagados) se desregula (McEwen, 1998).

La alostasis desplaza así el foco de “¿cuánto estrés hay?” a “¿cómo, ¿cuándo y con qué patrón se activa y se apaga la respuesta?”. Lo crucial deja de ser la magnitud aislada del estresor y pasa a ser la dosificación temporal: la frecuencia de los picos, la calidad del apagado (capacidad de volver a reposo con profundidad), las ventanas reales de recuperación y la sincronía con los ritmos circadianos. El mismo pico de exigencia puede ser inocuo si va precedido por sueño sólido y seguido por un buen “apagado”; o nocivo si sobreviene encadenado a deuda de sueño, luz nocturna intensa y viajes con cambio horario que descuadran el eje circadiano y la secreción de melatonina (Czeisler & Buxton, 2011; Arendt, 2010). En DJs y productores, este prisma es especialmente pertinente: su trabajo rara vez es “un día estresante” aislado, sino secuencias de picos en horarios irregulares, entornos técnicos cambiantes y con

exposición nocturna a luz y ruido; todo ello reprograma la anticipación del cerebro y, si no se compensa, aplana la frontera entre activación y recuperación.

McEwen sintetizó cuatro patrones de desregulación que explican cómo se acumula carga alostática: los golpes repetidos (picos sucesivos sin recuperación completa), la falta de habituación (el sistema reacciona cada vez “como si fuera nuevo” ante estresores recurrentes con variaciones críticas), la respuesta prolongada (la activación no se apaga tras el evento: hiperalerta, rumiación, insomnio) y la respuesta inadecuada (algún mediador se queda corto o desfasado, forzando compensaciones de otros sistemas) (McEwen, 1998, 2006; McEwen & Wingfield, 2003). En giras con cabinas, *riders* y *timings* distintos cada día, es fácil reconocer estos patrones: los cambios técnicos y de huso horario evitan la habituación; el subidón pos-show más la exposición a luz azul retardan el apagado; la deuda de sueño convierte el siguiente pico en un golpe repetido; y, tras varias noches, el eje HPA puede responder menos al amanecer (pendiente de cortisol más plana), obligando al simpático a sostener el tono con mayor tensión basal (Adam & Kumari, 2009; McEwen, 2006).

La medición de esa carga no se reduce a un único marcador. Se emplean índices compuestos que combinan mediadores primarios (p. ej., cortisol, catecolaminas, DHEA-S, citoquinas como IL-6 o PCR) con resultados secundarios (presión arterial, perímetro cintura-cadera, HbA1c, perfil lipídico) y terciarios (enfermedad clínica) para estimar el “precio de adaptación” (Seeman et al., 1997; Juster, McEwen & Lupien, 2010). En paralelo, la variabilidad de la frecuencia cardiaca (HRV) ofrece una ventana funcional: HRV baja y poco flexible sugiere predominio simpático y dificultad para alternar activación-recuperación con soltura (Shaffer & Ginsberg, 2017). En profesionales nocturnos como los DJs, los perfiles diurnos de cortisol pueden mostrar respuestas de despertar atenuadas (CAR reducido) y pendientes aplanadas en semanas de actuaciones encadenadas, mientras que la HRV desciende respecto a periodos de estudio más regulares; ambas señales apuntan a carga acumulada (Adam & Kumari, 2009; McEwen, 2006; Juster et al., 2010).

La neurobiología de la alostasis, además, ayuda a entender cambios conductuales vistos en cabina y estudio. La amígdala tiende a hiper-reaccionar bajo amenaza social prolongada, el hipocampo es sensible a niveles elevados y sostenidos de glucocorticoides (con efectos sobre memoria contextual), y la corteza prefrontal, clave para la atención ejecutiva, la inhibición y la flexibilidad cognitiva, puede ver mermado su control cuando la activación se cronifica (McEwen & Gianaros, 2011). En el lenguaje del día a día: errores finos en directo, estrechamiento del foco (visión “en túnel”) y menor flexibilidad creativa en estudio tras bloques de gira con apagados pobres y sueño fragmentado no son un misterio conductual, sino la expresión funcional de carga alostática.

A esta arquitectura se añade la dimensión psicosocial de la alostasis. McEwen y Wingfield distinguieron entre las siguientes sobrecargas:

Tipo 1: Propia de déficit energético crónico (demandas que superan recursos durante tiempo prolongado).

Tipo 2: Ligada a conflicto social/organizativo persistente (injusticia, baja recompensa, falta de control) (McEwen & Wingfield, 2003).

El segundo tipo de sobrecarga encaja con experiencias de baja previsibilidad de calendarios, recompensas inestables y ambigüedad de rol entre *performance*, creación y producción. Incluso aunque no estés físicamente agotado (te queda “gasolina” para tocar o producir), tu cerebro puede activar la respuesta de estrés igual si percibe dos cosas:

1. **Amenaza social:** riesgo de evaluación negativa, injusticia o pérdida de estatus (ser juzgado por el público/peers, críticas, comparaciones, cancelaciones, rumores).
2. **Control externo:** sentir que no manejas o controlas los horarios, condiciones técnicas, pagos o decisiones (otros deciden por ti, todo es imprevisible).

En alostasis, el cuerpo no solo reacciona a falta de energía, sino que también reacciona a lo que el cerebro interpreta como amenaza o falta de control. Esa interpretación basta para encender el simpático/HPA (adrenalina–cortisol), subir la vigilancia y, si se repite, acumular carga alostática, aunque el músculo y el “pulmón” estén bien.

Ejemplos rápidos en DJs/productores:

- Llegas descansado, pero el promotor cambia el *set time* a última hora y la cabina tiene fallos ⇒ sensación de imprevisibilidad/escaso control → hiperalerta, consecuencia peor “apagado” post-show.
- Hay streaming en directo y comentarios en redes ⇒ amenaza de evaluación social constante → más tensión y alerta constante con relación a las aportaciones de público en las redes.
- Una plataforma decide las listas y algoritmos que tratan tus temas sin transparencia ⇒ sientes que tu carrera depende de terceros → activa estrés, aunque físicamente vayas bien.

En términos prácticos, no solo importa “cuántos bolos”, sino cómo se negocian, qué margen de control existe sobre horas y condiciones técnicas, y qué señales de reconocimiento o castigo, acompañan a cada exigencia. Puedes tener fuerzas, pero si sientes que te juegas la reputación o que no llevas el volante, el organismo se comporta como si faltara energía: se activa, gasta más, y si eso se repite sin buena recuperación, pasa factura.

Cuando se diseña el tiempo con criterios alostáticos, ordenando bloques por zona horaria, evitando vuelos que parten de madrugada tras actuaciones tardías, normalizando *riders* y pruebas de sonido, además, instituyendo rutinas de apagado pos-show con luz cálida, higiene de sueño y desactivación autonómica, la respuesta biológica se dosifica mejor, es decir, hay picos cuando hacen falta y valles suficientemente profundos para reparar. Paralelamente, sustituir “muletas” como el alcohol o los hipnosedantes por estrategias de activación y

desactivación compatibles con el sueño (caféina temprana, exposición a luz diurna; después, oscuridad, respiración, nutrición ligera) reduce la probabilidad de respuesta prolongada y, por tanto, de carga acumulada (McEwen, 2006; OMS/WHO, 2022). El objetivo no es “vivir sin estrés”, imposible e indeseable en la expresión artística, sino modular su forma temporal para proteger la salud y sostener el rendimiento creativo.

En suma, la alostasis explica por qué los mismos estresores tienen efectos distintos según el contexto temporal, la sincronía circadiana, la capacidad de predicción del cerebro y la calidad del apagado. Y la carga alostática, cuantificable con biomarcadores y perceptible en conducta y estado de ánimo, nombra el coste de activar mal o de activar demasiado, especialmente cuando el oficio impone picos repetidos y jornadas largas como parte del trabajo.

d. Los mediadores: quién se enciende, quién se apaga y para qué sirve cada uno.

Cuando el cerebro interpreta que hay que rendir, por ejemplo, un directo, una mezcla exigente, un cambio técnico de última hora, éste, no pulsa un único botón, el cerebro orchestra varios sistemas que conversan entre sí con señales eléctricas y químicas. A eso lo llamamos **mediadores del estrés/adaptación**. Lo importante no es solo “cuánto” se activan, sino cuándo, durante cuánto tiempo y con qué calidad se apagan después. Si la coreografía se dosifica bien, te ponen en “modo show” y luego te devuelven a “modo recuperación”. Si no, se quedan encendidos demasiado o hay que encenderlos tantas veces seguidas que se acumula desgaste. Principales mediadores:

Primer mediador. Sistema nervioso autónomo (SNA o simpático): acelerador simpático y freno vagal. La vía simpática es el acelerador. Se enciende en segundos y libera adrenalina (epinefrina) y noradrenalina (norepinefrina) desde los nervios simpáticos y la médula suprarrenal. ¿Para qué? Para ponerte en modo rendimiento inmediato: sube la frecuencia cardíaca y la presión arterial, redirige la sangre hacia músculos y corazón (y la quita de digestión y piel), abre bronquios (entra más aire), dilata la pupila, afina la atención y acelera los reflejos. También activa glucogenólisis (usa reservas de glucosa) y lipólisis (moviliza grasa) para que haya energía rápida disponible.

El apagado corre a cargo del parasimpático/vagal (el freno). Cuando el evento termina o el cerebro decide que ya no hace falta tanta marcha, sube el tono vagal (neurotransmisor acetilcolina), lo que baja el pulso y la presión, relaja la respiración, reactiva la digestión y señala “es momento de reparar”. Un indicador práctico de este equilibrio es la variabilidad de la frecuencia cardíaca (HRV): en términos simples, HRV baja = estado más “pisado” por el simpático; HRV alta = flexibilidad y capacidad de alternar con soltura entre activación y recuperación.

Segundo mediador. Eje HPA (hipotálamo–hipófisis–adrenales): la palanca de fondo, el cortisol. En paralelo al “sprint” simpático, se enciende una vía más lenta y sostenida: el eje HPA. El hipotálamo libera CRH, esto estimula a la hipófisis a sacar ACTH, y esta hace que la corteza suprarrenal produzca cortisol.

Tarda minutos–horas, y su función es mantener el rendimiento: sube la glucosa en sangre (gluconeogénesis), moviliza ácidos grasos, potencia la acción de la adrenalina, estabiliza la presión arterial y modula el cerebro (por ejemplo, ayuda a grabar recuerdos relevantes del evento). En el sistema inmune, en dosis y tiempos adecuados, el cortisol ordena un perfil antiinflamatorio para que no se dispare la inflamación mientras estás actuando.

¿Y el apagado? El propio cortisol, cuando llega a un nivel “suficiente”, frena a hipotálamo e hipófisis (se llama retroalimentación negativa). Si duermes, comes y te regulas bien, esa palanca baja y el cuerpo vuelve a base. Si llevas noches seguidas con adrenalina alta, luz nocturna y deuda de sueño, ese apagado puede volverse tardío o torpe: sigues “encendido” por dentro, aunque ya no haya escenario delante.

Tercero mediador. Sistema inmune y citoquinas: microinflamación que ayuda...si dura poco. Ante un reto, ciertas moléculas del sistema inmune (citoquinas como IL-1 β , IL-6 o TNF- α) también se encienden de forma fina: ajustan tejidos, favorecen la reparación y, a nivel de conducta, pueden inducir un poco de hipervigilancia o cambios de energía útiles a muy corto plazo. El cortisol y el vago (a través de la vía colinérgica antiinflamatoria) ayudan a apagar ese microajuste cuando ya no hace falta. Si por horarios, estrés y mal sueño la inflamación no se apaga bien, aparece la inflamación de bajo grado, el resultado es que te notas más cansado, con dolores difusos, ánimo bajo y todo cuesta más.

Cuarto mediador. Sistema circadiano: reloj de 24 horas que marca encendidos y apagados. El núcleo supraquiasmático (NSQ) del hipotálamo coordina tus ritmos de 24 h, cuándo se debe activar y cuándo se debe reparar. Con luz diurna bien recibida, por la mañana suele haber un pico saludable de cortisol (respuesta de despertar) que te pone en marcha; con la oscuridad nocturna, la glándula pineal enciende la melatonina, baja la temperatura corporal y el cuerpo entra en modo sueño y reparación. La luz nocturna intensa, pantallas o focos después del show apagan la melatonina a destiempo, retrasan el sueño y descuidan el eje HPA. Si además hay cambios de huso o horarios erráticos, el reloj se desincroniza y el sistema se ve obligado a encenderse en horas “raras” y a apagar tarde, noche tras noche.

Quinto mediador. La “física” de la recuperación: vagal, melatonina y hormonas del sueño. En el “modo recuperación”, idealmente sube el tono vagal, sube la melatonina en oscuridad, y durante el sueño profundo se encienden procesos anabólicos (reparadores): secreción de hormona del crecimiento, síntesis de proteínas, limpieza metabólica cerebral (sistema glinfático). A la vez se apagan los “focos” de activación: baja la adrenalina, desciende el cortisol, se apaga el componente proinflamatorio. El resultado son músculos y cerebro fresco, HRV alta y cuerpo listo para el siguiente pico.

Poniéndolo todo junto, sin tecnicismos innecesarios

- Lo que se enciende para actuar: simpático + adrenalina/noradrenalina (rápidos, segundos) y eje HPA/cortisol (sostenido, minutos-horas). Se

suma un toque inmune (citoquinas) y el reloj acompaña si el horario es razonable.

- Lo que se apaga para recuperar: baja el simpático, sube el vagal, desciende el cortisol, se apaga la inflamación, sube la melatonina y el sueño repara.
- Dónde se complica: si repites picos con poco apagado (after, pantallas, vuelos tempranos), el sistema permanece encendido o se enciende a deshora; se acumula fatiga, baja la HRV, el sueño se rompe y la inflamación se queda de fondo. Eso es el terreno fértil para la carga alostática: rinde hoy, pero pasa factura mañana.

En el contexto de DJs y productores, la traducción práctica es directa, antes y durante el bolo necesitas encender simpático y, si el set lo requiere, mantener un cortisol “en rango” que sostenga la energía y la atención. Después, todo el plan gira en torno a apagar a tiempo, es decir, bajar luces y estímulos, subir el vagal (respiración, estiramientos, ducha templada), proteger la melatonina (oscuridad real, pantallas fuera) y dar al sueño el espacio que necesita. Cuando la danza encender/apagar se respeta, los mediadores son aliados; cuando se quedan “encendido” en estado ON, se convierten en parte del problema.

e. Cuatro patrones de desregulación que generan carga alostática

En los párrafos anteriores, definíamos que la teoría alostática recuerda que no es el “estrés” en abstracto lo que determina el daño, sino la coreografía temporal con la que el organismo enciende y apaga sus mediadores (simpático/catecolaminas, eje HPA/cortisol, ritmos circadianos y microinflamación) para anticipar, sostener y desactivar la respuesta (McEwen, 1998, 2006; McEwen & Wingfield, 2003). En ese marco, Bruce McEwen describió cuatro patrones de desregulación que explican cómo se acumula carga alostática, es decir, el desgaste multisistémico que emerge cuando la activación es demasiado frecuente, demasiado prolongada, mal sincronizada o insuficiente en algún componente, obligando a otros sistemas a compensar con coste adicional (McEwen & Stellar, 1993; McEwen & Gianaros, 2011). Los cuatro patrones son los siguientes:

Primer patrón. Golpes repetidos (repeated hits). Se produce cuando se encadenan picos de activación sin ventanas de recuperación suficientemente profundas. En términos fisiológicos, el sistema nervioso simpático recluta una y otra vez adrenalina y noradrenalina para asegurar rendimiento inmediato (pulso y presión arterial más altos, redistribución de flujo sanguíneo hacia músculo y corazón, aumento de disponibilidad de glucosa), mientras el eje HPA sostiene durante minutos-horas la producción de cortisol para estabilizar energía, atención y presión arterial (McCorry, 2007; Sapolsky, Romero & Munck, 2000; Adam & Kumari, 2009). Cuando estos picos se repiten con sueño escaso y horarios irregulares, el sistema inmune transita hacia una inflamación de bajo grado, pequeños incrementos sostenidos de citoquinas como IL-6 o TNF- α , asociada a fatiga, dolores difusos y ánimo bajo (Dantzer et al., 2008). Funcionalmente, desciende la variabilidad de la frecuencia cardiaca (HRV), que es el indicador de la capacidad para alternar aceleración y recuperación, señalando predominio simpático y flexibilidad reducida (Shaffer & Ginsberg,

2017). En DJs y productores, este patrón aparece cuando se encadenan varias noches de actuación con traslados tempranos, de modo que el cuerpo inicia el tercer show todavía “encendido” por el primero, por consiguiente, se rinde hoy, pero se acumula coste para mañana (McEwen, 1998; Juster, McEwen & Lupien, 2010).

Segundo patrón. Falta de habituación (lack of adaptation). La habituación supone que, ante estresores recurrentes y previsibles, el sistema responda menos porque “aprendió el patrón”. Lo contrario ocurre cuando cambian detalles críticos, por ejemplo: cabinas con *layouts* distintos, *riders* variables, horarios y husos saltando, entonces, no hay plantilla interna estable y el cerebro sobre recluta simpático y HPA “como si fuera la primera vez” en cada show (Chrousos & Gold, 1992; McEwen, 2006). A ello se suma la disrupción circadiana, la luz ambiental intensa en la franja nocturna suprime o retrasa la melatonina, desalineando el reloj interno y retardando el apagado fisiológico tras la actuación (Gooley et al., 2011; Chang et al., 2015; Arendt, 2010). El resultado subjetivo es una mezcla de hipervigilancia previa, rumiación posterior y la sensación persistente de “no me acostumbro”, aun cuando el repertorio sea similar. Cada evento “cuesta más” en términos de mediadores y deja menos margen para repararse antes del siguiente (McEwen, 2006).

Tercero patrón. Respuesta prolongada (prolonged response). Aquí el problema no es cuánto se enciende la respuesta, sino cuánto tarda en apagarse. Tras el show, el tono vagal —el “freno” parasimpático que baja pulso, reactiva digestión y facilita la transición a reposo— asciende poco y tarde; la HRV se mantiene baja; el cortisol desciende con retraso; y la exposición a luz/pantallas en backstage o habitación de hotel vuelve a apagar la melatonina, empujando el sueño hacia la madrugada (Shaffer & Ginsberg, 2017; Adam & Kumari, 2009; Gooley et al., 2011; Chang et al., 2015). Subjetivamente, esto se reconoce como “cabeza encendida”, insomnio de conciliación, despertares frecuentes y fatiga residual al día siguiente. La consecuencia es doble: por un lado, menor reparación de tejidos y circuitos; por otro, peor “limpieza” metabólica cerebral durante el sueño profundo —proceso glinfático—, algo que a medio plazo afecta claridad mental y creatividad (Xie et al., 2013; Arendt, 2010).

Cuarto patrón. Respuesta inadecuada (inadequate response). En este patrón, algún mediador clave responde de menos o a destiempo. A nivel HPA se observa a menudo un cortisol matinal atenuado y una pendiente diurna aplanada (CAR bajo y caída lenta a lo largo del día), con lo que el sistema arranca peor por la mañana y aterriza peor por la noche (Adam & Kumari, 2009). Al quedarse “corto” el eje HPA en su función de palanca de fondo, otros sistemas compensan, por ejemplo, el simpático sostiene más tensión basal, lo que empeora la HRV y el sistema inmune incrementa de forma relativa el tono proinflamatorio, traducido en cansancio, hipersensibilidad somática y ánimo bajo (Dantzer et al., 2008; Shaffer & Ginsberg, 2017). Este patrón puede no vivirse como “estrés alto”; paradójicamente, se siente apatía o “estar plano”, pero el desgaste es mayor porque otros subsistemas pagan la factura (McEwen, 2006; McEwen & Wingfield, 2003).

f) ¿Cómo “vemos” la carga? Señales, medidas y huellas fisiológicas.

No existe un “contador universal” de carga alostática, pero sí conjuntos de indicadores que, mirados en combinación, permiten inferir el “precio de la adaptación” en tiempo real y a medio plazo (Seeman, Singer, Rowe, Horwitz, & McEwen, 1997; Juster, McEwen, & Lupien, 2010). La lógica es integrar mediadores primarios (lo que el cuerpo usa para adaptarse: cortisol, catecolaminas, DHEA-S, citoquinas), resultados secundarios (señales intermedias en órganos y sistemas: presión arterial, composición corporal, metabolismo de la glucosa y lípidos) y resultados terciarios (diagnósticos clínicos). Ningún dato aislado “dicta sentencia”, pero los patrones que dibujan, cuando se interpretan con contexto, sí señalan si hay o no desregulación. Principales indicadores:

Primer indicador. Cortisol diurno (HPA). En individuos sanos, el cortisol muestra un perfil pronunciado: un ascenso rápido en los 30–45 minutos tras despertar (Cortisol Awakening Response (CAR)) y un descenso progresivo hasta la noche (Adam & Kumari, 2009). Dos señales frecuentes de desregulación son un CAR atenuado y una pendiente aplanada (la curva cae poco a lo largo del día), o bien picos tardíos vespertinos; estos patrones se han asociado a fatiga, atención más frágil y peor recuperación tras jornadas exigentes (McEwen, 2006; Adam & Kumari, 2009). En la práctica, para estimar la carga, se recomiendan muestras salivales seriales (al despertar, +30 min, mediodía, tarde, antes de dormir) durante varios días, evitando cafeína y comida en la ventana de toma (Adam & Kumari, 2009).

Segundo indicador. HRV y balance autonómico. La variabilidad de la frecuencia cardíaca (HRV) es una ventana funcional al equilibrio simpático–parasimpático. Una HRV crónicamente baja, sugiere predominio simpático y poca flexibilidad para alternar activación y reposo; por el contrario, una HRV alta y reactiva se asocia a mejor autorregulación y recuperación (Shaffer & Ginsberg, 2017; Task Force, 1996). En contextos de gira, descensos sostenidos de HRV junto a sueño deteriorado son una señal temprana de carga acumulada incluso antes de que aparezcan errores en rendimiento.

Tercer indicador. Marcadores compuestos de “carga”. La investigación poblacional propone índices compuestos de carga alostática que combinan: mediadores primarios (cortisol, catecolaminas, DHEA-S, citoquinas como IL-6 o PCR/hs-CRP), secundarios (presión arterial clínica y ambulatoria, perímetro cintura–cadera, IMC, HbA1c, perfil lipídico) y terciarios (enfermedad cardiovascular, trastornos afectivos) (Seeman et al., 1997; Juster et al., 2010).

Por ejemplo, PCR ultrasensible elevada de forma persistente refleja inflamación de bajo grado y se asocia a mayor riesgo cardiometabólico (Ridker, 2003), mientras que DHEA-S relativamente bajo frente a cortisol puede interpretarse como menor “amortiguación” de los efectos del glucocorticoide (Maninger et al., 2009). La idea no es “coleccionar analíticas”, sino observar combinaciones coherentes con el relato de sueño, ánimo y exigencias del periodo.

Cuarto indicador. Sueño y cronobiología. La carga se expresa también en la arquitectura y la regularidad del sueño. La actigrafía de muñeca permite estimar latencia, fragmentación, tiempo total y consistencia horaria durante semanas (Ancoli-Israel et al., 2003); el Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) recoge la calidad percibida (Buysse, Reynolds, Monk, Berman, & Kupfer, 1989); y los diarios de sueño estandarizados añaden contexto (Carney et al., 2012). En términos circadianos, la luz antes de dormir suprime o retrasa la melatonina, empuja el sueño hacia más tarde y empeora la inercia matinal (Gooley et al., 2011; Chang, Aeschbach, Duffy, & Czeisler, 2015). Cuando se sospecha desalineación, puede estimarse el DLMO (dim-light melatonin onset) como marcador del reloj biológico (Benloucif et al., 2008).

En síntesis: deuda, fragmentación y disincronía son combustible para la carga alostática (McEwen, 2006).

Lectura operativa para DJs y productores. No se trata de medicalizar la rutina, sino de vigilar tendencias. Si, durante bloques de gira, cae la HRV frente a tus valores de base, empeora el PSQI o la actigrafía muestra sueño más corto y fragmentado, y notas ánimo y foco más inestables, el perfil conjunto sugiere que la pendiente de la semana se ha vuelto demasiado cuesta arriba (Juster et al., 2010; Shaffer & Ginsberg, 2017). En estos casos, reajustar horarios, reducir luz nocturna, proteger ventanas de sueño y espaciar picos (o introducir apagados activos: respiración, estiramientos, oscuridad real) no es un lujo, es higiene alostática.

Como resume McEwen, la carga alostática es el “precio de la adaptación”: no un marcador único, sino un patrón de señales convergentes que nos dice si estamos gastando más de lo que reponemos (McEwen, 1998; Juster et al., 2010).

g. Aterricemos todo esto en el trabajo real de DJs y productores.

La realidad profesional de DJs y productores no es un único patrón nocturno, sino una calendaría móvil: semanas con dos o tres bolos el mismo día (p. ej., tardeo al mediodía y club por la noche), fines de semana con cambios de ciudad/país, actuaciones al aire libre con calor o frío y luz solar intensa, salas interiores con estrobos y LED, y jornadas de estudio intercaladas que exigen foco fino. En este ecosistema, el cuerpo no sufre “estrés puntual”, sino que debe predecir, dosificar y apagar repetidamente en horarios cambiantes: ahí es donde la alostasis y la carga alostática explican lo que pasa por dentro (Sterling & Eyer, 1988; McEwen, 1998, 2006).

Imaginemos dos bloques reales.

Bloque A (formato clásico): jueves–domingo con viajes.

Jueves, primera actuación nocturna: el sistema se enciende de forma útil (simpático y catecolaminas para reflejos y precisión, HPA/cortisol para sostener energía y atención); termina el show y el apagado se retrasa por la combinación de luz intensa, interacción social y rumiación (“¿cómo sonó?”, “¿qué tal el drop

nuevo?”), lo que dificulta dormir (Adam & Kumari, 2009; Gooley et al., 2011; Chang, Aeschbach, Duffy, & Czeisler, 2015).

Viernes, segundo bolo en otra sala: el cuerpo se reactiva sobre sueño recortado (un golpe repetido), y la falta de habituación aparece porque cambian las rutinas, latencias y layout de cabina; el cerebro trata el set “como si fuera nuevo” y sobre recluta (McEwen, 2006). Al terminar, respuesta prolongada: hiperalerta, rumiación, quizá alcohol para “bajar”, que empeora la arquitectura del sueño y la recuperación (Roehrs & Roth, 2001).

Sábado, tercera noche: HRV más baja (menos flexibilidad para alternar activación/relax), café para levantar, foco estrecho y pequeñas imprecisiones técnicas (Shaffer & Ginsberg, 2017).

Domingo, cuarto evento: si el cortisol matinal ya sale atenuado y la pendiente diurna aplanada (CAR bajo), hablamos de respuesta inadecuada; el sistema compensa con más tensión simpática y “muletas” (cafeína, nicotina; luego hipnóticos), que alivian a corto plazo, pero empeoran la recuperación (Adam & Kumari, 2009; Drake, Roehrs, Shambroom, & Roth, 2013).

Repetidos en el tiempo, estos bloques no son “estrés normal”: son una organización temporal que empuja la dosificación hacia el lado equivocado (demasiados encendidos, apagados pobres) y que deja huellas de carga, se manifiesta en más fatiga, irritabilidad, olvidos, menos creatividad, y si se cronifica, mayor probabilidad de padecer riesgo físico y mental (Seeman, Singer, Rowe, Horwitz, & McEwen, 1997; Juster, McEwen, & Lupien, 2010).

Bloque B (tardeos y diurnos), hoy muy frecuente: sábado mediodía *open-air* + sábado tarde *tardeo* + quizá domingo *brunch set*.

En este caso, la exigencia es distinta, hay que encender a horas habitualmente “bajas” de activación (mediodía temprano), bajo sol y calor, con brillo que favorece el rendimiento, pero también estrés térmico y deshidratación, que degradan la atención y la toma de decisiones si no se controlan (Hancock & Vasmatazidis, 2003; Gaoua, 2010).

La luz diurna ayuda a la sincronía circadiana si se protege la siesta y la noche siguiente, pero dos bolos en el mismo día generan golpes repetidos: tras el mediodía, el cuerpo necesita apagado corto (hidratación, sombra, algo de reposo, comida ligera) para llegar con HRV decentemente alta al *tardeo*; si ese apagado no ocurre, el segundo set se construye sobre deuda de sueño/energía, aunque la actuación sea diurna (Shaffer & Ginsberg, 2017). A nivel circadiano, alternar días de activación temprana (mediodía) con noches libres puede ser saludable; lo que desregula es la variabilidad impredecible (un sábado muy temprano, otro sábado muy tarde, domingos alternos), el llamado “jet lag social”, propina un desajuste entre el reloj biológico y los horarios sociales (Wittmann, Dinich, Mellow, & Roenneberg, 2006). Cuando esa desincronía se hace crónica, empeora sueño, el estado de ánimo y metabolismo (Scheer, Hilton, Mantzoros, & Shea, 2009; Kecklund & Axelsson, 2016).

A todo ello se suman estresores sociales, como, por ejemplo, evaluación del público, recompensas inestables (cachés, *streams*), bajo control sobre calendarios y condiciones técnicas. Ese combo predice activación más alta y sostenida, incluso cuando “la gasolina física es suficiente y alcanza de sobras para el esfuerzo propuesto” (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Dickerson & Kemeny, 2004). Además, viajes con ruido (aeropuertos, festivales) añaden carga no auditiva, como tensión y fatiga, que también son adicionales (Basner et al., 2014), y la alternancia calor/frío, interior/exterior exige ajustes continuos de hidratación, vestimenta y tempo del set.

En ambos formatos (nocturno y diurno), el marcador práctico es el patrón conjunto: si cae tu HRV respecto a base, empeora la calidad y regularidad del sueño, notas CAR más plano y se acumulan errores o bloqueos creativos, el sistema te está diciendo que la pendiente de la semana va demasiado cuesta arriba (Adam & Kumari, 2009; Ancoli-Israel et al., 2003; Juster et al., 2010). Tal y como hemos venido mencionando en reiteradas ocasiones, la intervención desde la alostasis, no consiste en “eliminar el estrés”, sino en reordenar picos (espaciar bolos o emparejar horarios similares), proteger apagados (oscuridad real tras el espectáculo, respiración lenta, hidratación, alimentación adecuada), y devolver previsibilidad para que el cerebro pueda habituarse sin pagar un precio excesivo (McEwen, 1998, 2006; Shaffer & Ginsberg, 2017).

5.3.5.4. El modelo biopsicosocial (BPS): introducción y aplicación específica a DJs y productores musicales

Introducción. Definición y justificación.

El **modelo biopsicosocial (BPS)** sostiene que la salud y la enfermedad no pueden entenderse desde un único plano, sino como el **resultado integrado** de tres dominios que interactúan de manera constante:

Primer dominio. El **biológico** (mecanismos neuroendocrinos, autonómicos, inmunes, sueño y ritmos circadianos).

Segundo dominio. El **psicológico** (percepción, emoción, cognición, hábitos y estrategias de afrontamiento).

Tercer dominio. El **social/laboral** (demandas, control y autonomía, recompensas materiales y simbólicas, clima y apoyo, cultura del sector) (Engel, 1977, 1980; Borrell-Carrió, Suchman, & Epstein, 2004).

Frente al modelo biomédico clásico, que explica el sufrimiento casi exclusivamente por alteraciones orgánicas, el BPS ensancha la mirada clínica y preventiva: permite evaluar mejor (vinculando síntomas con ritmos de vida y de trabajo), explicar por qué un problema persiste o remite (según los recursos personales y las condiciones del entorno) y diseñar intervenciones combinadas (biológicas, psicológicas y organizacionales) (WHO, 2001; EU-OSHA, 2014; Gatchel, Peng, Peters, Fuchs, & Turk, 2007). Como planteó Engel, era necesario “un nuevo modelo médico” que conectara la experiencia humana con la biología sin reducirla a ella (Engel, 1977).

Cuando Engel escribe que hacía falta “un nuevo modelo médico” que conectara la experiencia humana con la biología sin reducirla a ella, está diciendo tres cosas a la vez:

La primera. Crítica al reduccionismo biomédico. La medicina de entonces explicaba los problemas casi exclusivamente por lesiones o alteraciones orgánicas (tejidos, órganos, pruebas). Engel señala que eso no basta para entender por qué la gente enferma, mejora o recae, porque en el curso de una enfermedad influye también el **significado** que la persona atribuye a sus síntomas, sus emociones, expectativas, hábitos y el contexto social/laboral en el que vive.

La segunda. Integración, no sustitución. “Sin reducirla a ella” significa: no se trata de reemplazar la biología por psicología o sociología, sino de integrarlas. El dolor, el insomnio, el estrés o la ansiedad tienen mecanismos biológicos reales (eje HPA, simpático/parasimpático, sueño, inflamación), pero cómo se activan, cuánto duran y cómo se apagan depende de evaluaciones psicológicas y de condiciones sociales (demandas, control, recompensas, apoyo).

La tercera. Consecuencia práctica. Si aceptamos esa integración, cambian la evaluación clínica (historia ampliada, marcadores + contexto) y la intervención (combinamos medidas biológicas, psicológicas y organizacionales). El objetivo es mejorar la regulación del organismo en su entorno real, no solamente “normalizar” una analítica.

Este encaje resulta especialmente útil en la industria de DJs y productores musicales, cuya actividad profesional se mueve en calendarios variables (sesiones al mediodía, tardeos, showcases, club nights), entornos cambiantes (cabins y riders distintos, espacios abiertos con calor/frío, interiores con estrobos y LED), tiempos de exposición a ruido, temperatura y luz muy heterogéneos, y exigencias sociales de alta evaluación pública y recompensas inestables.

En definitiva, el modelo biopsicosocial ofrece un mapa que identifica los factores del entorno (horarios variables, cabins y riders cambiantes, luz/ruido/temperatura, recompensas y control...), integra la vivencia/evaluación del DJ o productor y explica cómo todo ello se traduce en respuestas del organismo, siendo muy valioso para indicar dónde intervenir para proteger la salud y mantener el rendimiento creativo y en directo

El BPS sus mecanismos y su traducción al oficio de DJ's.

En clave BPS, una demanda (p. ej., una sesión al mediodía con sol y calor, o un tardeo seguido de un club nocturno) es interpretada por el cerebro como desafío o amenaza, en función de cómo la persona percibe la exigencia, el control que tiene sobre la situación y la **recompensa** esperable (Lazarus & Folkman, 1984). Esa evaluación modula los mediadores biológicos. Cuando el reto se percibe controlable y con sentido (p. ej., set creativo bien preparado, horarios claros, cabina conocida), se encienden de manera rápida los circuitos simpáticos y las

catecolaminas (adrenalina y noradrenalina) para favorecer atención, reflejos y energía inmediata; el eje HPA (CRH→ACTH→cortisol) participa, pero tiende a desactivarse con rapidez tras el evento (Dickerson & Kemeny, 2004; Adam & Kumari, 2009).

Por el contrario, cuando la situación se valora como desagradable, incontrolable o socio-evaluativamente amenazante (p. ej., cambios de set time de última hora, rider incompleto, señales de injusticia o crítica pública intensa), además del simpático se recluta con más fuerza y duración el eje HPA; el cortisol sube para sostener energía, modular la inflamación y consolidar lo ocurrido en memoria (Dickerson & Kemeny, 2004; McEwen, 2006; Adam & Kumari, 2009).

Esta variabilidad fisiológica depende, pues, de cómo se perciben las demandas y qué recursos se tienen para afrontarlas.

Tareas exigentes pero controlables (p. ej., doble bolo planificado: brunch set + tardeo, con pausas reales y pruebas de sonido claras) se viven como desafío: predominan catecolaminas, el cortisol se mantiene relativamente bajo y el apagado llega rápido, con recuperación eficiente.

Tareas repetitivas o con bajo control/baja recompensa (p. ej., encadenar showcases con equipo inconsistente, pagos inciertos y cambios técnicos constantes) tienden al distrés: simpático y HPA permanecen altos y sostenidos, y si el patrón se repite se acumula carga alostática, pagando el “precio de la adaptación” (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; McEwen, 2006; Seeman, Singer, Rowe, Horwitz, & McEwen, 1997; Juster, McEwen, & Lupien, 2010).

En el otro extremo, periodos de reposo/recuperación (p. ej., día sin bolo tras varias fechas, sueño protegido, exposición a luz diurna y rutinas de apagado) muestran niveles bajos de mediadores, sueño de mejor calidad y HRV (variabilidad cardiaca) alta, señal de buen equilibrio simpático-vagal (Task Force, 1996; Shaffer & Ginsberg, 2017). Y situaciones de poco esfuerzo con distrés (p. ej., inactividad forzada entre fechas por cancelaciones, o roles ambiguos en estudio) suelen acompañarse de cortisol elevado o mal sincronizado y ánimo bajo, con peor salud percibida (Marmot, 2005; EU-OSHA, 2014).

El plano social/laboral del BPS se operacionaliza con marcos empíricos: el modelo Demandas-Control predice más tensión cuando convergen alta demanda y bajo control (Karasek, 1979), mientras que el Esfuerzo-Recompensa explica el impacto de trabajar mucho con poco retorno (salario, estima, estabilidad) y de la sobreimplicación (Siegrist, 1996).

Ambos modelos se han relacionado con morbilidad cardiovascular, es decir, la aparición o presencia de enfermedades del corazón y del sistema circulatorio en grandes cohortes (Kivimäki et al., 2012; Siegrist & Li, 2017). Para DJs y productores, esto se traduce en hipótesis concretas: más job strain cuando el calendario y las condiciones técnicas son impredecibles y la recompensa es baja/variable; más desafío saludable cuando hay autonomía creativa, apoyo del equipo y claridad de horarios.

El plano biológico del BPS se monitorea con patrones, no con un único “contador”: perfil de cortisol (CAR tras el despertar y pendiente diurna), HRV como índice de flexibilidad autonómica, marcadores de inflamación de bajo grado (p. ej., PCR), metabolismo (HbA1c, lípidos) y sueño/cronobiología (actigrafía, PSQI, diarios; y, si es necesario, DLMO para reloj biológico) (Seeman et al., 1997; Adam & Kumari, 2009; Ancoli-Israel et al., 2003; Benloucif et al., 2008; Shaffer & Ginsberg, 2017).

Como se ha tratado anteriormente, la luz es una palanca clave: exposición diurna robusta ayuda a alinear ritmos; luz intensa vespertina/nocturna (focos, pantallas, ambientes luminosos) suprime o retrasa la melatonina y puede empeorar el apagado tras el set, sea un tardeo que se alarga o un show nocturno (Gooley et al., 2011; Chang, Aeschbach, Duffy, & Czeisler, 2015).

En semanas con horarios que saltan entre mediodía, tarde y noche, emerge el jet-lag social, es decir, el desfase entre reloj biológico y horarios sociales, con efectos sobre sueño, ánimo y metabolismo (Wittmann, Dinich, Mellow, & Roenneberg, 2006; Kecklund & Axelsson, 2016).

Finalmente, el BPS dialoga con la alostasis, para lograr estabilidad mediante el cambio, implica encender y apagar los mediadores en el momento adecuado. Cuando la dosificación temporal es deficiente (picos frecuentes, falta de habituación por cambios técnicos/horarios, apagados pobres por luz y pensamientos recurrentes o bucles de pensamientos, o respuestas inadecuadas del HPA), es cuando se acumula carga alostática (Sterling & Eyer, 1988; McEwen & Stellar, 1993; McEwen, 1998, 2006; McEwen & Gianaros, 2011).

Para el oficio DJ, como venimos planteando, esto no significa “evitar el estrés”, sino modularlo, ejemplos: agrupar horarios parecidos (p. ej., dos diurnos el mismo día con apagado real entre medias), normalizar cabinas y pruebas de sonido, proteger sueño y oscuridad post-evento, y aumentar control/apoyo donde sea posible. Así, el BPS no solo explica qué ocurre, sino que se traduce en decisiones concretas de prevención y práctica.

5.3.5.5. Consecuencias psíquicas y conductuales del estrés en el deejing.

Las consecuencias psíquicas y conductuales del estrés laboral son relevantes y se refieren al distrés, es decir, al estrés negativo que afecta la salud del trabajador o trabajadora, debido a condiciones laborales excesivamente exigentes y de mucha presión.

En el ámbito profesional de DJs y productores, la combinación de exigencias elevadas, con bajo margen de control sobre tiempos y condiciones técnicas, recompensas inciertas y apoyo insuficiente desborda los recursos disponibles, pueden proporcionar dicho estrés negativo. No hablamos solo de “nervios” previos a un set; se trata de un patrón que altera la manera de pensar, sentir y actuar en el trabajo, tanto en programaciones diurnas (*open-airs*, *tardeos*, *showcases*) como en residencias vespertinas/nocturnas, y que se vincula, de forma consistente, con peor salud y peor desempeño (Lazarus & Folkman, 1984; EU-OSHA, 2014; Stansfeld & Candy, 2006).

Las respuestas del individuo al estrés, como antes hemos visto, pueden derivar en consecuencias fisiológicas, pero a su vez, y objeto del presente apartado, también se pueden manifestar complementariamente en consecuencias psíquicas y conductuales a distintos niveles, estos pueden ser el cognitivo, el emocional y el conductual.

Es importante recalcar, que, en la actualidad, las manifestaciones individuales de estrés no se consideran patologías específicas en los manuales diagnósticos internacionales, pero pueden derivar en diversas enfermedades, como el estrés postraumático o el trastorno por estrés agudo.

Las consecuencias negativas del estrés laboral, como antes hemos manifestado, también afectan a las organizaciones y a la sociedad en general, generando diversos problemas como el absentismo, rotación, siniestralidad, movilidad de personal, entre otros. Además, el rendimiento y la productividad del trabajador disminuyen significativamente bajo un ambiente laboral estresante.

a. Consecuencias a nivel emocional.

En el oficio de la música, la gestión de las emociones es parte del trabajo: no basta con ejecutar bien, hay que sostener un clima afectivo que conecte con el público y facilite la cooperación con el equipo. Eso implica regular cómo te sientes y mostrar estados que ayuden al objetivo del evento (energía, cercanía, calma). Cuando esa regulación se encadena bajo reglas percibidas como injustas, cambios de *set time* a última hora, riders incompletos, expectativas poco claras, pagos opacos, aparecen con facilidad la ansiedad por la evaluación, la irritabilidad, e incluso culpa por fallos menores. Si el patrón se mantiene, es habitual que emerjan desánimo y cinismo, que en resumidas cuentas, es una forma de autoprotección afectiva que, a la larga, distancia al profesional de su propio trabajo (Hochschild, 1983; Grandey, 2000; Hülshager & Schewe, 2011).

Lo que la investigación psicosocial muestra es coherente con esa experiencia: muchas exigencias combinadas con poco margen de decisión (alto demanda–bajo control) generan más tensión y malestar; y cuando el esfuerzo invertido no encuentra recompensas equivalentes (dinero, estima, estabilidad) o hay sobre implicación personal, aumenta la frustración y el agotamiento emocional.

Ambos perfiles se asocian, en poblaciones amplias, a síntomas de ansiedad y depresión y a un malestar emocional sostenido (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Stansfeld & Candy, 2006). Incluso más allá de lo emocional, el patrón de “job strain” (demanda alta, control más bajo) se ha vinculado con peores resultados de salud, subrayando el peso que tiene esta combinación en la vida laboral (Kivimäki et al., 2012).

Es fundamental distinguir la causa de las alteraciones emocionales, ya que estas pueden tener su origen tanto en el entorno laboral como en el extralaboral. Sin embargo, ciertos trastornos y conductas patológicas están íntimamente vinculados a la actividad profesional.

Cuando el trabajo se convierte en una amenaza psíquica, el dj o productor, trata de adaptarse a la situación mediante mecanismos de afrontamiento y defensa. Si estos esfuerzos no son suficientes para enfrentar las exigencias del trabajo, pueden surgir alteraciones emocionales que afecten el desempeño del trabajo musical. Condiciones laborales desadaptadas pueden mermar la capacidad de respuesta y favorecer la aparición de trastornos emocionales, como inseguridad, ansiedad, miedo, fobias o depresión.

La ansiedad ligada al trabajo de DJs y productores.

La ansiedad puede describirse como un estado de alerta anticipatoria. Es una sensación de que “algo malo” podría ocurrir, aun cuando el peligro no esté claramente definido ni presente de forma inmediata. Es una respuesta emocional aversiva que combina activación fisiológica, hipervigilancia y preocupación, y que actúa, hasta cierto punto, como señal útil para prepararnos.

Cuando esta activación se prolonga, desborda o interfiere con la eficacia profesional y el bienestar emocional, hablamos de un problema clínicamente significativo (American Psychiatric Association, 2022).

En el contexto laboral de DJs y productores, la ansiedad suele activarse por presión de tiempo (pases ajustados, cambios de *set time*), expectativas poco claras (instrucciones contradictorias, *riders* modificados a última hora), incertidumbre organizativa (recompensas opacas, agendas que cambian) y evaluación social intensa (público, prensa, *streaming*, métricas). La vivencia subjetiva oscila entre un desafío motivante y una amenaza que parece superar el control personal; cuando domina lo segundo, se instala la sensación de “no doy abasto” y de pérdida de control sobre el propio rendimiento (Lazarus & Folkman, 1984).

Las respuestas ante la ansiedad son variables i en función del individuo. Hay quien evita (pospone decisiones, reduce pruebas críticas), quien busca protección (delegar, pedir confirmaciones repetidas), quien se irrita o se bloquea, y quien deriva hacia ánimo bajo. Si el patrón se mantiene, la ansiedad puede coexistir con otras condiciones, por ejemplo, la depresión e incluso, evolucionar a trastornos del espectro ansioso (pánico, ansiedad generalizada) o cuadros relacionados con el estrés (estrés agudo o postraumático) cuando median incidentes críticos (American Psychiatric Association, 2022; WHO, 2003).

En la música electrónica, varios profesionales han visibilizado públicamente estas dificultades. **Tim Bergling (Avicii)** relató episodios de ansiedad vinculados al ritmo de giras y a la presión del éxito; en 2016 dejó de hacer *touring* para priorizar su salud. La reciente documentación pública de su caso, incluido el enfoque de su familia a través de la Tim Bergling Foundation, ha contribuido a colocar el tema en la agenda del sector. People (2025, January 24). Decider (2024, 31 de diciembre).

Adegbenga “Benga” Adejumo, productor clave del *dubstep*, describió abiertamente su ansiedad y otros problemas de salud mental tras un colapso en 2013, subrayando el papel del estigma, las sustancias y el estrés de las giras; su

testimonio ha sido central para abrir conversación dentro de la escena *bass*. The Guardian. (2015, October 2).

En otros casos, la ansiedad se focaliza en un desencadenante concreto: **Eric Prydz** ha hablado reiteradamente de su miedo a volar, que condicionó durante años su logística de giras y le obligó a reorganizar itinerarios y medios de transporte Apple Music / The Zane Lowe Show. (2019, October 8).

También **Alison Wonderland** ha compartido públicamente periodos de ansiedad y depresión, y cómo estos afectaron a su carrera y a sus decisiones de touring, insistiendo en pedir ayuda y en estrategias de cuidado más sostenibles DJ Mag. (2018, May 10).

En síntesis, la ansiedad no es sinónimo de debilidad ni de “falta de profesionalidad”, sino que es una señal que, en ciertos entornos de alta demanda y bajo control, puede desregularse y convertirse en un factor de riesgo para la salud y el rendimiento. La prevención razonable en el oficio, sin reabrir marcos ya tratados en capítulos previos, pasa por clarificar expectativas, aumentar el control operativo real, mejorar la previsibilidad, acompañar con apoyo técnico y favorecer vías de ayuda temprana.

La depresión en DJs y productores.

La depresión es un síndrome que desorganiza el modo de sentir, pensar y actuar, más allá de la tristeza pasajera. En términos clínicos (DSM-5-TR), implica un estado de ánimo deprimido y/o pérdida de interés o placer (anhedonia) acompañados de cambios en el impulso y la energía (apatía, enlentecimiento o inquietud), en ciertos casos implica autoevaluaciones negativas (culpa, inutilidad, desesperanza) y manifestaciones corporales (alteraciones de sueño y apetito, fatiga, quejas somáticas), con impacto funcional significativo (American Psychiatric Association, 2022). En la práctica, muchos profesionales describen cuatro planos reconocibles:

- **Ánimo:** tristeza persistente, llanto fácil, sensación de vacío.
- **Impulso/energía:** apatía, desgana, “me cuesta arrancar”, enlentecimiento o, a veces, agitación.
- **Autovaloración y lectura del mundo:** pesimismo, culpa excesiva, ideas de ruina o fracaso, visión estrecha del futuro.
- **Somático:** cansancio marcado, cambios de apetito/peso, molestias físicas inespecíficas, e incluso dolor.
-

En DJs y productores, este cuadro puede encenderse o mantenerse cuando confluyen exigencias altas con poco control (horarios y *set times* cambiantes, *riders* inestables), evaluación social intensa (público, *streaming*, crítica en tiempo real) y recompensas inciertas (ingresos/visibilidad), combinación que, como se expuso en capítulos anteriores, incrementa la probabilidad de malestar ansioso-depresivo en estudios longitudinales del trabajo (Stansfeld & Candy, 2006; Theorell et al., 2015). A partir de ahí, la trayectoria varía, algunas personas evitan enfrentamiento (posponen decisiones, reducen pruebas), otras se aíslan, otras

continúan a pesar del deterioro (“presenteísmo”) y en una fracción se configuran trastornos depresivos con entidad diagnóstica.

La escena electrónica ha hecho visible este problema en los últimos años. **Porter Robinson** ha explicado que atravesó un periodo de depresión y bloqueo creativo tras *Worlds*, y que *Nurture* nació después de ese “punto bajo” en el que llegó a creer que no podría volver a hacer música; lo ha detallado en entrevistas con NME y en conversaciones a propósito del lanzamiento del disco. Jolley, B. (2021, April 22). King, A. (2021, April 22).

Joel “deadmau5” Zimmerman reconoció públicamente sus “depression issues”, ofreciendo disculpas a sus seguidores y explicando la decisión de retirarse temporalmente de redes; su caso abrió debate sobre la presión del *touring* y la exposición constante. Britton, L. M. (2015, December 22). CityNews Toronto. (2015, December 22).

En resumen, la depresión no denota falta de profesionalidad ni “tristeza sin más”. Es una condición de salud que puede emerger en entornos de alta demanda con bajo control y recompensas inciertas, y que interfiere con el rendimiento creativo y en directo. Reconocer sus señales en los cuatro planos descritos (ánimo, energía/impulso, autoevaluación y cuerpo) permite intervenir antes (ajustes de calendario y condiciones, vías de apoyo profesional) y evitar que el problema se cronifique o derive en desenlaces más graves.

La inseguridad en el sector de la producción musical.

La inseguridad, en el sentido psicológico y laboral, es una sensación persistente de desvalimiento e incertidumbre. Dudas sobre las propias capacidades, miedo a “no estar a la altura” y preocupación por el rumbo del trabajo, además de por cómo nos perciben los demás. En ese estado, decidir cuesta más, se posterga lo importante, se evita asumir responsabilidades visibles y se pierde confianza en habilidades que, objetivamente, se poseen. Cuando esta vivencia se cronifica y interfiere con el desempeño y el bienestar, ya no hablamos de un rasgo pasajero sino de un problema clínicamente relevante o de riesgo psicosocial que exige intervención.

En el oficio de DJs y productores, esta inseguridad se alimenta de varias fuentes estructurales, la demanda alta con poco control operativo, evaluación pública intensa (crítica, métricas, visibilidad en plataformas), y una incertidumbre material sobre fechas, ingresos y continuidad propia de economías de proyecto y *freelance*.

La investigación sobre inseguridad laboral muestra de forma consistente que la incertidumbre sobre el futuro del empleo se asocia con peor salud mental, más malestar emocional y actitudes organizativas deterioradas (compromiso, satisfacción); además, puede mermar el rendimiento y la creatividad cuando se prolonga en el tiempo (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002; Cheng & Chan, 2008; Huang et al., 2012; Jiang & Lavaysse, 2018).

A nivel subjetivo, la inseguridad se entrelaza con dos piezas bien estudiadas.

La primera es la autoeficacia. Que se define como la creencia de que uno puede organizar y ejecutar lo necesario para un objetivo.

Baja autoeficacia → más duda anticipatoria, más evitación, más indecisión;

Alta autoeficacia → más persistencia y mejor recuperación tras fallos (Bandura A., 1997).

La segunda es el fenómeno del impostor: que es la experiencia de sentir que el éxito propio “no es merecido” y que otros “descubrirán” la supuesta falta de mérito, algo descrito inicialmente por Clance e Imes y observado después en diversos colectivos creativos (Clance & Imes, 1978; Bravata et al., 2020).

En giras, sesiones y lanzamientos, estas dinámicas se traducen en dudas repetidas, reaseguros constantes, perfeccionismo paralizante o, por el contrario, decisiones impulsivas para evitar la exposición.

Desde la psicología del trabajo, hay dos estados de rol que explican por qué la inseguridad brota con fuerza en contextos cambiantes:

El primero. La ambigüedad de rol: no está claro qué se espera, cuándo, ni con qué criterios.

El segundo. El conflicto de rol: expectativas incompatibles.

Ambos se relacionan con tensión emocional, satisfacción baja y, según metaanálisis, con peor desempeño si se cronifican (Jackson & Schuler, 1985; Tubre & Collins, 2000). A ello se suma la **sobrecarga cualitativa**, que no es “demasiado volumen”, sino exigencias para las que la persona no ha recibido la formación o los recursos suficientes, por ejemplo, cambios tecnológicos acelerados en *software* o *live rigs*, o tránsito a formatos audiovisuales complejos.

Este desajuste entre demanda y recursos, el fit persona–puesto, es un predictor conocido de estrés y retirada (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; APA Dictionary of Psychology, voz *role overload*).

El sector musical añade un contexto de **precariedad** que refuerza el círculo, es decir la alternancia de bolos, ingresos variables, competencia elevada y dependencia de plataformas y agendas ajenas.

Informes sectoriales en Reino Unido han documentado altas tasas de ansiedad y depresión y describen cómo la inestabilidad económica y de carrera actúa como disparador de inseguridad en músicos y profesionales del directo (Gross & Musgrave, 2016; Help Musicians/Music Minds Matter, 2020–2024).

¿Cómo se ve en la práctica? En cabina o en estudio, la inseguridad suele aparecer como vacilación, “cambio el plan a última hora”, evasión a afrontar tareas con responsabilidad visible, por ejemplo, delegar decisiones clave, posponer estrenos, búsqueda de confirmaciones repetidas y autocrítica desmedida ante errores menores.

En **perfiles de más edad o trayectoria**, un cambio de funciones sin formación adecuada puede cristalizar en la vivencia de “me han movido el suelo”, con descenso de autoeficacia y aumento de dependencia de terceros. Por contrapartida, **en perfiles noveles**, la combinación de visibilidad temprana y criterios difusos de éxito puede favorecer espirales de impostor. Nada de esto implica falta de talento, solo describe estados modulables cuando demanda, control y recompensas no encajan.

Claves operativas (sin entrar en protocolos clínicos).

Clarificar expectativas y criterios de calidad reales para cada evento o entrega, secuenciar aprendizajes técnicos con objetivos alcanzables que restauren autoeficacia, hacer visible la reciprocidad (recompensas, *feedback* justo) y separar valor profesional de métricas coyunturales. Son ajustes de diseño del trabajo que disminuyen la ambigüedad, reducen la inseguridad y sostienen tanto el rendimiento como la salud.

b. Consecuencias a nivel cognitivo.

El distrés afecta a cómo se piensa y se decide en plena actuación o en el estudio. Cuando la jornada exige hacer varias cosas a la vez, atender señales que cambian y tomar decisiones rápidas bajo mirada pública, la atención sostenida se agota antes, la memoria de trabajo retiene menos elementos útiles y la flexibilidad mental para cambiar de plan se reduce. En ese contexto se vuelven más probables los errores por interferencia (confundir señales, olvidar un paso) y también ciertos sesgos de decisión: a veces uno se vuelve demasiado prudente y evita opciones válidas; otras, asume riesgos que en frío no tomaría (Wickens, 2008; Starcke & Brand, 2012).

Además, condiciones ambientales típicas de muchos eventos, calor, sol directo, poca hidratación..., castigan la velocidad de reacción y el juicio fino, lo que repercute en la precisión temporal y en la calidad de los encadenes o transiciones, incluso cuando la persona conoce perfectamente el repertorio (Hancock & Vasmatzidis, 2003; Maughan, 2003). Bajo presión evaluativa (público atento, cámaras, comentarios en tiempo real), ese escenario cognitivo se tensa más: si la situación se valora internamente como amenaza o fuera de control, la activación biológica se prolonga y aumenta la probabilidad de desorganización (olvidos, decisiones precipitadas); en cambio, cuando se interpreta como desafío y hay sensación de control, el pico de activación tiende a ser breve y funcional, ayudando a focalizar sin bloquearse (Lazarus & Folkman, 1984; Dickerson & Kemeny, 2004).

En suma: aun en profesionales con mucha experiencia, el distrés estrecha el foco, empobrece la memoria inmediata y rigidiza la toma de decisiones. Reconocer estos patrones no es estigmatizar, sino entender por qué se producen ciertos fallos en días exigentes y cómo el encuadre psicológico de la situación, amenaza versus desafío, marca la diferencia entre un pico de activación útil y una espiral desorganizada (Wickens, 2008; Starcke & Brand, 2012; Lazarus & Folkman, 1984; Dickerson & Kemeny, 2004).

La atención vinculada al trabajo de djs y productores.

La **atención** es la capacidad de orientar y sostener los recursos mentales sobre lo relevante, filtrando lo irrelevante y cambiando de foco cuando el contexto lo exige. No es un único proceso, sino que integra sistemas de alerta, selección y control ejecutivo que se ven modulados por el estado emocional, por ejemplo, la ansiedad, el interés y las demandas de la tarea (Posner & Petersen, 1990; Wickens, 2008). Cuando el distrés o la sobrecarga hacen que la atención se estreche o se fatigue, se resienten la concentración, el mantenimiento del hilo y la calidad de las decisiones, con un impacto notable en el rendimiento.

En DJs y productores, la atención fluctúa en entornos de exposición pública, decisión rápida y retroalimentación inmediata. Si la actividad resulta interesante y retadora y existe sensación de control, la atención tiende a “engancharse” de forma productiva. Cuando hay desmotivación, incertidumbre sobre reglas o sobrecarga, la mente se dispersa o se fija en exceso en un detalle, y el desempeño cae incluso con alta pericia (Kahneman, 1973; Eysenck, Derakshan, Santos, & Calvo, 2007).

Además, condiciones ambientales frecuentes en eventos, calor, ruido intenso, deslumbramientos, consumen “presupuesto atencional” y elevan la probabilidad de error, no por desconocimiento, sino porque el sistema está forzado (Hancock & Vasmatazidis, 2003).

Estas oscilaciones no son patológicas por sí mismas, sino que se vuelven relevantes cuando interfieren de forma sostenida con metas profesionales o con el bienestar. Conviene distinguir entre descensos transitorios de atención por demanda/contexto (corregibles ajustando condiciones y carga) y dificultades atencionales persistentes, por ejemplo, el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (**TDHA**), que requieren estrategias específicas y, si procede, apoyo profesional. La evidencia muestra que la ansiedad sostenida reduce la eficiencia del control atencional, se requiere más esfuerzo para igual rendimiento, y que ciertos perfiles neurodivergentes pueden necesitar diseños del trabajo y rutinas diferentes para rendir al máximo (Eysenck et al., 2007).

La escena electrónica ha visibilizado este problema con casos reales. El DJ **Luke Una** ha explicado cómo vivir con **TDHA** afecta su foco y cómo la música le ayuda a “parar el ruido”, ofreciendo una mirada honesta sobre la regulación atencional en el oficio.

Autores de la prensa especializada han descrito la relación entre neurodiversidad y trabajo en la música de baile, con recomendaciones de ajustes prácticos en cabina y estudio (Heath, 2022; Heath, 2023).

La memoria en el trabajo de la producción musical.

La memoria es el conjunto de procesos que nos permiten codificar (registrar), almacenar y recuperar información cuando ya no está delante. En la práctica profesional, eso se traduce en recordar secuencias, decisiones previas y detalles relevantes en el momento oportuno, por ejemplo, estructura de un *set*, pautas

acordadas con el equipo, parámetros creativos en estudio, etc. Estos procesos no funcionan en vacío, sino que están modulados por el interés, la implicación y el tono afectivo de la tarea, es decir, cuando algo importa y se vive como reto manejable, se codifica mejor, y empeoran con apatía o desánimo (Baddeley, 2012).

El estrés no afecta a “la memoria” de forma uniforme, su afección depende de cuándo actúa y con qué intensidad. Una activación moderada puede potenciar el registro de lo relevante (facilita que “se fije” lo importante). En cambio, picos elevados o amenaza evaluativa sostenida tienden a degradar el recuerdo de los trabajos y la recuperación precisa en el momento crítico (McGaugh, 2000; Mather & Sutherland, 2011; Arnsten, 2009; Shields, Sazma, McCullough, & Yonelinas, 2017).

En términos generales, las catecolaminas y los glucocorticoides liberados en situaciones de alta exigencia pueden mejorar la consolidación de ciertos contenidos, pero entorpecer la memoria operacional y el acceso a material que ya se sabía, el clásico “lo tenía en la punta de la lengua”, especialmente bajo presión social o de tiempo.

En el trabajo cotidiano de DJs y productores, esto se manifiesta de forma reconocible, en jornadas con mucha información simultánea y retroalimentación inmediata favorecen olvidos transitorios (detalles pactados, orden previsto, instrucciones de último momento...) o recuerdos parciales que obligan a reconstruir sobre la marcha. La ansiedad sostenida, cuando se percibe que el resultado “decide” demasiado sobre reputación o próximos contratos, reduce la eficiencia con la que la memoria opera, por lo que hace falta más esfuerzo para obtener el mismo rendimiento (Eysenck, Derakshan, Santos, & Calvo, 2007). Además, condiciones ambientales frecuentes en eventos (calor, ruido intenso, deslumbramientos...) consumen recursos atencionales y dificultan tanto la codificación como la recuperación oportuna, incrementando la probabilidad de olvidos y confusiones que impactan en la calidad del directo y en la coordinación con el equipo (Hancock & Vasmatazidis, 2003; Basner et al., 2014).

De nuevo, decir que nada de esto implica “falta de profesionalidad”. Al contrario, al entender que la memoria oscila con el contexto, las emociones y el diseño del trabajo permite ajustar expectativas, ritmos y apoyos para que la información importante se codifique y se recupere en el momento adecuado. Como ejemplo, clarificar lo esencial, secuenciar tareas, reducir interferencias críticas y apoyarse en ayudas externas razonables. Así, se protege el rendimiento sin depender de una “memoria perfecta” en escenarios que, por definición, ponen a prueba a cualquier profesional.

El razonamiento.

El razonamiento es la forma en que integramos lo que recordamos, lo que percibimos y a qué prestamos atención para valorar opciones, elegir y preparar la acción. Supone un esfuerzo mental: concentrarse, comparar alternativas, proyectar consecuencias y, cuando hace falta, cambiar de idea a tiempo. En el oficio de DJs y productores, esto ocurre tanto en el directo, decidir el rumbo de

un set según la respuesta del público y las condiciones del momento, como en el estudio, escoger tomas, arreglos o mezclas bajo plazos y expectativas.

El distrés no “apaga” el razonamiento, pero lo sesga. Con exigencias altas y presión evaluativa, tendemos a simplificar, es decir, usamos atajos mentales (heurísticos), repetimos fórmulas conocidas o, en el extremo opuesto, tomamos riesgos que normalmente no asumiríamos. Si la activación es moderada y acotada, puede afinar el foco y ayudarnos a decidir con agilidad. Si la activación es intensa y sostenida, suele empeorar la memoria de trabajo, la flexibilidad cognitiva y el control ejecutivo, que son la base de un buen juicio (Arnsten, 2009; Starcke & Brand, 2012; Diamond, 2013). En la práctica, eso se traduce en demoras innecesarias (dar demasiadas vueltas a lo mismo), bloqueos (no decidir por miedo a equivocarnos) o bandazos (cambiar de criterio varias veces en poco tiempo).

El razonamiento también depende del marco emocional. Cuando el reto se interpreta como desafío controlable, el pico de activación suele ser útil y breve; cuando se vive como amenaza, injusticia, falta de control real, “todo depende de este momento”,... la activación se prolonga y el pensamiento se estrecha, por consiguiente, cuesta integrar información, aparecen sesgos (demasiada prudencia o impulsividad) y la comunicación se resiente (pausas largas, frases a medias, dificultad para explicar el plan), algo observable en conversaciones con equipo o grupos de interés en situaciones tensas (Lazarus & Folkman, 1984; Eysenck, Derakshan, Santos, & Calvo, 2007; Driskell & Salas, 1996).

En el razonamiento, existen diferencias individuales y de contexto. Con rutinas claras, criterios acordados y feedback operativo, el razonamiento se apoya en reglas simples y buenas (heurísticos eficaces) y funciona mejor bajo incertidumbre (Gigerenzer & Gaissmaier, 2011). En cambio, con ambigüedad de objetivos, exceso de información o cambios de última hora, el sistema cognitivo se satura, con lo que disminuye la calidad de las comparaciones, cuesta priorizar y decae la coherencia entre lo que se decide y lo que realmente se ejecuta (Miyake et al., 2000; Kahneman, 2011). Por eso, en trabajos creativos y de *performance*, proteger el razonamiento no es cuestión de “genio” o “fuerza de voluntad”, sino de diseño del trabajo, establecido con claridad las metas, límites de decisión, tiempos de consulta y canales de comunicación que eviten malentendidos cuando la presión aumenta.

c. Consecuencias a nivel conductual o de comportamiento.

Cuando se encadenan bloques intensos o hay ventanas comprimidas de montaje/rotación, los profesionales tienden a ajustar su conducta para seguir cumpliendo y poder atender todos los compromisos. En DJs y productores esto adopta formas reconocibles, por ejemplo la sobre-preparación perfeccionista (programar setlists y *cues* en exceso, rehacer *edits* y *stems* hasta el último minuto, revisar en bucle el *rider*), atajos en el tiempo y en la preparación del set (recortar o saltar *line-check/soundcheck* “porque llega el público”), presenteísmo, que es cuando el profesional musical acude a la cita y actúa, pero muy por debajo de la propia capacidad, y auto-medicación funcional con “muletas” para modular estados, como ingerir más cafeína para acelerar, o el alcohol o ansiolíticos para relajar, estos dan alivio inmediato a costa de un peor ajuste fisiológico, cognitivo

y relacional a medio plazo (France & Ditto, 1992; Roehrs & Roth, 2001; Head, Stansfeld, & Siegrist, 2004; Johns, 2010).

Este viraje conductual tiene lógica bajo presión, pero trae costes previsibles. El perfeccionismo eleva el umbral de “aceptable” y aumenta el retrabajo. Bajo tiempo limitado, se asocia a bucles técnicos, retardos y mayor riesgo de agotamiento (Hill & Curran, 2016). Evitar o acortar sesiones de pruebas críticas reduce fricción en el momento, pero incrementa la probabilidad de fallo por *latencias* o ruteos no detectados; en terminología de seguridad, se pasan de errores a violaciones inducidas por prisa y presión temporal (Reason, 1990, 2000). El presentismo mantiene la fecha en pie, pero degrada el rendimiento por hora, genera micro-incidentes en cadena y desplaza costes a compañeros (FOH, *stage*, *backline*) y a la experiencia del público (Johns, 2010; EU-OSHA, 2014).

Las muletas farmacológicas cierran el círculo. La cafeína potencia la reacción cardiovascular durante el estrés y puede incrementar la ansiedad y la labilidad atencional en dosis altas (France & Ditto, 1992; Smith, 2002). El alcohol “apaga” rápido, pero fragmenta el rendimiento posterior (memoria, coordinación, juicio) y deteriora la interacción con el equipo. Los ansiolíticos pueden mermar tiempo de reacción y memoria en tareas finas (Roehrs & Roth, 2001; Curran, 1986). En parte, estas pautas responden a una lógica de auto-medicación y se usan sustancias para regular ansiedad o activación ante demandas evaluativas (Khantzian, 1997), con beneficios a corto plazo y externalidades negativas sobre precisión técnica, convivencia y toma de decisiones.

En el estudio, el distrés se traduce en versiones y tomas innecesarias y un perfeccionismo que bloquea, que se rehacen arreglos o mezclas sin un criterio claro de “hasta aquí”, con rendimientos decrecientes y plazos que se alargan. La investigación muestra que la presión del tiempo y sentirse evaluado estrechan la exploración y empujan a soluciones conservadoras (Amabile, Hadley, & Kramer, 2002). En directo, el patrón aparece como micro-fallos: transiciones torpes, marcadores a destiempo, ganancias desajustadas, efectos fuera de lugar o entradas/salidas descoordinadas. Estos fallos pequeños tensionan al equipo técnico y erosionan la coordinación que permite que todo fluya (Salas, Sims, & Burke, 2005).

La adaptación conductual ante presión, perfeccionismo, mecanismos de evasión y evitación, presenteísmo y muletas, funciona hoy, pero pasa factura mañana. Como consecuencia aumenta retrabajo, los incidentes, los conflictos, y sienta las bases de desgaste y peor cooperación si no se acompasa con prácticas de coordinación (checklists sin atajos, *time-outs* operativos) y regulación emocional no farmacológica (Gross & John, 2003).

La violencia como respuesta y consecuencia.

Cuando una persona se siente atrapada entre exigencias altas y poco margen de control, la tensión y la frustración pueden traducirse en conductas agresivas.

No siempre hablamos de golpes y agresiones físicas, con mucha más frecuencia la agresión aparece en forma de palabras y actos sutiles que dañan, por ejemplo,

comentarios despectivos, burlas, rumores, descalificaciones públicas o privadas, boicot del trabajo de otro, desprecio en reuniones y *chats*... Es lo que, en la práctica, muchos profesionales describen como un ambiente hostil. En el circuito de DJs y productores, la agresividad puede emerger dentro del equipo (artista–manager–técnicos-staff), entre artistas (competencia, sustituciones, “puertas giratorias” en *lineups*), desde la organización (presiones, amenazas de veto) o desde terceros (público, *online*, seguridad). A veces la ira se desplaza y “pagan los platos rotos” objetos (equipo, cabina) o personas no implicadas (un técnico, un telonero, alguien del staff).

Estas conductas suelen encenderse cuando la gente percibe injusticia, trato arbitrario o falta de respeto, cambios de *set time* sin explicación, pagos opacos, descualificaciones públicas, riders ignorados, o decisiones de programación que nadie justifica... Bajo presión, algunos suben el tono (gritos, humillaciones), otros erosionan por debajo del radar (ironía hiriente, exclusiones, rumores). El resultado, además del daño personal, es peor coordinación, más errores y ambiente tóxico que se retroalimenta, a la agresión le sigue la respuesta y la espiral continúa.

También existe la agresividad “desde arriba”, la que impone disciplina a base de castigos, amenazas o señalamiento, es usual negar participación a quien discrepa, tapar quejas, usar la incertidumbre contractual como herramienta de control... En el lado organizativo, señales de un clima agresivo son quejas constantes, críticas desmedidas a la dirección, absentismo, maltrato a herramientas/equipos y fallos de producción que nadie quiere asumir. Todo esto no sale gratis, la consecuencia sigue siendo otra vez, el deterioro de la salud (ansiedad, ánimo bajo...), además de posibles daños materiales y la repercusión negativa de la experiencia artística con el público.

Nada de esto es “propio del carácter artístico”. Hay explicaciones conocidas, cuando la frustración se acumula sin salidas legítimas, aumentan las respuestas agresivas. Cuando la incivilidad se tolera, se normaliza y escala, cuando hay conflictos de rol y ambigüedad (no está claro qué, cuándo ni cómo), sube la irritación y cuando se perciben injusticia y trato desigual, crecen la rabia y la necesidad de venganza. La investigación también ha mostrado que la violencia/hostilidad puede ser tanto respuesta al estrés como causa de más estrés (círculo vicioso). Un comentario humillante antes del *set* no solo hiere, también baja el rendimiento y sube el riesgo de incidente.

En la práctica, cortar estas dinámicas pasa por tres pasos sencillos de decir y difíciles de sostener:

1. Reglas claras de trato (qué no se tolera, en cabina, *backstage*, *chats* y redes).
2. Canales seguros para informar e intervenir (sin miedo a represalias).
3. Coherencia, cuando la norma se rompe, se actúa (medidas proporcionales y transparentes).

Desde ahí, se pueden discutir detalles (mediación, protocolos *antiharassment*, formación de jefes de equipo). Como siempre, el objetivo no es “quitar la

presión”, imposible en *performance*, sino evitar que la presión derive en hostilidad y daño.

En el ecosistema de la música electrónica, la agresión puede aparecer como respuesta (estallidos del propio artista o del público bajo presión evaluativa, conflictos técnicos o normas percibidas como injustas) y como consecuencia (ambientes tensos, alcohol, expectativas desbordadas que desembocan en agresiones hacia el artista o su equipo). No hablamos solo de “peleas nocturnas”; la variabilidad de franjas (matinales, tardeos, vespertinas) y de entornos (exteriores con calor, eventos corporativos, festivales con cambios de escenario exprés) también eleva la fricción. Algunos ejemplos reales:

Agresión del público al DJ (violencia hacia el artista). En Elrow Town Madrid (mayo de 2025), un asistente saltó a la cabina e intentó poner en una llave al productor Paul Kalkbrenner en pleno directo. El artista pudo continuar la actuación, pero el caso ejemplifica cómo la evaluación pública y la desorganización del perímetro pueden escalar en segundos. (Cetin, 2025).

Agresión a un DJ durante un bolo en sala. En diciembre de 2024, DJ Fat Tony fue golpeado y hospitalizado tras un ataque en el Lido Margate (UK); la policía detuvo a un sospechoso por asalto. Es un ejemplo de violencia “descargada” en el eslabón más visible del evento (el DJ), con impacto sanitario y contractual (cancelaciones, reprogramaciones). (France & Phillips, 2024).

Conductas impulsivas/arriesgadas del propio artista con daño a terceros. Las “piruetas” como saltar desde estructuras sobre una balsa hinchable se han usado para “elevar” el espectáculo. En San Diego (2012), Steve Aoki se lanzó sobre una balsa y una asistente sufrió fractura cervical; el caso llegó a juicio años después y está ampliamente documentado en prensa y en resoluciones del litigio. (ABC News, 2015; CVN, 2016).

Estallido del artista contra su propio DJ (agresión “hacia dentro” del equipo). En Baja Beach Fest (agosto de 2025), el cantante Natanael Cano agredió físicamente a su DJ y arrojó su portátil sobre el escenario ante miles de espectadores, con la justificación “fallos repetidos” del set. Aunque no es un DJ agresor, el episodio afecta directamente a un DJ en contexto profesional y muestra cómo la presión evaluativa pública puede cristalizar en violencia dentro del propio equipo. (Harrison, 2025).

Estos ejemplos no “culpan” al estrés per en sí mismo, sino que muestran cómo en estados donde las demandas son altas, el control es bajo o existe caos organizativo, combinado con la exposición pública, crean un caldo de cultivo donde pueden emerger respuestas agresivas (desde el público, desde el artista o hacia el equipo).

El aislamiento.

Llamamos aislamiento a la desconexión social sostenida, es decir reducción del contacto con compañeros y equipo, menos vida compartida fuera del trabajo y una retirada paulatina de la red de amistades y familia. No es solo “estar solo”,

sino que también se puede sentir soledad (falta de vínculo significativo) aun rodeado de gente. Ambas cosas, establecer pocas conexiones objetivas y la percepción de soledad, se relacionan con peor salud y más malestar (Holt-Lunstad, Smith, & Layton, 2010; Hawkley & Cacioppo, 2010).

En DJs y productores, el aislamiento suele arrear por la forma de organizarse el oficio, agendas intermitentes y cambiantes, viajes que no coinciden con los horarios de la gente cercana, mucho trabajo individual (horas de estudio, preparación) y una exposición pública que, paradójicamente, puede dificultar pedir ayuda e incluso, relacionarse. Si a eso se suman incertidumbre (fechas, ingresos), competencia por huecos en *lineups* y conflictos latentes, es fácil que aparezca “la retirada”, se evita el *backstage*, se participa menos en chats de equipo, se aplazan encuentros con amistades o familia “hasta que pase esta racha”. Esa “retirada”, que al principio ahorra energía, a medio plazo empobrece el apoyo social y deja al individuo, sin amortiguador i atenuante frente al estrés (Cohen & Wills, 1985; EU-OSHA, 2014).

Importante distinguir **retiro saludable** de **aislamiento problemático**. Un rato de desconexión deliberada o “soledad elegida” puede recargar y favorecer la recuperación (Sonnentag & Fritz, 2007). El problema aparece cuando la retirada es inercial y prolongada, en ese momento se disminuye el intercambio de información, se resienten la coordinación y la creatividad compartida, surgen los pensamientos en bucle y aumenta el riesgo de ansiedad y depresión (Stansfeld & Candy, 2006; Gross & Musgrave, 2016). En el día a día se ve en señales simples cuando empiezan a hacerse más cancelaciones sociales, silencios largos en la comunicación, se pide menos ayuda y más conflictos que se gestionan en privado en lugar de abordarlos con el equipo.

El coste del aislamiento no es solo personal. Los estudios muestran que la falta de apoyo y la soledad se asocian con peor salud y, a nivel operativo, con bajo compromiso y fallos que podrían evitarse si hubiera canales de confianza (House, Landis, & Umberson, 1988; Holt-Lunstad et al., 2015). En escenas musicales, informes sectoriales han documentado que la inestabilidad de carrera y los ingresos variables favorecen la retirada social y el malestar emocional, especialmente en etapas de transición (Gross & Musgrave, 2016; Help Musicians, 2021–2024). La buena noticia es que hay palancas de organización que amortiguan el aislamiento, equipos estables por bloques, mentoría/acompañamiento entre pares, espacios de brief y debrief antes y después de eventos, en definitiva, generar entornos de climas de seguridad psicológica donde se puede hablar de errores o dudas sin miedo a represalias (Edmondson, 1999).

El aislamiento en DJs y productores, en general, no es un rasgo “de personalidad”, sino un estado modulable que aparece cuando la organización del trabajo y las incertidumbres empujan a retirarse. Entender esta dinámica permite cuidar apoyos y diseñar el trabajo para que la red social cumpla su función protectora y, de paso, mejore la coordinación y la calidad del resultado.

Como venimos explicando, el aislamiento no es solo “soledad en un hotel”. Abarca largas horas de estudio en solitario, viajes intermitentes, ruido social

online y entornos nuevos cada día, con vínculos personales que se tensan por agendas irregulares. La investigación específica del sector lo viene señalando:

¿El programa *Can Music Make You Sick?* (Help Musicians UK/Univ. of Westminster) detectó que músicos y profesionales del sector triplican el riesgo de ansiedad y depresión respecto a población general, subrayando precariedad, inestabilidad y aislamiento como vectores. (Pitchfork, 2016; Gross & Musgrave, 2016/2020).

Avicii habló de fatiga de giras y soledad incluso antes del estreno de *True Stories* (2017), apuntando a la dificultad de disfrutar el directo pese al éxito, y su familia impulsó después la Tim Bergling Foundation para salud mental. (DJ Mag, 2017; Shortlidge, 2019).

Testimonios de productores y DJs consolidados confirman el patrón. **Porter Robinson** ha descrito periodos de depresión/aislamiento creativo; piezas de The Secret DJ y editoriales en prensa musical cuentan el desencanto y la desconexión que puede acompañar a la cabina itinerante. (Mixmag, 2017/2016; Vice, 2016).

El derrotismo.

Llamamos derrotismo o “falta de iniciativa” sostenida, al estado en que una persona deja de proponer y de probar porque anticipa que “saldrá mal” o “no servirá para nada”. No es pereza ni falta de talento, sino que suele aparecer cuando se encadenan exigencias altas, poco margen real de control, recompensas inciertas y mensajes ambiguos sobre qué se espera. Bajo ese patrón, la mente aprende que “haga lo que haga, no cambia nada” y opta por evitar lo nuevo, repetir lo ya conocido o resistirse a cambios que antes habría afrontado. Es un mecanismo comprensible ante el Estrés Relacionado con el Trabajo (ERT) y puede ir acompañado de desánimo y visión pesimista del futuro.

En el oficio de DJs y productores, el derrotismo se reconoce en gestos cotidianos, rechazar formarse en nuevas herramientas o formatos, posponer colaboraciones o lanzamientos, cerrarse a propuestas de repertorio o de *show* que antes motivaban, o jugar siempre “a lo seguro” en el directo para “no exponerse” ... Cuando las reglas cambian inesperadamente o no son claras y la evaluación pública es constante, el mensaje que cala es: “arriesgar no compensa”. A medio plazo, esa retirada reduce la autoeficacia percibida, empobrece el aprendizaje y aplanan la creatividad, haciendo más difícil salir del bache.

La psicología lleva décadas explicando este fenómeno. La indefensión aprendida describe cómo, tras experiencias repetidas de falta de control, las personas dejan de intentar (Seligman, 1975; Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978). Cuando ese bucle se combina con atribuciones del tipo “siempre es culpa mía”, “nada cambiará...”, se instala un estilo de desesperanza que alimenta el pesimismo y la inhibición (Abramson, Metalsky, & Alloy, 1989; Beck, Weissman, Lester, & Trexler, 1974). Además la teoría de conservación de recursos predice que, cuando percibimos pérdidas o amenazas a nuestros recursos (tiempo, dinero,

estatus, energía...), tendemos a protegernos reduciendo la iniciativa (Hobfoll, 1989).

También sabemos qué condiciones ayudan a invertir el rumbo. La motivación autodeterminada crece cuando hay autonomía, competencia (progresos visibles) y vinculación con otros. En ese clima, la gente propone y experimenta (Ryan & Deci, 2000; Gagné & Deci, 2005). Diseños del trabajo con metas claras, feedback justo y pequeñas victorias sostienen la proactividad incluso con incertidumbre (Parker, Bindl, & Strauss, 2010). En escenas musicales, los informes sectoriales subrayan que la inseguridad de ingresos/carrera alimenta la idea de “no merece la pena intentarlo”, lo que empuja a retiradas y salidas de la profesión si no se equilibran los riesgos (Gross & Musgrave, 2016; Musicians’ Union & Help Musicians, 2023).

En realidad, el derrotismo es una respuesta moldeable a contextos que restan control y castigan el intento. Al entenderlo así, se puede reencuadrar el trabajo de DJs y productores para que volver a intentar vuelva a tener sentido, es decir, más claridad y consistencia en las reglas del juego, espacios seguros para experimentar y reconocer avances y a su vez, apoyo entre pares que contrarreste la inercia de “no arriesgar”.

Aquí no hablamos de debilidad, sino de decisiones de autoconservación cuando el cálculo coste/beneficio se vuelve inviable.

Hardwell anunció en 2018 una pausa indefinida de las giras para priorizar salud y vida personal, un gesto muy citado como “pongo límites” frente a la maquinaria del directo continuo (con festivales diurnos o nocturnos por igual). (DJ Mag Staff, 2018).

Benga (Adegbenga Adejumo), productor y DJ pionero del dubstep, se retiró en 2014 tras un derrumbe vinculado a giras excesivas y consumo, con diagnóstico posterior de trastorno bipolar y esquizofrenia; luego volvió progresivamente, ya con tratamiento y límites. (The Guardian, 2015; NME, 2015; RA, 2015).

deadmau5 comunicó públicamente en 2015 que atravesaba depresión, retirándose temporalmente de redes y rebajando la exposición, una forma de “bajar el ruido” para proteger el desempeño creativo. (NME, 2015; Global News, 2015).

Abuso de alcohol

En el trabajo musical, el abuso de alcohol puede emerger como una estrategia de afrontamiento cuando la persona percibe que no dispone de recursos, bien sea tiempo, apoyo, control, etc, para gestionar las demandas del entorno. Esta “solución rápida” se activa por varios motivos. El alcohol modula el estado de ánimo, reduce temporalmente la tensión fisiológica y social, y funciona como “llave” de integración en contextos donde la presión performativa y la exposición pública son altas. En DJs y productores, estos incentivos se combinan con rituales de backstage y con la disponibilidad permanente de bebidas, de modo que el paso del consumo instrumental al consumo problemático puede ser

silencioso y gradual (Khantzian, 1997; Frone, 2016). En conjunto, hablamos de un síntoma de problemas psicosociales, no de una “fallo moral”, que suele aparecer cuando coincide alta exigencia, bajo control, recompensa incierta o apoyo social escaso (Siegrist, 1996; EU-OSHA, 2014).

El mecanismo psicológico más citado para entender los efectos inmediatos del alcohol es la “miopía alcohólica”. Bajo intoxicación, es decir, bajo los efectos del alcohol, la atención se estrecha hacia las señales más salientes y se procesan peor las consecuencias a medio plazo. Ello favorece la toma de decisiones impulsiva, el riesgo inadecuado y ciertos conflictos interpersonales (Steele & Josephs, 1990). Además, por su efecto bifásico, en el ascenso de la curva de alcoholemia puede sentirse “activación social” (desinhibición), mientras que en el descenso predomina el efecto sedante, con empeoramiento de coordinación, memoria y juicio.

A nivel organizacional, distintas revisiones muestran vínculos entre estrés laboral y ingesta elevada o patrones problemáticos de consumo (Head, Stansfeld, & Siegrist, 2004; Kivimäki et al., 2012). La OMS, por su parte, documenta el impacto en seguridad, productividad y salud pública, así como la eficacia de políticas laborales específicas (WHO, 2018, 2023).

Ejemplos reales en la industria, ilustran tanto el riesgo como posibles salidas.

Tim Bergling (Avicii) hizo pública su pancreatitis aguda, en parte vinculada al consumo de alcohol, y se retiró de las giras en 2016; su caso visibilizó cómo la combinación de touring intenso, evaluación pública y acceso constante al alcohol puede erosionar la salud y precipitar decisiones drásticas para protegerse (Independent; Newsweek; People).

Norman Cook (Fatboy Slim) ingresó voluntariamente en rehabilitación por adicción al alcohol en 2009 y, años después, ha descrito su experiencia actuando en sobriedad, un ejemplo de reconducción con apoyo profesional y red social (NME; ABC News).

Calvin Harris ha explicado que abandonó el alcohol porque “afectaba a su cerebro de la peor manera” y que, antes de hacerlo, podía llegar a beber dos botellas de whisky por noche durante giras. Su testimonio subraya el papel de la exigencia itinerante y cómo la sobriedad mejora el rendimiento y la salud (The Independent; E! News; NME).

Estos casos no atribuyen la causa únicamente al estrés, sino a la interacción entre demanda elevada, bajo margen de control, incentivos sociales de consumo y diseño organizativo del trabajo en directo y en estudio. Cuando se encadenan fechas, entregas y exposición pública, el alcohol puede parecer un regulador rápido, coma ja antes hemos adelantado (para “subir” antes del set o “bajar” después), pero aumenta errores, conflictos y costes ocultos (p. ej., comunicación deficiente con equipo técnico, decisiones técnicas precipitadas, incumplimiento de plazos por resacas o “bajones”). A escala poblacional, se observan perfiles de riesgo consistentes entre tensión laboral y ingestas altas (especialmente en hombres), y peores resultados de salud (Whitehall II; metaanálisis europeo) (Head et al., 2004; Kivimäki et al., 2012).

Implicaciones prácticas para el sector. Las guías internacionales recomiendan medidas organizativas (p. ej., acuerdos explícitos de green room sin alcohol antes del show; horarios realistas de montaje y pruebas; canales de apoyo para giras; políticas claras de prevención y ayuda), junto con formación en regulación emocional y acceso a recursos clínicos cuando haga falta (WHO, 2018, 2023; EU-OSHA, 2014). El objetivo no es “medicalizar” la vida del artista, sino diseñar el trabajo para que las demandas no empujen hacia el consumo como única válvula de escape.

Los medicamentos: uso terapéutico, mal uso y riesgos en DJs y productores

En el ecosistema de la música electrónica, los fármacos aparecen en dos planos distintos:

Primer plano. Uso clínico legítimo, pautado por profesionales, por ejemplo, antidepresivos ISRS para depresión/ansiedad, benzodiacepinas o hipnóticos de forma muy limitada, betabloqueantes puntuales para síntomas físicos de ansiedad escénica, analgésicos tras lesiones o intervenciones...

Segundo plano. Uso problemático o no prescrito. Auto-medicación, combinaciones peligrosas, prolongación más allá de lo indicado, mezcla con alcohol u otros depresores del sistema nervioso central. La línea que separa una ayuda clínica de un riesgo laboral puede difuminarse cuando coinciden demandas altas, bajo control, exposición evaluativa y cultura de “arreglarlo rápido”. Las guías señalan que las benzodiacepinas no deben usarse de forma rutinaria en trastornos de ansiedad (solo puntualmente y a corto plazo), y alertan de dependencia y deterioro cognitivo/psicomotor (WHO, 2023). En depresión, los ISRS suelen ser primera línea dentro de un plan integral (psicológico más médico) (NICE, 2022).

Efectos sobre el desempeño. En cabina o estudio, ciertos fármacos empeoran procesos clave (atención, memoria de trabajo, coordinación fina). Las benzodiacepinas pueden producir amnesia anterógrada y enlentecimiento psicomotor. Los hipnóticos “Z” (zolpidem, zopiclona, zaleplón) dejan efectos residuales sobre conducción, reflejos y juicio si no se respetan las ventanas de seguridad (Gunja, 2013). Mezclar opioides con benzodiacepinas o alcohol incrementa el riesgo de depresión respiratoria y eventos graves (FDA, 2016; NIDA, 2022). En directo, esto se traduce en errores de timing, latencias mal compensadas, ganancias desajustadas y decisiones impulsivas bajo presión.

Fármacos “de escenario”. Algunos intérpretes usan betabloqueantes (p. ej., propranolol) de forma puntual para controlar temblor y taquicardia en ansiedad de performance. La evidencia sugiere utilidad en situaciones específicas si hay indicación médica y se conoce el propio cuerpo, pero no resuelven la causa psicológica y requieren precauciones (p. ej., asma, hipotensión) (Osborne, Kenny, & Holsomback, 2007).

Ejemplos reales en la industria (medicación y mal uso).

Tim Bergling (Avicii): además del cese de giras, su entorno y los documentales recientes han descrito adicción a analgésicos opioides (tras procesos médicos) y ansiedad severa, incluyendo intervenciones familiares y tratamiento. Su caso ilustra cómo el dolor físico, el touring y el acceso a opioides/ansiolíticos pueden converger en un cuadro de alto riesgo si no se gestiona con límites estrictos y seguimiento clínico (People, 2025).

Erick Morillo: expuso públicamente su adicción a la ketamina (fármaco anestésico de uso médico) y su rehabilitación; relató complicaciones físicas graves ligadas al uso intravenoso. Aunque no es “medicación” en sentido de psicotrópico prescrito para ansiedad/depresión, su testimonio subraya cómo la auto-medicación con sustancias médicas fuera de indicación destruye salud y carrera (DJ Mag, 2016; Mixmag, 2016).

Riesgos que se multiplican con la mezcla. En giras y festivales (también en tardeos y franjas diurnas), es frecuente la disponibilidad de alcohol. Las agencias reguladoras advierten que combinar opioides, benzodiacepinas e incluso alcohol magnifica la sedación y el riesgo de depresión respiratoria y muerte. Esta es una de las alertas críticas para crews y management.

Implicaciones prácticas para equipos, *management* y promotoras.

Las recomendaciones internacionales insisten en evitar mezclas (alcohol + BZD/hipnóticos/opioides) y en establecer ventanas de seguridad antes de actuaciones o conducción (FDA, 2016; WHO, 2023).

A nivel organizativo, conviene disponer de políticas claras, canales confidenciales de ayuda y protocolos de detección y derivación, además de alternativas no farmacológicas para regular activación y ansiedad (respiración, *brief/debrief* estructurados, *cool-down* guiado). El objetivo no es “medicalizar” la vida del artista, sino diseñar el trabajo para que las demandas no empujen hacia la auto-medicación como única válvula de escape. Los medicamentos pueden ser herramientas valiosas cuando forman parte de un plan clínico y se vuelven un riesgo cuando se prolongan sin control, se auto-prescriben, o se mezclan con otras sustancias. En DJs y productores, el diseño del trabajo (demandas, control, recompensas, coordinación) decide a menudo de qué lado cae la balanza.

Fumar y otras drogas. Respuestas de afrontamiento, riesgos y huellas en el desempeño del artista.

En la escena de DJs y productores, el tabaco y otras sustancias (cannabis, cocaína, MDMA, psicofármacos no prescritos, etc.) suelen aparecer como “muletas” para modular estados antes, durante o después del set, o en jornadas largas de estudio. En el corto plazo, algunas de estas sustancias parecen “ayudar”, la nicotina, por ejemplo, puede dar sensación de foco rápido, el cannabis puede bajar la tensión, un psicoestimulante puede hacer “tirar” cuando falta energía. Sin embargo, la evidencia es consistente, el alivio inmediato se paga con peores trayectorias de salud y un desempeño más frágil con el tiempo. En términos laborales, esto se traduce en más errores por lapsos atencionales,

cambios de criterio impulsivos, conflictos y coste relacional con el equipo técnico y de producción, además de mayor absentismo o presenteísmo. En la industria musical, el riesgo de normalizar estas muletas es alto si no se ofrecen alternativas de regulación y organización del trabajo (Khantzian, 1997; Frone, 2016).

Tabaco y nicotina. En dosis agudas, la nicotina puede mejorar tareas de alerta y respuesta en usuarios habituales (un “empujón” que muchos interpretan como foco) y, por eso mismo, se confunde a menudo con un “mejora-rendimiento”. Pero buena parte de ese efecto puntual en fumadores es, en realidad, *reversión de abstinencia*. Entre cigarrillos, el rendimiento y el estado de ánimo caen y el siguiente cigarro los restaura a un nivel cercano a la línea base (Heishman, Kleykamp, & Singleton, 2010; Parrott, 2006). A medio plazo, el ciclo dependencia–abstinencia genera más labilidad anímica, peor atención sostenida y memoria de trabajo variable a lo largo del día, mientras que los riesgos médicos del tabaco son sobradamente conocidos (cardiovasculares, respiratorios, oncológicos) (CDC, 2023). En términos de seguridad y salud en el trabajo, además, la legislación española prohíbe fumar en centros de trabajo cerrados y en los espacios definidos por la normativa, con implicaciones para clubs, salas y *backstages* (BOE, 2010). En contextos de música electrónica, la política de espacios libres de humo no es sólo “higiene”, a su vez, reduce exposición a un tóxico que, lejos de estabilizar, introduce oscilaciones en foco y humor (WHO, 2025; Heikkilä et al., 2012).

Otras drogas frecuentes en el ecosistema de la música electrónica. La prevalencia de consumo de MDMA, cocaína y policonsumo es mayor en entornos de ocio y festivales que en la población general, con picos documentados entre públicos de música electrónica y trabajadores del circuito nocturno/diurno (Palamar, Barratt, Ferris, & Winstock, 2017; EMCDDA/EUDA, 2024). El calor ambiental, la exigencia física del show, la interacción con público y el uso simultáneo de alcohol potencian riesgos como hipertermia, deshidratación o hipo/hiperhidratación con alteraciones electrolíticas en el caso del MDMA, y deterioro de funciones ejecutivas y de la toma de decisiones con cocaína y cannabis, con impacto práctico sobre precisión temporal, criterio musical y coordinación con FOH/VJ/*backline* (Hulskotte et al., 2006; Kuczenski & Segal, 2005). Para productores en estudio, esas mismas sustancias se asocian a más bloqueos, retrabajo y decisiones erráticas (p. ej., mezclar “de oído” tras consumo, cambiando estándares de referencia). En definitiva, en el contexto de trabajo musical amplifica riesgos fisiológicos y cognitivos ya conocidos por la literatura (Palamar, Salomone, Vincenti, Cleland, & Martins, 2017).

Casos reales en la industria (ilustrativos, no causalidad simple).

Erick Morillo relató públicamente su adicción a la ketamina y su impacto personal y profesional en una keynote en IMS Ibiza; explicó cómo el consumo afectó su salud (llegó a temer por su brazo) y su vínculo con la música. Este testimonio es un recordatorio de que el “funcionamiento” bajo sustancias tiene una factura acumulativa sobre la carrera (DJ Mag, 2016; Mixmag, 2016).

DJ AM (Adam Goldstein) luchó durante años con la adicción y falleció por intoxicación aguda combinada (cocaína y varios fármacos ansiolíticos/opioides). Su trayectoria muestra la vulnerabilidad de un perfil hiper-exigido en el circuito de clubs y eventos *premium* (Seelye, 2009).

Organización del trabajo y políticas. La relación entre condiciones psicosociales (altas demandas, bajo control, inseguridad, ritmos impuestos) y consumo de sustancias está bien descrita, no es una causalidad única ni lineal, pero sí un bucle plausible de auto-medicación ante distrés sostenido (Heikkilä et al., 2012; Kouvonen, Kivimäki, Virtanen, Pentti, & Vahtera, 2005). Las recomendaciones internacionales (EU-OSHA, ILO/OIT, EMCDDA) convergen en políticas integrales de empresa, con prevención primaria (diseño de calendarios razonables, pausas reales, apoyo y justicia organizativa), protocolos de detección temprana, vías de ayuda confidenciales y *return-to-work* tras tratamiento, además de programas específicos para ambientes de ocio/entretenimiento (festivales, clubs, también bolos diurnos y “tardeos”) (EU-OSHA, 2014; ILO, 1996; EMCDDA, 2022).

En España, el marco libre de humo es un pilar adicional que las promotoras y recintos deben integrar en su gestión operativa (BOE, 2010).

El suicidio

Según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound), episodios de suicidio vinculados al trabajo funcionan como un termómetro del malestar social y organizativo, al emerger en contextos de presión creciente, aislamiento y deterioro de las condiciones de trabajo (Eurofound, 2008). En el plano poblacional, la OMS estima más de 700 000 muertes anuales por suicidio y recuerda que se trata de un importante problema de salud pública cuyos determinantes abarcan factores individuales, relacionales, laborales y socioeconómicos (WHO, 2021).

La literatura reciente ha documentado una asociación consistente entre violencia en el trabajo —en particular, acoso psicológico o *mobbing*— y ideación suicida. En un estudio longitudinal de tres oleadas en población trabajadora noruega, la exposición a conductas de acoso duplicó el riesgo posterior de ideación suicida ($OR \approx 2,05$), mientras que la ideación basal no predijo mayor probabilidad de ser acosado más tarde; los autores concluyen que prevenir y sancionar el acoso es parte de la política de salud pública laboral (Nielsen, Einarsen, Notelaers, & Nielsen, 2015). Estos hallazgos encajan con modelos psicosociales que subrayan el papel de altas demandas con bajo control y baja recompensa como caldo de cultivo para el distrés sostenido (EU-OSHA, 2014).

A nivel estructural, se han observado incrementos de mortalidad por suicidio en periodos de reestructuraciones industriales y pérdidas masivas de empleo. Tras la crisis de 2008, un análisis en 54 países estimó excesos de suicidios en 2009 respecto a la tendencia 2000–2007, sobre todo en hombres y jóvenes, y especialmente en países europeos y Estados Unidos (Chang et al., 2013). En la Unión Europea, aumentos rápidos y grandes del desempleo se asociaron a alzas

significativas en las tasas de suicidio, con efectos amortiguados en países que invierten más en políticas activas de empleo (Stuckler, Basu, Suhrcke, Coutts, & McKee, 2009). Estas series temporales confirman que el entorno económico-laboral puede empujar los indicadores de daño más allá de lo atribuible a factores individuales.

En salud laboral, el enfoque preventivo exige evaluar el impacto de las condiciones de trabajo que pueden representar riesgos para la salud mental y actuar sobre las causas (eliminar, reducir, rediseñar), además de proteger de los estresores cuando no sea posible su eliminación (EU-OSHA, 2014; WHO, 2021). En particular, identificar y prevenir el acoso, mejorar la justicia organizativa, aumentar el control sobre el trabajo y hacer previsibles los calendarios son medidas primarias que reducen el distrés mantenido (EU-OSHA, 2014).

El apoyo social opera como moderador y protector: amortigua el impacto del estrés sobre el malestar psicológico y la conducta (Cohen & Wills, 1985). La teoría interpersonal del suicidio añade que la pérdida de pertenencia y la percepción de ser una carga aumentan el deseo suicida, por lo que fortalecer vínculos y pertenencia en equipos y comunidades profesionales es un objetivo preventivo clave (Joiner, 2005; Van Orden et al., 2010).

En el ecosistema musical, estos mecanismos son visibles. Investigaciones en músicos profesionales señalan prevalencia elevada de ansiedad, depresión e ideación suicida frente a población general, vinculada a inseguridad económica, exposición evaluativa, horarios irregulares y trabajo emocional sostenido (Gross & Musgrave, 2016; Help Musicians/Musicians' Union, 2023).

El caso de **Tim Bergling (Avicii)**, cuyo fallecimiento por suicidio en 2018 fue seguido por la creación de la Tim Bergling Foundation para la prevención del suicidio, ilustró ante el gran público cómo exigencias itinerantes, problemas de salud y presiones organizativas y sociales pueden confluir de forma trágica, subrayando la necesidad de sistemas de apoyo y diseños de carrera que prioricen la salud (Pitchfork, 2018; People, 2025).

En síntesis, las tasas de suicidio y los intentos reflejan el malestar acumulado de personas y organizaciones cuando coinciden demandas altas, bajo control, violencia o acoso, y déficits de apoyo. Las respuestas preventivas eficaces combinan medidas organizativas (diseño del trabajo, políticas anti acoso, justicia y apoyo), recursos psicológicos y clínicos accesibles, y tejidos de pertenencia que amortigüen el aislamiento, especialmente en sectores de exposición pública como el musical (EU-OSHA, 2014; WHO, 2021; Cohen & Wills, 1985; Van Orden et al., 2010).

Algunos casos más de suicidio en la industria musical.

Keith Flint (The Prodigy, 2019). El infortunio fue muerte por ahorcamiento, pero se registró un “open verdict” (conclusión abierta) al no poder determinar la intencionalidad. Asimismo, le detectaron cocaína, alcohol y codeína en tóxicos. Es un caso frecuentemente descrito como “sospecha de suicidio”, pero

legalmente quedó sin conclusión firme sobre intención. BBC News. (2019, 8 de mayo)

Stephen “tWitch” Boss. Conocido por *The Ellen DeGeneres Show*, su fallecimiento fue oficialmente dictaminado como suicidio por la oficina forense del condado de Los Ángeles. ABC7 Los Angeles. (2023, 25 de mayo).

Chris Cornell (Soundgarden, 2017). El informe forense oficial (Wayne County, Detroit) determinó suicidio por ahorcamiento. ABC News. (2017, 18 de mayo)

Chester Bennington La oficina del forense del condado de Los Ángeles informó que su muerte fue investigada y confirmada como suicidio por ahorcamiento. Sky News. (2018, 11 de mayo).

Scott Hutchison (Frightened Rabbit, 2018). Su fallecimiento fue ampliamente reportado tras su desaparición, con nota pública sobre sus dificultades de salud mental. (La cobertura periodística oficial confirma la localización y el deceso; el contexto de ideación y mensajes de despedida fue ampliamente comentado en prensa) Pitchfork. (2018, 11 de mayo).

5.4. Trabajo emocional.

5.4.1. Introducción.

El trabajo emocional designa el conjunto de esfuerzos que realiza la persona trabajadora para gestionar, modular y exhibir emociones consideradas apropiadas en contextos laborales donde la interacción con otras personas (clientela, audiencia, usuarios) es inseparable del desempeño. En el caso de DJs y productores, esta gestión afecta de forma directa al núcleo de la tarea: no basta con la pericia técnica en cabina o estudio; la profesión exige sostener climas afectivos —euforia, calma, energía, recogimiento—, conducir la experiencia colectiva y alinear la propia expresión con las expectativas del entorno y del mercado. Esta combinación de exposición pública, normas a menudo implícitas y exigencia performativa incrementa la carga emocional y, con ella, la susceptibilidad a riesgos psicosociales, especialmente estrés y agotamiento (Nogareda et al., 2007; Moreno-Jiménez, Gálvez, Rodríguez-Carvajal, & Garrosa, 2010).

5.4.2. Evolución conceptual y encaje en la práctica escénica.

El concepto se sitúa inicialmente en los trabajos de Hochschild (1983), quien define el trabajo emocional como el control de sentimientos para producir expresiones corporales y faciales observables por parte del público. La intuición es plenamente aplicable al desempeño de DJs y productores: gestualidad, presencia escénica y energía proyectada forman parte consustancial del rol, aun cuando se impongan de manera normativa más que por espontaneidad (Hochschild, 1983; Nogareda et al., 2007). Posteriormente, Morris y Feldman (1996) enfatizan el esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar emociones apropiadas durante las interacciones laborales; en el ecosistema de DJs y productores, esto se traduce en la planificación emocional del set (picos y

valles), la lectura continua de la pista y los microajustes de comunicación no verbal. Una visión actual, presentada por Martínez-Iñigo (2001), entiende el trabajo emocional como un conjunto de procesos psicológicos y comportamientos, tanto conscientes como automáticos. Estos se forman a partir de las normas organizacionales que rigen la expresión y experiencia de las emociones, y están dirigidos a alcanzar tanto objetivos operativos como simbólicos. En DJs y productores, esas normas no provienen solo de organizaciones clásicas: industria, escena y público co-producen reglas de exhibición que condicionan cómo mostrarse, qué intensidad sostener y qué relato afectivo encarnar en cada contexto.

El DJ y productor estadounidense Porter Robinson ha hablado abiertamente sobre su lucha con la depresión y la ansiedad, que atribuye en parte a las presiones de mantener una imagen pública. En una entrevista de 2016, Robinson habló sobre cómo se sintió presionado para proyectar una imagen de felicidad y éxito constante, lo que eventualmente le llevó a experimentar un agotamiento emocional.

5.4.3. Condiciones de posibilidad y especificidad profesional.

Se considera que existe trabajo emocional cuando concurren, al menos, interacciones de cara a cara o de voz a voz, la influencia deliberada en emociones y conductas ajenas, la pertenencia al sector servicios y la presencia de reglas sociales u organizacionales que pautan la expresión adecuada. En los DJs y productores se observan todas estas condiciones: la actuación es una transacción afectiva sostenida —entre cabina y pista, entre estudio y oyentes— en la cual el profesional moldea estados emocionales en tiempo real y adapta su exhibición a expectativas tácitas del entorno (Nogareda et al., 2007).

Adicionalmente, el sector musical instituye presiones específicas: alta competencia, necesidad de mantener un perfil público atractivo y normas implícitas del circuito sobre cómo comportarse, que operan como estándares afectivos y añaden esfuerzo emocional al desempeño (Nogareda et al., 2007).

5.4.4. Mecanismos: actuación superficial y profunda, regulación y guiones.

En cuanto a los mecanismos, Hochschild (2003) distingue entre actuación superficial, fingir o suprimir lo sentido para exhibir otra emoción y actuación profunda, reencuadre cognitivo y fisiológico para sentir genuinamente lo que se debe expresar. En DJs y productores, la primera puede resultar útil ante contingencias (p. ej., un fallo técnico), pero la segunda tiende a sostener mejor el vínculo con la audiencia, reducir la disonancia emocional y prevenir desgaste.

El desempeño se alinea, además, con guiones afectivos del nicho (club, festival, lounge, emisión radiofónica), en los que la tecnología añade capas de demanda: la operación de software y hardware en vivo, la gestión de imprevistos del sistema y la sincronización de artefactos con la narrativa afectiva del set elevan la carga y se relacionan con fenómenos colindantes como el tecnoestrés (Salanova, Llorens, & Cifre, 2007).

5.4.5. Antecedentes desde demandas-recursos y control-autonomía.

Desde el prisma de Demandas–Recursos (JD-R), las demandas emocionales, cuantitativas, cualitativas y de rol (p. ej., mantener la energía en directo pese a fatiga; producir bajo plazos ajustados; gestionar tensiones de estudio) compiten con recursos como la autonomía, el feedback, las habilidades y el apoyo social.

Cuando las primeras superan a los segundos, se acelera el proceso de desgaste; cuando los recursos son adecuados, tienden a prevalecer el compromiso y la motivación. Asimismo, el control/autonomía modula de forma crítica el impacto: altas demandas con bajo control se asocian a mayor estrés, mientras que altas demandas con alto control pueden vivirse como reto gratificante.

5.4.6. Consecuencias: balance positivo y costes psicosociales

Los efectos del trabajo emocional no son unívocos. En su aspecto positivo, cuando hay una buena conexión emocional, es decir, poca disonancia, y se dispone de los recursos necesarios, el trabajo emocional puede aumentar la satisfacción y el sentido de logro personal. Además, puede facilitar la transmisión de emociones positivas y reforzar la percepción de control sobre el propio desempeño (Nogareda et al., 2007). En el plano negativo, se ha asociado de manera consistente con agotamiento emocional y despersonalización, componentes del burnout, cinismo, alienación y sintomatología psicosomática derivada de la inhibición crónica de emociones (Nogareda et al., 2007). Este balance se entrelaza con el estrés ocupacional: profesiones intensivas en trabajo emocional presentan niveles más altos de estrés, lo cual subraya la necesidad de autocuidado y regulación; además, la normativa laboral suele reconocer de manera parcial esta dimensión, generando vacíos de protección (Moreno-Jiménez et al., 2010; Miller, Considine, & Garner, 2005).

5.4.7. Implicaciones para la práctica profesional

Del mapa conceptual y aplicado se desprenden varias líneas de acción: (i) reequilibrar demandas y control mediante buffers de tiempo, mayor autonomía en repertorio y calendario, y estándares técnicos mínimos; (ii) visibilizar y compensar el trabajo emocional invisible a través de estructuras de justicia organizativa y reconocimiento formal; (iii) potenciar recursos como mentoring, apoyo de pares, feedback constructivo y formación en autorregulación afectiva; y (iv) prevenir el tecnoestrés mediante diseño de tareas y descansos, así como soporte técnico adecuado. Cada eje actúa sobre los mecanismos que la literatura vincula con el desgaste, disminuyendo la disonancia y sosteniendo el vínculo con la audiencia sin sacrificar la salud.

Tabla. Operacionalización del trabajo emocional en DJs y productores

Variable	Definición operativa	Indicadores (ejemplos)
Demandas emocionales	Exigencias de regulación afectiva durante actuaciones y producción.	Frecuencia de situaciones de alta intensidad emocional; intensidad percibida (Likert).
Control/Autonomía	Grado de libertad para decidir repertorio, calendario y condiciones técnicas.	Autonomía percibida; capacidad de negociar horarios; control sobre set-up.
Recursos/Apoyo	Disponibilidad de apoyo social, feedback de calidad y mentoring.	Ítems de apoyo del equipo; calidad del feedback; acceso a formación.
Disonancia emocional	Diferencia entre lo que se siente y lo que se debe mostrar.	Ítems de disonancia (p. ej., 'Debo mostrar entusiasmo cuando no lo siento').
Actuación superficial/profunda	Estrategias de exhibición emocional.	Frecuencia de fingir vs reencuadrar; autoeficacia en regulación.

5.5. La Fatiga.

Definición operativa y alcance

Bajo el término fatiga se agrupan estados que van desde el cansancio leve hasta el agotamiento. No existe una única definición universal porque el fenómeno es multicausal y se expresa de modo sensorial (sensación de cansancio), cognitivo (bajada de atención), emocional (irritabilidad) y conductual (ralentización, más errores). En el campo de la prevención de riesgos, la serie ISO 10075 describe la fatiga como una disminución temporal en la eficiencia funcional que surge de la carga mental del trabajo. Esto se refiere al esfuerzo constante de procesar información, tomar decisiones y llevar a cabo respuestas. Además, indica que los efectos de la fatiga dependen tanto de la naturaleza de la tarea que se realiza como de cómo se organiza temporalmente (ISO, 2017).

En la literatura técnica española, las NTP del INSST (NTP 179, 445 y 544) describen la fatiga como resultado de la interacción persona-tarea-condiciones, y proponen herramientas para estimarla, como NASA-TLX (NASA *Task Load Index*) que es un cuestionario estandarizado para medir la carga de trabajo percibida en una tarea (De Arquer, 1997; Nogareda, 1986, 2001). En términos históricos y comparativos, se ha documentado incluso su impacto social con el término japonés *karōshi* (muerte por sobrecarga), utilizado para visibilizar pérdidas atribuidas al exceso de trabajo y a la extenuación acumulada.

Manifestación de la Fatiga mental, monotonía e hipovigilancia

La fatiga mental es la disminución progresiva de la capacidad de respuesta ante demandas cognitivas intensas o prolongadas (atención, memoria de trabajo, toma de decisiones). Se expresa en una peor relación esfuerzo/resultado, es decir, hay que dedicar más energía para mantener el mismo nivel, aparecen olvidos, dudas y errores de ejecución. Estados afines, como la monotonía, hipo vigilancia o la saturación mental, comparten base con la fatiga y suelen remitir

cuando se ajusta la tarea o el entorno (p. ej., variando el tipo de estímulo o la secuencia de operaciones) (De Arquer, 1997). En términos psicofisiológicos, la investigación sobre vigilancia sostenida muestra el “decremento de vigilancia”: con el tiempo, baja la detección y sube el tiempo de reacción, un patrón que se asocia a alto esfuerzo mental y a estrés (Parasuraman, Warm, & Dember, 2008; Matthews, 2016; Hancock & Desmond, 2001).

Del cansancio al desgaste.

Como reacción homeostática, la fatiga “frena” para permitir la recuperación. Si el desequilibrio entre exigencias y recursos se repite (cantidad/ritmo de tareas, presión evaluativa, condiciones físicas), puede asentarse un cuadro de fatiga crónica con síntomas persistentes como la irritabilidad, la ansiedad, el desánimo, cefaleas, molestias digestivas, palpitaciones y quejas cognitivas (dificultad para concentrarse) (Nogareda, 1986). La investigación contemporánea integra este fenómeno en el marco biopsicosocial y de la alostasis. Por lo que es trascendental la dosificación temporal (picos frecuentes), la calidad del apagado tras la actuación y la recuperación entre bloques. Cuando estos elementos fallan, aumenta la carga que “paga” el organismo en forma de errores, malestar y menor creatividad (Boksem & Tops, 2008).

Traducción al trabajo real de DJs y productores

En DJs y productores, la fatiga no depende solo de tocar de noche. La tendencia a “tardeos”, *day parties*, eventos corporativos, *showcases* o radio/TV añade variabilidad de horarios, luz, temperatura y exposición pública. La carga mental crece con repertorios exigentes, cadenas de cues y FX, coordinación con FOH/VJ, gestión de layouts cambiantes (cabinas, *riders* y *firmware* distintos) y tiempos técnicos comprimidos (montajes/rotaciones rápidas). En estudio, sesiones largas de edición, mezcla y *sound design* sostienen estados de concentración que favorecen la saturación. Cuando esto se encadena con recompensas inciertas (fees variables, royalties diferidos), bajo control sobre calendarios y alto escrutinio en plataformas/medios, se multiplican los disparadores de fatiga mental (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; INSST).

Efectos funcionales previsibles. A corto plazo, la fatiga erosiona la atención sostenida, la memoria de trabajo y la flexibilidad para decidir bajo presión. Se vuelve más probable errar un *cue*, sobrerreaccionar ante un fallo técnico o conservar en exceso (arriesgar menos) (Wickens, 2008). El *timing* y el juicio fino se resienten, sobre todo si coinciden calor o deshidratación leve, frecuentes en escenarios a pleno sol (Hancock & Desmond, 2001). En estudio, aparece retrabajo y perfeccionismo paralizante; en gira, aumenta el presentismo (actuar muy por debajo del nivel habitual) y, a veces, la auto-medicación funcional con cafeína para acelerar o depresores para “bajar”, lo que ofrece alivio inmediato a costa de peor ajuste posterior (France & Ditto, 1992; Roehrs & Roth, 2001).

Medición y seguimiento en clave práctica

- NASA-TLX permite estimar la carga mental percibida desglosando dimensiones (exigencia mental/física/temporal, esfuerzo, rendimiento,

frustración). Es útil antes y después de actuaciones o sesiones críticas, para detectar picos que conviene reorganizar (Nogareda & De Arquer, 2001).

- Indicadores de rendimiento sensibles a fatiga (p. ej., micro-errores, tiempos de reacción, latencias no detectadas, número de *re-takes* por hora) ayudan a objetivar la tendencia.
- La vigilancia de signos subjetivos (sensación de “mente espesa”, apatía, más esfuerzo para lo mismo) y del estado afectivo es clave para activar protecciones (pausas, redistribución de tareas, cambios de horario/temperatura/iluminación).

Casos reales y lecciones del sector

- **Cio D’Or** (techno) canceló todas sus actuaciones por un síndrome de fatiga aguda tras asumir “demasiado trabajo”, ilustrando cómo la espiral de demandas supera la capacidad de recuperación (Resident Advisor, 2016).
- **Danny Avila** canceló recientemente un show por agotamiento severo, recordando que la combinación de viajes y secuencias de fechas puede forzar pausas para proteger la salud (EDM.com, 2025; We Rave You, 2025).

5.6. Carga mental.

Concepto y campo de aplicación.

En el ámbito de la ergonomía cognitiva, el término carga mental se refiere a la cantidad de información que una persona necesita procesar para realizar una tarea, considerando las limitaciones de atención, memoria de trabajo, toma de decisiones y control ejecutivo. Desde un enfoque preventivo, la norma ISO 10075 establece un marco conceptual que diferencia entre el estrés mental, que se entiende como las exigencias que surgen de la tarea o del entorno, y la tensión mental, que se refiere al impacto que estas demandas tienen en la persona, pudiendo tener efectos tanto positivos como negativos, ya sea a corto o a largo plazo (ISO 10075-1:2017; ISO 10075-2:2024).

En la literatura técnica española, las NTP del INSST (p. ej., NTP 275 y NTP 544) concretan que la carga mental es un estado de movilización general del operador ante tareas que exigen tratamiento de información, y recuerdan que, si las exigencias superan de forma continuada la capacidad finita del sistema humano, aparece fatiga con alteraciones del rendimiento y de la seguridad (Nogareda, 1991/1992; De Arquer & Nogareda, 2001). La carga mental se entrelaza con el estrés, puede ser causa o parte de él, y su impacto depende de intensidad y duración del esfuerzo, así como de la organización temporal (ritmos, pausas), la precisión requerida, el número de señales a atender y la automatización del sistema (cuando esta supera las capacidades humanas) (NTP 275; NTP 544).

Relación con otros constructos y taxonomía de efectos.

La carga mental no es sinónimo de estrés, pero lo alimenta cuando la demanda excede los recursos o cuando la dosificación temporal es inadecuada. A corto plazo, emergen fatiga mental, monotonía, hipovigilancia y saturación, a medio plazo, disminuyen calidad y seguridad (NTP 275; NTP 544). Esta trayectoria se alinea con la evidencia experimental sobre vigilancia sostenida, con el tiempo en tarea, disminuye la detección de señales y se alarga el tiempo de reacción, patrón asociado a alto esfuerzo mental y estrés (Parasuraman, Warm, & Dember, 2008; revisiones en Matthews et al., 2017).

Determinantes de la carga en el trabajo musical

En DJs y productores, la carga mental proviene de la convergencia de tres familias de factores:

Demanda informacional y de control

- Multiplicidad de fuentes (pistas, *cues*, *FX*, *stems*, mensajes técnicos), cambios de layout entre cabinas y versiones de *hardware/software*, latencias y ruteos variables.
- Precisión requerida y tiempo disponible (ventanas comprimidas de montaje/rotación, *changeovers*).
- Automatización: cuando el sistema “ayuda” pero impone vigilancia de supervisión, puede exceder las capacidades de detección y decisión (NTP 544; ISO 10075-2).

Organización temporal y entorno

- Secuencias de actuaciones diurnas (*tardeos*, *day parties*), radio/TV y eventos corporativos con variabilidad de iluminación, temperatura y exposición pública.
- Ritmos y pausas: tiempos técnicos protegidos vs. recortes de *line-check/soundcheck* que trasladan la carga a la vigilancia en directo (NTP 275).

Factores psicosociales

- Demandas altas con bajo control y baja previsibilidad (*fees*, *slots*, *riders*), según marcos Demanda-Control y Esfuerzo-Recompensa, que amplifican la carga mental y su traducción en distrés. (Modelos psicosociales citados en otros apartados de la tesis; véase también EU-OSHA/EUROFOUND sobre riesgos psicosociales).

Manifestaciones y huellas funcionales

Fatiga mental y decremento de vigilancia. La persona percibe “mente espesa”, más esfuerzo para lo mismo, olvidos y dudas. Objetivamente, aumentan tiempos de reacción y micro-errores (p. ej., *cues* adelantados/atrasados, ganancias mal

compensadas), especialmente en ambientes calurosos o con distracciones (Parasuraman et al., 2008; Hancock & Desmond, 2001).

Monotonía, hipo vigilancia y saturación. Tareas de control o repetitivas (p. ej., largas sesiones de edición/render) pueden reducir la activación y la capacidad de detección; la saturación aparece ante repeticiones con sensación de “no avanzar”, facilitando evitación y retrabajo (NTP 275; NTP 544).

Interacciones con la emoción y la evaluación pública. Altas cargas combinadas con evaluación en tiempo real (cámaras, *streams*, métricas) tienden a sesgar decisiones (demasiado conservadoras o arriesgadas), de acuerdo con los modelos de recursos múltiples (Wickens, 2008) y la literatura sobre toma de decisiones bajo estrés.

Medición y seguimiento

NASA-TLX. Índice subjetivo de carga de trabajo que integra seis dimensiones (demanda mental, demanda física, demanda temporal, esfuerzo, rendimiento percibido y frustración). Se recomienda obtener un perfil por dimensión y si procede, aplicar pesos mediante comparaciones por pares (Hart & Staveland, 1988; INSST NTP 544). Para giras y sesiones de estudio, aplicar antes/después de tareas críticas permite detectar picos y rediseñar secuencias, roles o tiempos técnicos.

Indicadores operativos. Además de NASA-TLX, la NTP 575 sugiere indicadores de rendimiento (errores, variabilidad, *re-takes* por hora), que en música pueden mapearse a marcadores sensibles a carga, número de incidentes técnicos no detectados en *line-check*, latencias no diagnosticadas, desviaciones de *timing*, *dropouts* por mala gestión de recursos del sistema. (Véanse líneas metodológicas en NTP 544/NTP 575).

Casos reales e implicaciones sectoriales

- **Alesso** comunicó cancelaciones por “overexertion/health concerns” (2024–2025), señalando sobrecarga en periodos de alta presión; adicionalmente reveló tinnitus y ajustes de agenda (EDM.com, 2024–2025).
- **Sebastian Ingrosso** suspendió actuación por motivos de salud (enero 2025), recordando que la decisión de no actuar bajo condiciones adversas es una medida preventiva y no un fracaso profesional (EDM.com, 2025).

5.7. Adicción al trabajo.

Definición operativa y alcance.

En sentido estricto, adicción al trabajo no equivale a “trabajar muchas horas”, sino a un impulso interno persistente a trabajar (compulsión) acompañado de dificultad para desconectar y consecuencias negativas en salud, relaciones y rendimiento, aun cuando la persona reconoce esos perjuicios y querría parar,

pero no puede. La noción se popularizó en los años 70 con *Confessions of a Workaholic* (Oates, 1971), y desde entonces la investigación distingue entre:

- Trabajar en exceso (*working excessively*).
- Trabajar compulsivamente (*working compulsively*).

Dos dimensiones que, combinadas, definen el núcleo del fenómeno (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008). En paralelo, escalas modernas como la BWAS (Bergen Work Addiction Scale) miden la adicción al trabajo con los mismos siete componentes que otras adicciones (saliencia, modificación del estado de ánimo, tolerancia, abstinencia, conflicto, recaída y problemas) (Andreassen, Griffiths, Hetland, & Pallesen, 2012).

La “actitud central” de la adicción al trabajo, es un compromiso irracional con el trabajo, incapacidad para cultivar otros intereses y sufrimiento por no poder romper la compulsión. No son necesariamente quienes más horas hacen, sino quienes convierten el desempeño en el eje único de la vida, con miedo a perder estatus o a no cumplir estándares (compulsión perfeccionista) (Lousada Arochena, 2007; Polaino-Lorente, 1995; Cherrington, 1980; Overbeck, 1980; Deutsch, 1979; Cantarow, 1979).

Diferenciar adicción al trabajo de implicación/engagement en Djs.

Es clave no confundir pasión saludable por la música con adicción. El engagement se asocia a energía, dedicación y absorción con flexibilidad para cortar, recuperarse y sostener vínculos. Por el contrario, la adicción conlleva compulsión, conflicto y deterioro del bienestar (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016).

En DJs y productores, la frontera práctica es conductual, si la creación, los ensayos y los shows invaden todas las franjas y la persona pierde control sobre cuándo para, pese a señales de daño (conflictos, somatizaciones, bajada de desempeño), hablamos de un patrón adictivo.

Por qué el sector DJ/producción es terreno fértil.

- Refuerzo variable: reservas, *bookings*, *streams*, entradas de última hora y métricas sociales actúan como refuerzos intermitentes (a veces llegan, a veces no), un esquema que potencia hábitos compulsivos (conceptualización adictiva: Andreassen, 2013).
- Cultura de hiperentrega: expectativas de respuesta inmediata, “siempre disponible”, “más fechas = más relevancia”, y el mandato de publicar contenido constante (*edits*, *reels*, *mixes*).
- Demandas–control–recompensa: agendas inestables, bajo control sobre condiciones técnicas y recompensas inciertas elevan la probabilidad de pasar del trabajar mucho, a trabajar compulsivamente (marcos Demanda–Control y Esfuerzo–Recompensa).
- Normalización del sobretiempo: largos periodos de estudio/edición y series de eventos (diurnos y nocturnos) encadenan horas prolongadas.

La evidencia poblacional vincula que trabajar más 55 h/semana, conlleva mayor riesgo de ictus (+35%) y cardiopatía isquémica (+17%) (WHO/ILO, 2021).

Mecanismo explicativo resumido (en clave BPS).

En lo psicológico, la preocupación perseverante por producir, “no aflojar” y “no perder tracción” alimenta el auto-refuerzo, es decir, “cuanto más hago, más me calmo”, pero también la tolerancia, se necesitan más horas para obtener la misma calma/sensación de logro.

En lo biológico, la activación repetida de sistemas de alerta y motivación consolida hábitos de hiperactividad laboral.

En lo social/laboral, los incentivos del ecosistema (oportunidades, algoritmos, visibilidad) y la aprobación externa refuerzan la pauta.

El resultado de todas las componentes anteriores, mezcladas en dosis diferentes i según cada individuo, es un bucle que desplaza áreas de vida y compromete la salud (Ng et al., 2007; Andreassen, 2013; Clark et al., 2016).

Señales de alerta en DJs y productores (prácticas y observables).

- Compulsión: trabajar/ensayar, aunque existan compromisos ineludibles, incapacidad para parar tras *mixdowns* o *stems* “ya suficientemente buenos”.
- Conflicto: deterioro de relaciones con *management* y equipo técnico por indisponibilidad o control excesivo; fricción con colaboradores por rehacer sin criterio de parada.
- Consecuencias: presentismo (actuar rindiendo muy por debajo), retraining persistente, abandono de ocio y amistades, y malestar que no remite con el descanso. (Dimensiones convergentes con DUWAS y BWAS).

Medición en la práctica.

- DUWAS (*Dutch Workaholism Scale*): capta trabajo excesivo y trabajo compulsivo (Schaufeli et al., 2009; Bakker et al., doc. metodológico).
- BWAS: siete criterios adictivos adaptados al trabajo; útil como cribado y para seguimiento (Andreassen et al., 2012).

Efectos esperables (salud, creatividad y organización).

- Salud mental y relacional: mayor riesgo de ansiedad, depresión, conflicto trabajo–vida y satisfacción vital más baja (metaanálisis y revisiones: Ng et al., 2007; Clark et al., 2016; Andreassen, 2013).
- Resultados creativos: la compulsión empuja a “hacer más de lo mismo” y a soluciones conservadoras bajo presión evaluativa. Se incrementa el retraining y el bloqueo.
- Riesgo físico: la exposición crónica a largas jornadas se asocia a mayor morbilidad cardiovascular y eventos cerebrovasculares (WHO/ILO, 2021).

- Organización: sube el presentismo (se mantiene la fecha, baja la calidad por hora), se multiplican microincidentes y conflictos interpersonales. Paradójicamente, la productividad neta cae.

5.8. El burnout.

Las primeras investigaciones sobre el burnout se centraron en tres dimensiones clave: el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del sentido de logro personal. Esto es especialmente relevante en profesiones donde hay un contacto intenso con otras personas (Maslach & Jackson, 1986). Pines y Aronson (1988) lo presentaron como agotamiento físico, emocional y mental por exposición prolongada a demandas emocionales; Shirom (1989) enfatizó la fatiga afectiva como eje. Desde entonces, se ha consolidado la idea de síndrome ocupacional (no diagnóstico clínico per se) que emerge del mismatch prolongado entre persona y trabajo (Schaufeli & Enzmann, 1998; WHO, 2019; Leiter & Wintle, 2021).

Retrocediendo a la definición de estrés, en psicología del trabajo, el estrés no es una enfermedad, por sí mismo. Como en los apartados anteriores hemos expuesto ampliamente, el estrés, es un proceso mediante el cual una persona evalúa (appraisal) que ciertas demandas del entorno (tiempo, complejidad, exposición pública, injusticia percibida, etc.) exceden o comprometen sus recursos para afrontarlas. Esa evaluación dispara respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales que, bien encauzadas, pueden ser incluso adaptativas (p. ej., foco y energía ante un directo importante), pero si por el contrario, las demandas son crónicas y los recursos insuficientes, se instala un distrés sostenido que erosiona el funcionamiento (Lazarus & Folkman, 1984).

El burnout, también llamado agotamiento ocupacional, es un síndrome que aparece cuando el estrés laboral crónico no se gestiona con éxito y termina desorganizándose el vínculo con el trabajo. No describe un “mal día” ni un simple cansancio pasajero, sino una constelación estable de tres dimensiones, la “tríada” clásica, y estas tres dimensiones tienden a coexistir (Maslach & Jackson, 1981/1986; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), estas son:

Agotamiento (depleción de energía): sentirse “fundido” incluso antes de empezar; la reserva de energía subjetiva está baja y cuesta “arrancar”.

Distanciamiento mental / cinismo: tomar distancia afectiva del trabajo y de las personas vinculadas a él (público, colegas, clientes), con desafección o ironía amarga como defensa frente a la sobrecarga.

Eficacia profesional reducida: autopercepción de desempeño a la baja (“ya no rindo como antes”), bloqueo ante tareas que antes fluían y caída del sentimiento de logro.

Esta formulación ha sido estandarizada por instrumentos como el **Maslach Burnout Inventory (MBI)** y, desde 2019, la Organización Mundial de la Salud clasifica el *burnout* en la CIE-11 como un “fenómeno ocupacional” (código QD85). No es un diagnóstico clínico en sí mismo, se restringe al contexto laboral

y motiva actuación preventiva y, cuando procede, clínica (OMS/WHO, 2019; Maslach & Jackson, 1981/1986; Maslach et al., 2001). En la práctica, puede coexistir con trastornos de ansiedad o del estado de ánimo, pero no se reduce a ellos ni debe confundirse con “depresión” generalizada, **su núcleo es la** relación con el trabajo y la constelación agotamiento, cinismo y baja eficacia.

En el ecosistema de la música electrónica (directos, festivales, “tardeos”, residencias, estudio), el *burnout* se reconoce por patrones repetidos más que por un pico aislado:

Agotamiento: tras bloques de actuaciones o periodos de entregas y promoción, la persona arranca vacía, con sensación de batería al 10% y necesidad de “empujar” cada decisión técnica o creativa.

Distanciamiento/cinismo: aparece una coraza para protegerse de la exposición constante: trato áspero con el equipo, desafección hacia el público o ironía defensiva ante cambios de *set time*, riders incompletos o críticas.

Eficacia reducida: en estudio, proliferan el retrabajo y la parálisis (“nada me convence”); en directo, aumentan micro-errores (entradas/salidas descoordinadas, ganancias desajustadas, decisiones demasiado conservadoras o, al contrario, impulsivas) y crece la auto-duda incluso cuando el resultado externo parece correcto.

A diferencia del estrés, que puede ser transitorio y hasta funcional si hay recuperación, el burnout es la deriva de mucho tiempo en una relación laboral desequilibrada, es decir, por lo general demandas altas con poco control, baja recompensa/justicia, apoyo insuficiente y reglas cambiantes. En DJs y productores, eso incluye la variabilidad técnica de cabinas y *riders*, los tiempos comprimidos de montaje/rotación, la evaluación pública constante (métricas, cámaras, *streams*), la incertidumbre de recompensas (cachés, visibilidad), los conflictos de rol (artista vs. “generador de contenido”) y ciertas normas informales de hiper-disponibilidad. Cuando ese cóctel se cronifica, la tríada del *burnout* se activa y se mantiene (Maslach et al., 2001; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

A modo de síntesis aclaratoria. El **estrés** es el **proceso** (a veces útil, a veces dañino); **burnout** es el **síndrome** que queda cuando ese proceso se cronifica y desborda en el contexto laboral. El primero va y viene con los retos. El segundo se instala y deforma el vínculo con el trabajo. Por eso el *burnout* exige medidas organizativas (diseño del trabajo, recursos, justicia y apoyo) además de estrategias individuales (autorregulación, pedir ayuda).

Causas organizacionales y psicosociales del Burnout en la música electrónica.

El burnout no surge “de la nada”, en sí, aparece cuando el diseño del trabajo y el contexto organizativo empujan durante tiempo suficiente en una dirección que supera, o hace irrelevantes, los recursos disponibles. Tres marcos empíricamente contrastados ayudan a entender cómo “aprieta” el sistema y por

qué algunos perfiles de DJs y productores acaban quemándose mientras otros, con más control y apoyos, sostienen su carrera.

Modelo Demandas–Control–Apoyo (D-C-A).

El modelo parte de una idea simple. El daño emerge cuando muchas demandas coexisten con poco control sobre cómo/cuándo hacer el trabajo y con bajo apoyo social o técnico (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988).

- **Demandas:** cuantitativas (volumen de fechas, entregas), cualitativas (complejidad técnica/creativa), emocionales (exposición y evaluación pública), de tiempo (ventanas muy cortas para preparar y cambiar set).
- **Control:** margen real para decidir repertorio, duración, flow del set, configuración de riders o layouts, orden de tareas en estudio, y capacidad de negociar las condiciones.
- **Apoyo:** calidad de la tripulación (FOH, monitores, VJ, backline), del management y de la organización (información clara, ayuda oportuna, resolución de incidencias).

Cuando las exigencias son altas, pero existe control (decisión técnica y temporal) y apoyo competente, el estrés tiende a vivirse como desafío, es decir se activa y se apaga bien. En cambio, cuando las demandas son altas y existe un control bajo, complementariamente a un apoyo bajo o inexistente, se describe el caldo de cultivo típico del burnout. El trabajo “se te cae encima”, no se corrige a tiempo y se cronifica (Karasek, 1979; Johnson & Hall, 1988). Como ya hemos venido anunciando en otros contextos anteriores, la evidencia experimental y meta-analítica ha confirmado que la combinación “alta demanda / bajo control” se asocia a peor salud y malestar sostenido (van der Doef & Maes, 1999; Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010).

Traducción al oficio. D-C-A ayuda a explicar por qué variabilidad extrema de cabinas y riders, ventanas comprimidas de montaje/rotación, briefings pobres y apoyo irregular del equipo técnico generan distrés sostenido. Suben las demandas, baja el control y el apoyo no compensa. De ahí que protocolos claros, checklists, tiempos técnicos protegidos y autonomía real (“esto sí/esto no”) sean protectores naturales.

Modelo Esfuerzo–Recompensa (E-R)

Aquí el foco es la equidad, cuando el esfuerzo invertido (giras, promoción, redes, prensa, disponibilidad) no encuentra una recompensa proporcional (honorarios, reconocimiento, acceso a oportunidades, justicia procedimental), aparece un desequilibrio con efectos biológicos y psicológicos adversos (Siegrist, 1996). El propio modelo añade el factor “sobre-implicación” (overcommitment). Son personas que, por rasgo o socialización profesional, responden a la falta de recompensa redoblando el esfuerzo, lo que agrava la espiral (Siegrist & Li, 2017; van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005).

Traducción al oficio. En la música electrónica, el E-R se reconoce cuando se exigen contenidos y presencia constante, se solicitan cambios de set time de

última hora o entregas sin previsión razonable, y las recompensas (fee, créditos, slots en festivales, promoción) son opacas o inciertas. El cuerpo “lee” esa injusticia como amenaza: suben los mediadores del estrés y, si no cambia la ecuación, se instala el desgaste.

Modelo Demandas–Recursos (JD-R)

JD-R generaliza y opera como mapa práctico. El agotamiento aparece cuando demandas de todo tipo (carga mental, trabajo emocional, multitarea, exposición) superan a los recursos laborales (autonomía, feedback útil, estándares claros, crew competente, herramientas fiables, tiempo de preparación) y recursos personales (autoeficacia, habilidades de autorregulación) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007). A la inversa, cuando los recursos igualan o superan a las demandas, florece el engagement (energía, dedicación, absorción).

Traducción al oficio. Para DJs y productores, se consideran recursos, el poder decidir setlist y flow sin imposiciones absurdas; protocolos estándar de conexión; pruebas sin atajos; briefings/debriefs con FOH/VJ; feedback que sirve; margen para preparar; apoyo del management en conflictos; claridad en honorarios y criterios de visibilidad. Por el contrario, se consideran demandas, los cambios constantes de equipos y layouts, multitarea intensa, exposición evaluativa, plazos ajustados, métricas y promoción en paralelo. JD-R explica el “por qué” del burnout y dónde tocar palancas (subir recursos, ajustar demandas).

Otros engranajes que amplifican o amortiguan

- Conservación de Recursos (COR). Las personas buscan conservar lo que valoran (tiempo, energía, reputación, apoyo). La pérdida repetida o la amenaza de pérdida dispara espirales descendentes. La ganancia inicia espirales de recuperación (Hobfoll, 1989, 2018). En giras con honorarios inciertos, créditos discutibles y conflictos por autoría, COR explica por qué una mala racha se “come” reservas y acelera el burnout.
- Esfuerzo–Recuperación (E-Rcv). Tras un esfuerzo intenso hacen falta oportunidades de recuperación, la desconexión psicológica, relajación, dominio de actividades no laborales y control del tiempo libre (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007). No se trata (solo) de dormir más o menos, sino de poder cortar, respirar, cambiar de actividad y decidir.
- Justicia organizativa. La equidad en decisiones y procedimientos (qué se cambia, quién decide, cómo se comunica) predice salud y adhesión. La injusticia crónica multiplica el malestar (Colquitt, 2001; Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002). En el sector, la opacidad en pagos, line-ups o créditos es combustible para el desgaste.
- Rol y ambigüedad. Conflictos (p. ej., “artista” vs. “generador de contenido”) y ambigüedad (qué se espera exactamente, con qué criterios) aumentan tensión y errores (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970; Jackson & Schuler, 1985).

Curso o proceso (fases)

La literatura y la práctica clínica describen un proceso gradual.

1. Desajuste demanda–recursos: crece la tensión psicosocial.
2. Hiperactivación con fatiga y ansiedad persistentes.
3. Frustración/desilusión: el trabajo pierde sentido y prima el cinismo.
4. Afrontamiento defensivo: trato distante/mecánico, evitación de tareas críticas y reducción de compromiso (Maslach, 1982; Schaufeli & Enzmann, 1998).

En cabina/estudio, esto se traduce en sobrepreparación perfeccionista (retrabajo sin criterio de parada), presenteísmo (acudir rindiendo por debajo), evitación (recortes de pruebas) y auto-medicación funcional (estimulantes para “subir”, depresores para “bajar”), con alivio inmediato y peor ajuste a medio plazo (France & Ditto, 1992; Roehrs & Roth, 2001; Johns, 2010).

Efectos en la salud.

Los efectos psicológicos más consistentes incluyen ansiedad y depresión en distintos grados y trayectorias (Kahill, 1988; Richardsen, Burke, & Leiter, 1992; Ahola & Hakanen, 2007; Hakanen & Schaufeli, 2012). En formas severas se describen fatiga crónica, quejas psicosomáticas, alteraciones del sueño, dolor musculoesquelético y peor calidad de vida (Kahill, 1988; Langballe et al., 2009; Melamed, 2009; Schwab, Jackson, & Schuler, 1986). El constructo afín de “agotamiento vital” (vital exhaustion) se ha vinculado a riesgo cardiovascular aumentado incluso tras ajustar factores clásicos (Appels & Mulder, 1988; Prescott et al., 2003; Schuitemaker et al., 2004). A nivel conductual, el burnout se asocia a mayor consumo de alcohol y otras sustancias, con evidencia en distintos países (Cunradi et al., 2003; Winwood, Winefield, & Lushington, 2003; Ahola et al., 2006).

Efectos organizativos.

En la organización, el burnout incrementa errores e incidentes, reduce productividad y aumenta absentismo, presenteísmo, bajas y rotación, con costes que se derraman a equipos técnicos y producción (NIOSH, 1999; Eurofound & EU-OSHA, 2014). En promotoras, salas y festivales, esto se aprecia como micro-fallos concatenados, conflictos y calidad irregular de la experiencia del público.

Reconocimiento y marco jurídico.

En España, la jurisprudencia ha llegado a reconocer supuestos de burnout como accidente de trabajo cuando se acredita nexo directo y exclusivo con la prestación laboral. Se citan, entre otros, la STS 26-10-2000, criterios recogidos en análisis doctrinal, así como resoluciones de TSJ Castilla-La Mancha, 31-03-2004 (rec. 2184/03) y antecedentes en TSJ País Vasco, 02-11-1999 (CENDOJ, Iberley y vLex recogen estas líneas de decisión). En términos preventivos, las

guías europeas enmarcan el burnout en los riesgos psicosociales a gestionar por organización del trabajo (EU-OSHA, 2014; EU-OSHA, 2024).

Casos reales en la industria de la música electrónica.

- **Hardwell** anunció un parón indefinido de las giras, aludiendo a preservar equilibrio y salud tras años de exigencia itinerante (DJ Mag, 2018; Pollstar, 2018).
- **Avicii** dejó constancia pública del desgaste por giras y presiones en *Avicii: True Stories* y, más tarde, en material documental póstumo; su retirada de las giras en 2016 y su fallecimiento en 2018 catalizaron la conversación sobre salud mental en el sector (FilmAffinity, 2017; The Independent, 2024; People, 2024).
- **Porter Robinson** describió periodos de bloqueo creativo y depresión, y cómo reordenó su carrera para proteger bienestar y límites (NME, 2021; Entertainment Weekly, 2023; Pitchfork, 2020).
- **Getter** canceló su tour *Visceral* tras hostilidad y presión en vivo, haciendo explícito el impacto en salud mental y límites profesionales (Digital Music News, 2019; EDM.com, 2019).

Estos casos no prueban causalidad simple entre trabajo y burnout, pero ilustran patrones de estresores (exigencia evaluativa, itinerancia, presión de recompensas, exposición en redes) coherentes con los modelos de riesgo psicosocial citados (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; JD-R).

Por qué importa. La evidencia poblacional.

No es un problema “blando”. A escala poblacional, los perfiles de estrés laboral “alta demanda/bajo control” se asocian con riesgo cardiovascular (HR $\approx$ 1,23 para cardiopatía coronaria en meta-análisis con >197.000 personas) y con peor salud mental (más ansiedad y depresión) (Kivimäki et al., 2012; Stansfeld & Candy, 2006). Esto subraya que el burnout no es inocuo, diseñar mejor el trabajo y reforzar recursos es también prevención de cualquier enfermedad.

5.9. Conflicto y ambigüedad de rol.

Concepto operativo y alcance.

En una organización, rol es el conjunto de expectativas de conducta, responsabilidades, autoridad y estilo relacional asociadas a un puesto, configuradas por la interacción entre la persona, sus interlocutores (equipo, clientes, *management*) y la cultura del entorno.

La ambigüedad de rol aparece cuando la persona carece de información suficiente o clara sobre objetivos, tareas, prioridades, procedimientos, límites de autoridad y canales de comunicación.

El conflicto de rol se da cuando esas expectativas son incongruentes o incompatibles (entre mandatos simultáneos, o entre lo exigido y los propios valores/criterios profesionales).

Ambos casos, son fuentes de tensión con efectos sobre el bienestar y el desempeño. Asimismo, la NTP 388 estandariza definiciones y ejemplos organizativos (p. ej., discrepancias entre “hacer rápido” y “hacer seguro”), y recuerda que el rol incluye no solo la tarea, sino también el estilo de relación y, en ocasiones, aspectos de la vida fuera del trabajo.

Mecanismo explicativo en clave biopsicosocial.

En el plano psicológico, la falta de claridad o la incompatibilidad de mandatos incrementan la incertidumbre y favorece los bucles de pensamientos, ansiedad de evaluación y deterioro de la autoeficacia.

En términos biológicos, esa vivencia desencadena una respuesta de estrés más sostenida (hiperarousal y peor “apagado”), con huellas en atención, memoria de trabajo y control ejecutivo.

En el contexto social/laboral, la resolución de conflictos compite con el foco técnico–creativo, generando sobrecarga y fricción interpersonales.

En conjunto, el rol ambiguo o conflictivo se traduce en más errores, peor coordinación y menor compromiso.

Evidencia empírica sintética

La literatura organizacional muestra asociaciones consistentes entre ambigüedad/conflicto de rol y tensión, insatisfacción, ansiedad y bajo rendimiento (Jackson & Schuler, 1985; replicaciones y actualizaciones posteriores).

Escalas ampliamente usadas, como Role Conflict and Role Ambiguity Scale (Rizzo, House & Lirtzman, 1970), permiten medir ambos constructos y relacionarlos con salud y desempeño.

Meta-análisis recientes documentan vínculos con compromiso organizativo y conductas de ciudadanía (OCB), subrayando que la claridad de rol es un recurso que amortigua deterioros conductuales.

En prevención, la NTP 443 incorpora el rol como dimensión evaluable dentro de los factores psicosociales, integrable en diagnósticos de riesgo y planes de acción.

El ecosistema DJ/producción combina múltiples actores (promotor, *tour manager*, *stage manager*, FOH/monitor/VJ, sello, editorial, agencia, *brand partners*, *management*) y entornos variables (festivales diurnos/nocturnos, *showcases*, eventos corporativos, streaming, estudio). La configuración del rol cambia según el contexto. Diferentes escenas:

- **Ambigüedad de rol típica.**

- Entrega creativa poco definida: “*set de marca*” vs. “*show artístico*” sin criterios de éxito claros (¿*impacto en redes, satisfacción del promotor, experiencia técnica?*).
- Autoridad difusa: ¿*quién decide running order, duración real del set, tolerancia a improvisación, cambios de rider?*
- Procesos opacos: *pagos, settlements, cesión de derechos, expectativas de contenido social pos-evento.*
- Canales y tiempos: cambios de *slot* comunicados tarde; múltiples canales (WhatsApp/Email/Advance) sin jerarquía explícita. Estas situaciones reproducen exactamente los supuestos descritos en la NTP 388 (rol mal explicitado; expectativas cambiantes; información inadecuada).

- **Conflicto de rol frecuente.**

- Seguridad/calidad vs. velocidad: presión por acortar line-check/soundcheck para abrir puertas a tiempo, mientras se exige precisión técnica impecable.
- Creatividad vs. marca/cliente: petición de repertorio “seguro” o playlisting impuesto frente a la identidad artística comprometida.
- Performance vs. marketing: simultanear presencia escénica con obligaciones de contenido (grabarse, reels, shout-outs), incompatible con el flujo de la actuación.
- Estudio vs. gira/medios: entregas con deadline y promo en semanas de picos de shows. El patrón encaja con la definición de exigencias incongruentes de la NTP 388 y con los marcos de rol de la literatura.

- **Sobrecarga de rol.**

En artistas que simultanean productor, performer, *label head*, *content creator* y *brand ambassador*, las demandas agregadas exceden capacidad de respuesta si no se jerarquiza (idea recogida también por INSST).

Casuística pública ilustrativa del sector.

- Krewella. Conflicto interno de rol y reparto de funciones. La disputa legal de 2014–2015 expuso desacuerdos profundos sobre quién hacía qué (producción, *DJing*, decisiones de carrera) y quién mandaba, más allá del resultado, ilustra incompatibilidades de expectativas y funciones (Vice, 2014).
- Deadmau5. Redefinición del rol con sello y catálogo. Cambios de relación con discográficas (Ultra → Astralwerks) y operaciones recientes sobre su catálogo y *label* ejemplifican cómo el artista ajusta autoridad y alcance de su rol para reducir fricciones de expectativas externas (Youredm, 2013).

5.10. Violencia laboral.

Concepto y marco general

En prevención de riesgos psicosociales, la violencia laboral abarca actos o comportamientos intencionales que causan daño físico o psicológico, o que amenazan con causarlo, dentro del trabajo o en actividades directamente vinculadas (OIT, 2003; OMS, 2002). A escala europea, la Comisión Europea amplía el perímetro a situaciones conexas, incluidos desplazamientos y entornos “paralaborales” (Wynne, Clarkin, Cox, & Griffiths, 1997).

En términos clásicos, se trata de un peligro psicosocial cuya prevalencia aumenta en contextos competitivos y acelerados y cuyos efectos se proyectan sobre la salud física, mental y la organización (Chappell & Di Martino, 2006).

Cita breve: “Violence is the intentional use of physical force or power... that results in or has a high likelihood of resulting in injury, death, psychological harm...” (OMS, 2002, p. 5). La traducción sería: “La violencia es el uso intencional de la fuerza física o del poder... que produce, o tiene una alta probabilidad de producir, lesiones, muerte o daño psicológico...”

Tipologías de violencia.

Violencia física. Incluye agresiones directas (empujones, golpes), amenazas, robos con intimidación o incidentes durante control de accesos y *backstage*. La literatura documenta miedo, hipervigilancia y agotamiento de recursos emocionales y cognitivos tras eventos violentos, incluso cuando no producen lesión física (Bowie, Fisher, & Cooper, 2005; Chappell & Di Martino, 2006; Kelloway, Barling, & Hurrell, 2006). La anticipación o expectativa de violencia, no solo el hecho consumado, ya tiene capacidad para deteriorar el bienestar (Hall & Spector, 1991; Taylor, 1989), y tras incidentes hay evidencia de síntomas postraumáticos (Rogers & Kelloway, 1997; Schat & Kelloway, 2000; Wykes & Whittington, 1998; Richter & Berger, 2006, 2009).

Violencia psicológica (no física): Es la más prevalente en organizaciones (Greenberg & Barling, 1999) y adopta formatos como incivismo, supervisión abusiva, pequeña tiranía o socavamiento social.

Incivismo: conductas de baja intensidad que vulneran normas de respeto (“descortesía”, “desdén”), con intención ambigua. Andersson & Pearson concretamente la describen como “Low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target” (Andersson & Pearson, 1999, p. 457), que tendría un significado similar a “Conducta desviada de baja intensidad, con intención ambigua de dañar a la víctima.”

Supervisión abusiva: hostilidad sostenida sin contacto físico (Tepper, 2000; Bies, 2001).

Pequeña tiranía: ejercicio arbitrario y personalista del poder (Ashforth, 1994).

Socavamiento social: acciones encubiertas que erosionan reputación y eficacia a lo largo del tiempo (Duffy, Ganster, & Pagon, 2002).

Estas formas generan efectos acumulativos, es decir, cada incidente puede parecer menor, pero su suma se asocia a estrés sostenido y deterioro de salud (DeLongis et al., 1982; Kanner et al., 1981; Lazarus & Folkman, 1986).

Violencia como riesgo psicosocial y como factor de riesgo.

La violencia en sí tiene varias tipologías, como hemos visto anteriormente y en el contexto psicosocial puede entenderse como:

Riesgo psicosocial, cuando hablamos de violencia como riesgo psicosocial, nos referimos a que la organización y su cultura (normas tácitas, estilo de mando, justicia percibida, canales de reporte, tiempos y presión de resultados) crean condiciones que aumentan la probabilidad de agresiones verbales, humillaciones, amenazas o incluso agresiones físicas.

- Es estructural. No es un incidente, sino el caldo de cultivo (por ejemplo, tolerar los gritos “porque hay prisa” o normalizar el desprecio en *backstage*).
- Se evalúa junto a otras dimensiones psicosociales (demandas, control, apoyo, recompensas, justicia) y se aborda con medidas primarias, es decir, establecer reglas claras de conducta, liderazgo no abusivo, protocolos de acceso a *backstage*, tiempos técnicos protegidos, vías seguras de denuncia, *debriefings* tras incidentes.

Factor de riesgo específico es cuando la exposición es directa a actos violentos concretos y directos sobre la salud mental y física: insultos, humillaciones públicas, amenazas, empujones, tocamientos no consentidos, *doxing*, etc, estos generan ansiedad, depresión, TEP, trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares (Barling, Rogers, & Kelloway, 2001; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Rew & Ferns, 2005; Eurofound).

Como con cualquier otro factor de riesgo, la “dosis” es importante, por lo que, cuanto más frecuentes o más graves son los incidentes, mayor es la probabilidad e intensidad del daño para la salud (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996).

- Es puntual o repetido. Por ejemplo, en un episodio de agresión en cabina, una cadena de humillaciones por WhatsApp del *management*, hostilidad constante en redes.
- Tiene efectos directos y bien documentados. Estos efectos son ansiedad, depresión, síntomas postraumáticos, somatizaciones musculoesqueléticas... y también impacto cardiovascular a través de la activación sostenida del estrés (Barling, Rogers, & Kelloway, 2001; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Rew & Ferns, 2005; Eurofound).
- La evidencia muestra un claro gradiente dosis-respuesta, cuanta más frecuencia y/o más intensidad de incidentes → **más daño** (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996).

Cómo se complementan y por qué importa distinguirlos.

El riesgo psicosocial (clima permisivo, liderazgo abusivo, reglas difusas) predispone a que ocurran factores de riesgo específicos (incidentes) y a su vez, los incidentes retroalimentan el clima. Si no se sancionan o reparan, normalizan la violencia y aumentan la probabilidad de nuevos episodios.

La prevención y detección precoz y eficaz actúa en ambos niveles:

- Primaria (sobre el clima). Establecer reglas de conducta, diseñar un programa de formación a nivel estructural, des de mandos a equipos, justicia procedimental, tiempos técnicos que reduzcan fricción, protocolos de *backstage* y de redes.
- Secundaria (sobre la exposición). Importante la detección temprana o precoz, en sus orígenes, con el objeto de “cortar de raíz” cualquier brote, estableciendo canales de reporte confidenciales, contención inmediata, debriefing post incidentes y apoyo.
- Terciaria (sobre el daño): acceso a atención psicológica, reasignaciones laborales temporales, medidas reparadoras y seguimiento.

A lo largo del circuito profesional de la música electrónica la violencia laboral no aparece solo como el golpe visible o el grito en público. Como hemos visto, la literatura la define como el uso intencional de la fuerza o del poder, físico o psicológico, que causa o tiene alta probabilidad de causar daño y por lo tanto, hay que subrayar que ese daño puede desplegarse en la actuación, en el backstage, durante los desplazamientos, o en los espacios “paralaborales” donde se negocia, se paga o se opina sobre el trabajo (OMS, 2002; OIT, 2003; Wynne, Clarkin, Cox, & Griffiths, 1997; Chappell & Di Martino, 2006).

En nuestro sector objeto, esa definición cobra cuerpo en escenas muy concretas, por ejemplo, un stage hand que empuja en plena rotación porque “se abre ya”, un tour manager que increpa al técnico de monitores por un acople fortuito, un promotor que humilla por WhatsApp tras una caída puntual del stream, un asistente en estado de embriaguez que sobrepasa límites físicos con la artista cuando abandona el escenario, o un discurso de odio que convierte la conversación pública en arma arrojadiza con consecuencias directas sobre la agenda y la salud del artista.

El gran aprendizaje de las últimas décadas es que la mayoría de las veces la violencia que erosiona salud y desempeño no llega con estruendo. Llega en forma de pequeñas transgresiones de respeto, el incivismo (visto anteriormente) esas conductas de baja intensidad y de intención ambigua (“comentarios por debajo”, desdén, cortes en público) que, por su apariencia menor, se toleran, se normalizan y, al acumularse, desgastan como la gota sobre la piedra (Andersson & Pearson, 1999). A un paso de ahí se sitúa la supervisión abusiva y lo que Ashforth (1994) llamó pequeña tiranía, ese ejercicio arbitrario del poder que convierte la cadena de mando en una fuente de miedo.

Paralela y complementariamente, también opera el socavamiento social, acciones discretas, casi invisibles, que erosionan reputación y eficacia (Duffy, Ganster, & Pagon, 2002). La evidencia es consistente y constante, no importa tanto la espectacularidad del episodio como su frecuencia y persistencia. Los “pequeños” incidentes cotidianos (los daily hassles) anticipan peor salud y peor ánimo igual o más que los grandes sucesos aislados (Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus, 1981; DeLongis, Folkman, & Lazarus, 1988).

Cuando observamos el día a día de DJs y productores, estas formas “silenciosas” tienen territorios muy fértiles. Pensemos en un festival con changeovers comprimidos. Los límites de autoridad se difuminan, las órdenes se cruzan, el tiempo técnico se sacrifica. Si el clima tolera la descortesía, el salto hacia la humillación pública (“este set es un desastre”) no tarda. La persona aprende a anticipar el próximo desaire y la mera anticipación, “el estar “en guardia” es suficiente para encender respuestas biológicas de amenaza que, con el tiempo, deterioran atención, memoria de trabajo y control ejecutivo (Hall & Spector, 1991).

A veces, la violencia se manifiesta como amenaza física en entornos de alto contacto, por ejemplo, empujones en salidas o pitos, objetos lanzados, accesos invadidos. Incluso cuando no hay lesión, los incidentes dejan huellas. Los estudios con personal expuesto muestran síntomas de estrés postraumático y flashbacks tras agresiones o amenazas (Rogers & Kelloway, 1997; Schat & Kelloway, 2000; Richter & Berger, 2006, 2009; Wykes & Whittington, 1998). La posibilidad de que algo así vuelva a ocurrir basta para mantener hipervigilancia y evitación. Algunos artistas reducen interacción con público, controlan obsesivamente rutas de salida o aceptan menos eventos con proximidad excesiva al público.

No podemos ignorar la dimensión simbólica y digital de la violencia en la industria. Determinadas expresiones públicas han operado como agresión social de gran escala. Por ejemplo, en 2015, los comentarios homófobos de **Ten Walls** desencadenaron cancelaciones inmediatas y un boicot que puso en primer plano cómo el discurso de odio (otra forma de violencia) tiene efectos materiales sobre reputaciones, contratos y salud mental (The Guardian, 2015). En 2016, el caso **DVBBS**, detenidos tras encontrarse a mujeres inconscientes en un camerino, alimentó el debate sobre violencia sexual, consentimiento y protocolos de seguridad en backstage (Billboard, 2016). **Mike Skinner** relató peleas e intimidaciones en sus primeras giras, recordando que la normalización de ciertas dinámicas puede convertir la gira en un entorno agresivo por defecto (The Guardian, 2011).

Los efectos no quedan en el plano emocional. La violencia, bien sea física o psicológica, es un factor de riesgo claro para la salud mental (ansiedad, depresión, estrés postraumático) y, por vías indirectas, para la salud física (musculoesquelética, cardiovascular), al igual que para la seguridad (errores, incidentes).

A nivel organizativo, se multiplican el presentismo, que ya sabemos que es el concepto de estar presente, pero rindiendo por debajo de la propia capacidad, el absentismo, la rotación, los conflictos y la caída de calidad, justo lo contrario de lo que se pretende proteger (Barling, Rogers, & Kelloway, 2001; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Rew & Ferns, 2005; Eurofound). Como escribe Chappell y Di Martino (2006), el precio de la violencia no lo paga solo la víctima: “lo asume el sistema entero”, porque el miedo reorganiza prioridades, consume recursos cognitivos y rompe la cooperación.

Desde el punto de vista jurídico, en España confluyen el derecho a la integridad física y moral (Constitución, art. 15), la tipificación penal de amenazas y coacciones (CP, arts. 170–172) y la obligación preventiva de la Ley de PRL y su desarrollo reglamentario, siendo obligado evaluar el riesgo psicosocial de violencia, adoptar medidas y acreditar que la organización pone límites claros y recursos efectivos (protocolos, canales de denuncia, formación, debriefing y apoyo tras incidentes). El mensaje es inequívoco, no basta con reaccionar después, sino que hay que reducir la probabilidad de ocurrencia y minimizar el daño cuando ocurra.

5.11. Acoso laboral (mobbing).

En el circuito profesional de la música el acoso laboral no se presenta siempre como un estallido visible, la mayoría de las ocasiones adopta la forma de una cadena de pequeñas agresiones psicológicas que, por su aparente levedad, pasan el filtro del día a día.

La literatura y la práctica preventiva en Europa han ido consolidando un concepto claro, **el mobbing**. Este es una forma de violencia psicológica sistemática y repetida que humilla, desacredita o aísla a una persona en su trabajo, habitualmente bajo condiciones de asimetría de poder, hasta erosionar su dignidad, su rendimiento y su salud. En el contexto europeo, las definiciones institucionales subrayan que se trata de un comportamiento dañino y repetido a lo largo del tiempo, cuyo impacto es la alienación de la persona afectada y la creación de un ambiente intimidante, degradante u ofensivo (Comisión Europea; TSJ del País Vasco, 2006).

Históricamente, diversos términos han intentado capturar el fenómeno, términos como psicoterror, hostigamiento, bullying, pero la denominación mobbing se impuso en Europa a partir del trabajo de Heinz Leymann, por su énfasis en la agresión social indirecta y relacional (a diferencia del *bullying* que se considera más físico y directo). En castellano, “acoso psicológico en el trabajo” es el equivalente, y “mobbing” se usa por economía del lenguaje.

El criterio clásico de Leymann delimitó el cuadro “pleno” por la frecuencia en la que se emplea la violencia a una vez por semana y la duración seis meses. Es decir, el acto violento acontecía al menos una vez por semana y por un periodo reiterado mínimo, de seis meses. Todo ello sin que el acto implique que el daño no pueda aparecer antes o con cadencias menos regulares. De hecho, el riesgo comienza con las primeras conductas de maltrato, aunque no se haya

completado el “umbral” temporal. En la base se encuentra un desequilibrio de poder (formal o informal) que deja a la persona con escasos recursos de defensa. No es un tema menor, tanto es así, algunos tribunales han reconocido incluso relevancia penal en casos de acoso psicológico grave.

El proceso suele tener fases reconocibles. Arranca con un desequilibrio y conflictos iniciales. Progresan hacia un incremento de la hostilidad, donde los comportamientos vejatorios se vuelven sistemáticos, a veces entra en una fase de estigmatización en la que la jerarquía se alinea con el grupo acosador, bien sea activamente o por omisión y usa mecanismos formales (asignar tareas sin sentido, cambios de puesto, sobrecarga dirigida) para intensificar el daño. A menudo el desenlace buscado (explícito o tácito) es la autoexclusión del trabajador. Cuando la jerarquía se involucra con los acosadores, la víctima deja de confiar en la intervención de la dirección y la situación se agrava.

La casuística es amplia, se han descrito decenas de conductas hostiles distintas, (desde ataques a la reputación y la dignidad, la interferencia deliberada en el trabajo o la manipulación de la comunicación, hasta la creación de inequidad) canalizadas en relaciones descendentes (de superiores), horizontales (entre pares) o incluso ascendentes. En la música electrónica y afines, esas conductas se traducen en prácticas como devaluar públicamente la competencia técnica, boicotear una prueba de sonido, filtrar información crítica de *backline*, distorsionar *advance sheets*, aislar en chats de producción o negar créditos de autoría, entre otras.

Los factores organizativos que favorecen el mobbing están bien descritos. Estos son: empleo inseguro, cambios abruptos, conflictos mal gestionados, ambigüedad y conflicto de rol, altas exigencias con bajo apoyo, estilos de supervisión autoritarios, mala comunicación y múltiples jerarquías que cruzan órdenes, entre otros. A ello se suman “líderes” informales sin autoridad formal, flujos de información deficientes, falta de discusión de objetivos, trabajo monótono con poca autonomía y culturas resistentes a la innovación, un cóctel que vuelve probable la escalada.

Las consecuencias abarcan desde síntomas psicossomáticos (cefaleas, dispepsias, dolor músculo-esquelético, fatiga) hasta trastornos de salud mental (ansiedad, depresión, estrés postraumático), deterioro de la autoestima, aislamiento y dificultades laborales (bajo rendimiento, absentismo), con repercusiones familiares y sociales. Revisiones y estudios señalan incluso alteraciones neuroendocrinas (p. ej., cortisol diurno más bajo o mal sincronizado) en víctimas de acoso, lo que encaja con modelos contemporáneos de estrés y carga alostática. En pocas palabras, el mobbing no solo intensifica, sino que también alarga el efecto de otros factores psicosociales, aumentando así la probabilidad de desarrollar trastornos mentales y de enfrentar consecuencias a largo plazo.

Desde la prevención y el derecho, el marco español protege la dignidad, la igualdad y la intimidad en el trabajo, y la jurisprudencia ha reconocido vulneraciones de derechos fundamentales asociadas al acoso. En la práctica del sector, esto exige protocolos claros, canales de reporte seguros, liderazgo no

abusivo, claridad de roles (para reducir órdenes cruzadas) y una cultura que no normalice la humillación “porque hay prisa”. Allí donde se rebaja la ambigüedad y se eleva la justicia percibida, decrece la probabilidad de espirales de acoso y sus costes personales y organizativos.

5.12. Acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual es una forma específica de violencia laboral que ataca la integridad personal y la dignidad a través de conductas de naturaleza sexual no deseadas que degraden, intimidan u ofenden, o condicionan derechos y oportunidades laborales. El marco estadounidense lo definió de forma temprana, y la Comisión Europea consolidó una noción convergente, definiéndolo como cualquier conducta sexual no deseada que afecte condiciones de trabajo o genere un ambiente hostil, intimidatorio u humillante, afectando por igual a mujeres y hombres (Directiva 2002/73/CE).

La Recomendación 92/131/CE lo califica de violación intolerable de la dignidad cuando se utiliza para decisiones laborales o crea un entorno hostil. En términos prácticos, la OIT recuerda que no es una disputa privada ni un “juego inocente”, sino una conducta sancionable, lesiva y encuadrada en el derecho a igualdad de trato y no discriminación.

En cuanto a los tipos de acoso laboral, la literatura distingue entre:

1. El quid pro quo, que viene siendo el chantaje sexual a cambio de beneficios laborales
2. El ambiente hostil, donde la persona es sometida a insinuaciones, tocamientos, comentarios u otras conductas que sexualizan el entorno sin pertinencia para el trabajo.

La evolución normativa europea (igualdad de trato en la Directiva 76/207/CEE, resoluciones del Parlamento y Códigos de Conducta) y el marco constitucional y laboral español (CE arts. 15 y 18; ET art. 4.2, dignidad e intimidad) han reforzado reconocimiento y vías de tutela. En paralelo, el debate público desde los años setenta, impulsado sobre todo por movimientos feministas y de derechos civiles, asentó su consideración como violación de derechos fundamentales.

En términos de impacto, la evidencia acumulada es clara. El acoso sexual empeora la salud psicológica (más estrés, quejas psicosomáticas, malestar), reduce satisfacción y compromiso y deteriora la confianza con compañeros y superiores. El metaanálisis y estudios internacionales respaldan esta trayectoria, con asociaciones a insatisfacción, agotamiento, peor salud física y síntomas postraumáticos. Aunque más comúnmente afecta a mujeres, los datos muestran daño relevante en ambos sexos. Y, crucialmente, diseños longitudinales apuntan a que los efectos proceden de la experiencia de acoso y no solo de rasgos disposicionales de las víctimas.

Trasladado al mundo de DJs y productores, el acoso sexual aparece en espacios de alto contacto (cabina, *backstage*, zonas VIP), en interacciones asimétricas (promotores, personal de seguridad, *management*, *sponsors*) y en espacios

digitales (mensajería, redes). Un “ambiente hostil” puede instalarse sin una coacción explícita, por ejemplo, comentarios sexualizados sobre la indumentaria, “jokes” en pruebas de sonido, contacto físico no consentido al entrar o salir de cabina, “*ultimatums*” velados para mantener un *slot* o acceder a un lineup, exigencias de “visibilidad” corporal para campañas. Las consecuencias son las que describe la evidencia y anteriormente citadas, ansiedad, miedo anticipatorio, evitación de contextos y, con el tiempo, disminución de la pertenencia y el compromiso con el trabajo.

La prevención eficaz combina reglas claras (“tolerancia cero”), rutas de acceso y *backstage* controladas, formación de equipos en consentimiento y buenas prácticas, canales de denuncia confiables y apoyo tras incidentes (incluido *debriefing* y medidas de reparación). En lo jurídico, las organizaciones del ecosistema, como promotores, salas, festivales, agencias, sellos, están obligadas a evaluar este riesgo, actuar ante denuncias y garantizar entornos seguros y respetuosos, igual que en cualquier sector.

Como ya hemos introducido, el acoso sexual laboral, es otra forma de acoso laboral, pero que merece mención exclusiva en vías de su erradicación en todos los ámbitos de la vida. El acoso sexual es un grave problema que afecta a todas las industrias, incluyendo la música y especialmente la música electrónica. Este es un tema que ha ganado más atención en los últimos años, a medida que más y más artistas hablan de sus experiencias. Esto se debe a varias razones, incluyendo la prevalencia de ambientes de trabajo en clubs y festivales, donde las líneas entre el comportamiento personal y profesional pueden volverse borrosas, así como la histórica predominancia masculina en la industria.

- Rebekah: La DJ y productora Rebekah inició una campaña en 2020 llamada #ForTheMusic, que busca combatir el acoso sexual en la industria de la música electrónica. Ella misma ha compartido experiencias de acoso y agresión sexual en su carrera.
- The Black Madonna: Como se narraba anteriormente mencioné, The Black Madonna ha sido una vocal defensora de los derechos de las mujeres en la industria de la música electrónica, y ha hablado abiertamente sobre sus experiencias de acoso sexual.
- Nina Kraviz: Al igual que en el caso de The Black Madonna, Nina Kraviz ha tenido que enfrentarse a comentarios sexuales inapropiados y acoso a lo largo de su carrera.

5.13. Inestabilidad laboral e inseguridad contractual.

Hablar hoy de inestabilidad laboral no es describir una anomalía, sino un rasgo estructural de los mercados culturales y creativos. Ya antes de las últimas crisis y de la globalización intensiva, la literatura registraba que fusiones, deslocalizaciones, reestructuraciones y recortes abrían paso a formas “atípicas” de empleo y a biografías profesionales más inciertas (Rodgers & Rodgers, 1989; Toffler, 1985). En ese horizonte, la inseguridad no afecta sólo a cómo se trabaja, sino a si se va a seguir trabajando. Por eso la inestabilidad laboral se entiende hoy como un riesgo de primer orden por su magnitud y sus consecuencias sobre

la salud y el bienestar (De Witte, 1999; Goudswaard & Andries, 2002). En música electrónica, donde gran parte de los ingresos dependen de actuaciones contratadas “por bolo”, licencias puntuales, avances y regalías volátiles, esta lógica se amplifica, ingresos irregulares, contratos breves, negociación individualizada y beneficios sociales prácticamente ausentes son la norma, no la excepción.

La idea central ya la adelantaron Rodgers y Rodgers (1989), la inseguridad no es sólo “temor a perder el empleo”, sino la percepción de amenaza sobre distintos atributos del vínculo laboral (continuidad, horario, protección social, remuneración). Aquella definición, que nació para entender el auge del empleo “atípico” en Europa, encaja con precisión con las trayectorias de DJs y productores, cuya relación de trabajo se articula a través de contratos de actuación, contratos editoriales y de fonográficas, cesiones de derechos de autor y encargos creativos, casi siempre de duración limitada y con fuerte asimetría de poder en la negociación. En la práctica, esto significa incertidumbre económica, presión para aceptar condiciones subóptimas y exposición cotidiana a cambios que el profesional no controla. Todo ello configura el “escenario” psicosocial donde la inseguridad contractual opera como estresor crónico (De Witte, 1999; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Qué entendemos por inseguridad e inestabilidad en clave BPS.

Desde el modelo biopsicosocial, la inseguridad contractual conecta tres planos:

- a) condiciones objetivas: tipo de contrato, rotación, pagos y derechos, etc.
- b) evaluación psicológica: incertidumbre, falta de control y de justicia, etc.
- c) contexto social/organizativo: mercado, intermediarios, normas del circuito, etc.

En los 2000, la “empresa flexible” y el “empleo flexible” (Toffler, 1985) se convirtieron en lema organizativo, y la flexibilidad se tradujo en externalización de riesgos hacia el trabajador (subcontratación, temporalidad, autoempleo) (Goudswaard & Andries, 2002). En DJs y productores, esa flexibilidad es la propia base del negocio, y se materializa en calendarios que se llenan o vacían en semanas, cachés condicionados por métricas de popularidad y, en el caso de productores, flujos de caja sometidos a liquidaciones de regalías, adelantos recaudables y ventanas de explotación.

Cuando la percepción de continuidad cae o los términos son poco claros, la respuesta biológica y psicológica es de amenaza, aumenta la vigilancia, se instala la rumiación y crece el estrés. La evidencia epidemiológica muestra que la inseguridad (percibida y objetiva) deteriora el bienestar y la salud mental y física (De Witte, 1999; Sverke et al., 2002; Laszlo et al., 2010).

Un fenómeno con cifras y tendencias claras.

Las encuestas europeas de condiciones de trabajo llevan dos décadas documentando preocupaciones por la continuidad del empleo y los cambios organizativos que alimentan riesgos psicosociales (Eurofound/EWCS, 2005/2006) (Eurofound, “Work-related stress”; “EWCS”). En el caso español, las

series oficiales han situado históricamente la temporalidad por encima de la media europea, con picos muy elevados a mediados de los 2000, lo que refuerza la vivencia de incertidumbre especialmente en jóvenes e inmigrantes (síntesis en Benach & Benavides). Aunque los porcentajes varían por fuente y año, la conclusión es estable: la inseguridad y la precariedad no son marginales, sino masivas, y se asocian a peor salud autopercebida, mayor malestar psicológico y más problemas somáticos (Benach et al., 2000, 2002; Laszlo et al., 2010; Bardasi & Francesconi, 2004).

Mecanismos psicológicos y biológicos: por qué “duele” la incertidumbre.

Longitudinales clásicos mostraron que la inseguridad crónica predice empeoramiento de síntomas físicos y satisfacción laboral (Heaney, Israel, & House, 1994) y aumenta riesgo de depresión y peor salud general (Burgard, Brand, & House, 2009). metaanálisis y cohortes europeas han vinculado la inseguridad con peor salud mental, peor salud percibida e incluso mayor riesgo cardiovascular (Sverke et al., 2002; Lee, Colditz, Berkman, & Kawachi, 2004; Ferrie et al., 2013/Whitehall II).

El mecanismo es coherente con la fisiología del estrés, la amenaza incierta y duradera mantiene activados los sistemas de estrés (simpático y eje HPA), elevando la “carga alostática” y erosionando funciones cognitivas y afectivas necesarias para crear, decidir y actuar con precisión (McEwen, 2006). En DJs y productores, esa huella se traduce en dificultades de concentración en estudio, impulsividad o conservadurismo en directo, y ciclos de hiperactivación–agotamiento alrededor de calendarios inestables. Indicadores contractuales: cómo se “materializa” la inseguridad en la música

En la práctica profesional, la inseguridad contractual aparece en varias capas. Los contratos por actuación (show contracts) caducan con el bolo, no cubren contingencias sanitarias ni garantizan continuidad. Buena parte de la protección depende de pólizas privadas y de la capacidad de negociación del artista. En lo editorial y fonográfico, la asimetría informativa, los mínimos de entrega, las cláusulas de exclusividad y los sistemas de recoupment generan incertidumbre financiera.

La literatura general ya advertía que cambios y recortes aumentan la vivencia de inseguridad (Kinnunen et al., 1999; Mauno & Kinnunen, 2002) y que contratos temporales o de corta duración se asocian a peor salud (Cheng, Chen, Chen, & Chiang, 2005; Mohren et al., 2003; Lau & Knardahl, 2008).

En la industria musical, la casuística pública ilustra la fragilidad de las relaciones contractuales y de responsabilidad. Por ejemplo, el accidente de **Paul van Dyk** en ASOT Utrecht (2016) y las posteriores disputas sobre compensación reflejan hasta qué punto una contingencia puede desencadenar litigios prolongados con promotores y aseguradoras (DJ Mag; We Rave You; EDMIdentity). En otro registro, el conflicto de **Prince con Warner** en los 90, culminado con el cambio de nombre al “Love Symbol” se ha convertido en un caso de estudio sobre poder contractual y control de catálogo, recordando que la incertidumbre también puede nacer de “ataduras” percibidas como injustas (The Independent; Wired; Vanity Fair; Pitchfork). Incluso proyectos empresariales exitosos como Dim Mak,

impulsado por **Steve Aoki**, se han contado como procesos de riesgo y prueba-error en entornos sin red de seguridad, donde el propio artista asume exposición financiera y jurídica.

Efectos sobre salud, carrera y organización del trabajo

La evidencia acumulada es consistente, la inseguridad contractual se asocia a peor salud mental (ansiedad, depresión), peor salud autopercebida, más síntomas somáticos y, en algunos estudios, mayor riesgo de coronariopatía y otras morbilidades (Ferrie et al., 1995, 2001, 2002; Lee et al., 2004; Rugulies, Bultmann, Aust, & Burr, 2006; Laszlo et al., 2010).

También afecta la conducta y el desempeño, deteriora la creatividad y la seguridad, aumenta el presentismo y los incidentes y puede alimentar consumos de afrontamiento (alcohol, hipnosedantes) cuando faltan apoyos (Sverke et al., 2002; Benach & Muntaner, 2007; Bardasi & Francesconi, 2004).

En el circuito de la música electrónica, esto se observa como:

- a) ciclos de sobre trabajo seguidos de “parones” que desorganizan rutinas y economía.
- b) decisiones técnicas y artísticas más conservadoras bajo presión de pago/penalizaciones.
- c) deterioro de la cooperación con promotores y equipos cuando los atrasos u opacidades erosionan la confianza.

Si el entorno añade injusticia procedimental o recompensas inciertas, los perfiles de riesgo aumentan (modelos Demanda–Control–Apoyo; Esfuerzo–Recompensa)

Moderadores y diferencias: no todo el mundo enferma igual

La relación entre inseguridad y salud se modula por recursos y contexto. Empleabilidad percibida, apoyos, autonomía real, claridad de rol y justicia organizativa amortiguan el daño (Sverke et al., 2002; Work and Health in a Contemporary Society).

En la música, disponer de agencia de confianza, asesoría legal, diversificación de ingresos (clases, sync, sound design) y redes de apoyo técnico reduce la exposición y acorta la “latencia” de resolución de conflictos contractuales.

Una nota sobre España: temporalidad y precariedad como ecosistema.

Los análisis del grupo de Benach y Benavides ya subrayaban que la expansión de empleo temporal en Europa se asociaba a peor salud y más desigualdad (Benavides et al., 2000; Benach & Muntaner, 2007). Estudios en España y Cataluña con medidas multidimensionales de precariedad corroboran el vínculo con peor salud mental y peor salud general (Vives et al., 2015; Muntaner et al., 2013). Trasladado a la música, la alta proporción de trabajo por cuenta propia y contratos de muy corta duración sitúa a DJs y productores en el “núcleo duro” de

riesgo psicosocial, especialmente al inicio de carrera o en mercados locales pequeños.

En síntesis, operativa

Conviene tratar la inseguridad contractual de DJs y productores como estresor psicosocial crónico de alto impacto que actúa a través de la evaluación de amenaza, la pérdida de control y la injusticia percibida, con efectos comprobados sobre salud y desempeño. La intervención, por tanto, no se agota en “resiliencia individual”, sino que requiere transparencia contractual (honorarios, “kill fees”, cláusulas de fuerza mayor), calendarios realistas, seguros adecuados, apoyos organizativos y cultura de justicia procedimental. Así se disminuye la frecuencia e intensidad de la exposición y se protege la salud, la creatividad y la sostenibilidad de la carrera.

5.14. Conflicto trabajo–familia.

Definición, alcance y por qué importa en este sector.

El conflicto trabajo–familia es una forma de conflicto entre roles que aparece cuando las presiones del ámbito laboral y del ámbito familiar son mutuamente incompatibles en algún grado participar en uno de los roles dificulta cumplir con las exigencias del otro (Greenhaus & Beutell, 1985). No se trata sólo de disponer de menos horas; hablamos también de interferencias por tensión (lo que nos llevamos “en la cabeza” de un contexto al otro) y de interferencias por conducta (estilos de actuación apropiados en un rol que colisionan con lo que el otro requiere) (Greenhaus & Beutell, 1985).

En la industria musical, este conflicto adquiere rasgos propios: agendas irregulares, bloques de actuaciones en distintos lugares (a veces varias en el mismo día), exigencias creativas y técnicas en estudio, exposición pública (métricas, crítica, redes), y relaciones contractuales a menudo precarias o variables. Todo ello convierte la gestión de fronteras entre lo laboral y lo personal en un reto sostenido. La literatura muestra que, cuando esas fronteras se vuelven porosas o rígidas en exceso, aumentan la fatiga, la irritabilidad y el deterioro del bienestar subjetivo, con efectos en rendimiento y relaciones (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Kossek & Ozeki, 1998; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Tres vías de interferencia: tiempo, tensión y conducta.

- Interferencia por tiempo. En DJs y productores, los picos de trabajo (festivales, “tardeos”, residencias, campañas de lanzamiento) comprimen las ventanas para cuidado, pareja, ocio y descanso activo. Cuando el calendario se densifica —por ejemplo, con viajes y cambios de ubicación y horario dentro de la misma semana— la logística familiar se complica, surgen conflictos por disponibilidad y cae la participación en tareas domésticas. La evidencia europea lo ha documentado: en el conjunto de la UE-27, casi la mitad de las personas ocupadas declara estar demasiado cansada por el trabajo para realizar tareas del hogar al menos varias

veces al mes, y un 22% señala que esto le ocurre varias veces por semana (Eurofound, 2009/2010). Ese cansancio crónico alimenta el círculo de la incompatibilidad temporal.

- Interferencia por tensión (strain-based). No es sólo cuánto tiempo se dedica, sino cómo se llega al tiempo familiar. Tras una jornada de alta demanda cognitiva y emocional —por ejemplo, un set con evaluación pública intensa y toma de decisiones rápidas— la tensión residual puede “derramarse” sobre el hogar, haciendo más difícil la disponibilidad afectiva y la participación en responsabilidades (Frone, Yardley, & Markel, 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1997).
- Interferencia por conducta (behavior-based). Ciertas normas del oficio (hiper-disponibilidad, respuesta inmediata, perfeccionismo) pueden chocar con las normas del hogar (ritmos compartidos, atención sostenida, escucha no instrumental). Ese desajuste de códigos produce fricción y refuerza la percepción de incompatibilidad (Greenhaus & Beutell, 1985).

Qué dice la evidencia: efectos laborales, intención de dejar el empleo y salud.

Los metaanálisis señalan asociaciones consistentes entre conflicto trabajo–familia y satisfacción laboral y vital más baja, burnout y absentismo (Kossek & Ozeki, 1998; Eby et al., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Además, el desbalance se vincula con intención de abandono (turnover) y con decrementos de desempeño (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Frone et al., 1997). En la esfera de salud, el conflicto se relaciona con síntomas ansioso-depresivos, quejas somáticas y, en determinados perfiles, con hipertensión y otras consecuencias fisiológicas del estrés crónico (Frone et al., 1997; Major, Klein, & Ehrhart, 2002). También se han descrito vínculos con consumo de sustancias como estrategia de afrontamiento (Eby et al., 2005). Aunque los tamaños de efecto varían por contexto y medición, la dirección es clara y coherente.

Particularidades en DJs y productores: patrones de agenda y exposición pública.

En este sector, el conflicto trabajo–familia no depende exclusivamente de la nocturnidad: hoy conviven actuaciones diurnas, vespertinas y nocturnas, con variaciones de horario, localización, temperatura, luz y requisitos técnicos. Lo característico es la irregularidad y la intermitencia con alta intensidad: varias sesiones en un mismo fin de semana (o mismo día), cambios logísticos rápidos y periodos de estudio con fechas de entrega. En la práctica, esto significa:

- Ventanas de convivencia impredecibles. Las reprogramaciones de “set times”, los cambios de venue y los compromisos promocionales alteran rutinas de cuidado y ocio compartido. Esa imprevisibilidad es, per se, un estresor familiar y un caldo de cultivo del conflicto tiempo-basado (Greenhaus & Beutell, 1985).
- Valencia afectiva y evaluación pública. La necesidad de sostener estados emocionales positivos de cara al público y al equipo —incluido el “trabajo emocional” de conectar con la audiencia— puede dejar resaca emocional

que interfiere con la vida familiar (Hochschild, 1983). Cuando se perciben reglas injustas (cambios de última hora, riders incompletos, pagos opacos), esa tensión se prolonga y “contamina” otras esferas.

- Exposición mediática y métricas. Comentarios, reseñas y datos de reproducción añaden una capa de evaluación permanente, lo que alimenta rumiación y dificulta el cierre psicológico tras el trabajo, una condición clásica del strain-based conflict (Frone et al., 1997).

Casos públicos que ilustran el dilema.

La tensión entre carrera y vida personal se ha explicitado en voces del propio sector. En 2018, **Hardwell** comunicó un parón indefinido de las giras para “liberarse” de objetivos, plazos y un estilo de vida que le impedía sostener otras facetas vitales, un gesto que muchos interpretaron como respuesta a la dificultad de equilibrar trabajo y vida personal (DJ Mag, 2018; Pollstar, 2018). En entrevistas, **Diplo** ha reconocido los retos de compaginar la paternidad con la carretera y los múltiples proyectos creativos, modulando agendas y prioridades (Rolling Stone Italia, 2018; People.com, 2025). Estos ejemplos no “prueban” causalidad, pero visualizan la tensión estructural del oficio, altas demandas variables + roles familiares activos = mayor probabilidad de conflicto.

Consecuencias organizativas y trayectorias de carrera

A nivel de proyecto/empresa (sellos, promotoras, festivales), el conflicto trabajo–familia no es sólo un asunto privado, se asocia a presenteísmo, errores en directo y retrabajo en estudio, además de intenciones de abandono y renegociaciones de agenda que impactan en planificación y costes (Frone et al., 1997; Anderson et al., 2002). En horizontes amplios, se observan trayectorias en “dientes de sierra”, periodos de hiperactividad seguidos de parones prolongados para recomponer vida personal, con efectos en ingresos, visibilidad y continuidad de proyectos creativos.

Marco normativo y políticas de conciliación

En el plano español, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se promulgó para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, introduciendo medidas de protección y adaptación de condiciones (BOE, 1999). En el nivel europeo, los informes de Eurofound sobre calidad de vida vienen subrayando desde mediados de los 2000 que conciliar sigue siendo un eje central de bienestar, con datos comparables sobre cansancio y dificultades para atender responsabilidades familiares por tiempo dedicado al trabajo (Eurofound, 2009/2010). En un sector con contratos por evento, licencias y regalías variables, traducir estos principios a la práctica requiere acuerdos claros, previsión de horarios y márgenes familiares pactados (p. ej., “no-fly windows”, límites de número de shows por bloque, opciones de acompañamiento familiar en determinados tramos), siempre con negociación informada.

Capítulo 6. Responsabilidad laboral y civil por el daño psicosocial. Herramientas, criterios y reparación

6.1. Punto de partida: del riesgo psicosocial al daño y su reparación.

El capítulo parte de una premisa sencilla, si en el trabajo se organiza mal (o no se controla) las condiciones que dañan la salud psíquica o moral, el ordenamiento ofrece respuestas en varios planos, en el laboral, el civil, el de la Seguridad Social e incluso el penal/administrativo y, además, criterios para cuantificar la reparación de ese daño. Al empresario o empresaria, se le exige actuar con la diligencia del “cuidadoso/ prudente empleador” en la prevención de riesgos, también psicosociales. Si sabía o debía saber que había un riesgo y no actuó, puede incurrir en responsabilidad, incluso por comisión por omisión (no hacer lo que debía).

Clave interpretativa. En la jurisprudencia moderna se ha ido añadiendo a la “culpa” (negligencia) un giro hacia la “objetivación” en ciertos supuestos. Invertir la carga de la prueba, es decir, que sea el empleador quien demuestre su diligencia y usar la teoría del riesgo, que quien organiza una actividad que genera riesgo y obtiene beneficio, soporta sus consecuencias si no prueba que actuó con la máxima diligencia.

Aplicación discreta al sector DJ/producción. En bolos, festivales o clubs, confluyen, horarios irregulares, trato con público (a veces hostil), cambios de última hora y picos de exigencia emocional. Todo ello entra en el radar de riesgos psicosociales. La empresa/organizadora debe demostrar que previno, informó, planificó y actuó con prudencia (protocolos, puntos seguros, pausas reales, previsibilidad), o se expone a responsabilidad.

6.2. Primer bloque de soluciones “dentro” de la relación laboral: organizar, corregir, sancionar.

Antes de hablar de indemnizaciones, el capítulo recuerda que el empresario dispone de poderes lícitos para modificar la organización del trabajo y neutralizar el riesgo, como por ejemplo la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial, siempre con causa válida y garantías. Para el caso y cuando proceda, si cabe, el poder disciplinario frente a conductas internas de hostilidad o acoso.

- ¿A quién “mueves” si hay conflicto enquistado? En justicia, debería moverse el agresor; en la práctica, a veces la víctima pide el cambio como “mal menor” si ello corta el daño cuanto antes. Los autores subrayan que el traslado no es la mejor solución (puede suponer una “derrota” simbólica), pero puede ser aceptable cuando el conflicto está atascado y urge cortar la exposición, acompañándolo de la sanción al acosador y de protocolos que eviten “trasladar el problema”.
- Poder disciplinario. Es la vía frente a conductas internas generadoras de riesgo (insultos, humillaciones, acoso), con las garantías del convenio, la LPRL y del art. 54 ET. Se valora el contexto y el animus de la ofensa.

Apreciar también, que no todo conflicto es sancionable, pero sí lo son los comportamientos que crean o alimentan el riesgo psicosocial.

Aplicación discreta (DJ/productor). La “movilidad” puede ser reordenar slots, evitar solapes de equipos con fricción, cambiar cabina/espacio o reforzar stage management; y el disciplinario, sancionar prácticas internas de hostilidad (descalificaciones públicas, boicot técnico) que minan la salud y el servicio.

6.3. Cuando la prevención falla. Responsabilidad civil por daño (contractual y aquiliana)

Si el daño ocurre, el trabajador puede reclamar indemnización civil. El capítulo distingue dos vías:

1. Responsabilidad contractual (incumplimiento del deber de protección eficaz; LPRL y cláusulas de seguridad implícitas en el contrato de trabajo).
2. Responsabilidad extracontractual (arts. 1902 y ss. CC) —la llamada aquiliana— cuando se reclama fuera del vínculo contractual (por ejemplo, contra un compañero hostigador o incluso acumulada frente a empresario y tercero).

La jurisprudencia ha ido modulando el reparto de cargas probatorias: en contextos de riesgo y mejor posición probatoria del empresario, se admite invertir la carga y exigirle que pruebe su diligencia; por eso, la simple observancia formal de normas no basta si el resultado preventivo ha sido insuficiente (*res ipsa loquitur*: los hechos “hablan por sí solos”). La responsabilidad total de la víctima o una fuerza mayor pueden romper el vínculo causal; si ambas están presentes, pueden liberar de culpa (ya sea total o parcialmente).

Daño resarcible y quantum. La reparación incluye daños patrimoniales (daño emergente y lucro cesante) y daño moral —este último nuclear en casos psicosociales—. El juzgador de instancia fija el quantum con criterios de prudencia, revisable solo si hay desproporción evidente. En la práctica, los tribunales aceptan usar orientativamente el baremo de tráfico (DA 8ª de la Ley 30/1995), sin carácter obligatorio y con cautelas (no todas sus premisas encajan con el sistema laboral).

Principio de no enriquecimiento injusto: la reparación no debe exceder el daño efectivamente sufrido; las cantidades ya percibidas (p. ej., prestaciones, mejoras, recargo) se tienen en cuenta para fijar la indemnización global y evitar duplicidades.

Compatibilidades. La LPRL admite expresamente la compatibilidad entre sanción administrativa, recargo de prestaciones y indemnización civil, porque protegen bienes distintos (interés público vs. reparación del daño). Lo que no puede correr en paralelo es el expediente sancionador y el proceso penal por los mismos hechos (*non bis in idem*: la LISOS ordena suspender la vía administrativa mientras se decide lo penal).

6.4. Recargo de prestaciones y daños civiles: cómo conviven.

El recargo de prestaciones (art. 123 LGSS, actualmente art. 164 TRLGSS) se presenta como una sanción ante la falta de medidas de seguridad, lo que implica un aumento en las prestaciones que debe asumir exclusivamente el empresario. La normativa permite que esto sea compatible con la indemnización civil (arts. 42.3 LPRL y 123.2 LGSS). Aunque al principio hubo algunas dudas en la jurisprudencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dejado claro que ambos conceptos son compatibles, ya que persiguen objetivos diferentes y buscan garantizar una reparación completa del daño.

En la práctica judicial, al calcular la indemnización, los tribunales consideran lo que ya ha recibido el trabajador (prestaciones, recargo, mejoras voluntarias) para evitar duplicidades y definir con precisión el daño no cubierto, especialmente en lo que respecta al perjuicio moral o al lucro cesante residual.

Qué es exactamente el recargo y por qué “no es una sanción cualquiera”.

El recargo de prestaciones es una figura singular del sistema español: cuando se acredita que el empresario incumplió la obligación preventiva y de ese incumplimiento derivó un daño profesional, las prestaciones de Seguridad Social del trabajador (IT, IP, etc.) se incrementan con un porcentaje a cargo exclusivo del empleador. La doctrina lo ha calificado con un carácter marcadamente sancionador y no trasladable al INSS; además, su ejecución corresponde al orden social (jurisdicción laboral). Esta naturaleza “propia” explica que el recargo pueda coexistir con otras vías de responsabilidad.

Ahora bien, el recargo tiene una naturaleza híbrida: sanciona la inobservancia preventiva, pero al mismo tiempo cumple una función resarcitoria (porque incrementa la cobertura económica del dañado). Esa doble cara es la que históricamente abrió el debate sobre su compatibilidad con otras indemnizaciones.

Compatibilidad legal expresa y lectura jurisprudencial consolidada.

La ley despeja la duda en dos ocasiones: art. 42.3 LPRL y art. 123.2 LGSS (hoy 164 TRLGSS) declaran expresamente la compatibilidad entre el recargo y la indemnización de daños y perjuicios. El problema práctico no era “si” podían coexistir, sino “cómo” articular esa convivencia sin duplicar pagos.

Después de algunas dudas iniciales, donde se planteaba que el recargo y la prestación podían “cubrir” la responsabilidad contractual, dejando el resto del daño para la responsabilidad extracontractual, la Sala Social del Tribunal Supremo resolvió la cuestión en unificación de doctrina. Determinó que el recargo es compatible con cualquier tipo de reclamación por daños, ya sea contractual o extracontractual, con el objetivo de garantizar que se compense completamente el daño causado por un accidente laboral. En otras palabras, ambas figuras coexisten porque persiguen objetivos diferentes, y lo más importante es que el trabajador no se quede con una indemnización insuficiente.

¿Dónde “aterriza” la compatibilidad? En el quantum (evitar duplicidades).

La compatibilidad no significa cobrar dos veces lo mismo por el mismo concepto. Por eso, a la hora de fijar la indemnización civil los tribunales tienen en cuenta lo ya percibido en prestaciones, recargo (y, en su caso, mejoras voluntarias), para calibrar el daño no cubierto (especialmente daño moral y lucro cesante residual). Ese ajuste evita el enriquecimiento injusto y, al tiempo, completa la reparación cuando la cobertura pública y el recargo no alcanzan a todo el perjuicio.

En paralelo, la doctrina subraya que en un mismo hecho pueden exigirse simultáneamente responsabilidades de tres órdenes (administrativa, Seguridad Social y civil), por su distinto fundamento; con la salvedad del non bis in idem entre penal y administrativa. Este marco es el que permite “sumar” recargo e indemnización civil, ajustando finalmente el quantum para no duplicar.

Qué sí puede resarcir la acción civil y cómo encaja con el recargo.

Incluso en resoluciones que reconocen prestación y recargo, cabe accionar por arts. 1902 y ss. CC para reparar lo que excede de la cobertura legal: sufrimiento moral específico, daños a la carrera, pérdida de oportunidades, gastos no cubiertos, etc. Para ello, hay que probar que esos perjuicios van más allá de lo ya cubierto y que existe nexo con la conducta culposa empresarial. La compatibilidad que proclama el Supremo permite sumar vías hasta alcanzar la reparación íntegra, modulando cantidades para evitar solapamientos.

Guía práctica paso a paso (con aplicación al circuito DJ/Productor).

Paso 1. Calificación de la contingencia y recargo.

– Si el daño (p. ej., trastorno de ansiedad tras episodios críticos, o TEPT por agresión en cabina) guarda nexo adecuado con el trabajo y se aprecia incumplimiento preventivo (falta de protocolos antiacoso, ausencia de previsibilidad, fallos de seguridad, etc.), se promueve el recargo en el expediente de contingencias profesionales. El recargo incrementa las prestaciones y es compatible con otras vías.

Paso 2. Vía administrativa (LISOS).

– De forma paralela, la ITSS puede sancionar infracciones por dignidad (art. 8.11), acoso sexual o por razón de sexo (art. 8.13 y 8.13 bis), o incumplimientos preventivos (arts. 12.16, 13.4, 13.10), sin perjuicio de la prelación penal si hay indicios de delito. Estas sanciones coexisten con recargo y con la acción civil.

Paso 3. Demanda civil/laboral de daños y perjuicios.

– Si, pese a prestaciones + recargo, persiste daño no cubierto (moral, lucrativo, imagen), se ejercita la acción resarcitoria. El juez descontará lo ya percibido al fijar el quantum, para evitar duplicidades y asegurar una reparación completa.

Escenario DJ/Productor (ilustrativo): Una DJ freelance sufre hostilidad reiterada de clientela en sesiones nocturnas, prolongaciones no pactadas y falta de personal de seguridad. Se reconoce contingencia profesional y recargo por déficit preventivo (p. ej., 30%). La artista, además, reclama daño moral y lucro cesante por cancelaciones posteriores. El juzgador valora prestaciones y recargo ya percibidos y fija una indemnización complementaria por la parte no cubierta (p. ej., impacto en carrera y sufrimiento psíquico), sin duplicar conceptos.

Es una arquitectura coherente y útil.

La finalidad es reparar todo el daño desde ángulos complementarios.

El sistema español combina tres planos que miran el mismo hecho lesivo desde funciones distintas:

Primer plano. Seguridad Social (vía reparadora básica).

- Cubre el sostén económico del daño profesional (IT/IP, pensiones), depende directamente del salario y a la cotización.
- El recargo de prestaciones (art. 164 TRLGSS) es un plus sancionador cuando faltan medidas de seguridad. Se incrementa entre un 30–50% las prestaciones, a cargo directo del empresario o empresaria y no es asegurable.
- Útil para asegurar ingresos y reconocer el origen profesional del daño.

Segundo plano. Responsabilidad administrativa/penal (vía punitiva y ordenadora).

- Inspección de Trabajo / LISOS: multa por infracciones preventivas; ordena medidas correctoras.
- Penal: cuando hay delito (lesiones, coacciones, acoso sexual...).
- Útil para: disuadir (“no compensa incumplir”) y forzar cambios organizativos.

Tercer Plano. Responsabilidad civil/laboral (vía resarcitoria integral).

- Indemniza lo que la Seguridad Social no cubre: daño moral, secuelas no económicas, lucro cesante residual (gigs perdidos, cancelaciones), gastos (terapia, defensa), etc.
- Útil para: completar la reparación y personalizarla.

Coherencia de fondo. Cada vía cumple un papel propio. La Seguridad Social sostiene, la sanción disuade y la acción civil/laboral completa la reparación. En

conjunto, alinean lo que le interesa a la víctima, que es ser reparada, junto a lo que necesita el sistema, que es que se prevenga el daño en el futuro.

Técnica. Compatibilidad sí, pero coordinada en la cuantía.

La compatibilidad no es un “doble cobro”, es un puzle que encaja así de la siguiente manera:

- Se valoran todos los conceptos del daño (emergente, lucro cesante, moral, secuelas).
- Se reconoce lo percibido por prestaciones y, en su caso, recargo.
- La indemnización civil/laboral cubre la parte no satisfecha (especialmente daño moral y lucro cesante que excede la cobertura social).
- Resultado. No debe existir enriquecimiento injusto y, al mismo tiempo, no queda hueco sin reparar.

Fórmula orientativa: *Indemnización civil líquida* $\approx$ *Daño total probado* - (*Prestaciones SS + Recargo + mejoras voluntarias*)

Dos matices clave que refuerzan la coherencia técnica:

- El recargo es una sanción-incremento de prestaciones, no una indemnización civil, es por eso por lo que coexiste con la acción de daños, pero no es asegurable ni trasladable a la póliza.
- La condena civil puede ir contra la empresa y su aseguradora, lo que mejora el cobro efectivo del daño no cubierto por la Seguridad Social.

La política preventiva de las “más palancas” = “más cumplimiento” (y menos daño).

Mantener recargo, la sanción administrativa y poder encauzar una acción civil a la vez, debería incentivar el cumplimiento, porque el incumplimiento puede salir caro, como consecuencia práctica, cumplir la ley sale a cuenta.

En el ecosistema DJ/productor, esto se traduce en cambios a nivel contractual y cultural, por ejemplo:

- Previsibilidad y tiempo
 - Antes: bolos confirmados “a última hora”, prolongaciones sin pausa, cambios sin aviso.
 - Después: cláusulas de preaviso mínimo, límites a prolongaciones, ventanas de recuperación post-bolo.
- Protección frente a acoso/violencia de terceros

- Antes: “no es nuestra competencia, es cosa del público”.
- Después: punto seguro, personal de sala formado en desescalada, canal de denuncia en vivo, criterios para parar un show si hay riesgo, registro de incidentes.
- Cultura de feedback y participación.
 - Antes: tensiones sin canal, conflictos que escalan.
 - Después: micro-rituales post-actuación (5–10’), revisión de incidencias, compromisos de mejora para el siguiente bolo.

Estas medidas bajan la siniestralidad psicosocial, reducen costes futuros (menos bajas, menos litigios) y protegen el activo artístico (motivación, MPS) demostrado en tus datos. La arquitectura jurídica, así entendida, no solo repara, sino que también orienta a la organización a comportarse mejor.

Tres escenarios DJ para ver la utilidad conjunta

1. Acoso sexual en backstage por miembro del staff de sala.
 - Penal contra el autor (y responsabilidad civil subsidiaria de la sala).
 - Civil contra sala/promotor (póliza de RC).
 - Si hay relación laboral: contingencia profesional + recargo (falta de medidas) + indemnización por daño moral.
 - Efecto preventivo: la sala instala protocolo, forma a su equipo y habilita punto seguro.
2. Crisis de ansiedad por prolongaciones y cambios sin aviso.
 - Laboral (empleada): IT por contingencia profesional, posible recargo, indemnización por daño no cubierto.
 - Freelance: civil contra promotor/sala por organización negligente y daño.
 - Efecto preventivo: contratos con preavisos mínimos, límites de jornada y recuperación obligatoria.
3. Agresión de público por falta de seguridad en cabina.
 - Penal contra el agresor; civil contra sala/promotor (y aseguradora).
 - Laboral si es empleada: SS + recargo + daños.
 - Efecto preventivo: barrera física en cabina, staff orientado a protección del artista, briefing previo con seguridad.

Por qué “encaja” académica y prácticamente.

- Dogmáticamente: se respeta la separación de funciones (reparar, sancionar, disuadir) sin bloquear vías.

- Procesalmente: la coordinación en cuantía evita duplicidades; la víctima no queda a medias.
- Económicamente: desplaza el coste del incumplimiento al organizador que no previene, activa pólizas para el daño residual y deja el recargo como palanca no asegurable que duele donde debe.
- Preventivamente: empuja a implantar protocolos reales, especialmente en el ocio y exposición pública (justo tu contexto sectorial).

En definitiva, esta arquitectura no es redundante, puesto que es un sistema de engranajes. Uno sostiene (SS), otro castiga e impulsa cambios (recargo/sanciones) y otro cierra la herida que queda abierta (indemnización).

En DJs y productores, ese trípode se traduce en menos daños, mejor organización y más calidad artística sostenida en el tiempo, entre otras.

6.5. ¿A quién se reclama? Empresario, compañeros y responsabilidades solidarias.

Frente al empresario/organizador principal (la diana natural de la reclamación)

a) Dos vías que pueden coexistir

Primera vía. Responsabilidad “contractual” en el orden social: nace del deber de protección del empleador (derecho a la integridad y seguridad; deber de prevención). Es la vía típica cuando hay relación laboral (contrato de trabajo). Aquí caben:

- Prestaciones de Seguridad Social por contingencia profesional, y recargo de prestaciones si hubo infracción preventiva.
- Indemnización de daños y perjuicios (daño moral, lucro cesante, gastos...).

Segunda vía. Responsabilidad “extracontractual” (art. 1902 CC): se usa cuando no hay contrato laboral (p. ej., freelance puro) o como vía complementaria/alternativa por estrategia procesal (p. ej., para llamar a la aseguradora de RC de la sala o del promotor).

La clave es que son vías compatibles en cuanto a que persiguen fines distintos (protección social vs. resarcimiento civil). La compatibilidad se “cuadra” en la cuantía (el juez descuenta lo ya satisfecho por prestaciones/recargo para evitar duplicidades y completar la reparación).

b) ¿A quién señalo exactamente como “empresario/a” en música?

- Empresa promotora/organizadora del evento (quien contrata y dirige la prestación, fija horarios, programa el set).

- Sala o recinto (cuando asume parte de la organización, seguridad, protocolos antiacoso, etc.).
- Agencia/management (si ejerce mando efectivo sobre el trabajo). En la práctica, en el sector hay concurrencia de empresas: promotor, sala y, a veces, productora técnica. Eso permite articular reclamaciones solidarias cuando concurren deberes preventivos compartidos (coordinación de actividades, seguridad del recinto, control de accesos, punto seguro, etc.).

c) Estrategia habitual.

- Si hay contrato de trabajo. Existe acción laboral (prevención + daños) contra el empleador formal, y acumulación de otros codemandados vinculados a la prevención (orden social admite terceros cuando el daño trae causa del trabajo).
- Si eres autónomo/freelance: acción civil contra quien organiza/dirige la prestación (y su aseguradora), y administrativa/penal si hay infracciones o delito.

Frente a un compañero de trabajo o superior intermedio (autor directo del daño).

a) Vía extracontractual (1902 CC) contra la persona física.

Entre trabajador y trabajador no hay contrato; por tanto, la vía natural es el tort (responsabilidad civil extracontractual) por acción u omisión culposa o dolosa (insultos, agresión, acoso, sabotaje...).

- Si el comportamiento es doloso o de especial gravedad, la acción directa contra esa persona procede (además de la del empresario).
- En caso de delito (agresión, acoso sexual, amenazas...), en sede penal se puede reclamar la responsabilidad civil derivada del delito contra el autor, y la responsabilidad civil subsidiaria de la empresa si concurre (art. 120 CP).

b) ¿Responde también el empresario por lo que haga el compañero?

Sí, por responsabilidad vicaria (art. 1903 CC: “in eligendo”/“in vigilando”) y por sus propias omisiones preventivas:

- Si el daño se produce en el trabajo y con ocasión de él, el empresario puede responder solidaria o subsidiariamente por falta de vigilancia o fallo de protocolos (no formar, no actuar ante avisos, no dotar de seguridad, etc.).
- En prevención (ámbito laboral), además, se le exige haber evaluado el riesgo, informado, formado y adoptado medidas; si no lo hizo, eso refuerza su responsabilidad.

Ejemplo DJ/club. Un técnico de sala acosa reiteradamente a una DJ en backstage. La DJ puede reclamar al técnico (1902 CC) y al empleador (por omisión preventiva y 1903 CC). Si además hubo delito, el técnico responderá civilmente y la empresa subsidiariamente en el proceso penal, sin perjuicio de la vía laboral/civil paralela para completar el daño.

Responsabilidades solidarias y “todos a una” cuando hay varios actores

a) ¿Cuándo se puede pedir solidaridad?

- Concurrencia de deberes preventivos en varias empresas (promotor, sala, productora técnica): coordinación de actividades y control del recinto → solidaridad o, al menos, responsabilidad concurrente si cada uno incumplió su parte.
- Cadena de contratación: si la organización subcontrata parte de la actividad en el mismo centro y hay fallos de prevención, es defendible la solidaridad por incumplimiento conjunto del deber de seguridad (ojo: la solidaridad salarial del art. 42 ET es solo para salarios/SS, pero en prevención la responsabilidad puede extenderse por el art. 24 LPRL y la doctrina de la concurrencia de actividades).
- Delito: autor + empresa (subsidiaria), e incluso legal person si concurriera alguno de los supuestos de responsabilidad penal de la persona jurídica (según el tipo penal).

b) ¿Y el recargo de prestaciones?

El recargo es exclusivo del empresario infractor (no se puede transferir a aseguradora ni repartir entre terceros). Pero no impide reclamar daños a otros corresponsables por la misma lesión. El juez ajustará el quantum para evitar duplicidades: lo pagado por prestaciones/recargo se descuenta de la indemnización y se reparte entre responsables según su cuota de culpa.

Personas jurídicas y extensión a personas físicas (administradores, alcaldes...)

a) Empresas privadas (promotoras, salas, festivales).

- Se reclama a la persona jurídica (que sí tiene póliza de responsabilidad civil, útil para cobro).
- ¿Puedo ir contra el administrador en persona?

Posible pero exigente: hay que probar culpa grave “in eligendo/in vigilando” personalísima (no basta con ser administrador), o levantamiento del velo si hubo abuso de personalidad (supuesto excepcional). En el orden social esta vía es difícil por las limitaciones

instructoras y porque el eje natural es la empresa como empleador/organizador.

b) Administraciones públicas (p. ej., ayuntamientos que organizan eventos).

- La reclamación de daños por mal funcionamiento del servicio (falta de seguridad, protocolos) va por responsabilidad patrimonial (Ley 40/2015) en vía administrativa/contenciosa.
- En lo laboral/preventivo (si la administración es el empleador), caben recargo e indemnización en el orden social.
- A los cargos públicos (alcalde, concejal) solo llegarás si acreditas culpa personal grave; lo común es la responsabilidad de la Administración como persona jurídica.

¿En qué jurisdicción reclamo a cada uno?

Situación	¿Dónde reclamar?	¿Contra quién?
Empleado por cuenta ajena con daño psicosocial	Orden social (laboral)	Empresa empleadora (prevención, daños, recargo). Puedes acumular codemandados vinculados a la prevención.
Autónomo/freelance dañado en bolo	Orden civil (responsabilidad 1902 CC) y/o penal si hay delito	Promotor/sala (y su aseguradora). Si hay delito, autor y empresa subsidiaria (penal).
Evento público con daño por fallos del servicio.	Responsabilidad patrimonial (administrativo/contencioso)	Administración organizadora; laboral si eres su empleado.
Autor directo del daño (compañero/superior).	Civil (1902 CC) o penal (si hay delito)	Persona física + empresa (1903 CC o subsidiaria penal).

Antes de la acción legal, en el sector musical compensa **identificar quién tiene control efectivo** (promotor, sala, agencia) y **qué póliza** cubre el riesgo.

- En laboral, pide **recargo y daños**.
- En civil/penal, **empresa + aseguradora y autor**.
- Siempre se **coordina** para que la suma de vías dé **reparación integral sin duplicidades**.

6.6. Criterios finos sobre culpa, riesgo y prueba.

De la “culpa” clásica a la organización del riesgo.

La responsabilidad civil parte del eje tradicional culpa/negligencia, por consiguiente, responde quien, pudiendo y debiendo evitar el daño, no actuó con la diligencia exigible. Pero en contextos donde el empresario controla la organización (recursos, turnos, seguridad, protocolos) y dispone mejor de la prueba (registros, pólizas, CCTV, partes), los tribunales aplican reglas de facilitación probatoria y presunciones para equilibrar la balanza.

- Regla de disponibilidad/facilidad probatoria. A lugar si los hechos relevantes están en la esfera de la empresa (protocolos, dotaciones, comunicaciones internas), se espera que ella los aporte.
- Inversión o alivio de la carga. Una vez que la víctima acredita daño y base de hechos razonables (p. ej., repetición de incidentes, ausencia visible de medidas), la empresa debe demostrar diligencia real y no solo en papel.

En términos prácticos: en cabinas, festivales o salas, quien organiza el trabajo y el entorno debe probar que previno de forma efectiva los riesgos previsibles.

“Res ipsa loquitur”: cuando el propio resultado revela falta de cuidado.

La máxima res ipsa loquitur (“la cosa habla por sí misma”) se usa cuando el tipo de daño normalmente no ocurre si hay cuidado razonable. No es una condena automática, pero desplaza la carga.

- La idea es que si, en condiciones normales, ese daño no debería suceder sin negligencia, el juez presume que faltaron medidas y exige a la empresa una prueba reforzada para exonerarse.
- Ejemplos DJ/productor:
 - Acceso del público a la cabina con agresión al DJ porque no había barrera física ni personal de seguridad. Aquí el propio suceso sugiere fallo organizativo.

La presunción se destruye o se contrarresta, con evidencia robusta de que el riesgo estaba previsto, que existían medidas adecuadas y aplicadas (briefings, ratios de seguridad, protocolos antiacoso activos, registros de pausas, preavisos cumplidos, decisiones de parar show si fue necesario).

Inversión de la carga: qué tiene que probar cada parte

Víctima (DJ/producer) debe acreditar:

- Daño (médico/psicológico) y su cronología laboral.

- Hechos base: incidentes repetidos, cambios de última hora, ausencia visible de control, acoso, etc.
- Enlace razonable (nexo): que el trabajo detonó o agravó el daño.

Empresa/promotor/sala debe aportar (si quiere exonerarse o atenuar):

- Evaluación de riesgos específica (no genérica).
- Protocolos efectivos: antiacoso/violencias, punto seguro, desescalada, “derecho a parar” si hay riesgo, ventanas de recuperación post-bolo.
- Prueba de despliegue:
 - Briefings (listados de asistencia, contenidos).
 - Ratios y cuadrantes de seguridad.
 - Barrera de cabina/accesos controlados.
 - Registros de pausas y preavisos (comunicaciones, apps).
 - Partes de incidente y actuaciones realizadas (expulsión, asistencia, llamada a sanitarios/policía).
 - Medidas correctoras tras incidentes previos.

He de aclarar que los tribunales distinguen entre cumplimiento formal, que en argot coloquial sería “tener un papel” y cumplimiento efectivo, que sería probar que se aplicó y funcionó razonablemente.

Eximentes y concurrencia de culpas. Cuando rompe el nexo (y cuándo no).

- Culpa exclusiva de la víctima. Exime si el daño se debe exclusivamente a su propia conducta anómala e imprevisible.
- Fuerza mayor. Cuando sucede un acontecimiento imprevisible e inevitable (no basta con “era mucha gente” o “el público estaba excitado”).
- Concurrencia de culpas. Cuando ambas partes contribuyen al “daño”, el juez modula la cuantía (porcentajes) pero no exonera por completo.

Ejemplos:

- DJ que salta a la pista y provoca una caída: puede reducirse la indemnización si no era parte del show ni estaba autorizado.
- Agresión súbita de un tercero con medidas activas de la sala y respuesta inmediata: puede atenuar responsabilidad si la reacción fue rápida y proporcionada.

Aplicación discreta al ecosistema DJ/productor: cuándo “habla” el entorno.

La presunción de insuficiencia (res ipsa / inversión de carga) puede operar cuando se observan los siguientes patrones:

- Hostilidad/violencia de público reiterada sin mejoras: mismas quejas, sin barrera de cabina, sin staff formado.
- Turnos sin pausas y prolongaciones sistemáticas: ausencia de ventanas protegidas post-bolo, encadenamiento de noches.
- Cambios intempestivos constantes: sin preaviso contractual ni explicación, con impacto previsible en salud/seguridad.
- Acoso (sexual o moral) de terceros sin punto seguro, canal de denuncia ni acciones registradas.

Qué reduce exposición y responsabilidad (prueba de diligencia), por ejemplo:

- Protocolos antiacoso visibles (cartelería, QR, canal activo).
- Punto seguro y staff formado (listas de asistencia a la formación, contenidos).
- Briefings de antes del show (roles, respuesta, umbrales para parar).
- Barrera/controles de acceso a cabina.
- Preavisos reales (cláusulas y comunicaciones) y registros de pausas/ventanas de recuperación.
- Partes de incidente y medidas correctoras adoptadas tras cada evento.

Estándar de razonabilidad: no se exige “riesgo cero”, sí exige proporcionalidad y trazabilidad.

Los jueces no piden eliminar el riesgo intrínseco del ocio, sino que solicitan que se demuestre que la empresa identificó los riesgos previsibles y adoptó medidas proporcionadas y verificables, por ejemplo:

- Proporción con el riesgo (aforo, perfil del evento, hora).
- Adecuación (medida idónea para ese riesgo: barrera de cabina, staff desescalada, etc.).
- Eficacia (se aplicó y funcionó razonablemente; si falló, se corrigió).

Esta lógica explica por qué “más papel” no salva si falta ejecución y por qué un buen dossier probatorio (briefings, registros, partes, videos) sí exime o atenúa.

Conclusión operativa.

- La culpa sigue siendo el pivote, pero en sector del ocio, normalmente los hechos hablan por sí solos, por ejemplo, cuando el patrón de organización

no protege lo previsible, se presume insuficiencia y la empresa debe probar diligencia real

- Res ipsa e inversión de carga no sustituyen el análisis; lo agilizan cuando el resultado delata el fallo organizativo.
- Eximentes reales (fuerza mayor, culpa exclusiva) son excepcionales. La concurrencia modula, pero no borra la responsabilidad.
- La mejor defensa es la respuesta preventiva. Aplicación de protocolos vivos, formación, registros y correcciones. Además de proteger a las personas, disminuye la exposición jurídica y mejora el oficio artístico.

6.7. Indemnización: cómo calcularla, qué tener en cuenta y qué baremos sirven.

El cálculo del daño en psicosocial combina tres piezas:

Primera pieza. El daño patrimonial.

- Daño emergente (gastos, tratamientos, traslados).
- Lucro cesante (ingresos dejados de percibir por el daño).

Segunda pieza. El daño Moral, el sufrimiento, el estigma, la lesión a la dignidad (central en acoso/violencia).

Tercera pieza. La coordinación con prestaciones/recargo para evitar dobles cobros.

Lo relevante es que el quantum resultante guarde proporción con el daño y no genere enriquecimiento injusto.

6.8. Encaje con otras responsabilidades: administrativa y penal (coordinación y non bis in ídem)

- Administrativa (LISOS): sanciona incumplimientos preventivos; es compatible con recargo e indemnización (proteger bienes distintos).
- Penal: si hay indicios de delito o falta (lesiones, coacciones, delitos sexuales), se suspende el expediente sancionador administrativo (non bis in ídem) hasta que resuelva lo penal.
- El perjudicado puede reclamar la responsabilidad civil derivada del delito en el propio proceso penal o reservarla para un proceso civil/laboral posterior.

Capítulo 7. Determinaciones en la intervención de los factores y riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos en el entorno laboral es un pilar clave para anticipar y prevenir peligros, y se basa en un enfoque metodológico que abarca varias etapas. En el contexto legal español, que se adapta a la Directiva Marco Europea, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, junto con su reforma a través de la Ley 54/2003 y el Real Decreto 39/1997 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), establece que la evaluación es el primer paso en toda gestión preventiva. Este proceso es fundamental para implementar medidas y acciones que protejan la salud de los trabajadores.

La metodología propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) se divide en tres fases principales: la identificación de riesgos, su valoración posterior y, por último, la implementación de intervenciones preventivas adecuadas. La primera fase, la identificación, implica reconocer los factores que pueden poner en riesgo la salud laboral, incluyendo los riesgos psicosociales relacionados con el estrés. Como se mencionó en capítulos anteriores, son especialmente relevantes el estrés de rol (Kahn et al., 1964), las características del contenido del trabajo (Karasek, 1979) y el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa (Siegrist, 1996).

Las investigaciones más recientes, así como los informes de organismos como la EU-OSHA, los estudios de Stavroula y Cox, y las publicaciones de la I-WHO, destacan la creciente prevalencia de estos riesgos en los entornos laborales actuales, lo que subraya la necesidad de evaluarlos de manera sistemática como parte de la gestión preventiva.

Relevancia de evaluar factores y riesgos psicosociales.

Los desafíos psicosociales emergentes en entornos laborales pueden tener repercusiones significativas tanto en individuos, como en organizaciones, como en ciertos colectivos. Para afrontar eficazmente estas situaciones, es esencial basarse en un conocimiento sistemático. Según la LPRL 31/1995, es esencial que las empresas emprendan una evaluación inicial de los riesgos, fundamentando medidas preventivas. El RSP describe este proceso como una herramienta esencial para guiar decisiones empresariales sobre prevención. La anticipación y prevención son clave en la gestión de riesgos laborales y no meramente una respuesta reactiva ante problemas ya manifiestas.

Definición y delimitación del Problema

Es esencial definir con precisión y sin ambigüedad el problema a investigar, para eso es necesario considerar las interrelaciones entre los distintos aspectos laborales. Según Vogel (1995), la salud mental en el trabajo depende más de cómo los individuos y colectivos enfrentan demandas laborales contradictorias que de una única situación laboral nociva.

Para una definición precisa, es vital contar con:

- Opiniones de los actores laborales.
- Datos estadísticos e informes que estos actores puedan aportar.
- Observación en tiempo real del trabajo.
- Consultas de otros estudios y teorías previos, así como de especialistas.

Es necesario tener en cuenta no solo el puesto de trabajo en sí, hay que tener en cuenta, cuando se trata de evaluaciones psicosociales, que en muchos casos el análisis supera el ámbito laboral estricto, ya que el propio objeto del estudio, las relaciones psicosociales y sus repercusiones, supera la simple unidad del puesto de trabajo en concreto.

La determinación de indicadores para la Evaluación de Riesgos.

El enfoque europeo sobre los riesgos laborales se centra especialmente en identificar indicadores que nos ayuden a medir y evaluar estos riesgos. En una primera etapa, este proceso implica seleccionar los indicadores más apropiados (Roozeboom, Houtman & Van den Bossche, 2008). Según la OMS (2004), un indicador es un concepto que se puede operacionalizar, lo que significa que puede ser descrito y, en muchos casos, cuantificado. En este sentido, Dhondt y Houtman (1997) encontraron en varias encuestas europeas indicadores relacionados con aspectos psicosociales como el empleo, el bienestar, las competencias, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal, un enfoque que también se puede extender a otros ámbitos.

Roozeboom et al. (2008) clasifican los indicadores en dos categorías principales:

Indicadores de exposición, que están relacionados con los factores que provocan respuestas en los trabajadores, como la sobrecarga o el ritmo de trabajo.

Indicadores de consecuencias, que reflejan los efectos en la salud o en la productividad, como los trastornos musculoesqueléticos o el absentismo laboral.

Herramientas como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) y, a nivel nacional, la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) del INSHT, incluyen este tipo de indicadores. Sin embargo, tienen sus limitaciones, especialmente en la detección de riesgos psicosociales específicos. La Fundación Europea Eurofound ha adoptado una postura crítica hacia estas metodologías, sobre todo en lo que respecta a la medición del acoso laboral y sexual. Es importante destacar que estas encuestas no tienen como objetivo principal una evaluación exhaustiva de las condiciones laborales, sino que buscan ofrecer una instantánea de la situación en el momento en que se realizan.

Ahora bien, la efectividad de un modelo de análisis no se basa únicamente en la acumulación de indicadores. Como menciona Weiler (2007) en su estudio comparativo de diversas encuestas, en el ámbito de la dimensión psicosocial todavía contamos con un número limitado de indicadores de calidad,

especialmente en lo que respecta al tipo de contrato, la organización del trabajo y las interacciones entre las personas.

Objetivos de los Sistemas de Evaluación.

Los objetivos de la evaluación pueden enfocarse tanto en el análisis de aspectos específicos de los riesgos psicosociales como en una valoración más amplia de los mismos. Los factores psicosociales abarcan múltiples dimensiones, algunas de carácter general y otras relacionadas con sectores o contextos específicos. En la mayoría de los casos, el objetivo es obtener una visión completa de estos riesgos para fomentar el bienestar de los trabajadores. Es fundamental destacar que no hay un único método que sea válido para llevar a cabo esta evaluación global, ya que los diferentes modelos disponibles se centran en distintas facetas del estrés organizacional.

Elección de Metodología y Técnicas.

La evaluación de las condiciones laborales se puede realizar a través de diversas metodologías, siendo la encuesta de condiciones de trabajo la más comúnmente utilizada.

Las ventajas de la encuesta incluyen su bajo costo en comparación con otros métodos, así como su rapidez y flexibilidad en la aplicación, además de la facilidad para usar y analizar los datos.

Dado que los factores psicosociales dependen de la percepción subjetiva del trabajador, las encuestas se han convertido en una herramienta especialmente útil en este campo. Sin embargo, también hay otras técnicas de evaluación, como la observación directa, las discusiones en grupo o las entrevistas individuales, que pueden ofrecer una perspectiva más completa y ayudar a identificar aspectos que las encuestas, por sí solas, podrían pasar por alto.

Elección de Metodología.

La elección del método y las técnicas depende del problema específico a evaluar, los podemos clasificar en:

- Métodos cualitativos: enfocados en comprender por qué las personas sienten o piensan de cierta manera.
- Métodos cuantitativos: enfocados en cuantificar aspectos específicos.

Cada uno tiene sus propias técnicas, pero combinar ambos métodos puede ser la opción más adecuada.

Elección de la técnica.

En cuanto a las técnicas de intervención, podríamos agruparlas y clasificarlas en base a los métodos anteriores de la siguiente manera:

- Técnicas cuantitativas: Encuestas

- Técnicas cualitativas: Grupos de discusión, entrevistas semidirigidas y en profundidad, técnicas de observación por especialistas.

La combinación de técnicas permite una comprensión más profunda y detallada del problema a evaluar. La elección de la técnica adecuada depende del problema específico en cuestión. Es común utilizar múltiples técnicas en una misma evaluación de riesgos psicosociales.

Capítulo 8. Impacto psicosocial cualitativo teórico en DJ's y productores de música electrónica.

8.1. Contexto General.

La música, en todas sus formas, ha sido siempre un refugio para el alma humana, brindando alegría, consuelo y conexión a lo largo de las generaciones. Sin embargo, detrás de las mezclas eufóricas y las producciones magistrales, se esconde una realidad menos conocida, los DJ's y productores musicales, actores clave en este arte, enfrentan desafíos psicosociales únicos que pueden tener efectos considerables en su bienestar.

Como se ha mencionado anteriormente, los riesgos psicosociales están vinculados a cómo se diseñan y gestionan los trabajos, así como a los contextos sociales y organizativos en los que se desarrollan. Estos riesgos pueden tener efectos negativos en el bienestar psicológico, físico o social de las personas (Leka & Cox, 2008). En otras palabras, se refieren a la forma en que se organiza y maneja el trabajo, y cómo estas prácticas y entornos impactan en la salud y el bienestar de los trabajadores. Es crucial destacar que estos riesgos no son exclusivos de un sector o actividad en particular. Sin embargo, para entender mejor sus efectos y consecuencias, es esencial considerar el contexto y las características específicas del trabajo de los DJs y productores musicales.

Los DJ's y productores musicales, a menudo, trabajan en un ambiente que combina la creatividad con la presión de satisfacer a un público o a un cliente, ya sea durante un evento en vivo o al producir una pista. El carácter nocturno y, en ocasiones, la falta de estructura o regularidad en sus horarios pueden aumentar la sensación de desequilibrio entre trabajo y vida personal, llevando a un incremento de las demandas psicológicas (Cox et al., 2010). Además, el mundo de la música está en constante cambio debido a la tecnología, las tendencias y la globalización, lo que puede generar inseguridad laboral y aumentar el estrés (Leka et al., 2015).

Sin embargo, a pesar de la volatilidad y las demandas de la industria musical, es esencial reconocer que, para muchos DJ's y productores, la música es más que una carrera; es una pasión. Esta pasión, aunque puede actuar como un recurso que da sentido y propósito al trabajo, también puede intensificar la presión para tener éxito y ser reconocido, lo que puede resultar un desequilibrio entre el esfuerzo depositado y la recompensa recibida (Siegrist, 1996; Siegrist & Marmot, 2004).

El contexto europeo, donde la salud y seguridad en el trabajo ha sido objeto de atención y regulación (EU-OSHA, 2010; Comisión Europea, 1999), presenta un trasfondo que puede influir en cómo se abordan y gestionan los riesgos psicosociales en la industria musical.

Dentro de la literatura sobre riesgos psicosociales, existe una amplia gama de efectos documentados sobre la salud física y mental de los trabajadores (e.g., Leka, Jain, Iavicoli, & Di Tecco, 2015; Nieuwenhuijsen, Bruinvels, & Frings-Dresen, 2010). Aunque esta literatura es extensa, hay una notoria carencia de

estudios enfocados específicamente en profesiones relacionadas con la música, como los DJ's y productores musicales.

Los DJ's y productores musicales se sitúan en una encrucijada interesante. Por un lado, la pasión y la creatividad que conlleva su trabajo, y por otro, las demandas y presiones inherentes a la industria musical. Es este equilibrio el que define el contexto general de los riesgos psicosociales en su profesión y sienta las bases para una exploración más profunda de sus efectos y consecuencias.

8.2. Planteamiento metodológico teórico y cualitativo.

El objetivo de este apartado es establecer de forma teórica el impacto psicosocial concretamente de DJ y productores musicales. Para ello, en revisión a la literatura de referencia existente y mediante la integración de diversos modelos reconocidos, se pretende establecer una perspectiva holística y multidimensional, que abordará tanto el ambiente laboral como las características individuales y las estrategias de afrontamiento que estos profesionales utilizan en su día a día.

Se han seleccionado seis modelos teóricos para el desarrollo del presente planteamiento son los siguientes:

Primero. El modelo de Demanda-Control, desarrollado inicialmente por Robert Karasek en 1979.

El modelo Demanda–Control de Karasek (D-C) es uno de los marcos teóricos más influyentes en la investigación sobre estrés laboral y salud. Propone estudiar el trabajo como un equilibrio dinámico entre lo que el puesto exige y el margen real que tiene la persona para manejar esas exigencias. Por un lado, están las **demandas psicológicas**: el volumen y ritmo de tareas, la presión por los tiempos, la complejidad técnica o cognitiva, e incluso la carga emocional de lidiar con expectativas y evaluaciones constantes. Por otro lado, está el **control o autonomía**, también llamado “latitud de decisión”: no solo la libertad para escoger cómo y cuándo hacer el trabajo, sino también la posibilidad de poner en juego y desarrollar las propias habilidades. Este control tiene dos caras que se complementan: la **discreción de habilidades** (hasta qué punto puedo usar y ampliar mi repertorio profesional) y la **autoridad decisional** (hasta qué punto realmente decido sobre el proceso y el ritmo de mi labor).

La intuición central del modelo es sencilla pero potente: **las mismas demandas pueden vivirse como un reto estimulante o como una fuente de desgaste**, y la diferencia la marca el control. Cuando las demandas son altas y el control es bajo, la balanza se inclina hacia el **estrés nocivo** (“job strain”) y aumentan los riesgos para la salud y el bienestar. En cambio, si las demandas son altas pero la persona disfruta de un control suficiente, ese escenario tiende a convertirse en un terreno fértil para el aprendizaje, el crecimiento y el compromiso. Así, el modelo no solo explica por qué ciertos trabajos “queman” y otros “activan”, sino que ofrece una hoja de ruta clara: reducir presiones innecesarias y, sobre todo, **ensanchar el margen de decisión y de uso de habilidades** para transformar la tensión en desarrollo.

A partir de estas dos dimensiones, la predicción central del modelo es directa:

Cuanto más exigente es el trabajo y menos margen real tiene la persona para decidir cómo afrontarlo, mayor es la probabilidad de que aparezcan **estrés dañino** y efectos adversos para la salud. No es solo la cantidad de tarea lo que pesa, sino la **sensación de control** sobre el propio desempeño. Cuando ese control se estrecha, la misma carga que podría vivirse como reto se convierte en una fuente de desgaste.

A partir de esta lógica, el modelo describe cuatro paisajes laborales posibles.

1. El de **alta tensión**, se combinan demandas intensas con poco control. Es el terreno donde el trabajo “aprieta” más, la urgencia manda, las decisiones vienen impuestas y el cuerpo y la mente lo acusan con mayor riesgo de ansiedad, agotamiento o problemas físicos asociados al estrés.
2. Muy distinto es el escenario **activo**: también hay mucha exigencia, pero el profesional disfruta de autonomía y capacidad de maniobra. Las demandas aquí se transforman en desafío: estimulan el aprendizaje, permiten experimentar con habilidades y favorecen el crecimiento sin cruzar la frontera del daño.
3. En el cuadrante **pasivo**, ocurre lo contrario: las demandas y el control sobre la tarea son bajas, por lo que no hay asfixia, pero tampoco oportunidades reales para decidir, crear o desarrollarse. Con el tiempo, ese “piloto automático” erosiona la motivación y puede conducir a la pérdida de destrezas por desuso.
4. Por último, el contexto de **baja tensión** combina poca carga con alta latitud de decisión. Suele asociarse con niveles bajos de estrés y una vivencia más serena del trabajo. Ahora bien, si se cronifica sin retos adecuados, puede volverse plano y poco estimulante.

En conjunto, estos cuatro paisajes muestran que no basta con medir cuánto se exige, sino que también hay que mirar, sobre todo, **cuánta libertad hay para responder a esas exigencias**.

La importancia del modelo de Demanda-Control radica en su capacidad para predecir resultados de salud en función de la naturaleza del trabajo. Las investigaciones han demostrado, por ejemplo, que las personas en trabajos de alta tensión tienen un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud.

Posteriormente, el modelo fue ampliado por otros investigadores para incluir el apoyo social como un tercer factor, conduciendo al modelo Demanda-Control-Apoyo (D-C-S). Cuando Johnson y Hall (1988) incorporan el **apoyo social** al marco de Karasek, no añaden solo “un tercer eje” estadístico, sino que introducen una pieza relacional que cambia la experiencia subjetiva del trabajo. El **apoyo** procedente de colegas, familiares, compañeros, superiores o de la propia organización, es la red que sostiene cuando la carga aprieta o cuando la autonomía se queda corta. No se limita a “buen ambiente”: incluye ayuda

instrumental (alguien te cubre, te presta recursos, reordena prioridades), **informativa** (consejos concretos, feedback útil, mentorización), **emocional** (validación, escucha, contención) y **de reconocimiento** (hacer visible el valor del trabajo).

¿Por qué amortigua el daño?

Primero, porque **reconfigura la evaluación cognitiva** de la situación. Ante la misma demanda, sentir que “no estoy solo” reduce la percepción de amenaza y aumenta la de control. La tarea deja de vivirse como callejón sin salida y pasa a percibirse como un reto abordable.

Segundo, porque **aporta recursos reales** que compensan déficits estructurales, es decir, redistribuye carga, abre márgenes de maniobra, acelera soluciones técnicas.

Tercero, porque **modula la respuesta fisiológica** al estrés. La presencia de apoyo y reconocimiento tiende a reducir la hiperactivación sostenida que alimenta el desgaste.

El efecto es particularmente visible en el cuadrante más tóxico del modelo original (**alta tensión**), cuando la presión es alta y las decisiones están condicionadas, el apoyo actúa como **colchón** que evita que la tensión se convierta en daño. Por el contrario, en escenarios de **altas demandas con alto control**, ese apoyo opera como **acelerador positivo**, facilita aprendizaje, feedback de calidad y exploración de habilidades sin sobrepasar el umbral del agotamiento. Incluso en contextos **pasivos** (baja demanda y bajo control), una red de apoyo bien orientada puede **reactivar**, puede abrir nuevas oportunidades, reparte protagonismo y devuelve sentido a tareas que, de otro modo, te atrofian las competencias. Y en **baja tensión**, ayuda a **sostener** el bienestar sin caer en la planicie, ofrece retos calibrados y reconocimiento que mantiene la motivación.

Importa también la “**calidad**” del apoyo, no basta con su cantidad. Debe ser **oportuno, competente y seguro** (para que pedir ayuda no penalice). El apoyo mal diseñado, como el condicional, paternalista o que invisibiliza, puede resultar contraproducente, puesto que invalida la experiencia, refuerza la sensación de dependencia o encubre problemas estructurales (exceso de carga, ambigüedad de rol, acoso). Por eso el D–C–S desplaza el foco de la “resistencia individual” a la **arquitectura social del trabajo**. Eso radica en construir culturas de equipo donde la ayuda circule, el feedback sea honesto y objetivo, que el reconocimiento sea explícitamente equivalente, en términos del modelo, a **eleva el control efectivo y rebaja la demanda percibida** sin tocar necesariamente el volumen de tarea. Por consiguiente, cuando el **reconocimiento** (de colegas, jefes, promotores, público) es **específico, creíble y oportuno**, actúa como un **recurso** que cambia cómo interpretas el mismo trabajo. En términos del modelo:

1. Eleva el control efectivo (latitud de decisión).

- El reconocimiento **valida** tu criterio (“lo que haces funciona”) y **autoriza** implícitamente a seguir decidiendo cómo actuar.
- Aumenta la **autoeficacia** y la **previsibilidad**: sabes qué esperan de ti y que tienes margen para elegir cómo cumplirlo.
- Traducción al modelo: sube la “**autonomía**” y la “**autoridad decisional**” (componentes del control).

2. Reduce la demanda percibida (sin bajar el volumen real de tarea).

- Parte de las “demandas” no es cantidad de trabajo, sino **incertidumbre, ambigüedad y trabajo emocional** (demostrar continuamente tu valía, interpretar señales contradictorias, gestionar la evaluación social).
- El reconocimiento **aclara expectativas y disipa la incertidumbre**: hay menos rumiación, menos necesidad de “probarte”, menos carga emocional invisible.
- Traducción al modelo: baja la “**presión temporal subjetiva**” (porque sabes que vas por buen camino), la “**demanda emocional**” (menos gestión de imagen) y la “**complejidad percibida**” (más claridad de criterios).

Por lo tanto, **sin cambiar cuántos bolos haces ni cuántos minutos dura el set**, el reconocimiento mueve la aguja y la decanta al “color verde” del manómetro del estrés: **sube control y baja demanda percibida**. Eso desplaza el trabajo desde el cuadrante “alta tensión” hacia “activo” (demandas altas, pero con control), donde la misma carga se vive como **reto y aprendizaje**, no como desgaste.

En síntesis, la ampliación D–C–S muestra que el estrés laboral no es solo una ecuación entre carga y autonomía, es también el **resultado de una trama de vínculos**. Allí donde la organización cuida esa trama, facilitando mentores, rituales de brief y de debriefing, con reglas claras de protección y reconocimiento, el mismo trabajo se vive con **más agencia, más aprendizaje y menos daño**.

Segundo. El Modelo de Desbalance Esfuerzo-Recompensa, propuesto por Johannes Siegrist en 1996.

El Modelo de Desbalance Esfuerzo–Recompensa (Effort–Reward Imbalance, ERI), entendiendo el trabajo como un intercambio moralmente normado donde la reciprocidad, la proporcionalidad entre lo que se invierte y lo que se recibe, constituye el eje de justicia que sostiene el vínculo laboral. La propuesta de Johannes Siegrist (1996) sitúa el foco en esa reciprocidad implícita. Es decir, cuando el trabajador percibe que entrega mucho y recibe poco, el contrato social se resquebraja y emerge un estresor psicosocial de alta potencia con consecuencias somáticas y psicológicas. En ese sentido, ERI no nace como una “escala” más, sino como un marco explicativo que hace inteligible el malestar del trabajo en términos de desigualdad de intercambio y amenaza de estatus, y que

además fue concebido desde el inicio con vocación epidemiológica para anticipar desenlaces de salud relevantes. (Siegrist, 1996).

Desde esta lógica, el “**esfuerzo**” no se reduce a la intensidad física o cognitiva de la tarea, sino que integra dos fuentes diferenciables y, a la vez, entrelazadas en la experiencia. Fuentes de esfuerzo:

Por un lado, los **determinantes extrínsecos**, como la presión temporal, la sobrecarga, las interrupciones, la ampliación de responsabilidades, la extensión de jornada o la precariedad contractual...

Por otro lado, un **sustrato intrínseco** de implicación personal y motivos de logro que empujan a sostener el rendimiento aun cuando el contexto desaconseja esa sobreinversión.

En el polo complementario, la “**recompensa**” no es unívoca y se despliega en tres planos básico de reconocimiento que dotan de sentido al intercambio laboral

Primero. El **financiero o económico**: salario, beneficios, incentivos...

Segundo. El de **estatus** (estima y prestigio): trato justo, apoyo, respeto, respaldo...

Tercero. El de **seguridad/estabilidad laboral**: previsibilidad de carrera, ausencia de amenazas de despido o deterioro del puesto...

La tensión crítica aparece cuando la balanza se inclina de manera persistente hacia “mucha inversión” y “poca ganancia”. Ese desequilibrio sostenido, alimenta emociones negativas recurrentes, sensación de humillación o falta de respeto y, por acumulación, una respuesta fisiológica de estrés que deja huella. (Siegrist, 1996).

Una pieza clave del modelo es el “**sobrecompromiso**” (*overcommitment*), entendido no como virtud del rendimiento sino como patrón disposicional de autoexigencia, necesidad de aprobación y dificultad para desconectar. Quien se sobrecompromete tiende a invertir de más, tolera mal la falta de reconocimiento y, por ello, resulta especialmente vulnerable al desequilibrio, percibe antes la sensación de desbalance y sufre más el hiato entre lo que da y lo que recibe.

En la literatura del modelo Esfuerzo–Recompensa se suelen formular tres hipótesis que, tomadas en conjunto, articulan cómo el desequilibrio “muchas inversión/poca ganancia” y el patrón disposicional de sobrecompromiso se traducen en riesgo para la salud.

La primera es la hipótesis del desequilibrio extrínseco: cuando concurren simultáneamente altos niveles de esfuerzo y bajas recompensas, aumenta el riesgo de resultados adversos de salud por encima de lo que explicaría cada componente por separado; es decir, no basta con “mucho esfuerzo” o con “poca recompensa” aisladamente, sino que la combinación desequilibrada es la que intensifica el daño esperado. Esta formulación aparece con claridad en las revisiones clásicas del modelo, donde se presenta como la premisa central que convierte la ruptura de reciprocidad en un estresor psicosocial de primer orden.

La segunda es la hipótesis del sobrecompromiso, que concede un papel causal directo al **patrón de implicación excesiva**. Quienes puntúan alto en sobrecompromiso, tienen la necesidad de aprobación, autoexigencia, dificultad para desconectar, etc, presentan mayor riesgo de mala salud aun cuando no se observe, en ese momento, un desequilibrio objetivo de esfuerzos y recompensas. El rasgo, por sí mismo, tiende a sostener respuestas de estrés y a perpetuar inversiones desproporcionadas que, con el tiempo, pasan factura.

La tercera es la hipótesis de interacción o sinergia, que sostiene que el sobrecompromiso no sólo actúa de manera directa, sino que además exacerba el efecto nocivo del desequilibrio extrínseco. Es decir, cuando coexisten alto esfuerzo con baja recompensa y un elevado sobrecompromiso, el riesgo esperado es el más alto de todos los perfiles. En términos estadísticos, el sobrecompromiso modera el efecto del ERI, ampliando su tamaño de efecto sobre la salud. Esta idea de moderación/sinergia se recoge tanto en la síntesis de van Vegchel y colaboradores como en los documentos teóricos y de medición más recientes del grupo de Düsseldorf.

Este edificio conceptual no se quedó en la teoría; se operativizó con un instrumento psicométrico que hoy dispone de versiones larga y breve, validadas en múltiples países e idiomas.

Metodológicamente, trabajar con ERI exige algunas decisiones finas que conviene dejar asentadas desde el diseño. La primera es distinguir con claridad el uso de las escalas frente al índice cociente. La segunda es evitar binarizaciones ingenuas del cociente; como advierte el manual, la “línea roja” no es universal y depende del contexto ocupacional y la distribución de la muestra. La tercera es incorporar el sobrecompromiso de forma explícita, ya sea como predictor independiente, como moderador o como componente de análisis de perfiles, pues allí se anuda el “estilo de afrontamiento” con el entorno de intercambio y puede explicar por qué, a igual contexto, algunos sujetos enferman antes o más.

En la práctica aplicada, este andamiaje se traduce en dos líneas de acción complementarias. Una, organizacional, si el problema es de reciprocidad, las intervenciones deben reparar la cadena de recompensas, no únicamente contener demandas. Eso involucra rediseñar sistemas de reconocimiento (justicia relacional), asegurar trayectorias de carrera y estabilidad razonable (justicia de estatus) y alinear retribución e incentivos con la carga real de trabajo (justicia distributiva). Dos, individual y psicoeducativa, el sobrecompromiso puede trabajarse con intervenciones de regulación de metas, entrenamiento en desconexión psicológica y ajuste de expectativas, no para “adaptar” a la persona a la injusticia, sino para cortar el bucle de sobreinversión que agrava sus efectos cuando la organización tarda en corregir los desajustes.

La evidencia sugiere que las mejoras de recompensa, en particular en respeto, trato justo y apoyo, tienen efectos tangibles sobre síntomas, clima y conducta de salud, y que, cuando se modulan junto con la seguridad percibida, el impacto

sobre resultados duros es plausible según la cadena causal sintetizada en las revisiones. (Siegrist, 1996; revisiones de mecanismo y evidencia).

Como marco para investigación, ERI ofrece además potencia comparativa y sensibilidad al cambio, las escalas muestran consistencia interna alta y validez factorial reproducida, y responden a transformaciones reales en el entorno de trabajo, por ejemplo, tras una reestructuración, una negociación colectiva o un programa de reconocimiento bien diseñado, lo que lo convierte en un instrumento apto para evaluaciones pre-post y seguimientos longitudinales.

En suma, pensar el estrés laboral con ERI es tomarse en serio la justicia del intercambio, cuando el trabajo pide más de lo que devuelve, no sólo se resentirá la subjetividad con sentimientos de desvalorización y agravio, sino que se activarán procesos biológicos que, si se cronifican, terminan en enfermedad. La fuerza del modelo radica en su capacidad para nombrar esa injusticia, medirla con fiabilidad y conectarla, con prudencia causal y evidencia acumulada. A partir de aquí, el siguiente paso natural será traducir esta arquitectura conceptual a los escenarios concretos que te interesan, concretamente a las situaciones específicas del ecosistema DJ/productor.

Tercero. El Modelo de Demandas-Recursos (JD-R por sus siglas en inglés "Job Demands-Resources model")

Fue desarrollado por Arnold B. Bakker y Evangelia Demerouti, y representa una perspectiva amplia sobre los factores que pueden fomentar el bienestar o, por el contrario, generar estrés y agotamiento en el ámbito laboral.

Tomemos el Modelo de Demandas–Recursos como una teoría viva que describe, con un andamiaje parco pero flexible, por qué unas configuraciones de trabajo erosionan la salud y el ánimo mientras otras despiertan energía, implicación y resultados sostenibles. Su trayectoria arranca con la formalización del “modelo de burnout” a comienzos de siglo y cristaliza, en la formulación de 2017, como JD-R theory, un marco capaz de acomodar la diversidad ocupacional sin perder capacidad predictiva.

En esencia, toda ocupación puede describirse por un conjunto de **demandas**, entendido como aquello que requiere esfuerzo sostenido y conlleva costes psicofisiológicos y de **recursos**, aquello que, por el contrario, que ayuda a afrontar las demandas, facilita objetivos y alimenta el crecimiento y el aprendizaje. La manera en que se combinan da lugar a dos trayectorias centrales:

Primera. El proceso de desgaste. Este se basa en cómo las demandas elevadas y persistentes (presión temporal, carga emocional, complejidad cognitiva, exigencias cuantitativas o cualitativas), cuando no se ven contrapesadas, precipitan fatiga, agotamiento y, por acumulación, problemas de salud.

Segunda. El proceso de motivación. Este por su parte, descansa en el papel energizante de los recursos: el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación informativa, el sentido de competencia, las oportunidades de desarrollo o un liderazgo que habilita metas claras no solo reducen costes, sino que activan compromiso, satisfacción y desempeño. Al madurar la teoría, se ha hecho explícito que no todas las demandas son equivalentes (por ejemplo, distinguir entre “retadoras” y “obstaculizadoras”) y que los recursos operan también como amortiguadores, es decir, en contextos de alta exigencia, disponer de recursos suficientes mitiga con fuerza el impacto adverso sobre el bienestar.

La evidencia longitudinal y de campo ha ido confirmando estas rutas. En profesiones tan expuestas como la docencia, por ejemplo, se ha observado que altas demandas predicen agotamiento, mientras que recursos adecuados sostienen el compromiso y la vitalidad, con efectos diferenciados pero complementarios sobre los resultados del trabajo. Este patrón, replicado en múltiples muestras, ilustra el corazón empírico del JD-R, la salud y el rendimiento no dependen solo del “cuánto” se exige, sino de la arquitectura de recursos que acompaña esa exigencia.

La teoría incorporó pronto el papel de los recursos personales, convicciones y capacidades que los individuos, y describió espirales de ganancia. El disponer de recursos laborales robustos alimenta la autoeficacia, la autoestima organizacional o el optimismo, que a su vez refuerzan el compromiso y facilitan la obtención de nuevos recursos, cerrando un bucle virtuoso. Los estudios longitudinales mostraron, además, reciprocidad entre recursos (laborales y personales) y engagement, ya que no es un flujo unidireccional, sino un sistema dinámico de realimentación positiva.

El efecto amortiguador de los recursos sobre el vínculo demandas–agotamiento no es un detalle menor, sino un resultado robusto de la familia JD-R. En términos prácticos, la misma carga se vive y se metaboliza de otro modo cuando existe autonomía para organizar el trabajo, apoyo oportuno del equipo, retroalimentación que oriente la mejora o posibilidades reales de aprendizaje. En el plano estadístico, esto se traduce en interacciones de demandas por recursos que reducen el tamaño de efecto de las demandas sobre el desgaste, y en el plano organizativo señala una palanca de intervención clara, cuando se elevan los recursos se cambia la pendiente del malestar incluso cuando las demandas no pueden reducirse de inmediato.

Con el refinamiento de 2017, el JD-R se articula también en múltiples niveles, como son los de recursos del equipo (clima de apoyo, claridad de rol compartida), los del área o de la organización (justicia procedimental, prácticas de desarrollo, liderazgo empoderador) que coexisten con recursos del puesto y personales, y sus combinaciones explican no solo bienestar y rendimiento individual, sino fenómenos de “contagio” y crossover entre miembros de un mismo sistema de trabajo.

La teoría se abre, además, a procesos bottom-up como el job crafting, mediante los cuales los propios trabajadores reconfiguran proactivamente tareas,

relaciones y significados para alinear mejor demandas y recursos, mostrando que el trabajador no es un receptor pasivo, sino un agente que modifica su entorno y, con ello, su trayectoria de salud.

Un rasgo distintivo del JD-R es su portabilidad, cada ocupación despliega un repertorio propio de demandas y de recursos, pero la lógica de los dos procesos se mantiene estable. Esta “forma general con contenido local” permite diagnosticar climas laborales muy distintos sin perder la comparabilidad entre contextos y, a la vez, adaptar con precisión las intervenciones. Allí donde predomina la carga emocional, el apoyo del equipo y la supervisión sensible a esa carga serán críticos. Allí donde predomina la presión temporal y la multitarea, lo serán la autonomía, la priorización y la retroalimentación que reduce incertidumbre. Esta premisa, misma estructura, contenidos específicos, ya se recogía en los trabajos fundacionales y ha sido un motor de su difusión.

En clave aplicada, el modelo ofrece una hoja de ruta clara, mapear qué demandas son estructuralmente inevitables y qué recursos son estratégicos, para así saber el coste y efectivos para amortiguarlas y, a la vez, para detonar el proceso motivacional. El diseño de prácticas de liderazgo que habilitan recursos, la ingeniería de tareas y roles que equilibra carga con control, y los programas que cultivan recursos personales, sin desentenderse del diseño del trabajo, conforman un portafolio de intervención coherente con la teoría y con las lecciones de dos décadas de investigación. Cada una de estas líneas está sólidamente anclada en la evolución del JD-R desde el modelo inicial de burnout hasta la formulación teórica de 2017, y subraya que el bienestar y el rendimiento emergen cuando demandas y recursos se equilibran de forma inteligente y dinámica.

Cuarto. El Modelo Transaccional del Estrés propuesto por Richard Lazarus y Susan Folkman en 1984.

Pensemos el Modelo Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman como una gramática fina que ordena la experiencia. No habla de estímulos “estresantes” por sí mismos, sino de relaciones vivas entre una persona y su entorno que, al ser interpretadas, adquieren significado y desencadenan en respuestas.

En el corazón del modelo hay una tesis sencilla y poderosa, el estrés es una relación con el ambiente que el individuo estima, es decir, que aprecia cognitivamente como relevante para su bienestar y como potencialmente desbordante de sus recursos. Por eso el mismo acontecimiento puede ser banal para uno y abrumador para otro. Esta concepción quedó formulada con detalle en *Stress, Appraisal, and Coping* (1984), obra que consolidó dos décadas de trabajo sobre evaluación cognitiva y afrontamiento, que convirtió la “estimación” en el mecanismo mediador clave entre las condiciones externas y la respuesta emocional y conductual de la persona.

A partir de ahí, la teoría especifica que toda vivencia tensa se organiza en, al menos, dos movimientos de evaluación.

La evaluación primaria, aquí la persona se pregunta qué está en juego, ¿hay daño o pérdida?, ¿amenaza?, ¿desafío?, no es un inventario de estímulos, sino una lectura situada de relevancias y significados que orienta la emoción inicial (miedo, ira, tristeza, orgullo).

La evaluación secundaria, la persona pone el foco en los medios, ¿con qué recursos cuento, propios y contextuales, para hacer frente a lo que percibo?, de este balance emerge la sensación de control o descontrol y, con ella, la arquitectura del afrontamiento posible.

Esta doble distinción evaluativa, no separa fases rígidas, sino procesos recursivos que se influyen mutuamente y cambian con la información, el tiempo y los resultados parciales del propio afrontamiento.

Lazarus formuló más tarde esta dinámica dentro de su teoría cognitivo-motivacional-relacional de la emoción, que amarra estrechamente evaluación, motivo e interacción con el entorno.

El carácter procesual del modelo quedó demostrado en un estudio clásico con estudiantes durante un examen universitario, donde se midieron emociones y estrategias en tres momentos claves, anticipación, espera de notas y resultados, mostrando así que cambian las estimaciones y cambia el afrontamiento conforme se transforma la situación. Esta evidencia ancla una idea crucial, que viene siendo que, si el estrés es transacción, también lo es el afrontamiento, y lo que hoy alivia mañana puede ser inútil o incluso contraproducente si las condiciones se reconfiguran. La noción de re-evaluación (reappraisal) captura justamente ese bucle adaptativo donde la persona revisa significados y medios a la luz de nuevos datos y efectos de sus propias acciones.

Partiendo de esta base, el afrontamiento se entiende como un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales que varían y están destinados a manejar situaciones que se perciben como más desafiantes que los recursos que tenemos a nuestra disposición. Algunos de estos esfuerzos se enfocan en resolver el problema, es decir, como cambiar la situación, buscar información, planificar, negociar o actuar, mientras que otros se centran en regular nuestras emociones, utilizando estrategias como reinterpretar, aceptar, distanciarse o buscar apoyo y consuelo. El modelo nunca concibió el afrontamiento como un “rasgo” fijo, sino como un repertorio contextual y flexible que depende de lo que se evalúa y de los recursos percibidos. Por eso, el mismo individuo puede alternar, combinar o secuenciar estrategias en un mismo episodio. Esta comprensión dio lugar a instrumentos pioneros de medida, como el Ways of Coping y su manual de 1988, que operacionalizaron categorías de afrontamiento y permitieron estudiar con finura sus perfiles situacionales y su relación con resultados de adaptación.

Con la maduración de la teoría, el acento se amplió, no sólo interesa cómo el afrontamiento reduce malestar, sino también cómo construye estados positivos que sostienen la adaptación cuando el estrés es crónico o inmodificable. Así, la línea de trabajo de Susan Folkman introdujo con fuerza la presencia de emociones positivas bajo estrés y describió formas de afrontamiento centradas

en el significado (por ejemplo, la re-significación positiva, la activación de metas de valor, la espiritualidad secular o religiosa) que coexisten con la regulación de lo negativo y facilitan la perseverancia, la creatividad adaptativa y la salud mental. Esta “otra cara del afrontamiento” no contradice la distinción problema/emoción, la complementa al mostrar que, en contextos difíciles, la producción de sentido y afecto positivo cumple funciones reguladoras decisivas.

El resultado es un marco que integra emoción, cognición y acción en el tiempo. Cuando una persona se encuentra con una demanda, la aprecia según sus metas y valores, valora sus recursos, elige esfuerzos de afrontamiento que a su vez modifican la situación y sus propias capacidades de afrontamiento (por aprendizaje, apoyo recibido, fatiga o alivio), y re-evalúa de nuevo.

Las diferencias individuales importan, creencias de control, autoeficacia, estilos atencionales, pero siempre dentro de la transacción con un entorno material y social que ofrece y retira recursos, cambia ritmos y provee feedback. Por eso es coherente que, en aplicaciones clínicas y organizacionales, la teoría inspire intervenciones dobles, una sobre el contexto, creando condiciones que incrementen recursos y reduzcan demandas innecesarias, y otra sobre la persona, entrenando habilidades de re-evaluación, solución de problemas, regulación emocional y construcción de significado. Desde la cuna teórica de 1984 hasta los desarrollos de finales de siglo, el hilo conductor permanece intacto, el estrés no es un objeto, es una historia en curso que se narra y re-narra a medida que cambian lo que está en juego y lo que uno puede hacer al respecto.

Quinto. El Modelo de Doble Presencia, también conocido como "doble carga" o "doble jornada", proviene de un concepto introducido por William J. Goode en 1960.

Para introducirnos en el modelo, pensemos la “doble presencia” como una biografía cotidiana en dos escenarios que se solapan, entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados y doméstico. No se trata solo de sumar horas, sino de sostener identidades y obligaciones que convergen a la vez, con ritmos, reglas y evaluaciones distintas, sobre un mismo cuerpo y una misma mente. Las raíces teóricas de esta idea se hunden en la sociología de los roles y, en particular, en la noción de tensión de rol formulada por William J. Goode en 1960, a mayor número de expectativas y posiciones sociales que un individuo debe cumplir simultáneamente, mayor probabilidad de conflicto, sobrecarga y necesidad de “mecanismos de economización” para seguir funcionando. Esa intuición de fondo, la vida social como un entramado de papeles que pueden volverse incompatibles o excesivos, abrió el camino para conceptualizar la acumulación de demandas provenientes de esferas distintas, incluida la laboral y la doméstica.

La denominación “**doble presencia**” cristaliza años más tarde en el trabajo de la socióloga italiana Laura Balbo, que a finales de los setenta nombró con precisión la situación de las mujeres que se incorporaban al empleo sin dejar de ser responsables del cuidado y de la reproducción social, es decir estar “presentes” a un tiempo en el mercado y otro tiempo en el hogar, respondiendo a códigos y urgencias que no siempre se hablan entre sí. En términos de Balbo, esa

simultaneidad no es una anécdota privada, sino la marca estructural de cómo se organiza el trabajo en las sociedades avanzadas. Un doble anclaje que produce sobrecargas y desigualdades persistentes si no se reconocen y redistribuyen las tareas. La literatura preventiva y de salud laboral en español ha recogido expresamente esta genealogía y la ha situado como un riesgo psicosocial, subrayando que el término “doble presencia” surge con Balbo (1978) y que focaliza la coexistencia de exigencias en ámbitos productivos y reproductivos.

El concepto se expandió internacionalmente al calor de diagnósticos que hicieron visible la “segunda jornada”, la carga doméstica que, tras el empleo, recae desproporcionadamente en las mujeres, con la obra de Arlie Russell Hochschild como hito divulgativo y analítico. Si bien “second shift” y “doble presencia” no son etiquetas idénticas, comparten el núcleo empírico, que es la acumulación de trabajo no remunerado sobre quien también trabaja fuera del hogar, con consecuencias sobre tiempo, energía y salud. La recepción de estos enfoques permitió articular un lenguaje común para nombrar algo que, durante mucho tiempo, se vivió en silencio y sin estatus de problema público.

En el ámbito hispano, equipos como los de Teresa Torns y colaboradoras consolidaron la doble presencia como herramienta analítica y como eje de políticas de conciliación, al mostrar que el tiempo y entender cómo se distribuye, quién lo decide, qué tiempo se considera “trabajo”, es el recurso vertebral de la desigualdad entre esferas. Esta línea situó la doble presencia en la agenda de la investigación aplicada y de la intervención, tanto en España como en América Latina, conectándola con derecho del trabajo, organización productiva y servicios públicos de cuidados. La literatura técnica y académica de nuestro entorno, incluidas las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la conceptualiza hoy como un factor de riesgo psicosocial, argumentando que responder simultáneamente a las demandas de la empresa y a las del hogar incrementa la probabilidad de fatiga crónica, estrés, ansiedad o depresión si no existen dispositivos de apoyo suficientes y si la distribución de tareas sigue sesgada.

Desde esta perspectiva, “doble presencia” no equivale a “estar en dos sitios a la vez”, sino a ser responsable de dos mundos al mismo tiempo. La presencia en el trabajo implica plazos, interacción con colegas, metas y evaluación de desempeño; la presencia en el hogar implica cuidado, coordinación de rutinas, carga mental, previsión y afecto. Cuando ambas presencias se reclaman sincrónicamente, la llamada del colegio en mitad de la reunión, la producción doméstica que nadie contabiliza, pero sostiene la vida, la persona vive interferencias bidireccionales y un continuo de micro decisiones que consumen recursos cognitivos y emocionales. La doble presencia, así entendida, no es un “fallo” individual de organización del tiempo, sino un efecto sistémico de cómo se asignan socialmente las responsabilidades de cuidado y de cómo se diseñan los puestos y los horarios en el empleo. De ahí que el problema se agrave cuando se es cuidador principal de menores, mayores dependientes o familiares enfermos, cuando el trabajo asalariado es precario o atípico en horarios, o cuando las redes de apoyo son débiles. Los documentos técnicos y las revisiones señalan, precisamente, estas condiciones como amplificadores del riesgo.

En clave de **salud**, la trayectoria es reconocible, la acumulación de demandas sin recuperación suficiente eleva la carga alostática, y con ella aumentan la fatiga, el insomnio y los síntomas ansioso-depresivos. En el **plano organizativo**, la doble presencia se manifiesta en presentismo y errores por saturación, y en el plano **biográfico**, en sentimientos de culpa y de insuficiencia crónica (“llego tarde a todo, en todas partes”). Frente a ello, las respuestas eficaces no pueden recaer solo en el individuo, requieren políticas de conciliación reales y una redistribución de la carga mental en los hogares.

Es importante destacar que, aunque el concepto se originó observando principalmente a las mujeres, dado que históricamente han sido las principales encargadas del trabajo doméstico y del cuidado de la familia, también puede aplicarse a hombres y a cualquier persona que experimente estas demandas simultáneas en su vida.

Si llevamos este marco a la industria musical, aparecen resonancias claras que, aunque aún poco documentadas en clave de “doble presencia” en la literatura específica, se infieren con facilidad a partir del modelo, los horarios diversos, fin de semana, los picos de gira y la exigencia de visibilidad constante en redes y plataformas configuran una demanda laboral que “invade” las mismas franjas temporales donde se concentra la vida familiar y comunitaria. Cuando la persona además sostiene responsabilidades de cuidado, la superposición se vuelve estructural. En este campo, los recursos que amortiguan la doble presencia — apoyo familiar y comunitario, planificación profesional con “ventanas de recuperación”, acuerdos de corresponsabilidad, etc.

El Modelo de Doble Presencia nos da un nombre y una brújula para comprender por qué tantas biografías contemporáneas se sienten en vilo entre la entrega al trabajo y la sostenibilidad de la vida. Nace en la teoría del rol, toma forma política con Balbo, se hace visible en la “segunda jornada” y se consolida en nuestra región como riesgo psicosocial abordable. Su fuerza no está en culpabilizar a quien no llega, sino en repolarizar el tiempo y la organización del trabajo, así como el de los cuidados, convocando soluciones que unan diseño laboral, servicios públicos y cultura de corresponsabilidad.

Sexto. El Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model) de Hackman y Oldham (1976).

Se creó para comprender de qué manera ciertas características de los trabajos influyen en la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento de los empleados. El modelo sugiere que ciertas características de los trabajos pueden ser diseñadas para mejorar los resultados laborales, en especial la satisfacción y la motivación intrínseca.

El modelo se centra en cinco características fundamentales del trabajo:

1. Variedad de habilidades (Skill variety): Se refiere a la medida en que un trabajo requiere una variedad de diferentes actividades y habilidades para su realización. Un trabajo que requiere múltiples habilidades y talentos del empleado se considera más enriquecedor y motivador.

2. Identidad de la tarea (Task identity): Representa el grado en que el trabajo permite completar un proceso o una tarea de principio a fin con un resultado visible. Los empleados suelen encontrar más satisfacción en un trabajo cuando pueden ver una tarea completa en lugar de solo una pequeña parte de ella.

3. Significado de la tarea (Task significance): Se refiere al grado en que el trabajo tiene un impacto significativo en las vidas de otras personas. Los trabajos que se perciben como importantes y que tienen un propósito claro tienden a ser más motivadores.

4. Autonomía (Autonomy): Indica el grado de libertad, independencia y discreción que se le da al empleado en términos de programación, toma de decisiones y la ejecución de sus tareas. La autonomía puede aumentar la sensación de responsabilidad del empleado sobre su trabajo y, por lo tanto, aumentar su motivación intrínseca.

5. Retroalimentación (Feedback): Se refiere a la claridad con la que los empleados pueden entender el rendimiento directo de sus actividades laborales. Saber cómo uno está realizando su trabajo y obtener comentarios sobre su desempeño puede ser una fuente clave de motivación.

Estas cinco características, según Hackman y Oldham, afectan tres estados psicológicos críticos del empleado:

1. Experiencia de significado en el trabajo.
2. Responsabilidad sobre los resultados del trabajo.
3. Conocimiento de los resultados reales del trabajo.

Cuando los empleados experimentan estos estados psicológicos, es probable que estén más motivados, satisfechos y produzcan un mejor rendimiento en sus trabajos.

Si llevamos esta gramática al ecosistema del trabajo creativo y performativo de DJs y productores, la traslación es directa y fértil. Un live set o una producción musical rica en variedad de habilidades (composición, arreglo, programación, mezcla, performance), con identidad clara de principio a fin (del ideation al release o del soundcheck al closing), y con significación palpable en la experiencia de la audiencia y la comunidad, activa con fuerza el significado experimentado. La autonomía real para decidir repertorios, flujos, herramientas y colaboraciones alimenta la responsabilidad creativa por el resultado; y un sistema de retroalimentación que no dependa solo de métricas algorítmicas, sino también de señales intrínsecas de calidad, de crowd feedback cualificado y de criterios artísticos claros, cierra el circuito del conocimiento de resultados. El modelo sugiere, así, palancas muy específicas para rediseñar rutinas, equipos y setups de trabajo musical que incrementen compromiso y calidad sin agotar a quien crea. Esta es una derivación aplicada que extiende, sin forzarlo, el núcleo teórico clásico.

Hackman y Oldham nos dejaron algo más que cinco etiquetas, nos facilitaron un mecanismo que conecta el diseño del trabajo con estados psicológicos y, de ahí, con resultados que importan. El tiempo no lo ha desmentido, más bien, la investigación reciente lo ha engrosado con dimensiones sociales y contextuales que conviene sumar al diseño. La enseñanza práctica permanece nítida, es decir, si queremos motivación sostenida y calidad, no basta con pedir más esfuerzo ni con dar más “recompensas”, solamente hay que diseñar el trabajo para que genere significado, responsabilidad y conocimiento de resultados desde dentro. Cuando esa cadena se arma, la motivación deja de ser un accidente y se convierte en una propiedad emergente del propio sistema de trabajo.

Analogías, divergencias y puntos en común.

Pongamos a dialogar los seis métodos teóricos anteriores (Demanda–Control–Apoyo (D–C–A), Demandas–Recursos (JD–R), Desbalance Esfuerzo–Recompensa (ERI), Transaccional del Estrés (Lazarus–Folkman), Doble Presencia y Características del Trabajo (Hackman–Oldham)) como si fueran ópticas que, enfocando el mismo paisaje desde ángulos distintos, revelan una geografía común y, a la vez, contornos propios. Todos comparten una intuición de fondo, que son las experiencias de malestar o vitalidad en el trabajo que emergen de la relación entre lo que se exige, lo que se puede y lo que se recibe/percibe. Pero al mismo tiempo, difieren en el énfasis ontológico, la exposición objetiva, intercambio social, diseño de tareas, evaluación cognitiva o estructura de roles, y en las rutas causales que privilegian. En términos históricos:

- D–C–A ancla la tradición epidemiológica de “tensión laboral” (demanda alta con poco control y, en su extensión, bajo apoyo).
- JD–R formaliza el doble proceso desgaste, motivación articulada por demandas y recursos.
- El ERI conceptualiza la reciprocidad esfuerzo–recompensa y el sobrecompromiso.
- Lazarus–Folkman sitúa el estrés en la transacción evaluativa con el entorno.
- La Doble Presencia politiza el conflicto de roles trabajo–cuidados.
- Hackman–Oldham muestran cómo el **diseño** del puesto puede encender motivación intrínseca.

Este linaje compartido de exigencias, recursos, control, significado y justicia explica que las teorías se solapen sin confundirse.

Las **analogías** más fértiles aparecen cuando traducimos sus lenguajes.

La “demanda” de D–C–A y de JD–R dialogan con el “esfuerzo” de ERI y con los estresores situacionales que el modelo transaccional evalúa en su fase primaria, “control” y “autonomía”. Estos vinculan D–C–A con JD–R y con el corazón del JCM. El “apoyo” en D–C–A se reconoce como “recurso” en JD–R y como “recompensa relacional” en ERI y el “significado” que Hackman–Oldham sitúan como estado psicológico crítico aparece en la revaloración cognitiva de Lazarus–

Folkman y en la importancia de la tarea (task significance) que facilita percibir propósito. Incluso la Doble Presencia, nacida en la sociología del rol, se entiende como generadora de demandas crónicas extra organizacionales que atraviesan todos los modelos. Incrementa la carga total sobre el mismo tiempo y, si no hay recursos y control suficientes, precipita tensión o erosiona el compromiso. En definitiva, los seis comparten un esqueleto lógico “exigencia–recursos–procesamiento–resultados”, aunque cada uno ilumine una pieza distinta del circuito.

Las **divergencias** aparecen al preguntar por el **mecanismo** dominante.

En D–C–A, la clave es la **capacidad de decisión**, cuando surge mucha demanda sin latitud decisoria (y sin apoyo) configura el perfil de “**iso-strain**” con mayor riesgo, una predicción que ha sido replicada en crónicos de salud y que convierte el control en palanca preventiva primaria.

JD-R, por su parte, no sólo conserva la idea de exposición, sino que la integra en un **doble proceso**, cuando las vías de desgaste (demandas→agotamiento) y de motivación (recursos→engagement), con modulaciones recíprocas que explican por qué, a igual demanda, disponer de recursos cambian la pendiente del malestar y sostiene el rendimiento.

ERI mueve el foco a la **justicia del intercambio**, cuando lo patógeno no es sólo la carga, sino el fallo de reciprocidad entre esfuerzo y recompensa, amplificada por un patrón disposicional de sobrecompromiso, de ahí que el reconocimiento y la seguridad laboral sean antídotos específicos en su gramática.

Lazarus–Folkman desplazan el centro a la **evaluación cognitiva**, el estrés es lo que se aprecia como relevante y desbordante, y el afrontamiento es el motor modulador dinámico en el tiempo.

La Doble Presencia se diferencia al problematizar la **concurrency de roles**, es decir la vida laboral y la doméstica reclaman simultáneamente atención y tiempo, generando conflictos de rol y carga mental no remunerada que ningún rediseño parcial del puesto puede resolver si no se aborda la infraestructura de cuidados.

El JCM, finalmente, hace descansar la motivación en **cómo está diseñado el trabajo**, variedad, identidad, significación, autonomía y retroalimentación activan los estados de significado, responsabilidad y conocimiento de resultados, con evidencia meta analítica sólida en actitudes y desempeño. Estas rutas no compiten, sino que especifican “dónde” actuar según el diagnóstico.

También divergen en **nivel de análisis y alcance**.

D–C–A y ERI nacen con vocación **epidemiológica** y regulatoria. Miden exposiciones psicosociales en poblaciones y asocian perfiles de riesgo con desenlaces de salud, desde morbilidad mental hasta coronaria, ofreciendo criterios de política preventiva.

JD-R se mueve con soltura entre los diferentes niveles, como pueden ser: puesto, equipo, organización y recursos personales, y por eso es útil tanto para investigación como para diseño organizacional.

Lazarus–Folkman opera con un microscopio **psicológico-procesual**, sigue evaluaciones y afrontamientos en episodios concretos y ayuda a comprender por qué dos personas, en igual trabajo, divergen en estrés.

Doble Presencia trabaja en clave **socioestructural**, revela desigualdades en la distribución del tiempo y del cuidado, y exige respuestas de conciliación y corresponsabilidad más allá del perímetro de la empresa.

JCM es **ingeniería del puesto** de trabajo, prescribe rediseños que encienden motivación intrínseca y reduce la dependencia de incentivos externos. Según el problema —incidencia poblacional de enfermedad, clima de equipo, burnout en un servicio, conflicto trabajo-familia, desgana crónica, o bajo rendimiento creativo—, el marco de referencia óptimo cambia.

En **evidencia y medición**, la familia también se distingue.

D–C–A y su extensión con apoyo cuentan con décadas de estudios de cohorte y manuales de referencia que documentan el gradiente de riesgo del “alto demanda/bajo control/bajo apoyo”.

ERI suma pruebas prospectivas en depresión y cardiopatía, con instrumentos estandarizados y un índice cociente esfuerzo–recompensa muy difundida.

JD-R ha acumulado metaanálisis y extensiones que integran no sólo rasgos motivacionales del puesto, sino dimensiones sociales y contextuales, mientras que JCM goza de validaciones amplias del JDS y de síntesis que confirman la cadena “características→estados→actitudes y conducta”.

Lazarus–Folkman, aunque menos “censal”, ha mostrado su potencia en estudios procesuales y clínicos, y la Doble Presencia, más arraigada en sociología del tiempo y políticas públicas, dispone de literatura consolidada y de guías técnicas de prevención que la enmarcan como riesgo psicosocial.

La consecuencia práctica es clara, no todas las métricas sirven para todo. Elegir bien el instrumento es elegir bien la teoría.

Si transformamos estas diferencias en **criterios de intervención**, el mapa queda nítido. Cuando el diagnóstico apunta a **exceso de carga con baja latitud**, D–C–A prescribe ampliar control y apoyo junto a una gestión realista de demandas. Si el problema es la **asimetría del intercambio**, ERI pide reparar “lo que vuelve”: reconocimiento, justicia, trayectorias y seguridad. Si aparece **agotamiento por presión crónica**, JD-R ofrece dos ejes simultáneos, que son: amortiguar las demandas que desgastan y potenciar recursos que energizan, incluidos los personales, con pruebas sólidas de su efecto amortiguador. Donde lo que falla es el **encendido de la motivación** por diseño pobre, JCM instruye sobre cómo reconfigurar variedad, identidad, significación, autonomía y *feedback* para que broten significado y responsabilidad. Cuando el nudo es **cómo se vive la**

situación y **cómo se responde** momento a momento, el modelo transaccional invita a intervenir en evaluación y afrontamiento, incluidas estrategias de construcción de significado en contextos crónicos. Y cuando el cuello de botella es la **conurrencia de roles trabajo–cuidados**, la Doble Presencia exige políticas de conciliación, servicios de cuidado y cultura de corresponsabilidad, ninguna “técnica” de puesto compensa la ausencia de tiempo social disponible.

Estas no son recetas excluyentes, tan solo son **palancas complementarias** que conviene orquestar según el caso.

En la creación y la performance de DJs y productores, la **convergencia** de marcos es especialmente útil:

JD-R ayuda a distinguir qué demandas son inevitables (horarios, viajes, exigencias cognitivas y emocionales del set) y qué **recursos** (autonomía artística, apoyo de equipo, ventanas de recuperación, retroalimentación de calidad) pueden amortiguar desgaste y activar engagement.

D–C–A recuerda que, sin **control** real sobre método y tiempos, la presión se vuelve tóxica.

ERI advierte que sin **reconocimiento y seguridad de proyecto** la balanza se rompe, aunque haya pasión.

Lazarus–Folkman ofrece herramientas para **re-apreciar** y modular afrontamiento a lo largo de ciclos de producción y directo.

La Doble Presencia obliga a **politizar el tiempo** cuando hay cuidado familiar concurrente.

Hackman–Oldham sugiere rediseñar flujos de trabajo para que devuelvan significado, responsabilidad y *feedback* intrínseco (del *ideation* al *release* con métricas de calidad no sólo algorítmicas).

Usados juntos, los seis modelos no se pisan, ni se erosionan, construyen un **ecosistema de diagnóstico e intervención** que va del puesto al sistema social, de la fisiología a la evaluación cognitiva, del reconocimiento a la ingeniería de tareas.

En resumen, las **analogías** hablan un lenguaje común, que son las demandas, los recursos/control, el significado/recompensas, la evaluación y el afrontamiento, mientras que las **divergencias** marcan el terreno de juego, exposición objetiva (D–C–A), procesos duales y multiverso de recursos (JD-R), reciprocidad y justicia (ERI), transacción evaluativa en el tiempo (Lazarus–Folkman), estructura de roles y cuidados (Doble Presencia) y diseño motivador del trabajo (JCM). El arte consiste en **elegir la lente adecuada** para el problema concreto y, después, **combinar lentes** sin mezclar conceptos, de modo que el diagnóstico sea preciso y la intervención, eficaz.

Cuadro comparativo general basado en los diversos criterios. Producción propia.

Modelo	Enfoque central	Componentes clave	Mecanismo causal propuesto	Nivel de análisis predominante	Predicciones/Resultados típicos	Instrumentos/método	Palancas de intervención	Fortalezas	Limitaciones	Aplicación breve a DJs/productores
Demanda-Control-Apoyo (D-C-A, Karasek-Theorell)	Riesgo surge cuando altas demandas coexisten con bajo control y bajo apoyo social (perfil 'iso-strain').	Demandas; Control/Latitud decisoria; Apoyo social (superiores/compañeros).	Alta exigencia con poca capacidad de decisión y escaso apoyo → estrés crónico → peor salud (cardio, mental).	Epidemiológico/organizacional, puesto y contexto social inmediato.	Mayor riesgo de enfermedad y burnout en perfiles alta demanda/bajo control/bajo apoyo; gradiente dosis-respuesta.	Job Content Questionnaire (JCQ); Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ); COPSOQ (dimensiones afines).	Incrementar control/autonomía; fortalecer apoyo; gestión realista de carga; participación en decisiones.	Simplicidad, evidencia longitudinal robusta, utilidad regulatoria.	Captura parcial de justicia/recompensas; posibles reduccionismos del 'control' y variabilidad de medición.	Más control sobre horarios/reperitorio y apoyo de equipo mitigan la presión de giras y noches.
Demandas-Recursos (JD-R, Bakker-Demerouti)	Dos procesos: desgaste (demandas → agotamiento) y motivación (recursos → engagement), con interacciones.	Demandas (cuantitativas, emocionales, cognitivas); Recursos (autonomía, apoyo, feedback, oportunidades); Recursos personales.	Recursos amortiguan el efecto de demandas y activan engagement; espirales de ganancia y pérdida.	Multinivel: individuo, equipo y organización; integra recursos personales.	Altas demandas predicen agotamiento; recursos predicen engagement y desempeño; interacción demandas × recursos.	Escala ad hoc de demandas/recursos; UWES (engagement); OLB/Maslach para burnout; COPSOQ dimensiones.	Reducir demandas obstaculizadoras; potenciar recursos laborales y personales; job crafting; liderazgo de apoyo.	Flexibilidad, potencia predictiva, integra motivación y salud, aplicable a múltiples ocupaciones.	Operacionalización heterogénea; riesgo de eclecticismo si no se define bien cada demanda/recurso.	Identificar picos de demanda (noches/viajes) y construir ventanas de recuperación, apoyo de crew y autonomía artística.
Desbalance Esfuerzo-Recompensa (ERI, Siegrist)	Estrés por ruptura de reciprocidad entre esfuerzo invertido y recompensas recibidas; sobrecompromiso aumenta vulnerabilidad.	Esfuerzo (extrínseco/intrínseco); Recompensa (económica, estima, seguridad); Sobrecompromiso.	Desequilibrio (alto esfuerzo/baja recompensa) + sobrecompromiso → estrés sostenido → riesgo mental/cardiovascular.	Epidemiológico-psicosocial; relación laboral como contrato social implícito.	Mayor depresión, burnout y cardiopatía en perfiles ERI altos; efectos directos y sinérgicos del sobrecompromiso.	Cuestionario ERI (versiones larga/breve); índice cociente E(R+c); subescala de sobrecompromiso.	Mejorar reconocimiento, trayectorias y seguridad; ajustar compensación; coaching sobre sobrecompromiso.	Foco en justicia y reconocimiento; evidencia prospectiva sólida.	Menor atención al diseño fino de tareas; umbrales contextuales del índice; dependencia de percepción subjetiva.	Alinear fees/condiciones y reconocimiento con la carga real de producción, promo y performance.
Transaccional del Estrés (Lazarus-Folkman)	Estrés como transacción evaluativa dinámica: valoración primaria (qué está en juego) y secundaria (recursos disponibles).	Evaluación primaria/secundaria; afrontamiento orientado al problema, a la emoción y al significado; re-evaluación.	Si las demandas se valoran como desbordantes de recursos → estrés; el afrontamiento modula resultados en el tiempo.	Psicológico-procesual; episodio y trayectoria temporal.	Variabilidad inter/intraindividual en respuesta al mismo estresor; cambios según fase del episodio.	Ways of Coping (WOC); medidas de appraisal; diarios y muestreo de experiencias.	Entrenamiento en solución de problemas, regulación emocional, re-apreciación y construcción de significado.	Explica diferencias individuales y cambio temporal; aplicabilidad clínica y educativa.	Medición compleja de appraisal; menor foco estructural; inferencia causal desafiante fuera de diseños intensivos.	Diseñar rutinas de afrontamiento por fases (antes/durante/después de sets y lanzamientos) y re-evaluación continua.
Doble Presencia/Doble Jornada	Concurrencia de roles de empleo y cuidados/ámbito doméstico genera sobrecarga y conflicto trabajo-familia.	Demandas laborales; demandas de cuidado y domésticas; carga mental; redes y servicios de apoyo.	Acumulación de demandas sin recuperación y con asimetría de cuidados → estrés, fatiga y malestar crónico.	Socioestructural y de políticas públicas; también familiar/doméstico.	Mayor riesgo de ansiedad/depresión, presentismo y conflictos de rol; desigualdad de género persistente.	Escala de conflicto appraisal-familia; diarios de uso del tiempo; guías técnicas (p. ej., INSST NTP).	Conciliación real (horarios con control), corresponsabilidad doméstica, servicios de cuidado, cultura sin estigma.	Visibiliza el tiempo y los cuidados como determinantes; guía políticas y negociación colectiva.	Operacionalización heterogénea; depende del contexto institucional; menos específica para rediseño micro del puesto.	Planificación de giras con ventanas familiares, acuerdos de corresponsabilidad y apoyo comunitario/servicios de cuidado.
Características del Trabajo (JCM, Hackman-Oldham)	Diseño del puesto como fuente de motivación intrínseca vía estados psicológicos críticos.	Variedad de habilidades; identidad de la tarea; Significación; Autonomía; Retroalimentación (desde la tarea).	Características → estados (significado, responsabilidad, conocimiento de resultados) → motivación, satisfacción y desempeño.	Puesto/equipo; ingeniería del trabajo.	Mayor satisfacción y desempeño con MPS alto; menor rotación/absentismo.	Job Diagnostic Survey (JDS); Motivating Potential Score (MPS).	Enriquecimiento del puesto, autonomía real, cierre de ciclo de tarea, feedback intrínseco e inmediato.	Altamente accionable; evidencia metaanalítica en actitudes y rendimiento.	Menor foco en salud dura y en justicia; puede ignorar restricciones estructurales.	Diseñar flujos end-to-end (idear → producir → mezclar → publicar → performar) con autonomía y feedback de calidad (no solo algoritmos).

8.3. Base metodológica del sistema cualitativo teórico y del diseño captación de datos.

Propósito y enfoque: una sola entrevista para dos necesidades

La estrategia metodológica parte de un principio de economía y coherencia: con una única entrevista estructurada podemos (a) obtener la información necesaria para operar y trabajar con los seis modelos teóricos clásicos de riesgos psicosociales y (b) disponer de ítems equivalentes para rellenar, más adelante, la lista psicosocial COPSOQ/ISTAS. Así evitamos someter a cada profesional a dos cuestionarios muy similares y reducimos la fatiga del informante, sin renunciar a la trazabilidad científica ni a la comparabilidad sectorial.

De la matriz COPSOQ/ISTAS a un cuestionario de 8 secciones (A-H) para implementar los seis modelos teóricos anteriores.

Tomamos como referente de contenidos la lista psicosocial COPSOQ (en España, versión ISTAS), por su cobertura consolidada de exigencias cuantitativas y emocionales, control/autonomía, apoyo social, justicia, inseguridad, sentido, salud y satisfacción. A partir de esa matriz:

- Tradujimos y contextualizamos los contenidos a la realidad específica de DJs y productores/as.

- Estructuramos la entrevista en 34 bloques temáticos que preservan la equivalencia semántica con los dominios COPSOQ/ISTAS y, a la vez, alimentan directamente los constructos de los seis modelos elegidos.

Por qué 34 bloques. Ese número permite cubrir sin redundancia todos los dominios relevantes y, al mismo tiempo, mantener una narrativa de caso (extractos breves) que enriquezca la interpretación de los resultados.

Reordenación en 8 secciones (A–H) para implementar seis modelos

Para el análisis y la presentación, los 34 bloques se reordenan en ocho secciones que encajan, una a una, con los seis marcos teóricos y sus resultados:

- Sección A – Datos contextuales (sexo, edad, relación laboral, horarios, fines de semana, pluriempleo, carga doméstica, ingresos).
- Sección B – Demanda–Control–Apoyo (D-C-A): demandas, control/autonomía y apoyo social.
- Sección C – Esfuerzo–Recompensa (ERI) + sobrecompromiso (proxy).
- Sección D – Demandas–Recursos (JD-R): demandas de obstáculo y de reto, recursos laborales y personales.
- Sección E – Modelo Transaccional (apreciación y afrontamiento, proxies): amenaza/reto, evaluación secundaria (recursos), afrontamiento (desconexión, regulación, acción).
- Sección F – Doble Presencia (trabajo–vida).
- Sección G – Modelo de Características del Trabajo (JCM): variedad, identidad, significado, autonomía y feedback.
- Sección H – Resultados: salud percibida, estrés/agotamientos, felicidad y satisfacción global.

Esta arquitectura permite que cada respuesta cuente dos veces, como evidencia teórica (B–G) y como ítem homólogo para la lista COPSOQ/ISTAS (A–H), sin repetir preguntas ante la persona entrevistada.

¿Por qué adaptar el ISTAS al instrumento de 8 secciones (y no al revés)?

El ISTAS/COPSOQ es una referencia sólida, pero su capacidad de adaptación es limitada (solo algunos ítems se pueden ajustar sin perder equivalencia). En nuestro caso:

- Partimos del contenido ISTAS, lo contextualizamos al oficio y lo mapeamos a los constructos de los seis modelos.
- Integramos todo en la entrevista de 34 bloques a 8 secciones (A–H), de manera que cada bloque tenga su puerto de entrada en el ISTAS y su lugar en los modelos.

El Objetivo práctico establecido para recabar información suficiente, ha sido que pasando la entrevista, queden cubiertos todos los ítems necesarios para, llegado el momento, completar el ISTAS sin volver a encuestar de cero.

Muestras y uso de los datos.

- Entrevistas N = 30 (este capítulo): alimentan el sistema teórico (D-C-A, ERI, JD-R, Transaccional, Doble Presencia, JCM) y generan la base narrativa y cuantitativa de este método.
- Aplicación ISTAS (más adelante en la tesis): se presentará con una muestra suficiente para ser representativa del colectivo de la ADEYP Asociación Española de DJs y Productores, en línea con los cálculos de tamaño muestral y percentiles sectoriales.

Nota importante: el ISTAS es aquí complementario y se emplaza posteriormente, precisamente para aportar percentiles de referencia y comparabilidad externa.

El cuestionario de secciones definitivo se adjunta en el “Anexo I. Impacto psicosocial. Método teórico” del presente documento.

Operacionalización y puntuación (resumen)

En cada modelo teórico que a continuación implementaremos, se introduce el sistema empleado de operacionalización y puntuación.

Para poder sumar y comparar entre modelos:

- Recodificamos todas las respuestas a 0–4 (frecuencia y grado) y, cuando procede, invertimos el sentido (p. ej., de “preocupación” a “seguridad”).
- Escalamos a 0–100 por linealidad ($\times 25$) para mejorar interpretabilidad.
- Construimos componentes por promedio (p. ej., Demandas_100, Control_100, Apoyo_100; Esfuerzo_100, Recompensa_100; Obstáculos/Retos/Recursos; etc.).
- Síntesis por modelo:
 - D-C-A (Tensión) = $0,5 \cdot \text{Demandas} + 0,25 \cdot (100 - \text{Control}) + 0,25 \cdot (100 - \text{Apoyo})$. La demanda es el motor, control y apoyo amortiguan.
 - ERI (balance) = reescalado 0–100 del cociente Esfuerzo/Recompensa (100 = mejor equilibrio), con sobrecompromiso como moderador externo.
 - JD-R: lectura separada de demandas de obstáculo, demandas de reto, recursos laborales y recursos personales (recuperación).
 - Transaccional: proxies de apreciación (amenaza/reto), recursos y afrontamiento (desconexión, regulación, acción).
 - Doble Presencia y JCM: índices y subíndices específicos.

Todo cálculo queda trazado, en cuanto al bloque de origen, la escala original, recodificación, las posibles inversiones y la fórmula.

Ventajas de este diseño.

- Menos carga para la persona entrevistada: una sola entrevista ofrece doble utilidad (modelos teóricos + equivalentes ISTAS).
- Coherencia conceptual: las respuestas hablan el idioma de los seis modelos y, a la vez, conservan la comparabilidad con ISTAS.
- Profundidad y contexto: además de números, incorporamos microextractos y lecturas cualitativas por bloque.
- Preparación para la representatividad: el despliegue posterior del ISTAS en una muestra suficiente permitirá situar los resultados del colectivo en percentiles sectoriales, sin rehacer el trabajo de campo.

Limitaciones y salvaguardas.

- El mapeo de proxies para el Transaccional y parte de JD-R es una decisión metodológica razonada, pero no sustituye a escalas clínicas específicas. Se justifica por coherencia y viabilidad en este contexto profesional.
- La entrevista N=30 no pretende estimar proporciones “representativas” del sector; su misión es teórica, comparativa y narrativa. La representatividad llegará con la aplicación ISTAS en la muestra amplia de la asociación.

En síntesis, hemos adaptado el COPSOQ/ISTAS a un instrumento de 34 bloques reordenado en 8 secciones (A–H) que implementa seis modelos teóricos y evita duplicidades ante el entrevistado. Con 30 entrevistas construimos el andamiaje teórico y narrativo del presente método; y más adelante, en la tesis, presentaremos los resultados ISTAS con una muestra suficiente y representativa del colectivo de la Asociación de DJs de España. Así, los dos mundos, teoría aplicada y comparabilidad sectorial, quedan integrados en un único diseño metodológico, claro, reproducible y que pretende ser rigurosamente respetuoso con el tiempo de los profesionales.

8.4. Extracto de los resultados de las 30 entrevistas.

Quiénes son y cómo trabajan.

El grupo habla desde la experiencia. La mayoría acumula más de una década de oficio. Han aprendido a mezclar, producir, negociar horarios imposibles y sostener el cuerpo cuando la noche decide el pulso. Casi todos navegan como freelance, combinando bolos en discotecas, festivales..., producción propia, encargos para terceros y, en algunos casos, docencia. En el lenguaje del JCM, esto suena a variedad de habilidades y a una elevada identidad de tarea, es decir, quien produce ve el ciclo completo, del boceto al máster, y da significado en lo que se hace.

“No es solo tocar o producir, es armarlo todo, hablar con el cliente, revisar el set, cuidar el sonido... y volver a empezar.”

“Ser freelance me da libertad... y un poco de vértigo cada mes.”

Lectura teórica. El JCM (Hackman & Oldham, 1976) anticipa motivación intrínseca cuando se combinan **variedad–identidad–significado** con **autonomía** y **feedback**. En ERI (Siegrist, 1996), la libertad y el reconocimiento simbólico suman **recompensas**, pero la **incierto estabilidad material** tensiona la ecuación.

Tiempo, ritmo y la coreografía de la noche.

El tiempo marca el tono. Horarios irregulares, nocturnidad y fines de semana como norma. Las jornadas se prolongan y, aunque no siempre hay margen real para entradas/salidas o pausas, casi todos cumplen y cierran tareas.

“Cuando el bolo se alarga, se alarga todo: desmontaje, viaje, dormir tarde. Al día siguiente sigo con el proyecto.”

“El domingo no es domingo; es parte de la semana laboral.”

Lectura teórica: En Demanda–Control–Apoyo (D-C-A; Karasek & Theorell, 1990) se dibujan **demandas altas** (ritmo, picos, fines de semana) cohabitando con **control** alto (decidir cómo/qué/ritmo) y **apoyo** del entorno. Perfil **activo**, mucha exigencia, sí, pero con recursos de decisión y red social. En JD-R (Bakker & Demerouti, 2017), una parte de esas demandas es de **reto** (afina la motivación) y otra es **obstaculizadora** (imprevisibilidad, “cállate la opinión”, esconder emociones) que **consume energía**.

Exigencias emocionales y “modo profesional”.

Muchos describen episodios emocionalmente demandantes, es decir ocuparse de problemas ajenos, mantener un trato impecable, aunque la interacción sea difícil, y **ocultar emociones** para sostener la experiencia del público o del cliente. La desconexión al final del día cuesta, el cuerpo sigue **encendido** y la cabeza tarda en **bajar**.

“En cabina no puedo mostrar que estoy quemado; eso lo gestiono por dentro.”

“Termino un set y estoy dos horas con el pulso arriba: me cuesta dormir.”

Lectura teórica: En JD-R, las **exigencias emocionales** son **obstáculos** si no van acompañadas de **recuperación** y **apoyos**. En el Modelo Transaccional (Lazarus & Folkman, 1984), la **evaluación primaria** etiqueta algunas situaciones como **amenaza**; la **secundaria** (autonomía, claridad, competencia percibida) ayuda a transitarlas, pero sin **rituales de salida** el coste se acumula.

Conflicto de rol y previsibilidad: la trastienda que no se ve.

Aparecen peticiones contradictorias, tareas que “deberían hacerse de otra manera”, decisiones con poca antelación y cambios sobre la marcha. Aunque la información operativa día a día es buena, la previsibilidad flojea en momentos críticos.

“Un día te piden A, al siguiente B. No siempre hay tiempo para reorganizar.”

“Si avisaran con un poco más de margen, el resultado sería mejor.”

Lectura teórica: En JD-R, **conflicto de rol** y **baja previsibilidad** suman a las **demandas obstaculizadoras** (suben desgaste sin aportar motivación). En **D-C-A**, elevan la **tensión**, sobre todo cuando los márgenes de descanso son exigüos.

Autonomía, influencia y claridad: fortalezas diferenciales.

La cohorte sabe qué se espera, qué es de su responsabilidad y con qué margen cuenta. Reportan influencia alta sobre ritmo, decisiones, cómo se hace y qué se hace.

“En el estudio mando yo: cuándo, cómo y con qué herramientas.”

“En la pista, leo la sala y decido por dónde tirar.”

Lectura teórica: **Control alto** (D-C-A), **recursos laborales** densos (JD-R) y **autonomía** (JCM) explican parte de la **satisfacción**. En el **Transaccional**, una **evaluación secundaria** robusta, “sé responder; tengo herramientas” amortigua la amenaza.

Apoyo social, justicia y reconocimiento.

Con clientes/contratadores hay escucha y ayuda frecuentes; con compañeros/as, cooperación técnica y conversación sobre el trabajo; el clima de pertenencia es palpable. Se perciben procesos justos para resolver conflictos y reconocimiento cuando las cosas salen bien.

“Entre colegas nos pasamos trucos, cables y feedback sin drama.”

“Cuando algo sale redondo, te lo dicen. Eso anima a seguir.”

Lectura teórica: **Apoyo** alto (D-C-A) y **Recursos** sólidos (JD-R) amortiguan desgaste. En **ERI**, el **estatus y reconocimiento** funcionan como **recompensa simbólica** que equilibra parte del **esfuerzo**.

Recompensas materiales y carrera: el nudo del ERI.

La variabilidad de ingresos es alta; predominan pagos variables y encargos que suben y bajan. La progresión existe, pero paulatina. El trabajo realizado a veces está por encima de la categoría retribuida.

“Artísticamente me va mejor que hace años, pero el dinero no siempre acompaña.”

“Hago trabajos de un nivel y me pagan a otro.”

Lectura teórica: En **ERI** (Siegrist), aparece un **desbalance parcial: esfuerzo alto** con **recompensa material** incierta. Señales de **sobrecompromiso**: prolongar jornadas, dificultad para relajarse.

Doble presencia: dos fuegos encendidos a la vez.

Una parte importante piensa en tareas domésticas durante el trabajo; otra siente que el trabajo invade el tiempo de relaciones y cuidados. Un tercio largo asume responsabilidad principal en casa o la comparte al 50%. Con fines de semana tomados y márgenes para ausentarse reducidos, conciliar es difícil.

“Mientras pincho, a veces estoy organizando de cabeza lo de mañana en casa.”

“El sábado es laboral, y el domingo también muchas veces.”

Lectura teórica: El **Modelo de Doble Presencia** (Goode, 1960) describe justo este **conflicto crónico**. Sin ajustes de reparto y **ventanas protegidas**, el riesgo de **agotamiento** se multiplica.

salud, estrés y satisfacción: la paradoja conocida.

La salud auto percibida es buena y la satisfacción con el trabajo es alta. A la vez, agotamiento emocional, dificultad para relajarse, nerviosismo e irritabilidad son frecuentes. Es la paradoja del trabajo significativo: el JCM explica motivación y satisfacción; JD-R y D-C-A explican que, sin recuperación, el desgaste se instala.

“Amo lo que hago... y algunos lunes estoy vacío.”

“Estoy satisfecho con mi carrera, pero sé que tengo que aprender a parar.”

Lectura comparativa, “ítem → marco” (resumen operativo).

- **D-C-A:**
 - Demandas: ritmo alto, fines de semana, alargues, cambios de horario → **tensión**.
 - Control: muy alto en el **cómo/qué/ritmo**; bajo en **flexibilidad temporal**.
 - Apoyo: elevado (clientes + pares) → amortiguación.
- **ERI:**
 - Esfuerzo alto y constante; **recompensa simbólica** alta; **recompensa material** variable → **desbalance parcial**; señales de **sobrecompromiso**.
- **JD-R:**
 - Obstáculos: conflicto de rol, poca antelación, normas emocionales (“sonríe siempre”) → **desgaste**.
 - Reto: complejidad creativa/técnica → **motivación** si hay recuperación.
 - Recursos: autonomía, apoyo, justicia/reconocimiento, claridad → **protegen**.
- **Transaccional:**
 - Primaria: mezcla de **amenaza y reto**.
 - Secundaria: fuerte (claridad, autonomía, apoyo), pero faltan **rituales de salida**.

- Coping: activo al problema; ajustar **desconexión y regulación**.
- **Doble Presencia:**
 - Interferencia trabajo–vida, fines de semana ocupados, ausencias difíciles → **conflicto de rol extra-laboral**.
- **JCM:**
 - Variedad, identidad, significado, autonomía, feedback → **alto potencial motivacional**; falta convertirlo en **trayectorias y reconocimiento material** estables.

Implicaciones (ancladas a los modelos).

1. **Recuperación programada** (JD-R, Transaccional): pactar **ventanas de desconexión** (post-bolo y post-entrega), higiene del sueño y **micro-rituales** de salida (respiración, silencio auditivo, luz cálida).
2. **Previsibilidad mínima** (JD-R, D-C-A): estándares de **antelación** para cambios; checklists compartidos; uso de agendas colaborativas con hitos.
3. **Feedback avanzado** (JCM): pasar de “bien/mal” a feedback **técnico–artístico–de proceso** que impulse maestría y **carrera**.
4. **Reconocimiento material** (ERI): clarificar **tarifas por nivel**, variables, cláusulas por imprevistos; alinear **categoría–retribución**.
5. **Doble presencia** (Goode): **redistribuir cargas** en picos, apoyarse en red (familia/servicios) y proteger **horas no negociables**.
6. **Flexibilidad temporal con control** (D-C-A): introducir **márgenes reales** de entrada/salida y pausas sin perder calidad de servicio.

Documentación adjunta en el Anexo I. Impacto psicosocial. Método teórico”

1. Cuestionario integrado de las 8 secciones.
2. Síntesis de respuestas en 34 bloques.
3. Síntesis de respuestas por las 8 secciones.
4. Resultados y Cálculos de cada uno de los 6 métodos teóricos.

8.5. Cálculo de la tensión total laboral, a partir del modelo teórico Demanda–Control–Apoyo (D-C-A) de Karasek.

Propósito y encaje teórico.

El modelo D-C-A parte de una premisa sencilla y bien contrastada. El malestar y la tensión laboral emergen cuando concurren altas demandas con un margen insuficiente para decidir (control) y con escaso apoyo social.

En su formulación original, Karasek mostró que la combinación de alta demanda y bajo control incrementa el riesgo de tensión psicológica. La extensión posterior del método, como ya hemos visto anteriormente, incorporó el apoyo como amortiguador adicional. En el presente ejercicio teórico, necesitamos traducir ese marco conceptual, muy potente pero abstracto, a un procedimiento de medida claro, trazable y defendible, capaz de dialogar con la realidad específica de los/las DJ y productores/as musicales.

El objetivo metodológico, por tanto, es operacionalizar los tres ejes del modelo (Demandas, Control, Apoyo) mediante un cuestionario integrado, armonizar escalas, puntuar cada eje en una métrica común (del 0 al 100) y sintetizar en un índice de Tensión que capture el espíritu del D-C-A. La demanda empuja hacia arriba la tensión; el control y el apoyo la amortiguan, por lo que la empujan en sentido contrario, hacia abajo.

Operacionalización de los constructos

Anteriormente, ya hemos explicado que trabajaremos con un **cuestionario integrado** que recoge, para el contexto de DJs y productores/as, indicadores conductuales y subjetivos de:

- **Demandas (D):** ritmo de trabajo percibido como alto a lo largo de la jornada; exigencia de trabajar muy rápido; irregularidad en la llegada de tareas y acumulación; prolongaciones de jornada; trabajo en fines de semana; exigencias emocionales (momentos desgastantes, necesidad de mostrar/ocultar emociones, trato amable constante); cambios de horarios/días; y carga semanal (>40 h/sem. suspendida en conciertos, producción y logística). Intuición teórica: estos son los estímulos estresores primarios.
- **Control (C):** influencia sobre el ritmo, sobre las decisiones que afectan al trabajo, sobre el modo de ejecución y sobre el contenido del trabajo; margen de entrada/salida o elección entre horarios; capacidad para decidir descansos y facilidad para ausentarse por asuntos personales. Intuición teórica: es el colchón de autonomía que permite transformar la exigencia en reto manejable.
- **Apoyo (A):** escucha y ayuda de superior/cliente; diálogo sobre cómo se realiza el trabajo; apoyo entre pares; clima (buen ambiente, sentimiento de grupo, ayuda mutua). Intuición teórica: es el colchón social que protege frente a la sobrecarga y legítima pedir/recibir recursos.

Esta selección dialoga con la literatura clásica y, al mismo tiempo, respeta las especificidades del sector musical (horarios irregulares, nocturnidad, “display” emocional ante público y clientes, multi-encargo y pluriempleo como norma, etc.).

Armonización de escalas de respuesta.

El cuestionario utiliza dos formatos de respuesta. Para poder sumar y comparar, recodificamos todo a una métrica 0–4 donde 4 significa “más del atributo medido”:

1. **Frecuencia** (de Nunca a Siempre):
 - Nunca = 0; Solo alguna vez = 1; A veces = 2; Muchas veces = 3; Siempre = 4.

2. **Grado/medida** (de Ninguna a Gran/Buena):

- En alguna/ninguna medida = 0; En cierta medida = 2; En gran/buena medida = 4.

Esta armonización conserva el sentido teórico y evita incoherencias al promediar, por ejemplo:

- 4 en Demandas es igual a **mucho** demanda;
- 4 en Control es igual a **mucho** control;
- 4 en Apoyo es igual a **mucho** apoyo

Cálculo de puntuaciones por ítem y escalado a 0–100.

Para cada ítem obtenemos una **Media_0-4** (media aritmética de las respuestas recodificadas o, si trabajamos con recuentos, media ponderada). Después, **escalamos linealmente**:

$$\text{Puntos}_{(0-100)} = 25 \times \text{Media}_{(0-4)}$$

Así, **0** equivale a ausencia del atributo y **100** a su máximo. Este paso facilita la lectura, la comparación entre ejes y la comunicación con audiencias no técnicas.

Agregación a los tres componentes del modelo

Con todos los ítems ya calculados de 0 a 100, calculamos para cada persona (o para la muestra, si trabajamos con agregados) la **puntuación de componente** como **promedio no ponderado** de sus ítems:

- **Demandas_100** = media de todos los ítems de demanda (0–100).
- **Control_100** = media de todos los ítems de control (0–100).
- **Apoyo_100** = media de todos los ítems de apoyo (0–100).

Razonamiento: el modelo D-C-A no impone a priori que “un tipo de demanda” valga más que otro. Por parsimonia, mantenemos **igual peso intra-componente**. Si en análisis posteriores detectamos redundancias, podemos depurar sin tocar la lógica general.

De los componentes al índice de Tensión D-C-A

La tensión no depende solo de “cuánta demanda hay”, sino de **cómo de desprotegida** está la persona frente a esa demanda. Por eso, siguiendo el espíritu original, trabajamos con **carencias de protección**:

- Falta de control = **(100 – Control_100)**
- Falta de apoyo = **(100 – Apoyo_100)**

Y sintetizamos todo en una **fórmula ponderada** sencilla, interpretable y estable en 0–100:

$$\text{Tensión} = 0,5 \times \text{Demandas}_{100} + 0,25 \times (100 - \text{Control}_{100}) + 0,25 \times (100 - \text{Apoyo}_{100})$$

Justificación teórica de los pesos.

Asignamos **0,5** a Demandas porque es el **estímulo estresor principal** del modelo. Este aumenta directamente la carga fisiológica y psicológica.

Repartimos **0,5** entre los dos amortiguadores (**0,25 + 0,25**) para reflejar el papel **complementario** de **control** y **apoyo**. Ninguno de los dos, por sí solo, suele neutralizar exigencias altas, pero **juntos** pueden equilibrarlas razonablemente.

Con esta elección:

- Un **+10** en Demandas, requiere **+20** combinados de Control/Apoyo para dejar la Tensión constante (doble amortiguación).
- **No se trivializan demandas muy altas**. Aunque haya mucho control y apoyo, la tensión residual no cae a cero (consistente con el “trabajo activo”. Exigente pero manejable).
- La **suma de pesos = 1** mantiene el índice en 0–100 y facilita su interpretación.

Interpretación y comunicación del resultado

La **Tensión D-C-A** queda en una escala 0–100. Para su lectura práctica, sugerimos bandas convencionales:

- **0–33** → Tensión baja
- **34–66** → Tensión media
- **67–100** → Tensión alta
-

Estas bandas sirven para la narrativa clínica y preventiva. Si en análisis empíricos de la muestra (p. ej., con indicadores de salud percibida, agotamiento, síntomas de estrés), observamos puntos de inflexión, podemos refinar los umbrales conservando la métrica.

Manejo de datos, calidad y sensibilidad.

- **Datos faltantes**: en cada componente, se calcula la media **siempre que exista ≥ 70 %** de ítems respondidos; si no, el componente queda **no evaluable** para ese caso, evitando imputaciones artefactuales.
- **Consistencia direccional**: se verifica que **todas** las recodificaciones siguen el sentido “más = más del atributo”.
- **Sensibilidad de pesos**: la fórmula 0,5–0,25–0,25 es el **prior teórico**. Si se desea una **calibración empírica** en esta población, pueden estimarse **coeficientes estandarizados** (p. ej., regresión sobre agotamiento) y

normalizarlos para que sumen 1, verificando que la señal conservada respeta la lógica del modelo (demanda ↑, protección ↓).

- **Transparencia:** mantenemos un **registro de trazabilidad** por ítem (definición, fuente en el cuestionario, escala original, recodificación, fórmula de media y puntuación 0–100). Esto permite **auditar** cualquier cifra y facilita la replicabilidad.

Pertinencia para DJs y productores/as.

El modelo es especialmente idóneo en este sector por la **concurrentia estructural** de las siguientes:

- (a) **demandas irregulares** (picos, fines de semana, nocturnidad, viajes).
- (b) **alto display emocional** (tratar siempre con amabilidad, sostener el clima del evento, regular emociones ante público y clientes).
- (c) **autonomía técnica elevada pero margen horario bajo** (mucho control sobre *cómo* y *qué*, poco control sobre *cuándo*).

La fórmula adoptada recoge esa asimetría, es decir, la demanda pesa, y los colchones de autonomía y apoyo amortiguan, pero no anulan la presión temporal y emocional propia del oficio.

Limitaciones y fortalezas

- **Fortalezas:** métrica **homogénea y explicable**; fiel al espíritu D-C-A. Es válida para comparaciones intra/inter-grupos y para **seguimiento longitudinal** tras intervenciones (p. ej., mejora de planificación, ajuste de turnos, protocolos de apoyo).
- **Limitaciones:** el índice es **sintético** (pierde detalle de subdimensiones) y su ponderación es **teórica**, por ello proponemos complementar con lecturas de subescalas (p. ej., exigencias emocionales, previsibilidad) y, si procede, calibración empírica en la muestra.

En síntesis, la metodología implementada traduce el D-C-A en un lenguaje de **medida transparente**. Los ítems se recodifican a 0–4, se escalan a 0–100, se promedian para obtener Demandas, Control y Apoyo, y se combinan en un índice de Tensión donde la demanda pesa 0,5 y las carencias de control y apoyo pesan 0,25 cada una. El resultado es estable, interpretable y coherente con la evidencia clásica. Lo que sube la tensión son las exigencias, y lo que la amortigua es disponer de margen para decidir y de red social de apoyo.

8.5.1. Resultados de la aplicación del método teórico según Karasek (D-C-A).

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 4. Calculos Método D-C-A “se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

Demandas (69,34/100): intensas y sostenidas.

La carga que describen los/las 30 entrevistados/as es **alta** y multifactorial.

- Ritmo alto toda la jornada (B14): 88,33. La mayoría sitúa la jornada en alta intensidad de principio a fin.
- Trabajar muy rápido (B14): 53,75. La rapidez aparece con frecuencia, aunque menos que el “ritmo alto”.
- Llegada irregular y acumulación (B25): 67,50. La irregularidad genera “bolas” de trabajo.
- Alargues >30 min/ día (B10): 77,50. 19 personas prolongan ≥ 11 días/mes.
- Fines de semana (B8-9): 79,17 (*media sábados+domingos*). “Tres o más al mes” es la norma.
- Exigencia emocional (B15, compuesto): 69,69. Momentos desgastadores, tratar con problemas ajenos y afectación emocional directa.
- Cambios de horarios/días (B10): 53,75. La reorganización de turnos es habitual.
- Horas semanales (B6): 65,00. Predominan las >45 h/semana.

Lectura: El oficio combina ritmo intenso, extensión temporal (alargues y fines de semana) e implicación emocional, todo ello eleva de manera consistente el nivel de Demanda.

Control (63,45/100): autonomía técnica alta; poca flexibilidad de tiempo

El **control** es **medio-alto** pero muy **asimétrico**.

- Influencia sobre el ritmo (B30): 81,25.
- Influencia sobre decisiones (B30): 83,75.
- Influencia sobre el “cómo” (B30): 83,75.
- Influencia sobre el “qué” (B30): 87,50.

Autonomía alta sobre contenido, proceso, decisiones y ritmo.

Los puntos débiles están en el **tiempo**:

- Margen de entrada/salida o elección entre horarios (B7-8): 20,83. 19 sin margen; 8 solo eligen entre fijos; 2 con >1 h.
- Decidir descansos (B7): 47,08.
- Ausentarse >1 h por asuntos personales/familiares (B7): 40,00.

Lectura: Se decide mucho sobre qué y cómo trabajar, pero poco sobre cuándo. Esa rigidez temporal limita la capacidad de autorregulación y se traduce en parte de la tensión final.

Apoyo (73,87/100): andamiaje social sólido.

Los **apoyos verticales** y **horizontales** funcionan bien y actúan como **amortiguadores**.

Superiores/contratadores (B22):

- Escucha: 71,25.
- Ayuda: 75,42.
- Feedback sobre el trabajo: 71,25.

Compañeros/as (B23):

- Ayuda: 70,42.
- Escucha: 75,00 (*ajustado a N=30: 22-5-3*).
- Feedback entre pares: 73,75.

Clima/grupo (B26, compuesto): 80,00 (buen ambiente, pertenencia y ayuda mutua).

Lectura: El tejido relacional es consistente; hay diálogo y soporte en la práctica diaria, lo que contiene el desgaste producido por la demanda.

Índice de Tensión D-C-A (50,34/100): zona media.

Con Demandas altas (69,34), Control medio-alto (63,45) y Apoyo alto (73,87), la **Tensión laboral total** se sitúa en **50,34** (escala 0–100).

Es el perfil de un **trabajo activo: exigente**, sí, pero con **recursos** (autonomía y apoyo) que **evitan** que la tensión escale a niveles altos.

El **talón de Aquiles** sigue siendo la flexibilidad del tiempo: poco margen para entrar/salir, pausas o ausencias >1 h.

8.6. Metodología teórica para el modelo Esfuerzo–Recompensa (ERI).

Propósito y encaje teórico.

El modelo ERI sostiene que la tensión psicosocial surge cuando existe un desequilibrio entre lo que la persona invierte en su trabajo (esfuerzo) y lo que recibe a cambio (recompensa). Si el esfuerzo es alto y las recompensas (materiales, estimativas, de estatus y oportunidades) son insuficientes o inciertas, aumenta la probabilidad de estrés crónico, agotamiento y deterioro de salud. Además, la dimensión de sobrecompromiso describe un patrón de implicación personal (cognitiva y afectiva) que potencia la sensibilidad al desequilibrio: quien tiende a “dar de más”, rumiando y prolongando la jornada, es más vulnerable cuando la balanza no compensa.

Nuestro objetivo metodológico es hacer operativo el ERI con un cuestionario integrado, armonizar las escalas de respuesta, calcular esfuerzo y recompensa en 0–100 y sintetizar el balance en un índice ERI (también 0–100) con interpretación directa, manteniendo sobrecompromiso como moderador explícito.

Operacionalización de los constructos.

Esfuerzo (E).

Recogemos indicadores que, en DJs y productores/as, expresan **carga e intensidad** del trabajo:

- Exigencia temporal y de ritmo: mantener un ritmo alto durante toda la jornada, trabajar muy rápido, acumular tareas por llegada irregular, y prolongar la jornada.
- Cargas temporales “estructurales”: horas semanales elevadas e invasión del fin de semana (sábados y domingos).
- Exigencia emocional: momentos desgastadores, necesidad de ocultar o modular emociones y tratar a todos con amabilidad en público/cliente, incluso cuando la situación no acompaña.
- Inestabilidad organizativa: cambios de horarios/días y pluriempleo (múltiples encargos/clientes) como norma del sector.

Intuición teórica: el esfuerzo representa la inversión sostenida (energía, tiempo, afecto, atención) que sostiene el desempeño.

Recompensa (R).

Integramos dimensiones materiales y psicosociales:

- Recompensa estimativa y de estatus: reconocimiento y valoración profesional, respeto en el sector.
- Justicia organizativa: se reconoce el trabajo bien hecho, los conflictos se resuelven de forma justa, las propuestas reciben igual consideración y hay distribución equitativa de tareas.
- Confianza vertical y voz: fiabilidad de la información que llega desde quienes contratan/dirigen y posibilidad de expresar opiniones/emociones.
- Oportunidades: el trabajo permite iniciativa, aprender, mejorar y aplicar habilidades (desarrollo profesional).
- Correspondencia retributiva: el pago se ajusta a la categoría y funciones desempeñadas.
- Seguridad de empleo: baja preocupación por no renovación/“quedarse sin trabajo” y baja dificultad percibida para volver a encontrar otro.
- Previsibilidad e información: se informa con antelación de cambios y se recibe la información necesaria para trabajar bien.

Intuición teórica: la recompensa no es solo salario; incluye estima, justicia, desarrollo, seguridad y previsibilidad, todos relevantes en trayectorias freelance/artísticas.

Sobrecompromiso (OC) — moderador.

No lo mezclamos dentro del cociente ERI; lo **medimos aparte** como **moderador**:

- Rumiación / activación: nerviosismo sostenido, dificultad para relajarse tras el trabajo.
- Auto-prolongación de jornada: alargues frecuentes por iniciativa propia o inercia de responsabilidad.

Intuición teórica: con alto OC, el mismo desequilibrio E/R se vive peor y erosiona más.

Armonización de escalas de respuesta.

Para unificar, recodificamos todo a **0–4** con el principio “**4 = más del atributo**”:

1. **Frecuencia** (Nunca → Siempre): Nunca=0; Alguna vez=1; A veces=2; Muchas veces=3; Siempre=4.
2. **Grado/medida** (Ninguna → Gran/Buena): Alguna/Ninguna=0; Cierta=2; Gran/Buena=4.
3. **Ordinales ad hoc** (p. ej., horas/fin de semana): mapeo monótonico 0–4 documentado (p. ej., **>45 h = 4**).
4. **Inversiones necesarias** para mantener el sentido “4=mejor recompensa”:
 - **Seguridad de empleo** a partir de preocupaciones, primero calculamos una media 0–4 de preocupación, y luego invertimos: Seguridad = 4 – Preocupación.
 - **Previsibilidad**: sin invertir (más antelación = más recompensa).

Cálculo de puntuaciones y escalado a 0–100.

Para cada ítem:

$$\text{Media}_{0-4} = \sum(\text{peso de categoría} \times \text{n}^\circ \text{ personas}) / N \rightarrow \text{Puntos}_{0-100} = 25 \times \text{Media}_{0-4}$$

Con todos los ítems en **0–100**, agregamos por **promedio no ponderado**:

- **Esfuerzo_100** = media de ítems de esfuerzo (0–100).
- **Recompensa_100** = media de ítems de recompensa (0–100).
- **Sobrecompromiso_100** = media de ítems de OC (0–100).

Racional: el ERI clásico pone el foco en el cociente Esfuerzo/Recompensa. No privilegia a priori un subcomponente concreto dentro de Esfuerzo o Recompensa, por lo que pesos iguales intra-bloque son la opción parsimoniosa y defendible.

Índice de Desequilibrio Esfuerzo–Recompensa (formato 0–100, 100=mejor).

El ERI original trabaja con el **cociente E/R** (más alto = peor). Para conservar la **intuición de lectura** común a toda la tesis (donde **100 = mejor equilibrio**), reescalamos de 0 a 100 con la siguiente transformación monótona:

$$\text{ERI\_Ratio}_{0-100} = \max \{0, \min \{100, 100 \times (2 - (\text{Esfuerzo}_{100} / \text{Recompensa}_{100}))\}\}$$

- Si **Esfuerzo = Recompensa** → $ERI\_Ratio = 100 \cdot (2-1) = 100$ (equilibrio “ok”).
- Si **Esfuerzo > Recompensa** → el cociente sube y el **ERI_Ratio baja** (peor balance).
- Si **Recompensa $\geq 2 \times$ Esfuerzo** → truncamos en **100** (no “premiarnos” infinito).
- Si **Esfuerzo >> Recompensa** → truncamos en **0** (desequilibrio severo).

Ventaja: mantienes **Esfuerzo_100** y **Recompensa_100** como subíndices interpretables, y el **ERI_Ratio_100** como resumen con lectura intuitiva (100=mejor).

Interpretación y bandas sugeridas

- **ERI_Ratio_100 ≥ 67** → **Equilibrio adecuado/bueno** (recompensas suficientes para el esfuerzo invertido).
- **34–66** → **Equilibrio frágil/mixto** (señales de descompensación en parte del abanico de recompensas).
- **≤ 33** → **Desequilibrio preocupante** (alto riesgo de malestar/agotamiento si se sostiene).

Complementa siempre con la **lectura separada** de **Esfuerzo_100** y **Recompensa_100**, es decir, la misma ratio puede surgir de perfiles muy distintos (mucho esfuerzo y mucha recompensa vs. poco esfuerzo y poca recompensa).

Uso del Sobrecompromiso (moderador)

No lo mezclamos dentro del cociente, lo **reportamos en paralelo** y lo usamos para **estratificar/interpretar**:

- **OC alto (+)**: el mismo **ERI_Ratio_100** “duele” más; recomendamos **alerta preventiva** si $OC > 66$.
- **OC medio**: vigilar si además el **ERI_Ratio** cae a zona 34–66.
- **OC bajo**: amortigua la vivencia del desequilibrio, pero no lo **neutraliza** si la recompensa es insuficiente.

Opcional: en análisis de sensibilidad, puedes informar un **ERI_Ajustado** (solo para exploración):

$$ERI\_Adj = ERI\_Ratio_{0-100} - \alpha \times (\text{Sobrecompromiso}_{100-50})$$

con α pequeño (p. ej., 0,2–0,3) y **siempre** reportando también los índices “limpios”.

Calidad de datos, trazabilidad y coherencia direccional

- **Consistencia**: todas las recodificaciones mantienen el sentido “**4 = más del atributo**”; donde el ítem es “preocupación”, se **invierte** para entrar como “seguridad” en **Recompensa**.

- **Datos faltantes:** se computa cada bloque (E, R, OC) si existe $\geq 70\%$ de ítems válidos; si no, queda **no evaluable** para ese caso.
- **Trazabilidad:** registramos para cada ítem su definición, escala original, recodificación, fórmula 0–4, escala 0–100 y componente (E/R/OC).
- **Sensibilidad:** si en tu cohorte DJ/prod. observas (empíricamente) que una dimensión de recompensa (p. ej., justicia) pesa más que otra (p. ej., previsibilidad) de cara a salud/agotamiento, puedes refinar pesos internos manteniendo intacto el cociente E/R y la lógica del modelo.

Pertinencia para DJs y productores/as.

En este sector, el esfuerzo viene marcado por picos (noches, fines de semana, giras), irregularidad y display emocional continuado. La recompensa no solo depende del pago; también de prestigio/respeto, oportunidades artísticas, justicia de trato, previsibilidad y seguridad en un entorno de contratos por proyecto. La elección metodológica de subdimensiones amplias de recompensa y de un ERI_Ratio_100 con lectura intuitiva facilita contar historias de equilibrio/desbalance que tu lector comprenderá de inmediato.

La metodología implementada traduce el ERI a un lenguaje de medida transparente:

1. recodificamos ítems a 0–4,
2. los escalamos a 0–100,
3. promediamos para obtener Esfuerzo_100, Recompensa_100 (y Sobrecompromiso_100 como moderador), y
4. sintetizamos el balance en un ERI_Ratio_100 donde 100 = mejor (equilibrio) y 0 = peor (desequilibrio), manteniendo la posibilidad de profundizar en subdimensiones para orientar intervenciones concretas (p. ej., mejorar previsibilidad, reforzar justicia, abrir vías de desarrollo, reajustar tarifas, formalizar feedback).

8.6.1. Resultados de la aplicación del método teórico Esfuerzo-Recompensa (ERI).

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 5. Calculos Método ERI” se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

- **Esfuerzo (0–100) = 75,14**
- **Recompensa (0–100) = 74,27**
- **ERI Ratio 100 (100 = mejor equilibrio) = 98,83**

$$\text{ERI\_Ratio}_{0-100} = \max \{0, \min \{100, 100 \times (2 - (\text{Esfuerzo}_{100} / \text{Recompensa}_{100}))\}\}$$

Lectura rápida: El esfuerzo es muy alto y la recompensa está casi a la par, de modo que el ratio reescalado queda cerca del equilibrio óptimo ($\approx 99/100$).

Lo que sostiene este balance no es tanto la retribución/correspondencia (que aparece discreta), sino la capa de reconocimiento/justicia, la confianza vertical y, sobre todo, las oportunidades de desarrollo percibidas como muy altas.

Esfuerzo (75,14/100): velocidad, fines de semana, alargues y pluriempleo

- Rapidez/intensidad/ritmo (B14, compuesto): alto.
 - Trabajar muy rápido (11 “siempre/muchas”, 7 “a veces”, 12 “alguna/nunca”) → 53,75/100.
 - Mantener ritmo alto (27 gran/buena, 3 cierta) → 90,00/100.
 - Ritmo alto toda la jornada (24 gran/buena, 5 cierta, 1 alguna/ninguna) → 88,33/100.
 - Media E1 ≈ 77,36/100.
- Exigencia emocional (B15, compuesto): 69,69/100 (momentos desgastadores, ocuparse de problemas de otros, afectación y desgaste emocional global).
- Muchas horas semanales (B6): predominan >45 h → 65,00/100.
- Fines de semana (B8–9, sáb+dom): “tres o más al mes” es habitual → 79,17/100.
- Cambios y prolongaciones (B10, compuesto):
 - Cambios de horario/días: 53,75/100.
 - Alargues >30 min: 77,50/100.
 - Media E5 ≈ 65,63/100.
- Pluriempleo (B1): 100% → 100/100.
- Llegada irregular y acumulación (B25): 67,50/100.

Lectura: El oficio combina ritmo alto sostenido, fines de semana frecuentes, alargues y pluriempleo universal. A ello se suma una capa emocional exigente.

Recompensa (74,27/100): reconocimiento/justicia muy sólidos; desarrollo altísimo; seguridad y previsibilidad moderadas; correspondencia económica discreta.

- Reconocimiento / valoración / trato (B31, compuesto): 85–90/100 en subcomponentes; media R1 ≈ 87,22/100.
- Justicia organizativa (B33, compuesto): ~83–90/100; media R2 ≈ 86,67/100.
- Confianza e información (B32, compuesto): se fían de tu trabajo y puedes expresar opiniones altos; *confías en la información* intermedio; media R3 ≈ 77,22/100.

- Oportunidades de desarrollo (B29, compuesto): muy altas (iniciativa, aprender, mejorar, aplicar) → media R4 ≈ 95,00/100.
- Correspondencia trabajo–salario (B12): 46,67/100 (8 “sí”; 20 “no”; 2 “no sabe”; mapeo dicotómico extendido).
- Seguridad laboral (B27+21, invertida desde preocupaciones): media R6 ≈ ~78–80/100 (seguridad razonable gracias a la naturaleza freelance y a la red de clientes; preocupaciones por cambios bajas en conjunto).
- Antelación sobre decisiones/cambios (B18): 48,33/100 (previsibilidad moderada, espacio de mejora).

Lectura: La recompensa se apoya en reconocimiento/justicia/relación de confianza y, sobre todo, en oportunidades de desarrollo muy potentes. En cambio, la correspondencia económica se percibe discreta y la previsibilidad es mejorable.

ERI_Ratio_100 (98,83/100): equilibrio casi óptimo.

El ratio reescalado (100 = mejor) resulta de poner en relación el esfuerzo y la recompensa globales:

$$\text{ERI\_Ratio}_{0-100} = 100 \times (2 - (\text{Esfuerzo}/\text{Recompensa}))$$

Con **Esfuerzo ≈ 75,14** y **Recompensa ≈ 74,27**, el cociente es ≈ **1,012** y, tras el reescalado, **98,83** (truncado a [0,100]).

Interpretación: A pesar de un esfuerzo muy alto, la recompensa total (no solo salarial) acompaña. Este es un patrón típico de trabajos vocacionales y creativos: el reconocimiento, el sentido de progresión, la autonomía y la justicia compensan una carga considerable. Donde sí conviene vigilar es en correspondencia económica y previsibilidad.

Sobrecompromiso (proxies, fuera del ratio).

- Dificultad para desconectar / problemas para relajarte (B34): alto (proxy OC1/OC2).
- Alargues frecuentes (B10): altos (proxy OC3).

Lectura: El perfil muestra tendencia a prolongar y a llevarse el trabajo “en la cabeza”. Aunque no entra en el ratio ERI, modula el riesgo: cuando el equilibrio se rompa (p. ej., si baja el reconocimiento o la carrera se estanca), el sobrecompromiso puede acelerar agotamiento.

Conclusión ERI (solo este modelo)

El colectivo presenta un **esfuerzo muy alto** sustentado por **recompensas también altas**. El **equilibrio global** aparece **casi óptimo** cuando se considera el paquete completo de recompensas (reconocimiento, justicia, confianza,

desarrollo). Para **fortalecer** ese equilibrio con el tiempo, conviene priorizar **dos líneas**:

1. **Previsibilidad** (antelación de cambios, planificación de carrera, calendario) y
2. **Correspondencia económica** (revisiones de tarifa, cláusulas de compensación por nocturnidad/fines de semana, y reconocimiento diferencial por tareas de mayor categoría).

8.7. Metodología teórica implementada a partir del método teórico según las Demandas y los Recursos (JD-R).

Marco conceptual.

El modelo Job Demands–Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti) sostiene que cualquier ocupación puede describirse por dos grandes familias de condiciones laborales:

- Demandas: aspectos del trabajo (físicos, cognitivos, sociales u organizativos) que requieren esfuerzo sostenido y conllevan costes (fatiga, tensión, estrés).
- Recursos: aspectos del trabajo (y personales) que reducen las demandas y sus costes, facilitan el logro de objetivos y estimulan el crecimiento, el aprendizaje y la motivación.

Desde esta base surgen dos procesos:

- Desgaste (strain): demandas elevadas y persistentes → agotamiento/estrés.
- Motivación: recursos abundantes → implicación, satisfacción y rendimiento.

En nuestra adaptación, distinguimos además entre:

- **Demandas obstaculizadoras (DO):** bloquean la tarea o añaden fricción (p. ej., conflicto de rol, falta de previsibilidad).
- **Demandas de reto (DR):** exigen mucho pero pueden vivirse como desafío estimulante (p. ej., ritmo alto gestionado con tiempo suficiente, requerimiento de iniciativa/aprendizaje).
- **Recursos laborales (RL):** autonomía, apoyos, reconocimiento/justicia, confianza vertical, buena planificación y oportunidades.
- **Recursos personales (RP):** sentido/compromiso y posibilidades reales de recuperación.

Operacionalización con la entrevista.

A partir de tu entrevista consolidada, mapeamos cada dimensión JD-R a indicadores concretos:

Demandas obstaculizadoras (DO)

- JDR_DO1. Conflicto de rol → Bloque 16 (cuatro ítems: exigencias contradictorias; tareas aceptadas por unos y no por otros; “debería hacerse de otra manera”; tareas innecesarias).
- JDR_DO2. Reglas emocionales/normativas → Bloque 20 (callar opinión; tratar a todos por igual; esconder emociones; ser amable siempre).
- JDR_DO3. Falta de previsibilidad → Bloque 18 (te informan con antelación) invertido para representar “falta”.
- JDR_DO4. Preocupación por cambios desfavorables → Bloque 21 (traslados, horarios, tareas, salario).

Demandas de reto (DR)

- JDR_DR1. Carga/ritmo vividos como reto → Bloque 14 (necesario mantener ritmo alto) + Bloque 25 (tiempo suficiente para acabar).
- JDR_DR2. Requiere iniciativa y aprendizaje continuo → Bloque 29 (“requiere iniciativa”; “aprender cosas nuevas”).

Recursos laborales (RL)

- JDR_RL1. Autonomía/influencia → Bloque 30 (influencia en ritmo, decisiones, cómo y qué).
- JDR_RL2. Apoyo de superiores/contratadores → Bloque 22 (escucha, ayuda, feedback).
- JDR_RL3. Apoyo de compañeros/as → Bloque 23 (ayuda, escucha, feedback).
- JDR_RL4. Reconocimiento, justicia y confianza vertical → Bloques 31 (respeto/valoración/trato), 33 (justicia) y 32 (confianza vertical).
- JDR_RL5. Planificación y medios → Bloque 24 (planificación, distribución, gestión de conflictos) + Bloque 11 (planificación realista; tecnología adecuada; “falta de personal” invertida).
- JDR_RL6. Oportunidades de desarrollo → Bloque 29 (mejorar y aplicar habilidades).

Recursos personales (RP)

- JDR_RP1. Sentido y compromiso → Bloque 19 (sentido; importancia; compromiso profesional).
- JDR_RP2. Recuperación/pausas → Bloque 7 (decidir descansos; ausentarse >1 h) + Bloque 25 (tiempo suficiente para acabar).

Nota: las variables de reto (DR) se han construido con los mejores proxies disponibles en los bloques para capturar la vivencia de desafío (ritmo exigente

gestionable y requerimiento de iniciativa/aprendizaje), diferenciándolas de los obstáculos puros.

Escalado y codificación

Para unificar todas las respuestas en una escala común:

- Frecuencia (5 niveles): nunca=0; alguna vez=1; a veces=2; muchas veces=3; siempre=4.
- Cuando el cuestionario agrupa:
 - “siempre o muchas veces” → 3,5 (punto medio).
 - “solo alguna vez o nunca” → 1,0 (convención estable para no penalizar en exceso el agregado).
- Grado/medida (3 niveles): alguna/ninguna=0; cierta=2; gran/buena=4.
- Ordinales (p. ej., fines de semana, alargues, horas/semana): codificación 0–4 documentada ítem a ítem.

Cada ítem se promedia en 0–4 y luego se reescala a 0–100 multiplicando ×25. Los compuestos (p. ej., DO1) son la media de sus subítems.

Construcción de índices (0–100)

- DO_100 = media de JDR_DO1..DO4 (más alto = más obstáculo).
- DR_100 = media de JDR_DR1..DR2 (más alto = más reto/desafío).
- RL_100 = media de JDR_RL1..RL6 (más alto = más recursos laborales).
- RP_100 = media de JDR_RP1..RP2 (más alto = más recursos personales).

Índice global de riesgo JD-R (0–100; más = peor):

$$\text{Riesgo\_JDR} = 0,5 \cdot \text{DO}_{100} + 0,3 \cdot (100 - \text{RL}_{100}) + 0,2 \cdot \text{DR}_{100}$$

Racional de pesos: las demandas-obstáculo son la fuente primaria de desgaste (0,5), la insuficiencia de recursos agrava el riesgo (0,3 aplicado a 100–RL100–RL100–RL) y el reto añade carga pero con valor motivacional (0,2).

Bandas de interpretación sugeridas (Riesgo_JDR):

- ≤ 33 Bajo, 34–66 Medio, ≥ 67 Alto.

Trazabilidad y reproducibilidad

- En el Excel adjunto en el anexo I encontrarás, para cada ítem: BLOQUE, CONTEOS originales, MAPEO (0–4), FÓRMULA_0_4, MEDIA_0_4 y PUNTOS_0_100.
- Los compuestos y el índice final están en la hoja JDR_Componentes con sus fórmulas.

Limitaciones y sensibilidad

- Algunas variables de reto (DR) se infieren con proxies (ritmo exigente + tiempo suficiente, e “iniciativa/aprendizaje”). En análisis de sensibilidad puede explorarse:
 - Incluir “no retrasos/imposible acabar” (Bloque 25) invertidos como moderadores de reto.
 - Variar la codificación de agregados (“alguna/ninguna” = 0,5 en lugar de 1,0).
- La fiabilidad interna (alfa) de compuestos no se estima aquí por trabajarse con conteos agregados; puede calcularse en futuras aplicaciones con datos individuales.

8.7.1. Resultados de la aplicación del método teórico según las Demandas y los Recursos (JD-R).

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 6. Calculos Método JDR” se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

Resumen numérico de indicadores

- Demandas obstáculo (DO_100) = 50,23
- Demandas de reto (DR_100) = 91,36
- Recursos laborales (RL_100) = 81,55
- Recursos personales (RP_100) = 74,86
- **Riesgo JDR (0–100; más=peor) = 48,92**

Lectura global: El colectivo combina reto muy alto (ritmo exigente e intensa exigencia de iniciativa/aprendizaje) con recursos laborales elevados (autonomía, apoyos, reconocimiento/justicia y buenas oportunidades). Los obstáculos se sitúan en un nivel intermedio, de modo que el riesgo global queda en zona media: hay tensión, pero los recursos amortiguan buena parte del impacto.

Demandas obstaculizadoras (50,23/100).

- Conflicto de rol (58,33/100): una parte relevante expresa exigencias contradictorias, tareas aceptadas por unos pero no por otros y formas de hacer que no comparten.
- Reglas emocionales/normativas (67,61/100): callar opinión, tratar por igual y ser amable aun bajo trato adverso; “esconder emociones” aparece con frecuencia.
- Falta de previsibilidad (51,67/100): la antelación de cambios/decisiones es mejorable.

- Preocupación por cambios desfavorables (23,33/100): baja en términos relativos (probablemente por la naturaleza freelance y la diversificación de clientes).

Conclusión parcial. Hay fricción organizativa/emocional y previsibilidad limitada; no obstante, las preocupaciones estructurales (empleo, tareas, salario) no dominan el panorama.

Demandas de reto (91,36/100).

- Ritmo como reto (86,04/100): se trabaja a ritmo alto, pero coexiste con *“tiempo suficiente para acabar”*, lo que lo acerca a la vivencia de desafío más que de bloqueo.
- Requerimiento de iniciativa/aprendizaje (96,67/100): la actividad exige proactividad y aprendizaje continuo.

Conclusión parcial: el trabajo es democráticamente desafiante; pide mucho, y esa exigencia es parte del atractivo y sentido de la práctica.

Recursos laborales (81,55/100).

- Autonomía/influencia (84,06/100): se decide qué, cómo, ritmo y parte de las decisiones clave.
- Apoyo vertical (72,64/100) y apoyo horizontal (73,06/100): escucha, ayuda y feedback están disponibles.
- Reconocimiento/justicia/confianza (85,07/100): respeto, valoración y trato altos; justicia organizativa percibida; confianza vertical sólida.
- Planificación/distribución/medios (79,45/100): planificación y distribución bien valoradas; tecnología adecuada; percepción de falta de personal compensada (tras inversión).
- Oportunidades de desarrollo (95,00/100): capacidad de mejorar y aplicar habilidades en niveles muy altos.

Conclusión parcial: el andamiaje organizativo sostiene el reto: autonomía elevada, apoyos efectivos y progresión profesional clara.

Recursos personales (74,86/100).

- Sentido/compromiso (95,00/100): la práctica se vive con alto significado e identidad profesional.
- Recuperación/pausas (54,72/100): se decide menos sobre pausas y ausencias >1 h; esto limita la recuperación, pese a percibir tiempo suficiente para terminar tareas.

Conclusión parcial: el anclaje vocacional es muy alto; el talón de Aquiles está en la recuperación (pausas y márgenes temporales).

Índice de Riesgo JD-R (48,92/100).

En zona media de riesgo (34–66 Medio). Los recursos evitan que el reto y los obstáculos escalen a tensión alta.

Prioridades de mejora:

1. Previsibilidad: avisos y calendarios; acuerdos marco de programación.
2. Márgenes temporales: pausas y sustituciones pactadas; posibilidad real de ausencias >1 h ante necesidades familiares.
3. Higiene emocional: espacios de expresión (no solo “ser amable” o “tratar por igual”).
4. Mantener el capital de desarrollo: mentoría y proyectos de reto controlado.

Nota. ¿Por qué NO entran los Recursos Personales en el índice principal?

El índice JD-R que presentamos estima el riesgo atribuible al diseño del trabajo (demandas-obstáculo, reto y suficiencia de recursos laborales). Los recursos personales se reportan aparte como factor modulador. Es decir, no los integramos en el índice central para no subestimar el riesgo estructural en entornos exigentes ocupados por personas de alta resiliencia. Aun así, ofrecemos análisis de sensibilidad en el anexo, donde se incorpora RP como penalización suave o término adicional, y una estratificación Riesgo×RP para la priorización preventiva.

Coherencia con el marco JD-R (y lectura “de sistema”).

En JD-R, los recursos personales (autoeficacia, optimismo, sentido, etc.) actúan sobre todo como moderadores (amortiguan el efecto de las demandas) y como motores motivacionales, pero no son “condiciones del puesto”. El índice que proponemos quiere medir, ante todo, el riesgo “estructural/organizativo” (demandas-obstáculo, reto y suficiencia de recursos del trabajo). Si mezclamos rasgos/recursos personales dentro del mismo número, podemos “maquillar” un riesgo estructural: alguien resistirá mejor por su fortaleza personal, pero el puesto seguirá siendo exigente/precario.

Equidad y política preventiva.

Si penalizamos menos a entornos duros solo porque las personas que están allí tienen altos RP, premiamos la resiliencia individual y dejamos en sombra la mejora del diseño del trabajo. Para orientar acciones organizativas (planificación, márgenes, previsibilidad, dotaciones, justicia), es más limpio que el índice central no dependa de rasgos personales.

Evitar doble conteo.

Nuestros RP incluyen “sentido/compromiso” (genuinamente personal), pero “recuperación/pausas” está parcialmente condicionada por la organización (posibilidad real de ausentarse, decidir descansos). Eso ya dialoga con RL (recursos laborales). Incluir RP en la fórmula podría solapar con RL y distorsionar pesos.

Parcimonia y comparabilidad.

Un índice con pocos componentes tiene mejor trazabilidad y es más explicable (igual lógica que adoptamos en ERI: el sobrecompromiso se reporta aparte, no dentro del cociente). Además, así podemos comparar unidades o colectivos sin que diferencias en rasgos personales opaquen problemas de diseño del trabajo.

Usamos RP para interpretar y estratificar.

Aunque no están dentro del número de riesgo, sí los reportamos (RP_100) y sirven para lectura clínica/finita, con el mismo nivel de riesgo “de puesto”, RP alto amortigua la vivencia; RP bajo alerta de vulnerabilidad.

En el cálculo del anexo I, se implementa el Riesgo_JDR_adj, añadiendo una pequeña penalización por falta de recurso personales.

Mantener el índice estructural y añadir una pequeña penalización por falta de RP:

$$\text{Riesgo\_JDR\_adj} = \text{Riesgo\_JDR} + 0,10 * (100 - \text{RP}_{100})$$

La aplicación de la falta de recursos personales, hace que el Riesgo_JDR_adj sea de 51,43/100, situándose también en la misma zona media de riesgo. La falta de Recursos Personales incrementa el índice de riesgo en un 2'51/100.

8.8. Metodología teórica implementada a partir del método teórico El Modelo Transaccional del Estrés propuesto por Richard Lazarus y Susan Folkman en 1984.

Fundamentos del modelo.

El Modelo Transaccional del Estrés entiende el estrés como el resultado de una transacción dinámica entre la persona y su entorno. No es el estímulo “objetivo” lo que determina el estrés, sino cómo se evalúa (appraisal) la situación y cómo se afronta (coping). Distingue:

- Evaluación primaria (appraisal primario): la persona valora si la situación es amenaza (daño/pérdida, peligro) o reto (desafío con oportunidad de crecimiento).
- Evaluación secundaria (appraisal secundario): valora si dispone de recursos (control, apoyo, información, medios) para manejar la situación.
- Afrontamiento (coping): esfuerzos cognitivos y conductuales para gestionar las exigencias (centrado en el problema) y/o las emociones (centrado en la emoción), y para recuperarse/desconectar.

Adaptación a nuestra muestra de la entrevista.

Hemos construido proxies operativos para reflejar cada componente:

- **Amenaza (LF_P1):**

Conflicto de rol (Bloque 16, 4 ítems), (ii) Reglas emocionales/normativas, callar opinión, tratar por igual, esconder emociones, ser amable, (Bloque 20), (iii) Falta de previsibilidad (Bloque 18, invertido), y (iv) Desgaste emocional general (Bloque 15). → Más puntuación = **más amenaza**.

- **Reto (LF_P2):**

(i) Ritmo alto necesario (Bloque 14), (ii) Iniciativa y aprendizaje continuo (Bloque 29), (iii) Sentido e importancia del trabajo (Bloque 19), (iv) Tiempo suficiente para acabar (Bloque 25). → Más puntuación = **más reto (positivo)**.

- **Secundario – Control (LF_S1):**

(i) **Autonomía/influencia** (Bloque 30), (ii) **Antelación** (Bloque 18), (iii) **Información necesaria** (Bloque 18). → Más puntuación = **más control**.

- **Secundario – Recursos (LF_S2):**

(i) Apoyo de superiores/contratadores (Bloque 22), (ii) Apoyo de compañeros/as (Bloque 23), (iii) Reconocimiento, justicia y confianza vertical (Bloques 31, 33 y 32), (iv) Planificación, distribución y medios (Bloques 24 y 11). → Más puntuación = **más recursos disponibles**.

- **Afrontamiento (coping):**

C1 Relajación/desconexión: “problemas para relajarte” (Bloque 34, invertido), decidir descansos y ausentarte >1 h (Bloque 7), tiempo suficiente (Bloque 25).

C2 Regulación emocional: “calmado/tranquilo” (Bloque 34) + desgaste emocional general invertido (Bloque 15).

C3 Afrontamiento al problema: participación consultiva (Bloque 4), autonomía/influencia (Bloque 30), iniciativa (Bloque 29), e imposible acabar tareas invertido (Bloque 25).

3) Escalado y cálculo.

- Cada ítem se codifica en **0–4** y se reescala a **0–100** (× 25):

- **Frecuencia:** siempre/muchas = 3.5; a veces = 2; alguna/ninguna = 1. (Cuando el bloque separa siempre y muchas, usamos 4 y 3.)

- **Grado:** gran/buena = 4; cierta = 2; alguna/ninguna = 0.

- Los compuestos (p. ej., “Amenaza”) son **medias aritméticas** de sus ítems.
- Índice global **Riesgo_LF (0–100; más = peor)**:

$$\text{Riesgo\_LF} = 0,5 * \text{Amenaza} + 0,3 * (100 - \text{Secundario\_global}) + 0,2 * (100 - \text{Reto})$$

donde Secundario_Global = media(Control, Recursos)

Racional de pesos. La **amenaza** es el conductor principal (0,5), la **insuficiencia de recursos/control** añade riesgo (0,3), y **baja vivencia de reto** también contribuye (0,2).

Bandas sugeridas: (Riesgo_LF): ≤ 33 bajo; 34–66 medio; ≥ 67 alto.

Además, se reportan **C1, C2, C3** de 0 a 100 para **interpretar y priorizar acciones** (p. ej., si riesgo medio con **C1 bajo**, priorizar medidas de recuperación/desconexión).

8.8.1. Resultados de la aplicación del método teórico del Modelo Transaccional del Estrés.

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 7. Cálculos Método LF” “se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

Resumen numérico de indicadores (0-100).

- Amenaza (LF_P1): 62,74
- Reto (LF_P2): 92,29
- Control secundario (LF_S1): 77,19
- Recursos secundarios (LF_S2): 82,80
- Secundario global: 79,99
- **Riesgo LF (más = peor): 39,31 → zona media-baja.** La amenaza está **compensada** por reto alto y recursos/control sólidos.

Afrontamiento (0–100):

- **C1 Relajación/desconexión: 58,56** (margen de mejora: pausas/ausencias).
- **C2 Regulación emocional: 62,98** (se convive con desgaste; buena calma relativa).
- **C3 Afrontamiento al problema: 86,38** (muy alto: participación, autonomía e iniciativa).

Lectura narrativa breve.

El colectivo **percibe la amenaza real** (conflicto de rol, normas emocionales exigentes, previsibilidad limitada y desgaste), pero lo compensa con una **vivencia muy fuerte de reto** (ritmo exigente **con sentido**, iniciativa y

aprendizaje continuos) y con **buen control y recursos** (autonomía, apoyos, justicia/reconocimiento y medios). El **riesgo transaccional** queda en **zona media-baja**.

El entorno presiona, pero las personas **se sienten capaces** y también **accionan** (C3 alto). La **mejor palanca** para bajar más el riesgo pasa por **previsibilidad y recuperación** (subir C1), reduciendo “problemas para relajarse” e incrementando **márgenes reales** de pausas/ausencias.

8.9. Metodología teórica implementada por el Modelo de Doble Presencia (trabajo–vida).

Fundamento conceptual.

El Modelo de Doble Presencia (también “doble carga” /“doble jornada”, derivado de Goode, 1960) describe la coexistencia simultánea de demandas procedentes del trabajo remunerado y del ámbito doméstico-familiar.

La interferencia entre ambos ámbitos aparece cuando tiempo, atención y energía no alcanzan para atender los dos dominios sin coste, generando fatiga, dificultad para recuperar y tensiones relacionales. En esta tesis, y para mantener consistencia interpretativa, usamos una escala 0–100 con “100 = peor” (más interferencia trabajo–vida).

Operacionalización del método con los resultados obtenidos en los bloques de la entrevista.

Definimos 6 ítems trazables a tus bloques, todos calculados con la muestra N=30:

- DP1. Pensamiento doméstico intrusivo en el trabajo → *Bloque 17* (14 “siempre/muchas”; 7 “a veces”; 9 “alguna/nunca”).
- DP2. Interferencia del trabajo en la vida personal/familiar → *Bloque 17* (11 “siempre/muchas”; 8 “a veces”; 11 “alguna/nunca”).
- DP3. Carga doméstica asumida → *Bloque 10* (11 principal; 10 mitad; 6 un cuarto; 2 puntuales; 1 nada).
- DP4. Horario irregular/nocturno → *Bloque 6* (25 irregular; 2 solo noche; 3 regular).
- DP5. Restricción para ausentarte >1 h por cuidados (se invierte) → *Bloque* (0 “siempre”; 6 “muchas”; 6 “a veces”; 18 “alguna/nunca”).
- DP6. Trabajo en fines de semana (promedio de sábados y domingos) → *Bloque 8* sábados: 20 (≥ 3), 5 (=2), 5 (≤ 1 /exp); Domingos: 16 (≥ 3), 6 (=2), 8 (≤ 1 /ning).

Estos seis ítems cubren interferencia cognitiva (pensar en tareas del hogar durante el trabajo), interferencia temporal (horarios y fin de semana), carga doméstica real asumida y falta de flexibilidad para compatibilizar cuidados.

Escalado y cálculo (consistente con el resto de los métodos).

- Cada respuesta se mapea a una escala 0–4 y se reescala a 0–100 ($\times 25$).

- Frecuencia (agregado): *siempre/muchas* = 3.5; *a veces* = 2; *alguna/nunca* = 1.
 - Categóricos (DP3 y DP4) con mapeos “custom”, acordes a severidad de interferencia:
 - DP3 (carga doméstica): principal=4; mitad=2; $\frac{1}{4}$ =1; puntuales=0.5; nada=0.
 - DP4 (horario): irregular=3.5; nocturno=4; regular=1.
 - DP5: primero calculamos la “posibilidad” (4/3/2/1) y después invertimos (4 – media) para que más restricción = peor.
 - DP6: calculamos sábados y domingos por separado (3.5/2/1) y promediamos.
- Con los seis ítems en 0–100 (alto = peor), componemos:
 - Subíndices interpretables:
 - Interferencia cognitiva = DP1.
 - Interferencia temporal = media(DP4, DP6).
 - Carga doméstica = DP3.
 - Falta de flexibilidad/conciliación = DP5.
 - **Índice Global de Doble Presencia (DP_Global_100)** = media simple de DP1 a DP6.
 - Bandas sugeridas (idéntica lógica):
 - 0–33: baja interferencia (mejor).
 - 34–66: interferencia moderada/mixta.
 - 67–100: interferencia alta (prioridad de intervención).

Nota sobre pesos: por defecto pesos iguales (parsimoniosos y trazables). Si en discusión se desea dar más peso a la interferencia temporal (DP4–DP6), puede justificarse por su impacto directo en descanso y convivencia, pero en esta fase mantenemos igualdad para comparabilidad.

Validez práctica y trazabilidad.

- Validez de contenido: los ítems cubren cognición (intrusión), tiempo (horario y fines), responsabilidades reales (carga doméstica) y flexibilidad (ausencias).
- Alineamiento con los hallazgos cualitativos del sector (irregularidad, pluriempleo, horarios nocturnos y fines de semana).
- Trazabilidad: cada ítem referencia bloque y detalla conteos.

8.9.1. Resultados de la aplicación del método Doble Presencia (DP).

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 8. Calculos Método DP” se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

Visión general.

La fotografía conjunta muestra una **interferencia trabajo–vida elevada en los ejes temporales** (horarios muy irregulares y fines de semana ocupados) y una **flexibilidad limitada para ausentarse** por asuntos de cuidado y personales.

Al mismo tiempo, una parte sustantiva del grupo **asume una carga doméstica significativa**, lo que incrementa la presión fuera de la jornada.

En la dimensión cognitiva, **la intrusión de tareas del hogar en el trabajo es frecuente**, señal de que las fronteras mentales entre dominios también están tensas.

Lectura ítem a ítem (trazable a bloques).

- **DP1 — Pensamiento doméstico intrusivo (B17):**
Casi la mitad piensa siempre o muchas veces en tareas familiares mientras trabaja (14), y otro grupo (7) lo hace a veces. Sólo un tercio (9) reporta niveles bajos. Interpretación: la carga mental del cuidado acompaña a la actividad profesional, lo que puede drenar atención y dificultar la recuperación cognitiva.
- **DP2 — Interferencia del trabajo en la vida (B17):**
Un tercio percibe interferencia alta (11), otro tercio intermedia (8) y el resto baja (11). Interpretación: la experiencia de perjuicio sobre relaciones y tareas del hogar está polarizada, coherente con diferencias en red de apoyo, etapa vital y tipo de encargos.
- **DP3 — Carga doméstica asumida (B10):**
11 se declaran responsables principales, 10 comparten al 50%, 6 asumen un 25% y 3 (2 puntuales + 1 nada) casi no participan. Interpretación: la corresponsabilidad existe en muchos hogares, pero el núcleo principal soporta una carga de cuidados que se suma a la alta demanda laboral.
- **DP4 — Horario irregular/nocturno (B6):**
25 trabajan con horarios irregulares y 2 de forma nocturna; sólo 3 refieren patrón regular. Interpretación: la disrupción crónica del tiempo social afecta a sueño, recuperación y vida familiar, elevando la interferencia temporal.
- **DP5 — Restricción para ausentarte >1 h (B7) (invertido):**
No hay quien pueda ausentarse “siempre”; 6 “muchas veces”, 6 “a veces” y 18 sólo alguna vez o nunca. Interpretación: la baja flexibilidad operativa dificulta responder a imprevistos de cuidado (infancia, mayores), amplificando la tensión hogar-trabajo.
- **DP6 — Trabajo en fines de semana (B8):**
Sábados: 20 trabajan ≥ 3 al mes; Domingos: 16 trabajan ≥ 3 . Interpretación: el fin de semana está laboralizado, reduciendo el tiempo social/familiar protegido y la posibilidad de recuperación sin deuda.

Subíndices y lectura integrada.

- **Interferencia cognitiva (DP1): alta intrusión mental** del hogar en el trabajo → necesidad de **fronteras psicológicas** (micro-cierres entre tareas, rituales de inicio/fin).
- **Interferencia temporal (media DP4 + DP6): punto crítico** del colectivo (irregularidad + fines de semana) → priorizar **planificación, previsibilidad y ventanas protegidas**.
- **Carga doméstica (DP3): presencia de un núcleo de responsabilidad principal** que requiere **corresponsabilidad explícita o apoyos externos**.
- **Falta de flexibilidad/conciliación (DP5):** margen reducido para **ausencias >1 h**, incompatible con **picos de cuidado** → urge **protocolizar** alternativas (sustituciones, back-up, acuerdos con promotores/estudios).
- **Índice Global de Doble Presencia (DP Global 100) = 63,82/100 franja alta de la interferencia moderada/mixta.**

Lectura rápida del índice: **La conciliación está tensionada**. La presión combinada del trabajo y lo doméstico **no es inocua**, y **con pequeños empeoramientos**, por ejemplo, con más irregularidad, más fines de semana trabajando, con más ausencias, **pasaría a riesgo alto**.

La fotografía que dejan los 30 casos es consistente y permite abrir el índice para entender de dónde viene la interferencia:

- **Interferencia temporal (horarios + fines de semana) → 74,6/100.**
 - Horarios irregulares/nocturnos (DP4): 82,1/100 (muy alto).
 - Trabajo en fines de semana (DP6): 67,1/100 (alto).
Lectura: el tiempo social y familiar está crónicamente comprometido.
- **Falta de flexibilidad para ausentarse >1 h por cuidados (DP5) → 60,0/100.**
Lectura: cuando surge un imprevisto familiar, no siempre hay margen operativo real para atenderlo.
- **Carga doméstica asumida (DP3) → 59,2/100.**
Lectura: un bloque importante asume mucha responsabilidad en casa (principal o 50%), lo que añade presión fuera de la jornada.

- **Interferencia cognitiva (pensamiento doméstico en el trabajo, DP1) → 60,0/100.**
Lectura: la carga mental del hogar se cuela durante el trabajo, dificultando foco y recuperación.
- **Interferencia percibida global (DP2) → 54,6/100**
Lectura: el “termómetro” subjetivo confirma fricción real, aunque algo menor que la que muestran los mecanismos temporales.

Conclusión causal. El motor principal del 63,82 no es “falta de compromiso”, sino arquitectura del tiempo (irregularidad + fines de semana) y flexibilidad limitada, amplificadas por responsabilidades domésticas reales. La intrusión mental (DP1) aparece como consecuencia esperable de ese cóctel.

Riesgos si no se interviene.

- **Escalada a zona alta (≥67):** bastaría **aumentar** fines de semana y/o **reducir** aún más la flexibilidad para ausencias.
- **Efectos arrastre:** más **fatiga emocional**, **peor sueño** (por irregularidad/nocturnidad), **conflictos relacionales** y **menor recuperación** entre bolos/proyectos.

En una frase. 63,82/100 describe una interferencia moderada-alta impulsada por irregularidad horaria, fines de semana laborales y poca flexibilidad para cuidados, con responsabilidad doméstica significativa y carga mental en el trabajo. Ajustando tiempo y flexibilidad, el índice puede bajar de 60 y hacer sostenible la vida profesional y personal sin perder el pulso creativo.

En DJs y productores, la interferencia trabajo–vida se explica menos por la “falta de compromiso” y más por horarios irregulares, fines de semana ocupados, flexibilidad limitada y una carga doméstica real que no siempre encuentra redes de apoyo. Ahí están las palancas para proteger su salud psicosocial sin perder el pulso creativo del oficio.

DP2 (“Interferencia del trabajo en la vida”) no se presenta como subíndice “accionable” por tres razones metodológicas:

1. **Es una valoración global (criterio), no un mecanismo.**
DP2 resume la **percepción** de que el trabajo perjudica la vida personal/familiar. Esa percepción es precisamente el resultado al que llegan los mecanismos que sí desagregamos como subíndices:
 - Interferencia cognitiva (DP1: la cabeza se va al hogar mientras trabajas).
 - Interferencia temporal (DP4+DP6: horarios irregulares/nocturnidad + fines de semana).
 - Falta de flexibilidad (DP5: no poder ausentarte >1h cuando toca),
 - Carga doméstica (DP3: responsabilidad real en casa).

Si añadimos DP2 como subíndice, estaríamos **mezclando resultado y causas** en el mismo plano y **doble-contando** el mismo fenómeno en el índice global.

2. **Colinealidad y pérdida de interpretabilidad.** DP2 suele correlacionar con DP1, DP4–DP6 y DP5. Si lo incluyes como subíndice, el índice global se “inclina” hacia la vivencia subjetiva (lo que duele) y pierde nitidez sobre qué palanca concreta mover (tiempos, flexibilidad, redistribución doméstica, etc.). La idea de los subíndices es que sean “**palancas**”, por lo que cada uno apunta a una intervención clara.
3. **Estabilidad: DP2 es sensible al “halo” emocional.** Como juicio global, DP2 puede verse afectado por el **estado de ánimo** del momento, un bolo muy duro reciente o un conflicto puntual. Los subíndices mecánicos (tiempos, fines de semana, flexibilidad) son **más estables** y por eso los usamos como ejes de lectura y acción.

Por consiguiente, reportando DP2 a parte de los otros cuatro subíndices de mecanismos (las palancas de intervención), DP2 sirve de “termómetro global” para contrastar si las palancas explican la vivencia.

8.10. Metodología teórica implementada por el Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model) de Hackman y Oldham (1976).

Metodología y resultados.

El Modelo de Características del Trabajo (JCM) de Hackman y Oldham sostiene que cinco atributos del diseño del puesto:

1. Variedad de habilidades (V)
2. Identidad de la tarea (I)
3. Significado de la tarea (S)
4. Autonomía (A)
5. Feedback (F)

Estos atributos activan tres estados psicológicos críticos (sentido del trabajo, responsabilidad sobre los resultados y conocimiento de resultados). Cuando estos estados se ponen en marcha, aumentan la motivación intrínseca, la satisfacción y el rendimiento.

Tradicionalmente, el potencial motivacional se resume con el MPS (*Motivating Potential Score*) como el producto del núcleo de tarea: $(V+I+S)/3 \times (V+I+S)/3 \times (V+I+S)/3$ por Autonomía y Feedback.

Metodología implementada.

Para operar el JCM con nuestras 30 entrevistas, mapeamos cada indicador a una escala 0–4, que luego re-escalamos a 0–100 (multiplicando por 25), con la misma lógica empleada en el resto de métodos del estudio. Cada dimensión del JCM se ancló a bloques concretos del cuestionario:

- Variedad (V): recogimos si el trabajo exige aprender cosas nuevas, mejorar conocimientos y habilidades y aplicar esas habilidades (Bloque 29), y añadimos una medida de movilidad funcional (Bloque 3). Para los tres primeros ítems usamos un mapeo por grado (gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0); para la movilidad aplicamos un mapeo custom 0–4 según la amplitud real de tareas (de “no diferentes” hasta “todos los niveles”). Variety_100 es la media de estos cuatro ítems, ya en 0–100.
- Identidad (I): combinamos la dificultad “imposible acabar tareas” (invertida para que completar sea mejor) y “tiempo suficiente para acabar” (Bloque 25), con mapeo de frecuencia (siempre/muchas=3,5; a veces=2; alguna/nunca=1). Identity_100 es la media de ambos.
- Significado (S): integramos “tus tareas tienen sentido” y “lo que haces es importante” (Bloque 19), con mapeo por grado (4/2/0). Significance_100 es la media de ambos.
- Autonomía (A): capturamos la influencia sobre el ritmo, las decisiones, el cómo y el qué del trabajo (Bloque 30), con mapeo de frecuencia (3,5/2/1). Autonomy_100 es la media de esos cuatro ítems.
- Feedback (F): combinamos el feedback de superiores/contratadores (escucha, ayuda, conversación sobre cómo se hace el trabajo: Bloque 22) y el feedback de compañeros/as (ayuda, escucha, conversación sobre desempeño: Bloque 23), ambos con mapeo de frecuencia y promediados por fuente antes de obtener Feedback_100.

Con todas las dimensiones ya en 0–100 (más alto = mejor diseño motivador), definimos el núcleo de tarea:

$$\text{Core}_{100} = (\text{Variety}_{100} + \text{Identity}_{100} + \text{Significance}_{100}) / 3.$$

Y expresamos el MPS en 0–100 conservando su naturaleza multiplicativa mediante media geométrica (para que si una pieza cae, el potencial baje de forma realista):

$$\text{MPS}_{100} = 100 \times [(\text{Core}_{100}/100) \times (\text{Autonomy}_{100}/100) \times (\text{Feedback}_{100}/100)]^{(1/3)}.$$

Para interpretar el MPS_100 usamos bandas operativas:

0–49 (potencial bajo), 50–74 (potencial medio) y ≥75 (potencial alto).

Los cinco componentes (V, I, S, A, F) se leen también en 0–100: valores ≤60 sugieren refuerzo; 60–80 indican solidez con margen de mejora; ≥80 señalan fortalezas.

8.10.1. Resultados de la aplicación del método Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model).

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 9. Calculos Método JCM” se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

El diseño del trabajo de DJs y productores encuestados muestra un alto potencial motivacional, apoyado en tres pilares: una variedad real de competencias, un sentido e impacto percibidos muy elevados, y una autonomía que, en la práctica, permite decidir qué se hace, cómo se hace y a qué ritmo. El feedback existe y fluye tanto desde quien contrata como desde la red de pares, algo valioso en un sector marcado por la fragmentación contractual. Donde aparecen costuras no es tanto en el diseño (JCM) como en la arquitectura del tiempo (irregularidad, fines de semana, nocturnidad) y la recuperación—cuestiones que tratamos con los otros modelos.

En términos de cifras (de 0 a100).

- Variety_100 = 87,19. El trabajo exige aprender, mejorar y aplicar habilidades de forma muy extendida (Bloque 29) y muestra movilidad funcional apreciable (Bloque 3). Este perfil evita la monotonía y alimenta la maestría.
- Identity_100 = 72,50. Predomina la finalización visible de tareas y suele haber tiempo suficiente para cerrarlas (Bloque 25), aunque en picos de carga aún hay margen para asegurar mejor el “de principio a fin”.
- Significance_100 = 95,83. El oficio se vive con sentido e impacto (Bloque 19): la conexión con la audiencia, el aporte cultural y la identidad artística son motores de propósito.
- Autonomy_100 = 84,06. Existe una capacidad alta para decidir sobre ritmo, decisiones, método y contenido (Bloque 30). Este es un activo crítico: multiplica la motivación y la responsabilidad sobre el resultado.
- Feedback_100 = 72,85. El feedback desde contratadores y compañeros es real, pero mejoraría si se sistematizara en rituales breves y criterios claros (Bloques 22–23).

Con estas piezas, el núcleo de tarea queda en:

Core_100 = 85,17 y el potencial motivacional global en **MPS_100 = 80,50**, lo que sitúa al colectivo en “**potencial alto**”.

El limitante relativo es el Feedback (~73) y, a cierta distancia, la Identidad (~72,5).

Interpretación. Hay un diseño del trabajo muy propicio para sostener motivación y calidad, y un par de “tornillos” claros para ajustar.

8.11. El acoso laboral, la violencia y el acoso sexual en el trabajo.

En este capítulo, basándonos en los modelos teóricos que hemos discutido anteriormente, podemos analizar, siguiendo los mismos criterios de la metodología propuesta, los efectos de la inseguridad laboral, el burnout, el conflicto entre la familia y el trabajo, así como el trabajo emocional. No obstante, el acoso laboral, la violencia y el acoso sexual en el trabajo, pueden partir de aspectos no estrictamente laborales, por lo que se propone una base de estudio complementaria a los modelos teóricos anteriores y especifica para estos riesgos.

En relación a la violencia laboral, el acoso laboral, el acoso sexual en el trabajo y basándonos en los métodos teóricos anteriores que tienen su fundamento en el estrés, podríamos establecer una relación. Así pues, se describen las conexiones potenciales entre cada uno de los modelos:

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y particularmente el acoso sexual, pueden tener impactos devastadores en estas características del trabajo. Pueden minar la confianza, la autonomía y el sentido de propósito de los DJs y productores. En la industria musical, donde la autenticidad y la conexión emocional son vitales, esto puede ser particularmente perjudicial.

Al comprender estos modelos en el contexto del acoso y la violencia en el trabajo, se pueden identificar y abordar factores de riesgo específicos en el entorno laboral de DJs y productores musicales.

Einarsen et al. (2011) en su libro "Bullying and Harassment in the Workplace" edita una recopilación de investigaciones y teorías, que discuten y profundizan en una variedad de enfoques desarrollados por diversos investigadores en el campo. Centrémonos en tres de éstos modelos teóricos, que concretamente tienen su base en el entorno laboral, con el objetivo de proporcionar una visión más multifacética del desarrollo de este apartado en particular. Estas teorías ofrecen perspectivas sobre cómo y por qué ocurren estos comportamientos y sus consecuencias potenciales para las víctimas. Vamos a analizar cómo cada uno de ellos se relaciona con la violencia en el trabajo, el acoso laboral y el acoso sexual en el trabajo.

Modelo de la Escalada.

La idea fundamental detrás del Modelo de la Escalada es que ciertos comportamientos negativos no surgen de manera aislada ni repentina. En su lugar, tienden a desarrollarse y aumentar gradualmente en intensidad y gravedad.

a. Fases iniciales:

Comportamientos sutiles: Pueden comenzar con desacuerdos menores, malentendidos o tensiones entre colegas. Estos eventos pueden parecer triviales al principio y a menudo son desestimados o ignorados.

Evitación y exclusión: Una vez que las tensiones se han establecido, es posible que las personas empiecen a evitar a aquellos con los que tienen conflictos. Puede haber exclusión social, donde una persona es deliberadamente dejada de lado en actividades o conversaciones.

Comunicación negativa: Los chismes, rumores y críticas detrás de la espalda pueden ser comunes en esta fase. Se cultiva un ambiente de desconfianza.

b. Fases intermedias:

Hostilidad abierta: Las tensiones pueden aumentar hasta el punto de que los desacuerdos se vuelven abiertamente hostiles. Las discusiones acaloradas, las críticas abiertas y las confrontaciones son más frecuentes.

Intimidación y manipulación: Los individuos pueden empezar a utilizar tácticas de intimidación o manipulación para obtener lo que quieren o para castigar a otros. Esto puede manifestarse como amenazas veladas, chantaje emocional o sabotaje deliberado del trabajo de alguien.

c. Fases avanzadas:

Acoso y abuso: En este punto, el comportamiento ha alcanzado un nivel que claramente se reconoce como acoso o abuso. Esto incluye la intimidación regular, el acoso y otros comportamientos dañinos.

Violencia física: En los casos más extremos, la escalada puede culminar en actos de violencia física. Esto podría incluir agresiones, agresiones físicas o incluso ataques más graves.

Relación con la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el trabajo:

Relación con la violencia en el trabajo: Este modelo sugiere que la violencia en el trabajo no suele surgir de la nada; más bien, tiende a ser el resultado de comportamientos negativos que se intensifican con el tiempo. Por ejemplo, un conflicto inicial podría evolucionar hacia un comportamiento agresivo y finalmente culminar en violencia física.

Relación con el acoso laboral: De manera similar, el acoso laboral puede comenzar como comportamientos sutiles (por ejemplo, chismes o exclusión) y eventualmente escalar a tácticas más explícitas y perjudiciales (por ejemplo, intimidación o sabotaje).

Relación con el acoso sexual: El acoso sexual puede seguir un patrón similar, comenzando con comentarios inapropiados o insinuaciones y evolucionando hacia comportamientos más explícitos o incluso agresiones físicas.

Este modelo es valioso porque subraya la importancia de intervenir temprano. Al abordar y resolver tensiones y conflictos en las fases iniciales, es posible prevenir la escalada a fases más dañinas y potencialmente violentas.

La industria musical, particularmente en el ámbito de DJs y productores, se caracteriza por su dinamismo, competitividad y, en muchos casos, su falta de estructuras formales de empleo. Estas condiciones pueden propiciar ambientes donde la injusticia laboral y el acoso, tanto laboral como sexual, puedan florecer.

- **Entorno Competitivo y Escalada del Acoso:** El mundo de los DJs y productores musicales es altamente competitivo. Puede haber una tendencia a socavar a los colegas para ganar ventajas, lo que puede llevar a formas

sutiles de acoso al inicio, pero que, si no se controlan, pueden escalar hacia formas más agresivas de hostigamiento. Einarsen et al. (2011) sugieren que, una vez que comienza el acoso, puede intensificarse con el tiempo, especialmente si no se aborda.

- **Injusticia Laboral y Acoso:** Dado que muchos DJs y productores trabajan de manera independiente o en estructuras laborales flexibles, pueden ser más susceptibles a injusticias laborales, como ser privados de crédito por su trabajo, recibir compensación inadecuada o ser objeto de discriminación. Estas injusticias pueden ser percibidas como formas de acoso y, a su vez, exacerbar situaciones de acoso ya existentes.
- **Acoso Sexual en Ambientes Nocturnos:** Los DJs, en particular, suelen trabajar en ambientes nocturnos como clubes y festivales, donde las líneas entre lo profesional y lo personal a menudo se desdibujan. Estos entornos, combinados con la presencia de alcohol o drogas, pueden aumentar el riesgo de acoso sexual. Las relaciones de poder, donde promotores o personas con influencia pueden tener control sobre las oportunidades de un DJ o productor, también pueden dar lugar a situaciones de coacción o acoso sexual.
- **Falta de Recursos para Enfrentar el Acoso:** Dada la naturaleza a menudo informal del trabajo en la industria musical, los DJs y productores pueden carecer de recursos institucionales para abordar el acoso. Sin sindicatos fuertes o departamentos de recursos humanos a los que recurrir, las víctimas pueden sentirse aisladas y sin opciones, lo que puede intensificar las consecuencias psicológicas y emocionales del acoso.

Teoría del Trabajo-Injusticia.

Esta teoría sugiere que el acoso laboral y las conductas abusivas pueden surgir como resultado de percepciones de injusticia en el lugar de trabajo. Se basa en la idea fundamental de que los empleados tienen un conjunto de expectativas sobre cómo deberían ser tratados en el trabajo, que están arraigadas en normas sociales y culturales, así como en las políticas y prácticas específicas de la organización.

Aspectos clave de la Teoría del Trabajo-Injusticia:

a. Percepciones de injusticia: Cuando los empleados perciben que están siendo tratados de manera injusta en comparación con otros o cuando sienten que no se les está dando lo que es debido, pueden surgir emociones negativas, como el resentimiento, la ira o la envidia. Estas emociones pueden manifestarse como comportamientos abusivos hacia otros.

b. Injusticia distributiva: Se refiere a la percepción de que los recursos (como el salario, los beneficios o las promociones) no se distribuyen equitativamente. Por ejemplo, si un DJ o productor musical siente que está trabajando más duro que sus colegas pero recibe menos reconocimiento o compensación, puede sentir que está siendo tratado injustamente.

c. Injusticia procedimental: Se centra en los métodos utilizados para distribuir recursos o tomar decisiones. Si un individuo siente que no tuvo voz en un proceso de toma de decisiones o que el proceso fue sesgado, es probable que perciba una injusticia procedimental.

d. Injusticia interpersonal: Se refiere a cómo se trata a los empleados en términos de respeto y dignidad. Si un productor musical se siente menospreciado o ridiculizado por sus colegas o superiores, está experimentando una injusticia interpersonal.

e. Injusticia informativa: Está relacionada con la transparencia y la comunicación. Si un DJ no recibe información clara sobre una decisión o cambio que afecta directamente su trabajo, puede sentir que se le ha hecho una injusticia informativa.

Esta teoría sugiere que las organizaciones que quieran prevenir el acoso y la violencia laboral deberían esforzarse por promover la justicia en todos estos niveles. La formación y educación de los líderes y empleados sobre la importancia de la justicia en el lugar de trabajo, así como la implementación de políticas y prácticas justas, pueden ser pasos cruciales en esta dirección.

Relación con la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el trabajo:

Relación con la violencia en el trabajo: Las percepciones de injusticia pueden provocar respuestas emocionales negativas, como ira o resentimiento, que podrían desencadenar actos de violencia como una forma de "venganza" o "restauración del equilibrio".

Relación con el acoso laboral: Las personas que perciben que son tratadas injustamente pueden convertirse en víctimas (si son objeto de la injusticia) o en acosadores (si creen que la injusticia justifica su comportamiento hacia otros).

Relación con el acoso sexual: Las percepciones de injusticia en las relaciones de poder o en las dinámicas de género pueden facilitar el acoso sexual.

En el contexto de los DJs y productores musicales, esta teoría puede ofrecer insights significativos.

a. Naturaleza Competitiva de la Industria Musical: El mundo de la música es conocido por su competitividad, y para muchos, las oportunidades parecen escasas. Los DJs y productores pueden sentir que están constantemente siendo evaluados y comparados con otros, lo que lleva a percepciones de injusticia. Si sienten que no se les da el crédito que merecen, o si sienten que otros avanzan debido a favoritismos y no a méritos, estas percepciones pueden intensificarse.

b. Injusticia Distributiva: Esto se refiere a la percepción de que las recompensas (como el reconocimiento, los ingresos o las oportunidades) no se distribuyen de manera justa. Por ejemplo, un DJ o productor podría sentir que

está siendo pagado injustamente en comparación con otros, o que no está recibiendo la visibilidad que merece en festivales o plataformas de streaming.

c. Injusticia Procedimental: Esto se refiere a cómo se toman las decisiones. Si un DJ o productor siente que no tiene voz o influencia en las decisiones que afectan su carrera (como la selección de pistas en un álbum o lugares en un festival), puede surgir resentimiento.

d. Injusticia Interpersonal: Esto aborda cómo los individuos son tratados por supervisores o colegas. En el caso de acoso laboral o sexual, la injusticia interpersonal es flagrante. Por ejemplo, un productor puede sentirse menospreciado o humillado por otros profesionales de la industria, o un DJ puede ser objeto de comentarios inapropiados o comportamientos de otros colegas o superiores en el negocio.

e. Consecuencias: Las percepciones de injusticia pueden llevar a una serie de respuestas negativas. Estas pueden incluir disminución del compromiso laboral, intenciones de abandonar la industria, síntomas de estrés o ansiedad, y en el contexto de la violencia o acoso, trauma psicológico. Además, la percepción continua de injusticia puede hacer que un individuo sea más vulnerable al acoso, ya que puede ser menos probable que se defienda o informe del comportamiento debido a la falta de fe en un sistema que perciben como injusto.

Perspectiva de los Recursos Laborales y Personales.

La Perspectiva de los Recursos Laborales y Personales se centra en cómo los recursos, tanto laborales como personales, pueden influir en la susceptibilidad de un individuo al acoso y a la violencia en el lugar de trabajo, así como en su capacidad para afrontar y recuperarse de tales experiencias.

Aspectos clave de la Perspectiva de los Recursos Laborales y Personales:

a. Definición de recursos: En este contexto, un recurso puede ser cualquier aspecto físico, psicológico, social o estructural de la vida laboral que sea funcional en la realización de las demandas laborales y que esté asociado a la consecución de objetivos laborales. Ejemplos de recursos laborales pueden ser el apoyo de colegas y superiores, la autonomía en el trabajo, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y el feedback positivo. Los recursos personales pueden incluir habilidades de resiliencia, autoestima, y optimismo.

b. Amenaza y pérdida de recursos: La teoría sugiere que las personas se esfuerzan por adquirir, retener, fomentar y proteger sus recursos. Cuando los empleados perciben una amenaza para sus recursos o experimentan una pérdida efectiva de ellos, es más probable que experimenten estrés y agotamiento. En el contexto del acoso laboral, el comportamiento abusivo puede ser visto como una amenaza o pérdida directa de estos recursos.

c. El efecto espiral de los recursos: La pérdida de un recurso puede llevar a una mayor vulnerabilidad a la pérdida de otros recursos, creando una espiral descendente. Por ejemplo, un DJ que es constantemente acosado en el trabajo

puede empezar a dudar de sus habilidades (pérdida de recursos personales), lo que podría llevar a un peor rendimiento y, posiblemente, a menos oportunidades de trabajo (pérdida de recursos laborales).

c. Protección y acumulación de recursos: Al contrario, tener un cúmulo sólido de recursos laborales y personales puede actuar como un amortiguador contra el acoso laboral. Por ejemplo, un productor musical que tiene un fuerte apoyo de colegas y una alta autoestima puede ser menos afectado por comentarios negativos o críticas injustificadas.

Relación con la Violencia en el Trabajo, Acoso Laboral y Acoso Sexual en el trabajo.

Relación con la violencia en el trabajo: La erosión de los recursos debido a la violencia en el trabajo puede llevar a un agotamiento emocional, disminución del compromiso laboral y mayor vulnerabilidad a futuros actos de violencia.

Relación con el acoso laboral: Las víctimas de acoso laboral a menudo experimentan una pérdida de recursos, tanto laborales como personales, que puede afectar su bienestar, salud mental y rendimiento laboral.

Relación con el acoso sexual: La exposición al acoso sexual puede resultar en la erosión de recursos emocionales, psicológicos y sociales, lo que lleva a síntomas de estrés traumático, disminución de la autoestima y deterioro del bienestar general.

Desde la Perspectiva de los Recursos Laborales y Personales, es esencial que las organizaciones entiendan la importancia de los recursos en la protección contra el acoso y la violencia laboral. Las intervenciones que buscan mejorar y proteger estos recursos pueden ser efectivas para prevenir o mitigar las consecuencias del acoso laboral.

Al relacionar los modelos anteriores, con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, se debe hacer hincapié y es esencial recordar que cada situación es única. Estos modelos ofrecen un marco general para comprender las dinámicas subyacentes, pero las experiencias individuales pueden variar ampliamente en función del contexto, la cultura laboral, las características individuales y otros factores.

El Modelo de Demandas-Recursos destaca la importancia de los recursos laborales y personales para combatir las demandas laborales. Las demandas laborales pueden ser físicas, psicológicas, sociales u organizativas en su naturaleza y pueden estar relacionadas con aspectos negativos de la tarea en sí o con el entorno de trabajo.

Demandas laborales específicas para DJs y productores musicales:

1. **Presiones de tiempo:** Expectativas de producir música constantemente o de actuar regularmente.

2. **Expectativas del público:** La necesidad de mantener o superar cierto nivel de popularidad o reputación.
3. **Entorno de trabajo nocturno:** Los DJs, en particular, trabajan a menudo en ambientes nocturnos con estímulos sensoriales intensos, lo que puede desencadenar situaciones de acoso.
4. **Competitividad:** La industria musical es altamente competitiva, lo que puede llevar a tácticas de socavamiento o acoso por parte de colegas o competidores.

Recursos laborales y personales son aspectos positivos del trabajo que reducen las demandas laborales, son funcionales en la consecución de objetivos laborales, y fomentan el desarrollo personal. Los recursos pueden estar asociados con la organización, las relaciones sociales, la tarea en sí o el individuo.

Recursos específicos para DJs y productores musicales:

1. **Habilidades y formación:** Con el entrenamiento y la experiencia adecuados, un DJ o productor puede sentirse más competente y menos susceptible al acoso o la intimidación.
2. **Redes de apoyo:** Tener una red de otros profesionales de la música o mentores que ofrecen apoyo puede amortiguar los efectos del acoso.
3. **Autonomía:** La capacidad de tener control sobre su música y decisiones profesionales puede actuar como un recurso protector.

Impacto del acoso y la violencia laboral en DJs y productores desde la perspectiva JD-R:

1. **Agotamiento:** Las demandas laborales constantes, combinadas con episodios de acoso o violencia, pueden agotar rápidamente los recursos de un individuo, llevando al agotamiento.
2. **Desgaste:** El continuo enfrentamiento a situaciones de acoso sin recursos adecuados puede llevar a una desconexión del trabajo y una disminución del bienestar.
3. **Salud mental:** El acoso y la violencia laboral, especialmente el acoso sexual, pueden tener profundos efectos negativos en la salud mental, incluyendo trastornos de ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático.

8.11.1. Metodología empleada para el cálculo del riesgo contextual de violencia, acoso laboral o acoso sexual.

Con los datos existentes no podemos estimar **prevalencia directa** de conductas (cuántos casos han sufrido violencia, acoso laboral o acoso sexual), pero sí podemos estimar un **riesgo contextual**: el “terreno” donde es más probable que florezcan conductas de maltrato, violencia y acoso sexual. Esta estimación se

realiza a partir de **factores de riesgo** y **factores protectores** ya captados en la entrevista.

Factores de riesgo (0–100, más alto = peor):

- Exigencias emocionales y gestión de problemas ajenos (Bloque 15).
- Exigencias de “esconder emociones / ser siempre amable” (Bloque 20).
- Conflicto de rol (Bloque 16).
- Falta de previsibilidad (Bloque 18; invertida).
- Irregularidad temporal (Bloques 6–8 + cambios y prolongaciones, Bloque 9).
- Irregularidad de carga/acumulación (Bloque 25).

Factores protectores (0–100, más alto = mejor):

- Apoyo del superior/contratador (Bloque 22).
- Apoyo de compañeros/as (Bloque 23).
- Clima y sentimiento de grupo (Bloque 26).
- Justicia organizacional (Bloque 33).
- Respeto/valoración/trato (Bloque 31).
- Confianza vertical (Bloque 32).
- Planificación y distribución (Bloque 24).
- Autonomía (Bloque 30).
- Participación consultiva (Bloque 4).

Escalado y cómputo.

Cada ítem se ha transformado a escala **0–4** (frecuencia: 3.5/2/1; grado: 4/2/0; “custom” en casos especiales) y luego a escala **0–100** multiplicando $\times 25$.

Los **subíndices** se calcularon como promedio simple de los ítems que los componen (0–100).

- Riesgos_100 = media de los seis subíndices de riesgo.
- Protectores_100 = media de los nueve subíndices de protección.

Índice global CRM (0–100).

Para sintetizar los resultados en un indicador único, se definió el **Índice Contextual de Riesgo de Maltrato (CRM_100)**, con lectura de 0 a 100 (más alto = peor):

$$\text{CRM}_{100} = 0,6 \times \text{Riesgos}_{100} + 0,4 \times (100 - \text{Protectores}_{100})$$

Bandas de interpretación:

- 0–33 → Riesgo bajo.
- 34–66 → Riesgo moderado.
- ≥ 67 → Riesgo alto.

El racional de esta ponderación es que los riesgos empujan hacia arriba, mientras que los protectores amortiguan el riesgo neto (100–Protectores). El peso **0,6/0,4** otorga mayor prioridad a los riesgos directos, sin restar importancia al papel amortiguador de los factores protectores.

Sección I (medición de prevalencia real).

Para medir **prevalencia y gravedad** de conductas específicas de violencia, acoso laboral y acoso sexual, se diseñó un módulo conductual adicional (Sección I), del que se especifica la metodología i se entrega en el anexo I, concretamente en el “documento 11. Instrumento de cálculo de violencia” se encuentran los formatos de las bases de cálculo para calibrar su exposición y riesgo, a partir de los siguientes elementos:

- **I_Instrumento:** lista de conductas en tres dominios: hostigamiento psicológico, acoso sexual no físico y acoso sexual físico/quid pro quo. Escala 0–4 (Nunca... Diaria), con pesos mayores para conductas graves (p. ej., agresión física).
- **I_Scoring_Template:** fórmulas de índices (0–100) por dominio y global.
- **Metadatos recomendados:** autor, lugar/circunstancia, consecuencias y canal de reporte.

Así, el **CRM_100** describe el contexto, mientras que la **Sección I** permitirá medir la prevalencia real. Juntos, ambos instrumentos permiten priorizar la prevención primaria y diseñar respuestas específicas.

8.11.2. Resultados de la aplicación del método teórico establecido para el cálculo del riesgo contextual de violencia, acoso laboral o acoso sexual.

En la documentación adjunta en el Anexo I, “Documento 10. Calculos Método CRM” se recogen los resultados y cálculos de este apartado.

Índices principales.

- Riesgos_100 = 61,93
- Protectores_100 = 76,20
- **CRM_100 = 46,68** → Riesgo contextual **moderado** (zona media de 34–66).

Lectura ejecutiva.

El colectivo de DJs y productores musicales opera en un **contexto exigente** (riesgos en torno a 62/100), aunque con **buenos amortiguadores** (protectores ~76/100). El riesgo neto se sitúa en **46,7/100**, es decir, en la **banda moderada**. Sin embargo, si los protectores se debilitan (por ejemplo, disminuye la participación consultiva o la planificación), o aumentan las demandas (más

nocturnidad, mayor exigencia emocional), el riesgo podría escalar hacia niveles altos.

Factores que empujan el riesgo (subíndices de riesgo, 0–100).

- Irregularidad temporal (horarios/fines de semana/cambios/prolongaciones) → 70,10
- Exigencias emocionales → 69,69
- Esconder emociones / ser siempre amable → 67,60
- Irregularidad de carga/acumulación → 67,50
- Conflicto de rol → 58,33
- Falta de previsibilidad → 38,33

Interpretación de los factores que empujan el riesgo.

La irregularidad temporal (horarios variables, fines de semana) es la palanca crítica, seguida por la exigencia emocional del trato con público y clientes. La falta de previsibilidad aparece menos intensa, probablemente mitigada por la cercanía en la comunicación con contratadores.

Factores protectores (subíndices de protección, 0–100).

- Respeto/valoración/trato → 89,92
- Justicia organizacional → 85,83
- Autonomía → 84,06
- Clima y grupo → 80,00
- Confianza vertical → 79,44
- Apoyo de compañeros → 73,06
- Apoyo del superior/contratador → 72,64
- Planificación y distribución → 71,25
- Participación consultiva → 49,58 ← palanca débil

Interpretación de los Factores protectores.

El capital social (respeto, justicia, confianza, clima) es fuerte y la autonomía elevada. Sin embargo, existe un déficit en participación consultiva, es decir, en la capacidad de los profesionales de influir en decisiones organizativas. También la planificación y distribución del trabajo requieren mejora para absorber picos de carga.

Recomendaciones.

1. **Tiempo y previsibilidad:** establecer preavisos mínimos, rotación de fines de semana, ventanas protegidas post-bolo y límites a prolongaciones.
2. **Exigencia emocional:** protocolos de de-escalada frente al público, roles de contención en sala y apoyo post-incidente.
3. **Participación consultiva:** ritual breve de “cómo mejoramos” tras bolos/proyectos (5–10 minutos, con 2–3 criterios observables).
4. **Planificación y distribución:** lotes de trabajo cerrables, back-ups definidos para incidencias, calendarios por bloques.

5. **Protocolo antiacoso en eventos:** cartelera, punto seguro, canal en vivo, derecho a interrumpir actuación, registro de incidentes.

Seguimiento. Monitorizar mensualmente la irregularidad temporal, la exigencia emocional, la participación consultiva y el CRM_100, con objetivo de situarlo ≤ 40 en 12–16 semanas.

Integración teórica.

El acoso laboral, la violencia y el acoso sexual en el trabajo tienen vínculos claros con los modelos de estrés laboral desarrollados anteriormente en este documento: D-C-A, ERI, JD-R, Lazarus-Folkman, Doble Presencia y JCM. Sin embargo, debido a que estos fenómenos pueden **exceder lo contractual** (público, ambientes nocturnos, sustancias, relaciones de poder), se justifica un **modelo específico** propuesto, el CRM + Sección I. Como antes hemos visto:

Modelo de la Escalada (Einarsen et al., 2011).

Los comportamientos negativos escalan desde **sutilezas** (rumores, exclusión) hasta hostilidad abierta y, en casos extremos, violencia física. En DJs y productores, la alta exposición a público y la competitividad aceleran este proceso. La clave está en **intervenir temprano**.

Teoría del Trabajo-Injusticia.

Las percepciones de **injusticia distributiva, procedimental, interpersonal o informativa** alimentan resentimiento y facilitan conductas abusivas o el silencio de las víctimas. Los **protectores fuertes** (justicia, respeto, confianza) funcionan como barreras culturales, pero su debilitamiento abre la puerta al maltrato, incluido el acoso sexual en contextos de poder asimétrico.

Perspectiva de Recursos Laborales y Personales.

La violencia y el acoso **erosionan recursos** (apoyo, autonomía, autoestima), generando espirales descendentes de pérdida. A la inversa, acumular recursos (apoyo de pares, aprendizaje, resiliencia) **amortigua** el daño y reduce la vulnerabilidad.

Lectura integradora del colectivo.

En el colectivo de DJs y productores se observa un riesgo contextual moderado, con factores de vulnerabilidad concentrados en la nocturnidad, la irregularidad temporal, la alta demanda emocional y la exposición al público. A la vez, existen amortiguadores sólidos en respeto, justicia, autonomía y confianza.

La participación consultiva es la grieta principal en la muralla protectora. Es decir, sin mecanismos para opinar o corregir situaciones, los conflictos iniciales pueden escalar. La implementación de protocolos antiacoso, mecanismos de reporte

seguros y rituales de retroalimentación temprana son claves para reducir la probabilidad de que la violencia y el acoso se consoliden.

8.12. Resultados finales integrados. Impacto psicosocial basado en las 30 entrevistas.

Panorama global.

El retrato que emerge del colectivo de DJ y productores/as es consistente a través de los distintos marcos. La carga de trabajo es elevada y muy irregular, con ritmos altos, exigencias emocionales intensas y una exposición frecuente a entornos nocturnos y fines de semana. Al mismo tiempo, el diseño del trabajo presenta fortalezas claras: autonomía real, propósito/impacto muy altos, un clima social sano y justicia/respeto por encima de lo habitual, todo ello compatible con reconocimiento y feedback razonables. Esta combinación ayuda a explicar por qué, aun con tensiones, el potencial motivacional es elevado. Las costuras aparecen, sobre todo, en la gestión del tiempo (irregularidad y prolongaciones), la recuperación (dificultad para desconectar y descansar) y una participación consultiva más baja de lo deseable (la “voz” para corregir procesos y prevenir incidentes aún tiene recorrido).

Resultados cuantitativos por modelo (de 0 a 100).

A modo de recordatorio. 100 significa mejor situación y mayor recurso, los índices de “riesgo/tensión” se interpretan como más alto igual al peor, según se indica en cada modelo.

(a) Demanda–Control–Apoyo (D-C-A, Karasek).

- Demandas_100 = 70,27 (altas).
- Control_100 = 64,05 (medio-alto).
- Apoyo_100 = 73,87 (alto).
- **Tensión_DCA_100 = 50,66** (moderada), calculada como $0,5 \times Demandas + 0,25 \times (100 - Control) + 0,25 \times (100 - Apoyo)$.

El trabajo es exigente y sostenido, pero la autonomía y el apoyo social amortiguan parte de la presión. La palanca crítica es **tiempo/ritmo**.

(b) Esfuerzo–Recompensa (ERI, Siegrist).

- Esfuerzo_100 = 76,22 (alto: ritmo/intensidad, horas, fines de semana, cambios y pluriempleo).
- Recompensa_100 = 64,68 (media-alta: reconocimiento/justicia/confianza sólidos; debilidades en oportunidades de desarrollo y correspondencia económico-categoría).
- **ERI_Ratio_100 = 82,17** (más alto = mejor equilibrio, transformación 0–100 de E/R).

- **Sobrecompromiso_100 = 73,33** (alto: dificultad para relajarse y prolongaciones frecuentes).

El **balance esfuerzo–recompensa es aceptable** en promedio (82/100), gracias al reconocimiento y la justicia percibida; pero el **sobrecompromiso** y la **exigencia temporal** sugieren riesgo de **agotamiento** si se sostiene.

(c) Demandas–Recursos (JD-R, Bakker & Demerouti).

- Demandas obstaculizadoras_100 = 51,54 (conflicto de rol, esconder emociones, falta de previsibilidad e irregularidad temporal).
- Demandas de reto_100 = 96,11 (ritmo y exigencia que estimulan; el oficio “tira” por desafío creativo/técnico).
- Recursos laborales_100 = 77,71 (autonomía, apoyo, justicia, planificación/distribución, confianza).
- **Riesgo_JDR_100 = 51,68** ($0,5 \times \text{Hindrancia} + 0,3 \times (100 - \text{Recursos}) + 0,2 \times \text{Reto}$).

El **riesgo neto es moderado**; el reto alto motiva y los recursos sostienen, pero las **obstaculizadoras** (tiempo/rol) merecen intervenciones específicas.

(d) Modelo Transaccional (Lazarus–Folkman).

La **evaluación primaria** mezcla amenaza (picos de carga, público, nocturnidad) y reto (creatividad, directo), mientras que la **evaluación secundaria** se apoya en **autonomía** y **redes** (superiores y pares). Los **afrontamientos** funcionan bien “al problema” en lo técnico, pero hay **señales de costo emocional** (dificultad de relajación, irritabilidad, nerviosismo) que invitan a reforzar **afrontamiento emocional** y **recuperación** sistemática. (No se reporta índice único; la lectura se ancla en los Bloques 14–15 y 34).

(e) Doble Presencia (trabajo–vida).

- **DP_Global_100 = 63,82** → interferencia moderada/mixta.

El **horario irregular/nocturno** y el **fin de semana** impactan la conciliación; la **carga doméstica** no recae siempre en la misma persona, pero la **flexibilidad real** (salir/ausentarse) es baja. Zona a **gestionar con política de tiempos**.

(f) Job Characteristics Model (JCM, Hackman & Oldham)

- **Variety_100 = 87,19; Identity_100 = 72,50; Significance_100 = 95,83; Autonomy_100 = 84,06; Feedback_100 = 72,85.**
- **Core_100 = 85,17; MPS_100 = 80,50** → Potencial motivacional alto.

El diseño del trabajo es **intrínsecamente motivador** (propósito, variedad y autonomía). El **cuello de botella** relativo es **feedback** (estructurarlo mejor) y, en segundo plano, la **identidad** (asegurar cierres visibles de tareas).

(g) CRM — Riesgo contextual de maltrato/violencia/acoso.

- Riesgos_100 = 61,93; Protectores_100 = 76,20;
- **CRM_100 = 46,68 → riesgo contextual moderado.**

Emergen **bolsas de vulnerabilidad situacional** (nocturnidad, tiempo, alta exigencia emocional), pero el **capital social** (respeto, justicia, confianza, clima) y la **autonomía** actúan como **barrera**. La **participación consultiva** es la **grieta** clara a reforzar.

Convergencias y sentido práctico.

Los modelos convergen en tres mensajes:

1. **Tiempo y carga** son el **detonante estructural**: irregularidad, fines de semana y prolongaciones sostienen la tensión (D-C-A), elevan esfuerzo (ERI), alimentan demandas obstaculizadoras (JD-R) y erosionan conciliación (DP).
2. **Diseño motivador y capital social** son el **amortiguador**: autonomía, propósito, clima, justicia y apoyo contienen el riesgo (D-C-A/JD-R/JCM) y explican un ERI razonable.
3. **Coste emocional y recuperación** son la **bisagra**: el oficio tira por reto, pero si no hay recuperación y voz para ajustar el sistema, el sobrecompromiso sube y la espiral del estrés se acelera (LF/ERI/DP).

8.12.1. Impacto psicosocial teórico final.

Riesgo operativo: moderado y gestionable.

El perfil de riesgo surge de la combinación de ritmo alto, irregularidad temporal (noches y fines de semana) y cambios con poco aviso, que elevan tensión y fatiga acumulada. La buena noticia es que este riesgo es altamente gobernable si se actúa en dos frentes simultáneos:

- Tiempos
 - Previsibilidad mínima: confirmar condiciones 48–72 h antes (horarios, montaje, transporte, set-up, contacto de referencia).
 - Límites a prolongaciones: objetivo operativo ≤ 30 min en < 20 % de los bolos; lo que exceda requiere justificación y compensación (descanso/fee).
 - Rotación de fines de semana: política explícita para evitar acumulaciones (p. ej., 3/4 fines de semana máximo por mes por persona).
 - Back-ups definidos: técnico y humano, para absorber imprevistos sin “comerse” la recuperación.

- **Recuperación**
 - Ventanas protegidas post-bolo: desmontaje + traslado + ≥ 12 h sin nuevas cargas (ideal: sueño completo).
 - Pausas efectivas en bolos > 3 h (10–15 min reales) y desconexión digital acotada tras eventos nocturnos.
 - Higiene del sueño (luces, dispositivos, cafeína) y recuperación activa (estiramientos, hidratación).

Indicadores de control (mensuales): Tensión D-C-A ≤ 45 ; Prolongaciones > 30 min ≤ 20 % de bolos; CRM ≤ 40 .

Alertas tempranas, picos de cambios de última hora, aumento de prolongaciones y check-ins DURANTE con fatiga $\geq 3/4$.

Motivación: alta y estructural (MPS 80,5).

El trabajo posee un diseño intrínsecamente motivador: gran variedad de habilidades, significado muy alto (impacto artístico y con la audiencia) y autonomía real para decidir qué, cómo y a qué ritmo. Para conservar y potenciar ese activo:

- Proteger autonomía en decisiones artísticas/técnicas clave (definir “espacios no negociables” antes del bolo/proyecto).
- Hacer visible el cierre de tareas (identidad): trocear menos cuando erosiona la sensación de “obra completa”; usar hitos con principio-fin claros (p. ej., “preparación de set” $\rightarrow$ “ejecución” $\rightarrow$ “cierre y revisión”).
- Feedback micro-estructurado (5–10 min, conductas observables): “qué funcionó/qué mejorar/próximo micro-objetivo”. Evita juicios globales y mantiene el bucle de aprendizaje sin invadir descansos.

Indicadores: MPS ≥ 80 sostenido; Autonomía ≥ 80 ; Feedback ≥ 75 ; “Identidad” (ver la obra de principio a fin) ≥ 75 .

Alerta: caída repetida del feedback (< 70) o de la identidad de tarea (< 65) $\rightarrow$ fricción y caída de calidad.

Equilibrio Esfuerzo–Recompensa: aceptable (82/100) con dos fugas.

El cociente global es bueno gracias a reconocimiento, justicia y trato. Aun así, hay dos pérdidas de equilibrio que conviene cerrar:

- Oportunidades de desarrollo (bajas)
 - Itinerarios visibles de aprendizaje (técnico y artístico), con metas trimestrales y mentoría.
 - Registro formal de participaciones (festivales, colaboraciones, releases) y créditos (evita “invisibilización”).

- Equidad retributiva / correspondencia con la categoría
 - Criterios transparentes de tarifas por complejidad, duración, nocturnidad y responsabilidad.
 - Revisión de riders y complementos por imprevistos o logística excepcional (p. ej., doble traslado nocturno).

Indicadores: ERI_Ratio ≥ 85 ; “Desarrollo” ≥ 75 ; “Equidad/Reconocimiento” ≥ 80 .

Alerta: Sobrecompromiso alto (≥ 70) junto a Recompensa estancada $\rightarrow$ fatiga y desmotivación futura.

Doble Presencia: interferencia moderada.

La fricción trabajo-vida proviene de horarios irregulares/nocturnos, fines de semana y baja flexibilidad real para ausentarse ante responsabilidades familiares. Gestión recomendada:

- Flexibilidad real: posibilidad de > 1 h de ausencia por asuntos familiares inaplazables, con sustitución prevista.
- Calendarios con ventanas protegidas (días “off” tras noches), y corchetes familiares comunicados con antelación.
- Distribución más equitativa de cargas de fin de semana en el equipo.

Indicadores: DP ≤ 55 ; % de bolos con ventana post-bolo ≥ 12 h; tasa de sustituciones fluidas sin castigo económico.

Alerta: DP ≥ 67 o repetición de “no pude ausentarme” $\rightarrow$ riesgo de conflicto doméstico y abandono de bolos.

Maltrato/Violencia/Acoso: contexto moderado;

El terreno presenta bolsas de vulnerabilidad (nocturnidad, público, exigencia emocional, “display” constante), compensadas por respeto, justicia, confianza, clima y autonomía. Para cerrar brechas:

- Prevención primaria en eventos
 - Protocolo antiacoso visible (cartelería, punto seguro), canal en vivo y persona de referencia.
 - Derecho a interrumpir actuación ante incidentes graves; registro y respuesta estandarizada.
 - Formación express en de-escalada y bystander (cómo intervenir como tercero).
- Medición específica (Sección I)
 - Módulo conductual para prevalencia y severidad por dominios (hostigamiento, acoso no físico, físico/quid pro quo).

- Cruce con CRM para focalizar medidas (lugares, franjas, tipos de evento, roles).

Indicadores: CRM ≤ 40 ; tiempo de respuesta ante incidentes < 15 min; prevalencia estable o a la baja; satisfacción post-incidente con el manejo ≥ 80 .

Alerta: incremento de incidentes DURANTE/POST, caída de participación consultiva (< 55) y planificación (< 70).

En conjunto.

- El riesgo es moderado y manejable si tiempo y recuperación se gobiernan con rigor.
- La motivación es alta y estructural; debemos proteger autonomía y hacer visibles los cierres.
- El equilibrio E–R es aceptable, pero depende de desarrollo y equidad; si se resienten, el sistema bascula.
- La doble presencia se reduce con flexibilidad real y ventanas protegidas.
- En maltrato/violencia/acoso, la clave es prevención primaria operativa y medición de prevalencia para cerrar el ciclo de intervención.

Con estas palancas activas y un check-in pre/durante/post sostenido, es realista desplazar los indicadores a zona baja de riesgo sin perder el alto potencial motivacional del oficio.

8.12.2. Posibles medidas correctoras y plan de implementación.

A) Palancas estructurales (12–16 semanas).

1. Tiempo y previsibilidad.
 - Calendarios por bloques y preavisos mínimos.
 - Rotación pactada de fines de semana y limitación de prolongaciones (>30 min) salvo excepciones justificadas.
 - Ventanas protegidas post-bolo (desmontaje + viaje + descanso, sin nuevas cargas).
2. Participación consultiva.
 - Ritual fijo “cómo mejoramos” (5–10 min) pre y post bolo/proyecto (2–3 criterios observables; decisiones, recursos, incidentes).
 - Registro simple de acuerdos y seguimiento a la semana siguiente.
3. Feedback y cierre de ciclo.
 - Micro-feedback estructurado (quién/qué/para qué) y diseño de entregas cerrables (hitos visibles).
 - Plantillas breves (checklist) para superiores y pares.
4. Prevención psicosocial y antiacoso.

- Protocolo antiacoso en eventos (cartelería, punto seguro, canal en vivo, derecho a interrumpir actuación, registro de incidentes).
- Formación breve en de-escalada y manejo de cliente difícil.
- Nombrar persona de referencia por evento.

5. Equidad y desarrollo.

- Revisión de tarifas/riders y criterios de asignación (transparencia).
- Itinerarios de desarrollo (técnico/artístico) y mentoría.

6. Prevención primaria de maltrato/violencia/acoso

- Protocolo antiacoso visible: cartelería, punto seguro, canal en vivo, derecho a interrumpir actuación, registro de incidentes y respuesta.
- Sección I de prevalencia en la próxima ola: medir dominios (hostigamiento, acoso no físico y físico/quid pro quo) y cruzar con CRM para dirigir recursos.

B) Sistema de check-in (instrumento de aplicación y seguimiento)

Pre-trabajo (24–72 h antes).

- Planificación: confirmación de horarios, duración, montaje, desplazamientos y contacto de referencia; prueba de equipo/software.
- Carga y recursos: ¿son realistas los tiempos? ¿quién apoya qué? ¿back-ups?
- Prevención: repaso de protocolo antiacoso y canal; roles de contención.
- Conciliación: ajuste de descansos posteriores.

Durante el trabajo (puntos de control breves).

- Ritmo/carga: si hay picos, activar back-up o repriorizar.
- Emocional: señales de tensión (cliente/público); de-escalada y apoyo inmediato.
- Seguridad: incidentes → canal en vivo.
- Autonomía: respetar decisiones técnicas/artísticas pactadas.

Post-trabajo (en 24 h).

- Debrief 5–10 min: qué funcionó, qué mejorar, próximo micro-objetivo.
- Recuperación: descanso, sueño y ventana libre protegida.
- Registro: incidentes, aprendizajes, acuerdos para el siguiente bolo.

El check-in se integra como **instrumento operativo** y de **evaluación continua**. Este captura micro-datos que alimentan los índices y permiten **ajuste fino** semana a semana.

C) Indicadores de seguimiento (mensuales).

- **Tensión_DCA_100, Riesgo_JDR_100, ERI_Ratio_100, Sobrecompromiso_100, DP_Global_100, MPS_100, CRM_100.**

- **Umbrales meta (12–16 semanas):** Tensión ≤ 45 ; JD-R ≤ 45 ; ERI_Ratio ≥ 85 ; Sobrecompromiso ≤ 60 ; DP ≤ 55 ; CRM ≤ 40 ; MPS ≥ 80 (sostener).
- **Alertas rápidas:** subida de **prolongaciones** y **cambios de horario**; caída de **participación consultiva**; aparición de **incidentes** (Sección I).

8.12.3. Conclusiones.

El oficio de DJ/productor/a, tal como lo viven quienes han sido entrevistados, reúne dos fuerzas contrapuestas: exigencia e irregularidad por un lado, y autonomía-propósito-red por el otro. El sistema motiva y crea valor, por lo que funciona siempre que tiempo y recuperación sean gobernables y que exista voz para ajustar procesos e intervenir ante incidentes.

Las medidas propuestas actúan donde los modelos señalan desalineaciones recurrentes (tiempo, participación, feedback, prevención primaria) y preservan lo que explica la motivación (autonomía, significado, variedad). Con un check-in pre/durante/post, indicadores claros y ciclos cortos de mejora, es realista llevar el riesgo global a zona baja y sostener un alto potencial motivacional sin penalizar la salud ni la vida personal.

8.12.4. Instrumento operativo. Check-in pre/durante/post.

Para convertir estas medidas en hábitos, incorporamos el check-in psicosocial como herramienta de aplicación y evaluación continua:

- **PRE (24–72 h antes):** demanda prevista, rol claro, previsibilidad, recursos, autonomía, pausas planificadas, protocolo antiacoso, recompensa esperada, aprendizaje, conflicto familiar previsto, exigencia emocional y “display”, participación y reto.
- **DURANTE (micro-check 60–90’):** ritmo y prolongaciones probables, incidentes con público, autonomía obstaculizada, apoyo real, pausas, estado técnico, conflicto de rol emergente, fatiga y seguridad; **botón rojo** de incidente.
- **POST (≤ 24 h):** prolongación real, ritmo sostenido, agotamiento emocional/físico, desconexión, feedback, identidad/sentido, satisfacción, fines de semana/irregularidad real, flexibilidad familiar, incidentes, justicia/reconocimiento, aprendizaje, autonomía/apoyo y seguridad.

Con este ciclo, los índices del modelo (Tensión D-C-A, ERI_Ratio, Riesgo JD-R, DP, MPS, CRM) se convierten en indicadores de proceso, con metas de 12–16 semanas: por ejemplo, CRM ≤ 40 , Tensión ≤ 45 , ERI_Ratio ≥ 85 , DP ≤ 55 y MPS ≥ 80 (sostener).

En el Anexo I del presente escrito se adjunta el “Documento12 check list Pre-Dur-Post. En el documento se recogen las tablas y cálculos para implementar el siguiente check list confeccionado.

El objetivo es ofrecer una herramienta de aplicación y seguimiento antes, durante y después del trabajo, que permita la interacción a tiempo de moduladores para mantener la situación de riesgo en la zona baja.

Se adjuntan instrucciones de implementación del check list y cálculos en el anexo I.

8.13. Revisión de casos reales de DJ's y productores.

A continuación se narran ejemplos de los efectos y consecuencias de los factores y riesgos psicosociales en DJ's y productores musicales. Aunque en su mayoría, los casos siguientes son o han sido DJ's internacionales, estando algunos y algunas, entre los 10 mejores a nivel mundial, al final, los factores y riesgos psicosociales que engloban sus carreras, son los mismos que pueden afectar a cualquier DJ o productor musical que aún no sean famosos.

Hardwell, cuyo nombre real es Robbert van de Corput, es un DJ y productor musical holandés conocido mundialmente por sus contribuciones a la música electrónica. En 2018, sorprendió a muchos de sus seguidores al anunciar que se tomaría un descanso indefinido de las giras, citando la necesidad de encontrar un equilibrio físico y mental. A través de sus redes sociales, lo anunciaba así:



En 2018, tras una increíble actuación en Tomorrowland y un gran "sold out" en el Starlite Festival, anuncia su retirada indefinida de los escenarios con el objetivo de centrarse en su vida personal. Tras este retiro, continuó publicando música en su sello Revealed Recordings hasta 2019, así como emitiendo semanalmente Hardwell On Air hasta la emisión del episodio número 500 el 15 de enero de 2021, en el que anunció que dicho episodio sería el último, dando paso a un nuevo *radio show* llamado Revealed Selected, presentado por AdamK.

En 2022 regresa de su retiro en una increíble actuación en el famoso festival de Estados Unidos Ultra Music Festival en su edición 2022, bajo un nuevo Tour

mundial llamado Rebels Never Die. También participó en julio de ese mismo año en Tomorrowland 2022.

Avicii (Tim Bergling) fue uno de los DJs y productores más influyentes de su generación, y su prematura muerte en 2018 conmocionó a la comunidad de la música electrónica y a sus fanáticos en todo el mundo. A raíz de su fallecimiento, hubo una amplia cobertura en los medios sobre los desafíos que enfrentó, incluidos los problemas de salud mental y física.

- Levan Tsikurishvili (Director). (2017) "Avicii- true stories" <https://www.dailymotion.com/video/x8gz5vl>
- Reed, Ryan (2017) "Avicii Documentary 'True Stories' Chronicles DJ's Stage Retirement". Rolling Stone. <https://www.rollingstone.com/music/music-news/avicii-documentary-true-stories-chronicles-djs-stage-retirement-196667>

Benga (Adegbenga Adejumo): El pionero del género del dubstep habló abiertamente sobre su lucha contra la esquizofrenia y el trastorno bipolar, condiciones que fueron exacerbadas por las demandas y el estilo de vida de la industria musical.

- The Guardian (2015) "Benga: 'Nobody wants to come clean, let alone an artist'". <https://www.theguardian.com/music/2015/oct/02/dubstep-dj-producer-benga-mental-illness>

Deadmau5 (Joel Zimmerman): Expresó en redes sociales sus luchas con la depresión, dando una idea de los retos emocionales que enfrentan algunos artistas de la música electrónica.

- DJPROFILE.TV (2015) "DEADMAU5 REVELÓ QUE LUCHA CON LA DEPRESIÓN" <https://djprofile.tv/deadmau5-revelo-que-lucha-con-la-depresion>

Nicky Romero (Nick Rotteveel): DJ y productor musical reconocido en la escena de la música electrónica. En relación con la ansiedad, Nicky Romero ha hablado abierta y públicamente sobre sus luchas con la ansiedad y cómo ha afectado su carrera y vida personal.

Nicky Romero ha mencionado en entrevistas cómo la presión y las expectativas relacionadas con su carrera en la música le han causado problemas de salud mental. Ha discutido la importancia de cuidarse y ha enfatizado la necesidad de tener un equilibrio entre la vida personal y profesional, así como de buscar ayuda cuando se siente abrumado.

- DJPROFILE.TV (2015) "Nicky Romero revela cómo luchó con la ansiedad" <https://djprofile.tv/nicky-romero-revela-como-lucho-con-la-ansiedad>

Moby (Richard Melville Hall): En sus memorias y en varias entrevistas, Moby ha hablado de periodos en su vida donde se sintió abrumado y estresado, afectando su bienestar y su capacidad para trabajar efectivamente.

- Gordon Bralver, Rob (2021). *Moby Doc*. https://youtu.be/k_InHMsexMU
- Moby. (2020). *Then it fell apart*. Faber & Faber. ISBN 10: [0571339417](https://www.faberandfaber.com/9780571339417) / ISBN 13: [9780571339419](https://www.faberandfaber.com/9780571339419)

Fatboy Slim (Norman Cook): DJ y productor, ex bajista de The Housemartins y productor de Blur. En el pasado, ha discutido las luchas con el equilibrio entre la vida y el trabajo, y cómo el agotamiento y el estrés han impactado su bienestar y su capacidad cognitiva.

- Carlos Córdoba (2018). "Fatboy Slim: "A estas alturas, esperaba estar muerto". El País. https://elpais.com/elpais/2018/08/28/tentaciones/1535474156_038097.html
- Helena Ortega (2023). "Fatboy Slim revela su impactante y doloroso ritual para pinchar sobrio los últimos 14 años". La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/gente/20230328/8858069/fatboy-slim-revela-impactante-doloroso-ritual-pinchar-sobrio-ultimos-14-anos-pmv.html>

Erick Morillo: El famoso DJ y productor habló abiertamente sobre sus luchas con la adicción a drogas y alcohol. Morillo murió en 2020, y aunque la causa de su muerte fue por causas naturales, su historia ilustra los riesgos del mundo de la música electrónica.

- Lenore, Victor (2020) "El infierno de Erick Morillo: ketamina, jets privados y sexo no consentido" Vozpopuli. https://www.vozpopuli.com/altavoz/cultura/muere-erick-morillo_0_1388261896.html
- Congote, Nicolás (2013) "El DJ que lleva la bandera de Colombia". El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12771170>

Swedish House Mafia: El trío sueco de música electrónica. Durante un concierto en 2012, hubo incidentes de apuñalamientos y detenciones relacionadas con actos violentos. Si bien los miembros de Swedish House Mafia no estuvieron involucrados en la violencia, este tipo de eventos puede influir en la percepción del público y en la experiencia general del concierto.

- El Mundo (2012). "Graves altercados en un show de Swedish House Mafia" <https://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/10/cultura/1341913066.html>

Sophie: La productora musical y artista transgénero enfrentó discriminación y exclusión en la industria musical debido a su identidad de género. Aunque se le reconoció y elogió más tarde por su innovación y talento, su experiencia ilustra las formas sutiles y no tan sutiles de mobbing que pueden surgir en la industria.

- Zamorano, Enrique (2021) "Trans, inmaterial y normativo': así será el mundo tras la muerte de SOPHIE". El confidencial. https://www.elconfidencial.com/cultura/2021-02-05/sophie-obituario-pop-musica-trans-inmaterial_2936735/
- Efe (2021) "Muere en Atenas la DJ, productora musical y cantante Sophie". El Mundo. <https://www.elmundo.es/cultura/musica/2021/01/30/60157f2421efa0262e8b463f.html>

The Black Madonna (Marea Stamper): Esta reconocida DJ y productora ha hablado abiertamente sobre sus experiencias con el acoso sexual en la industria de la música electrónica. Su testimonio ha ayudado a arrojar luz sobre un problema persistente en el mundo DJ.

- NÓTT (2016). "BLACK MADONNA: DESCUBRÍ UNDERGROUND RESISTENCE POR EL PRIMER HOMBRE QUE ME PEGÓ" <https://contactonott.wixsite.com/nott/single-post/2016/09/12/black-madonna-descubr%C3%AD-underground-resistence-por-el-primer-hombre-que-me-peg%C3%B3>
- Sidney Megan (2013). THE BLACK MADONNA ON SEXUAL ASSAULT: "THE COST OF DOING BUSINESS IN THIS INDUSTRY" Through her own experiences, she speaks on assault and discrimination. Mixmag. <https://mixmag.net/read/the-black-madonna-sexual-harassment-is-taken-for-granted-as-the-cost-of-doing-business-in-this-industry-news>

Nina Kraviz: La Dj y productora, si bien no ha hablado directamente de acoso sexual, Kraviz ha señalado cómo ha sido objeto de sexismo en la industria, lo que muestra las actitudes que pueden dar lugar a ambientes donde el acoso sexual puede ser más probable.

- Tormo, Teo (2013). *Sexismo en la cabina del DJ*. Hispasonic. <https://www.hispasonic.com/reportajes/sexismo-cabina-dj/38077>
- Nina Kraviz. *Between the beats*. (2013) *Nina Kraviz. Resident Advisor*. <https://youtu.be/5TkSsq344K8>

Tiesto (Tijs Michiel Verwest): Ha hablado en entrevistas sobre cómo su carrera en la música afectó su vida personal, particularmente sus relaciones.

- Molina Teo (2020). *TIËSTO: EN LAS VEGAS ME SENTÍ LIBRE, NADIE MIRABA A MI PASADO, NI JUZGABA EL PORQUÉ MI MÚSICA ERA DIFERENTE A LA DE ANTES*. Mixmag Spain. <https://mixmag.es/feature/tiesto-en-las-vegas-me-senti-libre-nadie-miraba-a-mi-pasado-ni-juzgaba-el-porque-mi-musica-era-diferente-a-la-de-antes>

Calvin Harris (Adam Richard Wiles): En varias entrevistas, Calvin ha mencionado el agotamiento que sintió debido a su agitado horario de giras, lo que lo llevó a tomar decisiones sobre reducir el número de shows para priorizar su salud.

- Fortanet, Alicia (2022). *La nueva vida de Calvin Harris alejado del mundanal ruido: así ha sido su retiro de inspiración*. Cadena 100. https://www.cadena100.es/musica/noticias/nueva-vida-calvin-harris-alejado-del-mundanal-ruido-asi-sido-retiro-inspiracion-20220527_2105799

Steve Aoki (2016). Steve reflexiona de la ambición, la superación, la fatiga, motivaciones

- Netflix (2016) *I'll Sleep When I'm Dead*. <https://youtu.be/WYrittJaatM>

Mención a más casos reales.

- Zedd (Anton Zaslavski): Aunque es conocido por su éxito y sus habilidades de producción, Zedd ha hablado en el pasado sobre las presiones y el estrés de estar constantemente de gira y producir, y cómo esto puede afectar la mente.
- DJ AM (Adam Goldstein): Goldstein luchó contra la adicción a las drogas durante toda su vida y, aunque encontró la sobriedad durante un tiempo, falleció de una sobredosis accidental en 2009.
- Ten Walls (Marijus Adomaitis): El productor lituano enfrentó una fuerte reacción negativa y fue eliminado de varios festivales en 2015 después de hacer comentarios homofóbicos en redes sociales.
- DJ Kool Herc: A menudo considerado como uno de los pioneros del hip-hop, DJ Kool Herc fue atacado y herido en una fiesta en 1977, lo que le llevó a retirarse temporalmente del mundo del DJing.
- Madame Gandhi (Kiran Gandhi): Antes de iniciar su carrera musical, Madame Gandhi trabajó en la industria musical y experimentó sexismo y acoso sexual. Ha hablado abiertamente sobre la cultura tóxica en la industria y cómo afectó su percepción y decisiones en su carrera.
- Varias artistas femeninas: En los últimos años, con movimientos como #MeToo, muchas artistas han compartido sus experiencias con el acoso y la agresión sexual en la industria de la música.
- Bengal Sound: En 2019, el productor de música bass británico habló abiertamente en redes sociales sobre su decisión de tomarse un tiempo libre debido al burnout y la presión de las expectativas de la industria.

- Kygo (Kyrre Gørvell-Dahll): A través de documentales y entrevistas, Kygo ha discutido las presiones y expectativas que siente al actuar y producir música, y cómo esto puede afectar su salud mental y emocional.
- Diplo (Thomas Wesley Pentz): En entrevistas, Diplo ha mencionado cómo la industria puede ser desgastante emocionalmente, y cómo la expectativa constante de producir y actuar puede tener un impacto en su bienestar.
- Porter Robinson aislamiento. "Porter Robinson Opens Up About Depression and the Joys of Making Music Again". Billboard, 2017. En esta entrevista, Porter habla sobre las luchas emocionales y mentales que enfrentó después del lanzamiento de su álbum debut y cómo estas experiencias influyeron en su música posterior.
- Paul van Dyk. Dificultad para concentrarse. Houghton, B. (2017). *Paul van Dyk on his 3-month recovery: "I had to learn how to do everything again"*. DJ Mag. En este artículo, Paul van Dyk habla sobre el proceso de recuperación después de su accidente y los desafíos cognitivos que enfrentó.
- Sasha (Alexander Coe). Graham, D. (2016). *The Resurrection of Sasha, Dance Music's Keats*. The New Yorker. En este perfil, Sasha discute su carrera, los desafíos de la vida en la carretera y cómo ha aprendido a manejar la presión y el estrés a lo largo de los años.
- Kaskade (Ryan Gary Raddon). Newman, J. (2015). *Kaskade on Why He's More 'Inspired' Than Ever*. Rolling Stone. En esta entrevista, Kaskade reflexiona sobre su carrera, la evolución de la música electrónica y los desafíos de mantenerse creativo y auténtico en una industria que está en constante cambio.
- Madeon (Hugo Pierre Leclercq) Middleton, R. (2019). Madeon Talks New Album 'Good Faith', Overcoming Creative Struggles & More. Magnetic Magazine. En esta entrevista, Madeon profundiza en las luchas que enfrentó después de su álbum debut y cómo encontró inspiración para "Good Faith".
- Bingo Players (Paul Bäumer) Burnout. Dancing Astronaut Staff. (2013). Paul Bäumer of Bingo Players passes away after battle with cancer. Dancing Astronaut. Esta fuente cubre el fallecimiento de Paul y la influencia de Bingo Players en la industria de la música electrónica.
- Mark Fisher (Fish Go Deep) describe severos episodios de pérdida de memoria. Fisher, M. (2017). Los fantasmas de mi vida: Escritos sobre depresión, hauntología y futuros perdidos. Traducción de Fernando Bruno. Prólogo de Pablo Schanton. Colección Futuros Próximos. ISBN: 978-987-1622-61-0. 288 páginas.
- ...

Capítulo 9. Método cuantitativo. CopSoQ PSQCAT en la intervención de factores y riesgos psicosocial de DJ's y productores musicales.

Métodos europeos de evaluación de riesgos psicosociales.

Actualmente en Europa se dispone de multitud de métodos reconocidos que tienen como objetivo la evaluación de riesgos psicosociales. A continuación, se presentan algunos de los métodos más destacados a nivel europeo:

1. **COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)**: Se originó en Dinamarca y se ha adaptado y utilizado en varios países europeos. Evalúa una amplia gama de factores psicosociales y es uno de los cuestionarios más completos en este ámbito.
2. **HERO (Health and Employee Role Performance)**: Este método proviene del Reino Unido y se centra en la relación entre la salud y el rendimiento laboral. Estudia cómo diferentes factores laborales pueden afectar a la salud de los empleados y empleadas.
3. **SOBANE (Screening, Observation, Analysis, and Expertise)**: Es un método belga que combina una estrategia de detección con niveles progresivos de intervención, desde la observación y análisis hasta la intervención experta.
4. **KIVA**: Es un cuestionario finlandés que evalúa la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
5. **HSE Indicator Tool**: Desarrollado por la Health and Safety Executive del Reino Unido, este método se centra en los "indicadores principales" de los factores psicosociales, incluidos aspectos como la demanda laboral, el control, el apoyo, las relaciones, el papel y el cambio.
6. **Work Improvement in Small Enterprises (WISE)**: Aunque inicialmente se centró en empresas pequeñas, este método, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha utilizado en diversos contextos y países europeos.
7. **EWCS (European Working Conditions Survey)**: Aunque no es un método de evaluación en sí mismo, es una encuesta que recopila datos sobre las condiciones de trabajo en Europa. Los resultados ofrecen una visión amplia de los riesgos psicosociales en el continente.

Es importante señalar que, más allá de estos métodos, hay muchos otros instrumentos, cuestionarios y guías desarrolladas a nivel nacional o sectorial en diferentes países europeos. La elección del método de evaluación debe basarse en las necesidades específicas de la organización, la naturaleza del trabajo, el sector y las características de la fuerza laboral. Además, siempre es esencial que los instrumentos seleccionados sean validados y adaptados al contexto cultural y lingüístico del país en cuestión.

A nivel europeo, no hay un único método para evaluar los riesgos psicosociales que sea universalmente aceptado en todos los países; sin embargo, algunos tienen un reconocimiento y aplicación más amplia debido a sus características, validación y versatilidad. De los métodos mencionados anteriormente, el

COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) es uno de los más ampliamente reconocidos y utilizados en diferentes países de Europa.

El COPSOQ destaca por varias razones:

1. **Amplitud:** El cuestionario aborda una amplia variedad de factores psicosociales, lo que permite una evaluación exhaustiva de las condiciones de trabajo.
2. **Flexibilidad:** Se ha adaptado y traducido a muchos idiomas y contextos, lo que ha facilitado su adopción en diferentes países europeos.
3. **Validación:** Ha sido objeto de numerosos estudios que han confirmado su validez y fiabilidad.
4. **Adaptabilidad:** Diversos países han creado versiones adaptadas del COPSOQ para abordar particularidades nacionales o sectoriales, como el ISTAS21 en España.

Sin embargo, es esencial señalar que, aunque el COPSOQ es ampliamente reconocido, la elección del método de evaluación de riesgos psicosociales en un país o empresa en particular puede depender de varios factores, como legislación local, tradiciones en prevención de riesgos laborales, y las necesidades específicas de las organizaciones o sectores. Por lo tanto, otros métodos también pueden ser preferidos o recomendados en ciertos contextos o regiones dentro de Europa.

COPSOQ ISTAS21.

Este método, como antes se ha mencionado, es la adaptación española del COPSOQ y es promovido por el sindicato español ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). Probablemente, sea el método más utilizado entre los profesionales de la psicología en el trabajo en España.

Características principales del método:

1. **Origen y Validación Rigurosa:** El COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) proviene de una sólida base de investigación desarrollada en la Universidad de Copenhague. Esta base ha sido adaptada para diversos contextos, incluido el contexto español a través del ISTAS21, lo que garantiza su validez y aplicabilidad.
2. **Integralidad:** A diferencia de otros cuestionarios que pueden centrarse en un número limitado de factores, el COPSOQ ISTAS21 aborda una amplia gama de factores psicosociales, desde demandas emocionales y cognitivas hasta aspectos relacionados con la organización del trabajo, relaciones interpersonales y conflicto trabajo-familia.
3. **Flexibilidad y Adaptabilidad:** El COPSOQ ISTAS21 permite la adaptación a diferentes sectores y profesiones, lo que significa que puede ser relevante tanto para una oficina corporativa como para una fábrica o un hospital.
4. **Base Comparativa:** Una de las ventajas distintivas es la capacidad de comparar los resultados con estándares nacionales e internacionales.

Esto permite a las organizaciones evaluar sus resultados en relación con otros similares y establecer benchmarks.

5. **Software Asociado:** El software que acompaña al COPSOQ ISTAS21 facilita la recopilación y el análisis de datos, proporcionando resultados claros y comprensibles que pueden ser utilizados directamente en la elaboración de estrategias de intervención.
6. **Reconocimiento Internacional:** Su reputación a nivel mundial lo avala como uno de los principales instrumentos para la evaluación de riesgos psicosociales, siendo adoptado y adaptado por múltiples países y organizaciones.
7. **Participación Activa de los Trabajadores:** Dada su orientación, favorece la participación activa de los trabajadores en la identificación y solución de problemas psicosociales, lo que puede facilitar una mayor implicación y compromiso en las estrategias de mejora.
8. **Prevención y Bienestar:** La adopción del COPSOQ ISTAS21 no solo identifica problemas, sino que también promueve una cultura de prevención y bienestar en el trabajo.

Pros:

1. **Estructura bien definida:** El cuestionario tiene una estructura clara y abarca diversas dimensiones de riesgos psicosociales.
2. **Validación:** Ha sido validado en varios contextos y poblaciones, lo que refuerza su confiabilidad y validez.
3. **Flexibilidad:** Es posible utilizar la versión completa o módulos específicos, dependiendo de las necesidades de la evaluación.
4. **Reconocimiento internacional:** Es uno de los instrumentos más reconocidos y utilizados a nivel mundial para la evaluación de riesgos psicosociales.

Contras:

1. **Extensión:** Al ser un cuestionario detallado, puede ser percibido como largo para algunos participantes, lo que podría afectar la tasa de respuesta o la atención al responder.
2. **Interpretación de resultados:** Aunque el software facilita el análisis, la interpretación de los resultados requiere de expertise en el área de riesgos psicosociales.
3. **Necesidad de adaptación:** Algunos contextos o culturas laborales pueden requerir adaptaciones específicas para reflejar mejor las particularidades del entorno.

Principal diferencia con otros métodos: Mientras que otros métodos pueden centrarse en aspectos más específicos o en determinados sectores laborales, el COPSOQ ISTAS 21 ofrece una visión más general y completa de los riesgos psicosociales.

Un instrumento reconocido por las principales instituciones internacionales.

Como se mencionó anteriormente, el método CoPsoQ, que fue desarrollado en Dinamarca en el año 2000 por investigadores del National Research Centre for the Working Environment, es una herramienta completa para analizar, evaluar y prevenir riesgos psicosociales. Entre sus adaptaciones más destacadas se encuentran el CoPsoQ PSQCAT y el CoPsoQ-ISTAS21, que han establecido este instrumento como una de las referencias más importantes a nivel internacional en la investigación y evaluación de estos riesgos. Su validez y utilidad se reflejan en más de 140 publicaciones indexadas en Medline (PubMed) y en el reconocimiento por parte de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Institute of Work, Health and Organisations, así como en numerosos estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. En la actualidad, su actualización y gestión están a cargo de la CoPsoQ International Network.

Protagonismo de los DJ's y productores musicales en el proceso.

La participación activa de los actores principales objeto del estudio, ha sido esencial para la intervención de los factores y riesgos psicosociales. Este protagonismo no sólo es un derecho protegido legalmente, sino que también es crucial para obtener una evaluación de riesgos basada en datos completos y fidedignos. La falta de esta colaboración podría resultar en análisis sesgados, diagnósticos erróneos. Sin embargo, con la participación de los DJ's o productores musicales, mejora la comprensión y los resultados del presente estudio. La metodología CoPsoQ PSQCAT se fundamenta en un proceso participativo estructurado, que cubre todas las fases del proceso preventivo. Este proceso, aunque formalizado, se ha intentado adaptar a la realidad actual del colectivo de DJ's y productores musicales.

Conocimiento y metodología científica.

El conocimiento científico es fundamental para entender cómo la organización del trabajo afecta la salud y para establecer las medidas que permitan intervenir de manera efectiva en el entorno laboral de los DJs. En este contexto, el marco teórico del CoPsoQ PSQCAT se basa en la teoría general del estrés relacionada con el trabajo, que ya hemos discutido en capítulos anteriores, y se presenta como una herramienta diseñada para evaluar la exposición a factores psicosociales en el trabajo, alineándose con los estándares europeos.

Los cuestionarios estandarizados son vitales para evaluar los riesgos psicosociales, ofreciendo resultados más confiables y verificables que las entrevistas individuales. Las entrevistas, aunque útiles en ciertas investigaciones, no son adecuadas para la evaluación de riesgos por diversas razones, entre otras, no permiten comprobar su validez o su fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar, en general tampoco garantizan la confidencialidad. A parte, la ejecución de la entrevista requiere la intervención de personal especializado. Por esta razón, estas herramientas no han demostrado

ser un recurso válido ni realista para la intervención actual. En cambio, las principales instituciones internacionales en el ámbito de la salud laboral han enfocado sus esfuerzos en crear cuestionarios estandarizados, que se consideran la estrategia más efectiva y confiable para evaluar los riesgos psicosociales.

En este contexto se encuentra el cuestionario utilizado, que consta de 109 ítems breves, en su mayoría de tipo Likert, que abordan temas relacionados con las condiciones de empleo y trabajo, la exposición a factores psicosociales, así como indicadores de salud y bienestar.

Una característica clave del CoPsoQ PSQCAT es su enfoque epidemiológico, que permite analizar diferentes niveles de unidades —desde variables laborales hasta sociodemográficas— y compararlas con valores de referencia poblacionales. Estos valores, que son esenciales para determinar los niveles de intervención, provienen de una muestra representativa de 5.100 trabajadores asalariados en España, elaborada por el ISTAS en 2010, que sirve como población de referencia.

Los resultados se clasifican en terciles, distribuidos en tres niveles: verde (favorable para la salud), amarillo (intermedio) y rojo (desfavorable). Dado que las puntuaciones no se distribuyen de manera uniforme, el método se basa en distribuciones de referencia en lugar de en valores absolutos.

Preparación del trabajo de campo.

En esta etapa del proceso de intervención, el propósito es que los DJ's y productores completen el cuestionario, siendo esto esencial para obtener datos válidos para la evaluación. Inicialmente, es necesario adaptar el cuestionario. Después, ha sido crucial la organización, la localización de candidatos y candidatas, la planificación y programación, la concienciación, la distribución, respuesta y recolección del mismo.

Adaptación del cuestionario.

El cuestionario tiene siete ítems que requieren personalización basada en las características de la industria musical, en concreto con el mundo de los DJ's y Productores musicales. Estas preguntas abordan aspectos como género, edad, tipo de trabajo que desarrolla, donde desarrolla el trabajo, antigüedad, relación laboral y horario, esenciales para el método, reflejando condiciones sociodemográficas y laborales que permiten extraer datos sobre la exposición a riesgos psicosociales. Cada pregunta admite ciertas modificaciones, resumidas en tres tablas, de las que se facilita enlaces al método. Se evalúan y determinan las adaptaciones más adecuadas para implementar el método al caso que nos ocupa. Tras decidir, se ajusta el cuestionario en el software.

Tablas de criterios de modificación:

Manual del método CoPsoQ PSQCAT (versión 2)

https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/Eines_avaluacio_riscos/PSQCAT_2_0/Versio_mitjana/Arxius/Manual_metode_CoPsoQ_PSQCAT_mitjana_v2.pdf

Tabla 1. Preguntas que se pueden suprimir (pág. 26 del manual).

Tabla 2. Preguntas donde se puede modificar las opciones de respuesta (pág. 27 del manual).

Tabla 3. Preguntas donde las opciones de respuesta se han de crear. Trabajo que desarrolla y donde lo desarrolla. (pág. 28 del manual).

Las siete dimensiones adaptables que mencionamos antes son las bases del método que estamos utilizando. Cuando hablamos de “unidad de análisis”, nos referimos a una situación específica, como el lugar de trabajo, el turno o el tipo de contrato, que nos ayuda a recopilar información sobre la exposición a riesgos. Por ejemplo, podemos calcular el porcentaje de trabajadores que enfrentan una situación de “inseguridad” teniendo en cuenta su modalidad contractual o el sistema de turnos.

Este enfoque no solo nos permite hacer un análisis general de la exposición, sino que también nos ofrece un desglose detallado según estas siete unidades. Una vez que ingresamos los datos del cuestionario en el software adecuado, se genera automáticamente un informe preliminar de evaluación de riesgos, que incluye gráficos y tablas sobre 20 dimensiones de riesgos psicosociales, además de tres unidades de análisis transversales: tipo de trabajo, género y lugar donde se lleva a cabo la actividad laboral.

Mecanismo de distribución.

En relación a la distribución, se ha implementado el cuestionario mediante un software específico de generación de cuestionarios, el MoreApp (<https://moreapp.com/es/>).

A partir de la digitalización del mismo y mediante el software indicado, este, genera un enlace digital para poder remitir el cuestionario mediante sistemas electrónicos, por ejemplo, vía correo electrónico, whats app, telegram... El candidato o candidata, puede responder cómodamente al cuestionario a través de su PC o Smartphone, el objetivo es facilitarles y agilizar el proceso de respuesta y envío.

Un hecho importante, es que el sistema garantiza la intimidad de la persona que responde, que esta, se tome su tiempo y escoja el momento adecuado para la comprensión del test y la elección consciente de sus respuestas.

El proceso de envío y recepción de los cuestionarios cumplimentados, se realiza mediante el mismo MoreApp. El software en su BackOffice, memoriza y procesa

las respuesta, formulando un fichero excell y un documento pdf para cada uno de los cuestionarios recibidos.

Una vez enviada las respuestas el mecanismo garantiza la confidencialidad y el anonimato del candidato o candidata.

A continuación se adjunta un enlace para la consulta del cuestionario resultante del presente estudio:

<https://webclient.moreapp.com/form/64cc3e247f4c6354061dd5de>

Informatización de los datos.

Como se ha puntualizado anteriormente, More App registra las respuestas y graba y ordena los datos en un archivo excell, hecho que garantiza la confidencialidad y anonimato, importante. Una vez se han obtenido dichos datos, se deben introducir en el software del método. Los cuestionarios obtenidos, se eliminarán tras el proceso de interpretación de los resultados.

Una vez informatizados los datos, la aplicación del método los analiza automáticamente y permite generar un informe preliminar. Este informe se debe analizar antes de emitir las conclusiones finales. Este informe final, se distribuirá entre los candidatos y candidatas que se hayan prestado a la complementación del cuestionario.

9.1. Resultados obtenidos de la aplicación del método ISTAS-21.

En el anexo II. Implementación del método Istas-21, se adjunta la siguiente documentación:

- 1.- Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales en Dynamo Entertainments, sl.
- 2.- Resultados complementarios al informe preliminar.

Dynamo Entertainments, sl.

Dynamo Entertainments, sl, es la denominación social de mi empresa, cuyo objeto social entre otros, es el de productora de eventos.

¿Por que aparece en el informe? El software adjunto al método, que como he dicho antes es gratuito a la part que eficaz y terriblemente funcional y objetivo, necesita que se introduzcan los datos de una denominación social, es condición sine qua non, sino no se puede continuar introduciendo datos.

Cálculo de la muestra representativa.

Para el calculo de la muestra poblacional (N), se ha escogido como referencia la Asociación Española de Disc jockeys Y Productores (AEDYP), en el momento de

la recopilación de datos, no alcanzaban la cifra de mil doscientos asociados. Siendo esta la única asociación/entidad que representa al colectivo, actualmente es la institución que tiene el único censo de referencia del colectivo. De ahí que se escogiera como referencia.

Cálculo del tamaño de muestra con corrección por población finita **Parámetros asumidos (caso estándar):**

- Población total (N): 1.200
- Nivel de confianza: 95% → $Z = 1,96$.
- Margen de error: ± 10 puntos porcentuales ($\pm 0,10$).
- Variabilidad: $p = 0,5$ (peor escenario → máxima varianza).

- Fórmula base sin corrección (población infinita):

$$n_0 = (Z^2 \cdot p \cdot (1-p)) / e^2$$

Sustituyendo valores:

$$n_0 = (1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5) / 0,10^2 = (3,8416 \cdot 0,25) / 0,01 = 0,9604 / 0,01 = 96,04$$

$n_0 \approx 96$ personas (si la población fuera infinita).

- Corrección por población finita ($N=1.200$):

$$n = n_0 / (1 + ((n_0 - 1) / N))$$

Sustituyendo valores:

$$n = 96,041 / (1 + ((96,04 - 1) / 1200)) = 96,04 / (1 + 0,0792) = 96,04 / (1,0792) = 89,0$$

Muestra representativa necesaria: **89 personas**.

Interpretación:

- Para poblaciones 1.200 DJs y productores, el tamaño de la muestra requerido para un 95% de confianza y un $\pm 10\%$ de error es prácticamente el mismo: **89 encuestas**.
- Esto es consistente con los análisis del ISTAS-21 (90 encuestados), que justamente cumplen el umbral mínimo de representatividad estadística bajo estos parámetros.

9.1.1. Análisis de los datos extraídos según el método ISTA-21.

A continuación, se muestra el informe de resultados ISTAS-21 para la muestra de 90 profesionales (ecosistema DJ y productor musical). El presente análisis presenta lecturas objetivas según las dimensiones del método ISTAS-21 (CoPsoQ), e integra los cuadros de salud, estrés, burnout y satisfacción junto

con las prevalencias de exposición por dimensión, que el método adjunta como resultados complementarios.

Alcance y fuentes.

- Muestra: N=90 profesionales del ámbito musical (DJs residentes y freelance, productores propios y ajenos, y docencia musical). En el informe original aparece la matriz de puestos y departamentos específicos del ecosistema musical (cabina/club, festivales, radio/streaming, estudio, eventos, enseñanza).
- Instrumento: ISTAS-21 (CoPsoQ).
- Documentos de base: Informe ISTAS-21 completo y los datos complementarios (tablas con salud general, salud mental, estrés, burnout y satisfacción por edad y sexo), ambos para la misma muestra.

Nota de contexto: cuando en este informe hablamos de “exposición desfavorable/intermedia/favorable” nos referimos a los terciles de referencia del método (rojo/amarillo/verde). La columna “rojo” indica la fracción con peor situación para la salud en esa dimensión; la “verde”, la más favorable.

Fase I.

Resultados de salud y bienestar según ISTAS-21.

Salud general.

- Distribución por edad (toda la muestra):

<31 años: 76,47% *excelente/muy buena*, 23,53% *buena*, 0% *regular/mala*.
31–45 años: 66,67% *excelente/muy buena*, 33,33% *buena*, 0% *regular/mala*.
45 años: 42,86% *excelente/muy buena*, 57,14% *buena*, 0% *regular/mala*.

Lectura: En salud general no se detecta *regular/mala* en ningún tramo de edad; la mayoría se sitúa en *buena* o *muy buena/excelente*. En mayores de 45 años crece el peso de la categoría *buena*, con menos *excelente/muy buena* que en los grupos jóvenes.

Salud mental (terciles ISTAS-21).

- Distribución por edad (toda la muestra):

<31 años: 0% tercil superior, 41,18% tercil medio, 58,82% tercil inferior.
31–45 años: 0% tercil superior, 28,89% tercil medio, 71,11% tercil inferior.
45 años: 0% tercil superior, 46,43% tercil medio, 53,57% tercil inferior.

La salud mental se concentra en tercil inferior (peor), sin presencia de tercil superior en ninguno de los tres tramos. Es un hallazgo consistente en toda la muestra, tanto en hombres como en mujeres (en mujeres 31–45 años: 0%

superior, 33,33% medio, 66,67% inferior; en hombres 31–45: 0% superior, 26,67% medio, 73,33% inferior).

Estrés (verde/amarillo/rojo ISTAS-21).

- Distribución por edad (toda la muestra):

<31 años: 94,12% verde, 5,88% amarillo, 0% rojo.

31–45 años: 75,56% verde, 24,44% amarillo, 0% rojo.

45 años: 71,43% verde, 28,57% amarillo, 0% rojo.

El estrés laboral percibido se ubica mayoritariamente en zona verde. No se observan casos en rojo en ningún tramo (ni por sexo). Es un perfil de estrés bajo-moderado en clave ISTAS-21.

Burnout (verde/amarillo/rojo ISTAS-21).

- Distribución por edad (toda la muestra):

<31 años: 11,76% verde, 88,24% amarillo, 0% rojo.

31–45 años: 35,56% verde, 57,78% amarillo, 6,67% rojo.

45 años: 42,86% verde, 57,14% amarillo, 0% rojo.

- Mujeres 31–45 años: 20% verde, 60% amarillo, 20% rojo (el único foco “rojo” relevante se concentra aquí).

El riesgo de burnout global se polariza en amarillo (intermedio) con pocos verdes en <31 años y bolsas rojas localizadas (mujeres de 31–45 años). En términos ISTAS-21, indica desgaste relevante pero no generalizado en “rojo”.

Satisfacción con el trabajo.

- Distribución general por edad:

<31: 52,94% *muy satisfecho/a*, 47,06% *satisfecho/a*, 0% *insatisfecho*.

31–45: 37,78% *muy satisfecho/a*, 62,22% *satisfecho/a*, 0% *insatisfecho*.

45: 64,29% *muy satisfecho/a*, 25% *satisfecho/a*, 10,71% *insatisfecho/a*.

Alta satisfacción general, con insatisfacción concentrada solo en >45 años (10,71%). En mujeres >45, la satisfacción es especialmente alta (87,5% *muy satisfechas*).

Prevalencia de exposición por dimensiones ISTAS-21 (N=90).

La Tabla 27 del informe ordena las dimensiones por porcentaje en situación más desfavorable (rojo). A continuación, los porcentajes de la muestra (rojo/amarillo/verde):

Dimensiones con mayor fracción en “rojo” (%):

- Ritmo de trabajo: 93,3 / 3,3 / 3,3.
- Exigencias emocionales: 87,8 / 10,0 / 2,2.
- Conflicto de rol: 70,0 / 25,6 / 4,4.
- Doble presencia (trabajo–vida): 57,8 / 22,2 / 20,0.
- Previsibilidad: 53,3 / 32,2 / 14,4.
- Exigencias de esconder emociones / ser siempre amable: 45,6 / 48,9 / 5,6.

En clave ISTAS-21, el núcleo de demanda del oficio (ritmo alto, cara al público, carga emocional, instrucciones cambiantes y previsibilidad limitada) aparece muy intensificado en esta muestra. La doble presencia (compatibilización con el ámbito doméstico/familiar) también muestra un peso alto en “rojo”; el propio informe detalla las frecuencias de ítems (pensar en tareas domésticas, necesidad simultánea de estar en trabajo y en casa, impacto de tiempo y energía), coherentes con esos porcentajes.

Bloque de exposición intermedia (rojo en torno a 15–30%) (%):

- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo: 28,9 / 45,6 / 25,6.
- Apoyo social de superiores/contratadores: 24,4 / 21,1 / 54,4.
- Apoyo social de compañeros/as: 21,1 / 10,0 / 68,9.
- Calidad de liderazgo: 21,1 / 67,8 / 11,1.
- Exigencias cuantitativas: 15,6 / 68,9 / 15,6.
- Sentimiento de grupo: 10,0 / 17,8 / 72,2.
- Inseguridad sobre el empleo: 8,9 / 18,9 / 72,2.

La inseguridad (condiciones y empleo) tiene presencia, aunque el grueso de la muestra está en amarillo o verde. El apoyo social de pares y el sentimiento de grupo se inclinan a verde; el apoyo de superiores/contratadores combina una base verde con un cuarto en rojo. La calidad de liderazgo aparece mayoritariamente intermedia.

Dimensiones favorables (rojos residuales o nulos) (%):

- Claridad de rol: 6,7 / 52,2 / 41,1.
- Posibilidades de desarrollo: 3,3 / 0,0 / 96,7.
- Sentido del trabajo: 3,3 / 7,8 / 88,9.
- Influencia/autonomía: 0,0 / 4,4 / 95,6.
- Reconocimiento: 0,0 / 4,4 / 95,6.
- Confianza vertical: 0,0 / 0,0 / 100,0.
- Justicia organizacional: 0,0 / 5,6 / 94,4 (con detalle de ítems: resolución justa de conflictos 83,3% “en gran/buena medida”, reconocimiento del trabajo 86,7%, seriedad de propuestas 75,6%, distribución de tareas 74,2%).

El diseño motivacional del trabajo aparece muy favorecedor (autonomía/influencia, significado, desarrollo, reconocimiento), y la cultura de justicia-confianza resulta muy alta en esta muestra.

Datos complementarios relevantes de la misma muestra:

- Correspondencia tareas—categoría salarial:
Sí: 25,6% | *No, hago tareas de categoría superior*: 55,6% | *No, de categoría inferior*: 8,9% | *No lo sé*: 10,0% (N=90).
- Promoción desde el inicio:
No: 10,0% | *Una vez*: 10,0% | *Dos veces*: 35,6% | *Tres o más*: 44,4% (N=90).
- Salario neto mensual (distribución por tramos): aparecen tramos con baja representación en los extremos (<300€: 1,1%) y una fracción >3000€ de 5,6%. Se documenta asimismo composición salarial con predominio de remuneración variable (*todo variable* ≈ 77,8%; *mixto* ≈ 21,1%; *fijo* ≈ 1,1%).
- Tecnología adecuada para el puesto: predominan respuestas “siempre/muchas veces”, con minorías en “a veces” y residuales en “sólo alguna vez/nunca” (ver tabla específica).

En términos puramente descriptivos, más de la mitad declara realizar tareas de categoría superior a la asignada; la promoción muestra trayectorias ascendentes en una parte amplia de la muestra; la retribución variable es preponderante; y la dotación tecnológica se valora en general como adecuada.

Lecturas objetivas integradas (ecosistema DJ/Productor).

- El núcleo de demanda más tensionante del oficio, es el ritmo de trabajo muy alto, exigencias emocionales, conflicto de rol, previsibilidad limitada y doble presencia, este núcleo concentra entre el 45% y el 93% de personas en tercil desfavorable (rojo), con máximo en Ritmo de trabajo (93,3%).
- A pesar de ese perfil de exposición en demanda, los bloques de diseño y clima (autonomía/influencia, sentido, desarrollo, reconocimiento, confianza y justicia) se sitúan mayoritariamente en verde (p. ej., Confianza vertical 100% verde; Influencia 95,6% verde; Posibilidades de desarrollo 96,7% verde).
- En salud mental, la muestra no alcanza el tercil superior en ningún tramo edad/sexo y se acumula en tercil inferior, con estrés verde (sin rojos) y un burnout anclado en amarillo con focos rojos en mujeres 31–45. En satisfacción, predominan categorías alta y muy alta.

Conclusión. Para este colectivo (DJs/productores), el trabajo se vive exigente (tiempos, noche, cara al público, variabilidad y doble presencia), pero con mucho control/autonomía, alto sentido del trabajo y clima de confianza/justicia. En la foto ISTAS-21, eso convive con salud mental en tercil inferior, estrés bajo-moderado, burnout intermedio (con algún foco rojo por sexo/edad) y satisfacción elevada.

Anexo — Tabla de prevalencias (resumen de la Tabla 27, N=90)

(Rojo/Amarillo/Verde, en %; ordenadas de más a menos “rojo”)

Ritmo de trabajo 93,3 / 3,3 / 3,3
 Exigencias emocionales 87,8 / 10,0 / 2,2
 Conflicto de rol 70,0 / 25,6 / 4,4
 Doble presencia 57,8 / 22,2 / 20,0
 Previsibilidad 53,3 / 32,2 / 14,4
 Esconder emociones 45,6 / 48,9 / 5,6
 Inseguridad condiciones 28,9 / 45,6 / 25,6
 Apoyo superiores 24,4 / 21,1 / 54,4
 Apoyo compañeros 21,1 / 10,0 / 68,9
 Calidad liderazgo 21,1 / 67,8 / 11,1
 Exigencias cuantitativas 15,6 / 68,9 / 15,6
 Sentimiento de grupo 10,0 / 17,8 / 72,2
 Inseguridad empleo 8,9 / 18,9 / 72,2
 Claridad de rol 6,7 / 52,2 / 41,1
 Posibilidades desarrollo 3,3 / 0,0 / 96,7
 Sentido del trabajo 3,3 / 7,8 / 88,9
 Influencia 0,0 / 4,4 / 95,6
 Reconocimiento 0,0 / 4,4 / 95,6
 Confianza vertical 0,0 / 0,0 / 100,0
 Justicia 0,0 / 5,6 / 94,4.

Contexto económico y organizativo (tablas complementarias).

- Correspondencia tareas–categoría: 55,6% declara operar por encima de su categoría salarial.
- Promoción: 44,4% “tres o más” ascensos de categoría o reputación, desde que se dedica a la profesión.
- Composición salarial: predominio del salario variable ($\approx 78\%$ “todo variable”; $\approx 21\%$ mixto; $\approx 1\%$ fijo).

Fase II.

Para esta segunda fase del análisis qué significa “objetiva” vs. “subjetiva”.

Objetiva = porcentaje en cada tercil (rojo/amarillo/verde) tal como lo reporta el informe ISTAS-21 para esta muestra.

Subjetiva = interpretación contextual para DJs/productores, es decir, cómo se vive y por qué puede estar ocurriendo dada la organización real del trabajo (no añade datos nuevos, sólo los interpreta).

Dimensiones de exposición según ISTAS-21.

Ritmo de trabajo.

Objetiva. El 93,3 % de la muestra está en rojo, 3,3 % en amarillo y 3,3 % en verde. Es la exposición más problemática del conjunto, por prevalencia en el peor tercil.

Subjetiva. En el ecosistema DJ/productor esto traduce picos de ejecución rápida (sets, cambios de repertorio en tiempo real, cierres de producción). La vivencia es de “prisa sostenida” más que de tareas puntuales con margen.

Exigencias emocionales.

Objetiva. 87,8 % en rojo, 10 % en amarillo y 2,2 % en verde. Segunda dimensión más desfavorable.

Subjetiva. El trato con público/cliente y la exposición en vivo demandan regulación emocional intensa (gestión de expectativas, incidentes en sala, crítica pública), coherente con estos niveles.

Conflicto de rol.

Objetiva. 70 % en rojo, 25,6 % en amarillo, 4,4 % en verde.

Subjetiva. Indica instrucciones contradictorias (p. ej., “innova pero no te salgas del repertorio”) o criterios dispares entre promotor, sala y público.

Doble presencia (trabajo–vida).

Objetiva. 57,8 % rojo, 22,2 % amarillo, 20 % verde. En el desglose: el 64,4 % piensa en tareas domésticas mientras trabaja “siempre/muchas veces”; el 42,2 % siente que el trabajo perjudica relaciones/tareas familiares “siempre/muchas veces”.

Subjetiva. La nocturnidad, fines de semana y viajes erosionan conciliación; la “cabeza en dos sitios” aumenta la fatiga subjetiva.

Previsibilidad.

Objetiva. 53,3 % rojo, 32,2 % amarillo, 14,4 % verde.

Detalle: 34,4 % dice recibir aviso suficiente de cambios; 63,3 % afirma recibir la información necesaria para realizar bien su trabajo.

Subjetiva. Hay preaviso insuficiente para cambios de horarios/bolos, aunque la información operativa del día a día parece circular mejor.

Exigencias de “esconder emociones” / ser siempre amable.

Objetiva. Dimensión con alta carga en rojo/amarillo (tabla general); en el detalle: “tratar igual a todo el mundo” 85,6 % (siempre/muchas veces); “ser amable siempre” 86,7 %; “callar la opinión” 30 % (siempre/muchas); “esconder emociones” 38,9 % (en gran/buena medida).

Subjetiva. Se normaliza la cortesía forzada incluso bajo trato hostil del público; esto desgasta emocionalmente y puede invisibilizar conflictos.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Objetiva. 28,9 % rojo, 45,6 % amarillo, 25,6 % verde.

Subjetiva. Preocupan cambios de horario/tareas/salario fuera de control del profesional, muy propios del trabajo por bolos y acuerdos variables.

Apoyo social de superiores/contratadores.

Objetiva. 24,4 % rojo, 21,1 % amarillo, 54,4 % verde.

Subjetiva. La mitad larga percibe soporte real; un cuarto largo no lo recibe, lo que agrava picos de carga.

Apoyo social de compañeros/as.

Objetiva. 21,1 % rojo, 10 % amarillo, 68,9 % verde.

Subjetiva. Fuerte red horizontal (técnicos, otros DJs/productores) que suele amortiguar la presión.

Calidad de liderazgo.

Objetiva. 21,1 % rojo, 67,8 % amarillo, 11,1 % verde (predomina zona intermedia).

Subjetiva. Se percibe liderazgo operativo aceptable pero mejorable (criterios, seguimiento, feedback).

Exigencias cuantitativas (cantidad de trabajo/tiempos).

Objetiva. 15,6 % rojo, 68,9 % amarillo, 15,6 % verde.

Subjetiva. “Mucho trabajo, casi siempre al límite”, pero no extremo: el problema es la constancia del nivel medio-alto.

Sentimiento de grupo.

Objetiva. 10 % rojo, 17,8 % amarillo, 72,2 % verde.

Subjetiva. Buen clima en general; fortalece aprendizaje y resiliencia tras bolos exigentes.

Inseguridad sobre el empleo.

Objetiva. 8,9 % rojo, 18,9 % amarillo, 72,2 % verde.

Subjetiva. Aun con contratación atomizada, la empleabilidad percibida amortigua el miedo al paro en buena parte del colectivo.

Claridad de rol.

Objetiva. 6,7 % rojo, 52,2 % amarillo, 41,1 % verde.

Subjetiva. Hay definiciones razonables de tareas y objetivos, pero ambigüedades en límites y responsabilidades (zona “media” amplia).

Posibilidades de desarrollo.

Objetiva. 3,3 % rojo, 0 % amarillo, 96,7 % verde.

Subjetiva. Altísima percepción de aprendizaje y progreso (nuevas técnicas, colaboraciones, escenarios).

Sentido del trabajo.

Objetiva. 3,3 % rojo, 7,8 % amarillo, 88,9 % verde. Ítems: “*tiene sentido*” 96,7 %; “*importante*” 92,2 %; “*compromiso profesional*” 88,9 % (en gran/buena medida).

Subjetiva. Propósito e identidad artística muy sólidos, motor de motivación intrínseca.

Influencia (autonomía).

Objetiva. 0 % rojo, 4,4 % amarillo, 95,6 % verde; p. ej., 90 % influye en su ritmo, 91,1 % en decisiones que le afectan.

Subjetiva. La autonomía es el gran amortiguador frente a las demandas.

Reconocimiento.

Objetiva. 0 % rojo, 4,4 % amarillo, 95,6 % verde; p. ej., “*trabajo valorado por la dirección*” 80 %; “*respeto*” 87,8 %.

Subjetiva. Se reconoce el desempeño; esto protege frente a desgaste.

Confianza vertical.

Objetiva. 0 % rojo, 0 % amarillo, 100 % verde.

Subjetiva. Altísima confianza en que la dirección/contratadores actúan con fiabilidad; clave en contextos de alto riesgo situacional (nocturnidad/público).

Justicia organizacional.

Objetiva. 0 % rojo, 5,6 % amarillo, 94,4 % verde; ítems con ≥ 75 –87 % en “gran/buena medida” (resolución justa de conflictos, reconocimiento del trabajo bien hecho, seriedad ante propuestas, distribución justa).

Subjetiva. Cultura de equidad bastante instalada; reduce probabilidad de maltrato y conflictos crónicos.

Resultados de salud y satisfacción (resultados adicionales ISTAS-21)

Los siguientes resultados proceden de los resultados adicionales facilitados por el software del método, que se recogen del anexo II de “Resultados complementarios al informe preliminar” con distribución por edad y sexo en la muestra de 90.

Salud general.

Objetiva. Tendencia positiva: en el total por edades no aparece “regular/mala”. Por ejemplo: <31 años 76,47 % “excelente/muy buena” y 23,53 % “buena”; 31–45 años 66,67 % “excelente/muy buena” y 33,33 % “buena”; >45 años 42,86 % “excelente/muy buena” y 57,14 % “buena”.

Subjetiva. Aun con altas demandas, la salud global percibida es buena (probable influencia de la edad media y la actividad física asociada al oficio).

Salud mental.

Objetiva. En todas las franjas, 0 % en tercil superior; la mayoría cae en tercil inferior (peor): <31 58,82 %, 31–45 71,11 %, >45 53,57 %.

Subjetiva. Señal de malestar psicológico latente (ansiedad, ánimo bajo) a pesar de buena salud “somática”.

Estrés (verde/amarillo/rojo).

Objetiva. Predomina verde en todas las edades: <31 94,12 % verde; 31–45 75,56 %; >45 71,43 % (sin “rojo”).

Subjetiva. El estrés “percibido” parece moderado, probablemente por autonomía/experiencia que amortiguan la presión del contexto.

Burnout (verde/amarillo/rojo).

Objetiva. Niveles mayoritariamente “amarillo” (carga sostenida): <31 88,24 % amarillo, 31–45 57,78 % (con 6,67 % rojo), >45 57,14 %.

Subjetiva. Cansancio emocional relevante, más que crisis aguda. Cuadra con nocturnidad, rotación de fines de semana y exigencias emocionales altas.

Satisfacción global con el trabajo

Objetiva. Muy alta: <31 100 % satisfecho/muy satisfecho; 31–45 100 %; >45 89,29 % satisfecho/muy satisfecho (con 10,71 % insatisfecho en >45).

Subjetiva. Motivación intrínseca elevada (propósito, autonomía, reconocimiento) convive con fatiga y doble presencia.

Lectura transversal (dos líneas por dimensión)

- Lo que más “aprieta” (≥ 50 % en rojo): Ritmo, Exigencias emocionales, Conflicto de rol, Doble presencia, Previsibilidad.
- Lo que más protege (≥ 90 % verde): Autonomía/Influencia, Reconocimiento, Confianza vertical, Sentido del trabajo, Desarrollo, Justicia; también clima de grupo (72 % verde).
- Salud percibida buena y satisfacción alta; salud mental baja en terciles, con burnout “amarillo” (carga sostenida) y estrés mayoritariamente en verde.

Capítulo 10. Impacto psicosocial en DJs y productores. Evaluación psicosocial integrada: análisis teórico-cualitativo y evidencia cuantitativa ISTAS-21.

Propósito y lógica del capítulo.

Este capítulo presenta una lectura conjunta de dos fuentes que ya han sido trabajadas por separado a lo largo de la tesis:

- Por un lado, las 30 entrevistas analizadas mediante seis marcos teóricos (Demanda–Control–Apoyo; Esfuerzo–Recompensa; Demandas–Recursos; Lazarus–Folkman; Doble Presencia; Modelo de Características del Trabajo).
- Por otro, el cuestionario ISTAS-21 aplicado a 90 profesionales del ecosistema DJ/productor.

El objetivo no es reiterar tablas ni resultados que ya constan en capítulos anteriores, sino tejer el significado de ambas capas de información. Comprender y ver qué convergencias aparecen cuando colocamos lado a lado lo cualitativo y lo cuantitativo. Es decir, dónde divergen y cuáles son las causas de esas divergencias, a la vez que obtener el perfil psicosocial integrado que emerge del oficio cuando se observa a la vez la organización del trabajo, la experiencia subjetiva y los indicadores estandarizados de exposición y salud.

La idea que articula el presente capítulo se ha tratado de simplificarla y en resultado en sí, es sencilla. Los modelos explican lo que ISTAS-21 mide, e ISTAS-21 confirma (o matiza) lo que los modelos anticipan. La ganancia no es sumar cifras, sino comprender los patrones que se repiten a través de técnicas distintas y situarlos en la realidad concreta del trabajo musical en clubes, festivales, radios/streamings y estudios de producción.

Diseño mixto y principio de integración.

La integración se plantea en paralelo, así como confluye y materializa al final. Por un lado, cualitativo (entrevistas interpretadas con los seis marcos) y por el otro, cuantitativo (ISTAS-21) siguen caminos propios y luego se encuentran en una lectura cruzada. Ello permite respetar la densidad interpretativa de los modelos (capítulo 8) y, a la vez, aprovechar la comparabilidad y estandarización que aporta ISTAS-21.

En un oficio marcado por la irregularidad de los horarios, exposición al público, contratación por eventos y altísima carga creativa, etc, etc, un enfoque mixto se ha creído casi obligado, ya que ninguna de las dos miradas, aislada, alcanza a explicar del todo la experiencia ni sus efectos.

Muestras y contexto sectorial.

Las 30 entrevistas recogen trayectorias diversas (residentes, freelance, productores propios y por encargo, docencia), con pluriempleo extendido, antigüedades largas y horarios irregulares atravesados por fines de semana y desplazamientos. La muestra ISTAS-21 (N=90) reproduce ese mosaico con amplitud suficiente para estimar prevalencias por dimensión y paneles de salud por sexo/edad. En ambos casos, se plantea el mismo escenario.

Cómo dialogan las métricas sin duplicarlas.

Para mantener el foco, aquí no se reexponen fórmulas ni tablas ya presentadas. Baste recordar que los seis modelos destilan la experiencia en índices 0–100 (tensión D-C-A; equilibrio E-R; riesgo JD-R; percepción-afrontamiento Lazarus–Folkman; interferencia de doble presencia; potencial motivacional JCM; y un índice contextual de maltrato/violencia), mientras que ISTAS-21 clasifica la muestra en terciles de exposición por dimensión (rojo/amarillo/verde) y aporta paneles de salud (salud general y mental, estrés, burnout, satisfacción). Lo que sigue es la convergencia entre ambas capas.

Núcleo de demanda temporal y emocional: una señal consistente.

La primera coincidencia es **contundente**. Tanto las entrevistas como ISTAS-21 señalan un núcleo de demanda compuesto por ritmo alto, variabilidad de horarios, trabajo en fines de semana y exigencias emocionales propias del trato con público y promotores. En el lenguaje de D-C-A, esto eleva las Demandas, en JD-R, nutre las demandas obstaculizadoras (irregularidad, conflictos de rol) y, en paralelo, algunas demandas de reto (intensidad creativa, directo). Lazarus–Folkman ayuda a entender por qué, incluso con esa presión, el estrés declarado no siempre se dispara, sino que una gran parte del colectivo reinterpreta la situación como reto, apoyándose en recursos de afrontamiento.

ISTAS-21 confirma la película general. En cuanto a las dimensiones que condensan ese núcleo temporal-emocional concentran la peor parte de la exposición y los ítems referidos a cambios con poco aviso, prolongaciones y trato con terceros sostienen esa lectura.

La experiencia que devuelven las entrevistas es muy clara: el tiempo no “sobra” y el estado emocional está a flor de piel. Todo ello no como accidentes aislados, sino como pauta organizativa del oficio en general, semanas con alta densidad de actuaciones, mañanas, tardes y noches, encadenamiento de sets y entregas, alianzas y tensiones con agentes, managers, programadores o marcas.

El resultado no es solo cansancio, se traduce en tensión sostenida, que aflora o no, según entren en juego o no, los amortiguadores.

Control, autonomía y sentido: el gran amortiguador del oficio.

La segunda convergencia es tan importante como la primera que acabamos de narrar. El profesional dispone de una autonomía y influencia sobre su trabajo,

muy elevadas y manifiestan un alto sentido del trabajo. En el JCM, esta combinación dispara el potencial motivacional. Mientras en D-C-A, amortigua la tensión incluso con demandas altas. En el contexto JD-R, constituye un recurso nuclear que multiplica el compromiso y en ERI, alimenta el componente de recompensa estimativa (reconocimiento, logro, estatus).

ISTAS-21 también lo refleja con nitidez en dimensiones como influencia, reconocimiento, justicia y confianza vertical, donde la muestra se posiciona de forma muy favorable.

Este hallazgo explica un rasgo que las cifras, sin interpretación, podrían pasar por alto. En los profesionales del sector convive una presión real con una motivación intrínseca alta. En otras palabras, el oficio pide mucho, pero devuelve identidad y orgullo profesional en la misma medida, y esa ecuación mantiene implicadas a las personas incluso en rachas duras.

Rol, previsibilidad y conflicto: la zona de fricción organizativa.

Las entrevistas recogen con frecuencia instrucciones cambiantes, mensajes contradictorios sobre repertorios, duraciones o criterios de “éxito” del show, además de reprogramaciones con poco aviso. En la gramática de los modelos, esto es conflicto de rol (D-C-A, JD-R) y falta de previsibilidad (ISTAS-21). No es solo una molestia logística, sino que desgasta la sensación de dominio de la tarea, erosiona la percepción de justicia procedimental y dificulta la planificación de la vida fuera del trabajo. Aquí aparece una diferencia sutil entre ambos métodos. Mientras que el ISTAS-21 capta bien el síntoma (exposición elevada en esas dimensiones), los modelos ayudan a nombrar la causa (gobernanza difusa del evento, solapamiento de roles, decisiones “a pie de cabina” sin criterios compartidos). La integración de ambas miradas permite localizar la fricción sin necesidad de inflar el diagnóstico.

Doble presencia: interferencia moderada pero persistente.

Cuando el calendario se desplaza hacia disparidad de horarios y el fin de semana, la vida doméstica-familiar no se detiene. Tanto los bloques de entrevistas como ISTAS-21 coinciden en describir una interferencia moderada y persistente. Una gran parte relevante del colectivo asume responsabilidad principal en el hogar o, como mínimo, “la mitad”, y declara pensamientos recurrentes sobre tareas domésticas durante el trabajo. En términos de modelo, el índice de Doble Presencia cae en una zona media que no alarma, pero no remite mientras el patrón temporal no cambie.

Este es uno de los nudos que más condicionan la recuperación. Es decir, cuando la fase “post bolo” no está protegida, el descanso real se disuelve.

Esfuerzo–Recompensa: equilibrio general con fugas selectivas.

El balance Esfuerzo–Recompensa que devuelven las entrevistas es, en conjunto, aceptable, convergen en que la intensidad del trabajo encuentra recompensas en reconocimiento, autonomía y oportunidades.

Sin embargo, se abren dos fugas que vuelven a aparecer en el material cuantitativo. Una las oportunidades de desarrollo que no siempre alcanzan a todas las personas ni a todos los subsegmentos del oficio y la otra la equidad retributiva, especialmente cuando la retribución variable domina el mix y las tareas ejecutadas no se corresponden con la categoría formal.

No se trata de un desajuste masivo, pero sí de un punto de atención que se repite en los discursos y que ISTAS-21 permite situar en relación con otras exposiciones (tiempo, previsibilidad).

Salud percibida, estrés y burnout: una tríada coherente.

En el plano de salud y bienestar, la integración ofrece una imagen matizada. La salud general se percibe buena y la satisfacción en relación con el trabajo es muy elevada.

El estrés declarado tiende a niveles moderados, algo que las entrevistas ayudan a entender, ya que la autonomía, el significado y el dominio técnico-artístico permiten reinterpretar la presión como reto.

En cambio, la salud mental (en terciles ISTAS-21) aparece más baja de lo deseable y el burnout se sitúa en una zona intermedia, con focos más sensibles en ciertos subgrupos.

La lectura conjunta sugiere que, bajo una capa de orgullo y satisfacción, conviven fatiga emocional y agotamiento acumulado cuando el calendario y la recuperación no se calibra con cuidado. No es una contradicción, sino se debe entender como la paradoja de los oficios vocacionales intensos:

La motivación “tira hacia arriba” al tiempo que el cuerpo y la mente piden ritmos sostenibles.

Clima, justicia y confianza: el capital social que sostiene.

La cultura relacional del ecosistema aparece, en ambas fuentes, como protección estructural, tienen apoyo entre pares, reciben un trato respetuoso, gozan de reconocimiento, disponen de confianza vertical y una percepción de justicia por encima de lo habitual en entornos fragmentados.

Ese capital social no elimina los riesgos, pero modula su impacto y, sobre todo, facilita que los problemas se nombren antes de escalar. Es una ventaja competitiva intangible del sector que trabajamos en este estudio, al parecer, cuando la pericia técnica se combina con cuidado mutuo y criterios compartidos, la curva de desgaste cambia.

Divergencias útiles: lo que una capa ve antes que la otra.

No todo encaja a la perfección, y eso es parte del valor de la integración. ISTAS-21 es muy sensible para situaciones de exposición temporal y emocional, y sitúa con claridad las áreas de riesgo. Complementariamente, los modelos

afinan por qué y explican cómo determinados recursos (autonomía, sentido, feedback) que amortiguan el daño y sostienen el compromiso.

A la inversa, las entrevistas adelantan matices (p. ej., equidad retributiva o gobernanza de roles) que, al pasar por ISTAS-21, se convierten en patrones más comparables.

Esa danza entre capas es lo que permite, aquí, sostener diagnósticos prudentes sin simplificar la realidad.

Robustez, subgrupos y sensibilidad.

Sin convertir esta sección en un inventario estadístico, vale constatar que los patrones centrales se mantienen cuando se estratifica por sexo y edad, relación laboral u horarios, con variaciones que cuadran con la experiencia, donde se acumulan disparidad de horarios y fines de semana con escasa flexibilidad real, la fatiga y el agotamiento crecen. He de añadir que donde la autonomía y el feedback están mejor asentados, el compromiso resiste.

En términos de sensibilidad, los índices cualitativos conservan su lectura, aunque se varíen pesos razonables, y su signo coincide con el semáforo de ISTAS-21 en los dominios críticos y protectores.

Limitaciones y fortalezas de la integración.

Las limitaciones son las propias de un diseño mixto con muestras no idénticas y tiempos de recogida no completamente coincidentes, además del informe inherente a ISTAS-21 y a la narrativa en entrevistas. La fortaleza entonces reside en la triangulación, donde dos caminos distintos apuntan a la misma topografía del oficio y lo describen con suficiente detalle como para pasar de la anécdota al patrón.

A efectos del presente estudio, esta convergencia otorga validez externa al relato cualitativo y profundidad explicativa al dato cuantitativo.

Conclusiones integradas del capítulo.

1. El oficio DJ/productor se organiza alrededor de un núcleo de demanda temporal y emocional muy alto (ritmo, variabilidad, nocturnidad, trato con público), que tensiona salud mental y acumula cansancio a medio plazo.
2. Ese núcleo convive con autonomía, sentido del trabajo y reconocimiento robustos, que amortiguan la tensión y sostienen motivación y satisfacción.
3. El rol y la previsibilidad son la fricción organizativa más repetida: cuando los criterios se estabilizan y los avisos llegan a tiempo, el clima que ya existe multiplica su efecto protector.
4. La doble presencia añade una capa de interferencia moderada pero constante: si el “después” del bolo no se protege, el descanso no llega.

5. El equilibrio Esfuerzo–Recompensa es, en conjunto, favorable, con fugas en desarrollo y equidad retributiva allí donde la variable pesa más y la categoría no acompaña lo que de hecho se hace.
6. En salud, la satisfacción y la salud general se mantienen altas; el estrés declarado es moderado, mientras que la salud mental muestra debilidad y el burnout se sitúa en una zona intermedia con focos que el análisis por subgrupos ayuda a identificar.
7. El capital social (apoyos, justicia, confianza) es la palanca que convierte un trabajo muy exigente en un trabajo sostenible: cuando esa cultura está presente, el sistema entero se vuelve más seguro y más justo.

10.2. Propuesta integral de medidas correctoras y un plan de actuación temporal.

A continuación, se presenta una propuesta integral de medidas correctoras y un plan de actuación temporal específicamente diseñado para el ecosistema DJ/productor y anclado en los hallazgos de las 30 entrevistas (seis modelos) y del ISTAS-21 (N=90).

A. Principios que guían la intervención.

1. Tiempo y recuperación como palanca crítica. El núcleo de riesgo no es esporádico sino organizativo (irregularidad, fines de semana, prolongaciones, nocturnidad). Las medidas priorizan previsibilidad y descanso efectivo.
2. Proteger lo que ya funciona. El oficio cuenta con autonomía, sentido, reconocimiento, confianza y clima robustos. Las intervenciones no deben erosionarlos; al contrario, deben apoyarse en ellos.
3. Claridad de rol y decisión. La fricción surge cuando “quién decide qué” no está claro. Definir roles y criterios descomprime el día a día.
4. Trabajo emocional de cara al público. La de-escalada y el cuidado post-incidente forman parte del diseño del trabajo, no son un añadido.
5. Conciliación real. La doble presencia no se resuelve con intenciones, sino con ventanas protegidas y flexibilidad pactada.
6. Equidad y desarrollo. La vivencia de justicia (procedimental y distributiva) y el crecimiento profesional cerrarán fugas del equilibrio Esfuerzo–Recompensa.

B. Medidas correctoras por dominios (qué cambiar “en la vida real”).

1. Tiempo, previsibilidad y descansos.

- Preavisos mínimos reales para cambios de horarios, carteles o duración de sets; cuando no sea posible, contraprestación automática (económica o en descanso).
- Rotación equitativa de fines de semana y noches, con calendarios por bloques que eviten concentraciones crónicas en las mismas personas.
- Límites a prolongaciones diarias y mensuales; cuando se superen, descanso compensatorio garantizado.
- Ventanas protegidas post-bolo (desconexión efectiva) y pausas pautadas en eventos largos, con relevos definidos.

2. Rol, criterio artístico y toma de decisiones

- Ficha de show antes de cada evento (versión breve del “run of show”): quién decide repertorio, duración, cambios en vivo y cortes por seguridad.
- Punto único de contacto (stage manager o responsable de cabina) para evitar órdenes cruzadas.
- Criterios de éxito del evento pactados de antemano (p. ej., experiencias de público, timings, transición entre artistas).

3. Trabajo emocional y trato con terceros.

- Briefing de de-escalada con personal de sala y seguridad antes de abrir puertas (señales de alerta, canales de ayuda, roles).
- Derecho explícito a parar la actuación si se compromete la seguridad.
- Apoyo post-incidente (descarga breve con responsable, registro confidencial del suceso y, si procede, derivación clínica).
- Punto seguro / canal en vivo visible para reportar situaciones de acoso o violencia.

4. Recursos humanos y técnicos.

- Dimensionamiento en fechas pico (refuerzos) y back-ups definidos para bajas o fallas técnicas.
- Doble verificación de tecnología crítica (consolas, software, interfaces, monitores) y alternativas pre-configuradas.

5. Apoyo, feedback y participación consultiva.

- Conversaciones breves pre y post-bolo/proyecto (5–10 minutos) centradas en lo operativo: “qué funcionó / qué mejorar / primer paso”.
- Participación consultiva regular (mensual o por ciclo de festivales) con muestra representativa de artistas y técnicos para ajustar procesos.

6. Equidad retributiva y reconocimiento.

- Tarifas transparentes por tareas y niveles de responsabilidad (set, producción, preparación, desplazamientos).
- Correspondencia entre categoría y trabajo ejecutado; si se asignan tareas de nivel superior, ajuste automático del precio.

- Reconocimiento no monetario visible (créditos, notas de programación, difusión de autoría en piezas y sets grabados).

7. Desarrollo profesional.

- Rotación voluntaria de retos (técnicos y artísticos), mentoría par y formación específica (digital/live).
- Hitos cerrables en el estudio para que identidad de la tarea sea tangible (“de principio a fin”).

8. Conciliación y doble presencia.

- Flexibilidad pactada en entrada/salida y posibilidad de ausentarse para responsabilidades familiares con reglas claras (sin penalizar).
- Planificación que evite series de noches consecutivas sin recuperación.
- Sustituciones y pool de apoyo para cubrir imprevistos familiares.

9. Cultura de respeto, justicia y confianza.

- Protocolos antiacoso visibles y conocidos por todos los intervinientes (promotores, artistas, técnicos, seguridad).
- Vías de reporte confidenciales y respuesta en plazos conocidos.
- Distribución justa de tareas y seriedad ante propuestas: mantener el estándar que ya funciona en la mayoría, cerrando los puntos grises.

C. Plan de actuación temporal (cómo y cuándo desplegarlo)

Fase 0–1 mes: Arranque y acuerdos mínimos.

Objetivo. Ganar tracción rápida en los puntos que más alivian la carga.

Cambios sobre el terreno.

- Anunciar y aplicar preavisos mínimos y ventanas protegidas post-bolo.
- Nombrar el punto único de contacto por evento y formalizar el derecho a parar por seguridad.
- Celebrar briefings de de-escalada antes de eventos con público.
- Definir límites a prolongaciones y descanso compensatorio. Entregables vivos. Ficha breve de show; nota de política de tiempo y descanso; protocolo de incidente (2 páginas, operativo).

Fase 2–3 meses: Estandarización básica y pilotos.

Objetivo. Dar estabilidad a lo que ya funciona y probar mejoras donde hay fricción.

Cambios sobre el terreno.

- Calendarios por bloques con rotación de fines de semana/noches.

- Participación consultiva regular y ciclos de conversaciones pre/post evento.
- Pilotos de dimensionamiento en fechas pico y back-ups técnicos.
- Primer borrador de marco de tarifas y correspondencia categoría-tarea. Entregables vivos. Versión 1 de la guía de roles/decisiones; matriz de turnos por bloque; borrador de tarifas y correspondencias.

Fase 4–6 meses: Escalado y consolidación.

Objetivo. Pasar de pilotos a estándar, cerrar fugas del equilibrio E–R y afinar claridad de rol.

Cambios sobre el terreno.

- Estandarizar la ficha de show y las conversaciones breves; extender el dimensionamiento a toda la temporada.
- Publicar la tabla de correspondencia (tarea ↔ categoría ↔ tarifa) y aplicarla.
- Formalizar planes de desarrollo (rotación de retos, mentoría). Entregables vivos. Versión 2 de contratos/riders con cláusulas de tiempo, descanso y antiacoso; calendario de formación y rotaciones.

Fase 7–12 meses: Evaluación y ajuste fino.

Objetivo. Quiero asegurar que lo acordado se sostiene en temporada alta y baja; ajustar donde sea necesario.

Cambios sobre el terreno.

- Revisar previsibilidad real, prolongaciones y descanso; ajustar rotaciones.
- Evaluar la participación consultiva y su efecto en rol/previsibilidad.
- Diagnosticar equidad retributiva tras 6–9 meses de aplicación. Entregables vivos. Informe de lecciones aprendidas; actualización de políticas y acuerdos; plan anual siguiente.

D. Gobernanza: quién lidera y cómo se sostiene.

- Promotor/organizador y sala lideran la implantación operativa (tiempos, roles, seguridad, recursos).
- Agencias/management co-diseñan criterios artísticos y marcos de tarifa; canalizan la participación consultiva.
- DJs y productores sostienen la autonomía y el feedback técnico-artístico; nutren la mejora continua.
- Técnicos y seguridad anclan la de-escalada y la respuesta a incidentes.
- Asociación profesional (si la hay) da coherencia sectorial: modelos de cláusulas, buenas prácticas y mediación suave.

E. Resultados esperados (en términos prácticos)

- Menos fricción en rol/previsibilidad: menos órdenes cruzadas y menos cambios de última hora.
- Fatiga contenida: prolongaciones bajo control y recuperación real tras eventos.
- Mejor trato al trabajo emocional: incidentes gestionados con de-escalada y apoyo; menos desgaste invisible.
- Equidad visible: tarifas y categorías coherentes con lo que realmente se hace.
- Motivación preservada: autonomía, sentido y reconocimiento no solo se mantienen, se ven.

La intervención propuesta no añade burocracia, cambia cómo se organiza lo que se hace rutinariamente y sin organización aparente. Está diseñada para reducir las exposiciones detectadas, sin tocar los pilares sostienen los baremos de estrés aceptables (autonomía, sentido, reconocimiento, confianza).

Al cabo de un ciclo de temporada, el trabajo debe sentirse igual y, a la vez, más previsible y recuperable. Esos serán los indicadores que señalaran que las correcciones se han implementado adecuadamente.

Capítulo 11. Resultados y conclusiones. Respuesta a los objetivos, preguntas e hipótesis.

Este capítulo se presenta como el cierre intencionado de un recorrido empírico-teórico que ha pretendido avanzar con cuidado y rigor desde los primeros planteamientos de la investigación hasta la creación de un relato verificable sobre el trabajo creativo en el ecosistema DJ/productor. Su objetivo no es volver a recorrer el camino técnico ya explorado, es decir, las definiciones, los instrumentos, las tablas y los desgloses operativos que se detallan en los capítulos noveno y décimo, sino entrelazar ese material en una narración interpretativa que devuelva a la tesis su promesa original, que es la de responder, con claridad y matices, a los objetivos, preguntas e hipótesis planteadas en el Capítulo 3. Aquí, el lector o la lectora encontrará una voz que recoge los hallazgos dispersos y los reconfigura con sentido, evitando caer en la mera repetición. A modo de aclaración, si en los capítulos anteriores se presentaron piezas y mecanismos, en este se articula el funcionamiento conjunto y se muestra qué significan, cómo se integran y por qué son importantes. En este gesto de cierre también hay un compromiso con la legibilidad, por lo que no se sacrifica la precisión, pero se prioriza la comprensión del panorama general y su relevancia práctica para profesiones creativas que enfrentan ritmos intensos, trabajo a turnos y exposición pública.

La estructura metodológica que sostiene esta última sección del trabajo es mixta y convergente. Por un lado, treinta entrevistas han sido procesadas analíticamente, con una disciplina poco común en los estudios cualitativos, por lo que estas, se han traducido a escalas de 0 a 100 compatibles con seis marcos teóricos (Demanda–Control–Apoyo, Esfuerzo–Recompensa, Demandas–Recursos, Lazarus–Folkman, Doble Presencia y Job Characteristics Model), preservando la singularidad de cada voz, pero aceptando el reto de compararlas bajo una métrica común.

Por otro lado, la medición cuantitativa con ISTAS-21 aplicada a noventa profesionales ha permitido ubicar la exposición en terciles (rojo/amarillo/verde) y observar, con el mismo instrumento, la salud general y mental, el estrés, el burnout y la satisfacción. Entre estos dos pilares, una lectura contextual que presta atención a situaciones de maltrato y violencia acompaña la interpretación, no como una anécdota marginal, sino como un recordatorio de que los riesgos psicosociales coexisten con dinámicas de poder y límites que a veces se cruzan. La triangulación presentada en el Capítulo 10 no se limitó a comparar números, sino que trató y con sumo acierto, revelar convergencias que ahora enmarcan la respuesta final —tiempo/ritmo, demanda emocional, rol/previsibilidad, autonomía/sentido/reconocimiento y doble presencia—, y es desde esas conexiones donde este capítulo busca resolver lo que el proyecto prometió al inicio.

En este punto, es importante aclarar el enfoque. El capítulo se dirige a un campo específico, que es el ecosistema DJ/productor, con especial atención a los productores de música electrónica cuya vida laboral alterna entre cabina, estudio, radio/streaming y eventos, organizándose bajo calendarios irregulares, nocturnidad y exposición a públicos diversos. Lejos de una idealización

romántica del oficio, la narración que sigue se basa en evidencia convergente que ha demostrado ser consistente a diferentes escalas de observación. Es innegable que el terreno en el que nos movemos es un tanto paradójico, por un lado la autonomía, el sentido y el reconocimiento profesional, atributos que la literatura asocia a priori con el bienestar, y por el otro lado, la coexistencia aquí con presiones temporales, emocionales y organizativas que pueden desbordar la capacidad de recuperación y afectar la salud si no se establecen barreras claras. Este capítulo no tiene como objetivo desenmascarar un mito ni confirmar un estereotipo. Más bien, busca capturar la esencia real de un trabajo cuya intensidad no es casual ni temporal, sino que está profundamente arraigada en las formas contemporáneas de producción cultural. El resultado, al igual que el propio oficio, evita caer en extremos, es decir, no pretende fatalismo, sino matices; no hay euforia, sino una clara comprensión de lo que protege y lo que perjudica.

Desde un enfoque metodológico, el lector encontrará un uso intencionado del lenguaje interpretativo antes que un simple recuento. No se trata de un olvido ni de una concesión estilística, tampoco se trata de una cuestión abstracta, sino de una elección que va de la mano con el diseño de un método mixto en el que se apoya la tesis. Se preserva lo esencial de los capítulos técnicos —la lógica de conversión 0–4 → 0–100, los criterios para componer índices y las bandas de interpretación; la clasificación tricolor de ISTAS-21 y sus paneles de salud; las definiciones operativas de cada modelo—, pero en este caso, esos recursos se han tratado de utilizar solo cuando realmente aportan a la comprensión. Lo que se narra es el mapa que se revela al cruzar diferentes capas, por ejemplo: qué elementos aparecen repetidamente sin importar el instrumento, dónde se tensan los mismos hilos con diferentes palabras, qué piezas funcionan como palancas y cuáles como lastres. Con este objetivo, el capítulo se compromete a la trazabilidad, es decir cada afirmación puede ser rastreada hasta el cuerpo empírico, sin obligar al lector a releer tablas ya conocidas. En resumen, se trata de unir lo disperso para que el sentido surja sin perder su profundidad.

En el ámbito sustantivo, la promesa es clara: responder. Responder a qué riesgos psicosociales definen este oficio en su forma actual; responder cómo afectan a la salud y el bienestar, y además, entender el por qué sucede así; responder qué estrategias de afrontamiento son no solo comunes, sino también significativas para aliviar la tensión; y, por último, responder qué contribuye este trabajo al conocimiento académico y al diseño de prácticas más seguras y sostenibles. Se anticipa que la respuesta no vendrá en forma de sentencia, sino de relación. La relación entre demanda y control/apoyo; entre esfuerzo y recompensa; entre reto y amenaza; entre recursos y obstáculos; entre autonomía/sentido y tiempos de recuperación; entre doble presencia y la posibilidad real de descanso. Es en esas relaciones, y no en el peso de cada factor por separado, donde la investigación ha hallado la clave para entender por qué la satisfacción laboral puede ser alta mientras la salud mental parece frágil, o por qué el estrés no se dispara en rojo mientras el burnout se establece en una zona intermedia. Esta geografía de vínculos es la que este capítulo despliega con cuidado, evitando los atajos que solo calman la conciencia metodológica sin iluminar la práctica.

No menos importante es el enfoque que se le da a la escritura que sigue. El capítulo no busca reemplazar los apartados analíticos ni ofrecer una “nueva” serie de resultados: elige la integración sobre la exhaustividad. El lector encontrará frases que sitúan, expresiones que comparan y giros que crean puentes entre hallazgos; también se reconoce de forma explícita cuáles son los límites y las condiciones para interpretar, porque ninguna síntesis es neutral, sino que toda lectura está hecha desde una posición determinada. Pero, sobre todo, encontrará una hoja de ruta que conecta la evaluación con la acción. Lo que la triangulación de evidencias nos enseña es que existen palancas coste-efectivas —como la previsibilidad, la recuperación, la clarificación de roles y el feedback— que pueden aliviar la tensión sin sacrificar lo que realmente hace valioso el trabajo, por ejemplo, la autonomía, el sentido, el reconocimiento y la confianza. La esperanza es que esta traducción sea útil para quienes gestionan, contratan o programan, y que sea justa para aquellos que actúan, producen o sostienen el trabajo en directo. Esto es parte de la ambición práctica que guía este cierre.

Finalmente, hay un gesto de lealtad hacia el espíritu que ha acompañado al proyecto desde el principio, que es la creencia de que medir y narrar no son actividades opuestas, sino dimensiones complementarias de un mismo esfuerzo por entender. Medir nos permitió organizar la experiencia y escapar de la anécdota; narrar, por su parte, nos ayuda a devolver a los datos su riqueza humana y operativa. Este capítulo propone poner en diálogo esos dos registros, lo cual es, más que un simple objetivo literario, una exigencia ética de la investigación aplicada al trabajo real de DJs y productores. Con esta conciencia, y con el respeto que se merece a quienes ofrecieron su tiempo, su voz y su práctica para que esta tesis pudiera existir, se abre la etapa final del camino. Lo que sigue no es un inventario, sino la explicación de un paisaje y sus fuerzas, para que, al observarlo, se puedan tomar las decisiones más acertadas.

El propósito y el enfoque de este capítulo no es simplemente repetir, sino ofrecer soluciones; no se trata de enumerar, sino de tejer ideas; no cierra, sino que abre la puerta a una acción informada. Con esta brújula, la lectura continúa.

11.1. Resultados en relación con los objetivos de la investigación

Este apartado se presenta como el punto de encuentro entre los objetivos planteados al inicio de la tesis y los hallazgos que, a través de dos vías de evidencia —las 30 entrevistas analizadas con seis marcos teóricos y la evaluación cuantitativa con ISTAS-21 sobre 90 profesionales—, han ido formando un retrato claro del ecosistema DJ/productor. No vamos a repetir aquí la mecánica de cada técnica, ya explicada en capítulos anteriores, sino que buscamos conectar su significado: traducir las convergencias, dar profundidad a las divergencias menores y, sobre todo, responder a los objetivos con una lectura integrada que nos ayude a entender por qué surgen ciertas tensiones, cómo se suavizan y dónde se estancan. La triangulación acumulada señala, con notable claridad, un núcleo de demandas de tiempo y ritmo, una capa emocional exigente propia del trabajo frente al público, fricciones de rol con previsibilidad limitada y una doble presencia que interfiere en la recuperación; ante esto, la práctica se sostiene en recursos sólidos —autonomía, reconocimiento, justicia, confianza vertical y sentido— que no eliminan el riesgo, pero sí modulan su impacto. Esta

constelación es el punto de partida de la narración que sigue, ya que emergió de manera convergente en ambas fuentes de datos y proporciona claves operativas para pensar en intervenciones realistas en un oficio que se desarrolla en la noche, los fines de semana y bajo la exposición pública.

El primer objetivo —identificar los riesgos psicosociales específicos del oficio— tiene una respuesta clara y, a estas alturas, difícil de discutir. El “nudo del tiempo” se impone en el panorama: ritmos altos y sostenidos, jornadas irregulares, turnos que alternan entre mañana, tarde, noche y madrugada, fines de semana frecuentes, así como cambios de última hora. Todo esto no es solo una contingencia aislada, sino que forma parte de la estructura del trabajo en cabina, en estudio y en directo. A este nudo temporal se suma la demanda emocional que implica el trato con el público —la necesidad de “mostrar” amabilidad y mantener la calma incluso en situaciones tensas—, además de las fricciones de rol (instrucciones contradictorias, gobernanza difusa del evento, variaciones en los criterios en el momento) y una doble presencia que obliga a equilibrar picos de trabajo con responsabilidades familiares y de la vida cotidiana. En contraste, se observan recursos muy potentes —autonomía/influencia, reconocimiento, justicia organizacional, confianza vertical, sentido del trabajo y clima de grupo— que ayudan a mitigar el desgaste y mantienen la motivación intrínseca a pesar de la presión temporal y emocional. Esta topografía de “lo que aprieta” y “lo que protege” se repite, con nombres y apellidos, tanto en los perfiles ISTAS-21 como en las lecturas teóricas de las entrevistas.

La fotografía cuantitativa ofrece contornos claros a este mapa. Por un lado, la salud general se mantiene alta en todas las edades —no se detecta “regular/mala” en ningún tramo—; aunque el porcentaje de “excelente/muy buena” disminuye a partir de los 45 años, el conjunto se sostiene en categorías positivas. Por un lado, la salud mental se encuentra en el tercil inferior en todos los grupos de edad, sin casos en el tercil superior: en menores de 31 años, el 58,82 % está en el tercil inferior; entre 31 y 45 años, el 71,11 %; y en mayores de 45 años, el 53,57 %. El estrés se presenta mayormente en verde —sin casos en rojo—, mientras que el burnout se sitúa en la franja intermedia, con focos rojos específicos en mujeres de 31 a 45 años. La satisfacción laboral es bastante alta en general, aunque hay un grupo de insatisfacción concentrado en mayores de 45 años. Este patrón, que a primera vista puede parecer contradictorio —alta satisfacción coexistiendo con vulnerabilidad emocional y cansancio—, tiene sentido al considerar la combinación de un diseño motivacional sólido y una organización temporal exigente.

La lectura del informe ISTAS-21 refuerza la idea de que hay un núcleo de exposición desfavorable muy claro: el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, el conflicto de rol, la doble presencia y la previsibilidad son los que concentran las mayores fracciones en rojo. Al mismo tiempo, la autonomía/influencia, el reconocimiento, la confianza vertical, el sentido del trabajo, las posibilidades de desarrollo y la justicia se encuentran mayoritariamente en verde (por ejemplo, la confianza vertical está al 100 % en verde; la influencia al 95,6 % en verde; y el desarrollo al 96,7 % en verde). Esto explica por qué, a pesar de la misma intensidad de demanda, la experiencia

subjetiva se mantiene llena de orgullo y satisfacción: los colchones no eliminan el riesgo, pero elevan el umbral de daño inmediato.

La segunda familia de resultados, que surge al traducir las entrevistas a marcos teóricos, nos ayuda a comprender el mecanismo en detalle. En el modelo de Demanda–Control–Apoyo (Karasek), se presenta un trabajo activo: con demandas altas (70,27/100), un control medio-alto (64,05) y un apoyo elevado (73,87), la tensión se sitúa en un rango moderado (50,66/100). No se trata de un trabajo “asfixiante”, sino más bien intensivo, donde la clave crítica es, una vez más, la gestión del tiempo y ritmo, así como la flexibilidad real para hacer pausas o ausentarse cuando es necesario.

En cuanto al modelo de Esfuerzo–Recompensa (Siegrist), la balanza confirma lo que intuimos: el esfuerzo es alto (76,22/100), la recompensa es media-alta (64,68/100) y el índice transformado se encuentra en un equilibrio aceptable (ERI_Ratio 82,17/100). Sin embargo, el sobrecompromiso es notablemente elevado (73,33/100): esa dificultad para desconectar, prolongar y llevarse el trabajo “en la cabeza” que, cuando el calendario se vuelve apretado, transforma un equilibrio frágil en una fatiga emocional constante. La lectura detallada es coherente con los datos del clima laboral: el paquete de recompensas que sostiene este balance no es tanto económico, sino más bien estimativo y organizativo (reconocimiento, justicia, oportunidades, confianza); cuando el descanso escasea o se acumulan noches y fines de semana, el costo subjetivo aumenta, incluso si el reconocimiento sigue presente.

El modelo de Demandas–Recursos (JD-R) sitúa el riesgo neto en la zona media (51,68/100): las demandas obstaculizadoras —como el conflicto de rol, esconder emociones e imprevisibilidad temporal— pesan bastante, el reto se dispara (96,11/100) y los recursos laborales son sólidos (77,71/100). Al penalizar suavemente la falta de recursos personales, el ajuste apenas se mueve (51,43/100), lo que indica que el cuello de botella no está en la “disposición individual”, sino en la estructura del trabajo. Nuevamente, el foco se centra en el tiempo, la distribución y la previsibilidad.

La lectura transaccional (Lazarus–Folkman) explica por qué se observa un amortiguamiento. La amenaza es real (62,74/100), pero se combina con una experiencia de desafío muy alta (92,29/100) y con recursos y controles secundarios sólidos que elevan el puntaje global secundario (79,99/100). Por eso, el riesgo transaccional se sitúa en una zona media-baja (39,31/100). El repertorio de afrontamiento muestra un C3 —enfocado en el problema: participación, autonomía, iniciativa— muy alto (86,38/100); una regulación emocional competente (C2 62,98/100) y, aquí es donde se nota, una recuperación insuficiente (C1 58,56/100). La comunidad sabe y puede “resolver”; lo que falta son oportunidades reales para “volver a la normalidad”: pausas viables, desconexión, sueño y ausencias que permitan cuidar de uno mismo.

Con este marco, **los segundos y terceros objetivos** —impacto en la salud y estrategias de afrontamiento— se delinearán con claridad. Cuando la previsibilidad se debilita y el descanso no está asegurado, la tensión no se convierte en estrés extremo porque el desafío, el control, el apoyo, el reconocimiento y el sentido

sostienen la experiencia; sin embargo, la salud mental se resiente y el cansancio emocional se instala, especialmente en grupos de trabajadores de media carrera y en subgrupos específicos donde la noche y la exposición pública afectan más. En este contexto, las estrategias orientadas a la acción funcionan y se refuerzan con la cultura del trabajo, mientras que las estrategias de recuperación quedan sistemáticamente en un segundo plano. Por eso, el burnout se estabiliza en un nivel amarillo y el estrés no se manifiesta en rojo, aunque los perfiles de salud mental caen en terciles inferiores: no hay un colapso agudo, pero sí una erosión si el sistema no permite tiempos de recuperación y claridad en los roles.

El cuarto objetivo, que se refiere a la contribución académica y social, se hace evidente a partir de estos resultados. El estudio revela un perfil híbrido: hay demandas muy altas, especialmente en términos temporales y emocionales, que coexisten con un diseño motivacional excepcional (autonomía, significado, reconocimiento, justicia, confianza). Este híbrido ayuda a entender el aparente “paradigma mixto” —una gran satisfacción junto a una vulnerabilidad emocional— y proporciona un marco que se puede replicar en profesiones creativas que requieren un alto nivel de interacción, no solo en la música electrónica. Cuando el diseño del trabajo es sólido pero el tiempo se organiza como un “embudo”, el orgullo se mantiene, pero la fatiga se acumula. Así, la tesis ofrece medidas interpretables que se conectan con literaturas consolidadas (D-C-A, ERI, JD-R, Lazarus–Folkman, Doble Presencia, JCM) y, al mismo tiempo, sugiere palancas preventivas concretas: una previsibilidad mínima, márgenes para pausas y ausencias, higiene emocional y una voz consultiva para ajustar procesos sin desgastar el capital motivacional que caracteriza estas prácticas. Finalmente, la fiabilidad del bloque cuantitativo respalda formalmente esta lectura integrada. Con $N = 90$ encuestas sobre una población estimada de 1.200 profesionales, el cálculo muestral, corregido por población finita, establece el umbral de representatividad en 89 cuestionarios para un 95 % de confianza y un $\pm 10\%$ de error. Por lo tanto, el estudio cumple con el umbral mínimo requerido, lo cual es especialmente relevante al utilizar terciles de referencia para clasificar la exposición y la salud en ISTAS-21.

En resumen, este preámbulo de la presente sección define el hilo conductor que sostiene la tesis: un trabajo que consume mucho tiempo y emociones, apoyado en recursos motivacionales y un ambiente muy sólido, pero que tiene un costo en términos de recuperación. Es un trabajo donde el estrés no se desata de manera explosiva gracias a esos recursos, pero la salud mental se ve afectada por la acumulación de turnos, el trabajo nocturno y la falta de previsibilidad. Además, es un oficio que tiene una capacidad de afrontamiento “al problema” admirable, aunque clama por políticas de tiempo y sistemas de apoyo que permitan descansar sin culpa y planificar sin sorpresas. A partir de aquí, los siguientes apartados desglosarán con más detalle cada respuesta al objetivo, y la sección 11.3 —que tendrá un enfoque especial— convertirá esta comprensión en lecciones prácticas y propuestas operativas para un desempeño profesional más seguro, sostenible y equilibrado con la vida.

11.2. Respuesta a las preguntas de investigación.

Este apartado surge con un único y claro propósito, el de ofrecer respuestas precisas y matizadas a las preguntas que dieron forma al proyecto. Se apoya en la sólida base empírica que ya hemos establecido en capítulos anteriores, que incluye las 30 entrevistas analizadas a través de seis marcos teóricos y la evaluación ISTAS-21 realizada a 90 profesionales. La idea no es simplemente reproducir tablas o repetir definiciones, sino hacer que los datos y los modelos dialoguen entre sí para explicar de manera clara y fiel cuáles son los riesgos psicosociales que caracterizan esta profesión, cómo afectan a la salud y el bienestar, qué estrategias utiliza la comunidad para enfrentarlos y qué aporta este conocimiento al ámbito más amplio de las profesiones creativas que enfrentan horarios irregulares, trabajo nocturno y exposición pública. Este principio de triangulación interpretativa —donde los modelos iluminan lo que ISTAS-21 mide y viceversa— es el hilo conductor que guía la narración que sigue.

Cuando se trata de la primera pregunta, ¿Cuáles son los riesgos psicosociales específicos? Esta indaga sobre los riesgos específicos del trabajo, la respuesta es clara: el riesgo es estructural en un entorno donde la vida laboral se organiza en proyectos de alto rendimiento, con horarios variables y un público presente. Esta estructura genera turnos irregulares y trabajo nocturno, cambios inesperados y extensiones de horario; además, establece normas sobre cómo manejar las emociones —como mantener la amabilidad, contenerse y sonreír— y, durante los eventos, distribuye la autoridad de manera a veces confusa, lo que puede generar fricciones en los roles y disminuir la previsibilidad. No son meros accidentes, sino características del trabajo que se repiten tanto en el análisis teórico de las entrevistas —donde el “display” emocional, el conflicto de roles y la falta de previsibilidad son parte del núcleo de la amenaza— como en los patrones de exposición de ISTAS-21, que destacan en rojo el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, el conflicto de rol, la doble presencia y la falta de previsibilidad, afectando a un alto porcentaje de la población.

En cuanto a la segunda pregunta, ¿Cómo afectan a salud y bienestar? Para entender cómo esta exposición impacta en la salud y el bienestar, es crucial enfocarse en un perfil que el estudio ha revelado de manera consistente: el perfil mixto. Por un lado, la salud general se mantiene alta —sin casos de “regular/mala” en ninguna franja de edad— y la satisfacción laboral es mayoritaria; por otro lado, la salud mental tiende a caer en el tercio inferior, el estrés se mantiene en niveles aceptables y el burnout se estabiliza en una zona intermedia, con focos de preocupación en mujeres de 31 a 45 años. Esta información no es contradictoria: muestra que el trabajo se vive con sentido y orgullo —apoyado por la autonomía, el reconocimiento, la justicia y la confianza en la jerarquía— y, al mismo tiempo, que el estado emocional necesita atención cuando la recuperación se retrasa y el tiempo no ofrece puntos de apoyo. En otras palabras: la motivación no elimina la fatiga, simplemente la acompaña.

El motivo detrás de ese perfil se comprende mejor al escuchar la sutil mecánica que revelan los marcos teóricos aplicados en las entrevistas. En el modelo Demanda–Control–Apoyo, se dibuja un trabajo activo: con demandas altas, un

control medio-alto y un apoyo elevado, la tensión se mantiene en un rango moderado. El trabajo puede ser exigente, pero no asfixiante, ya que la autonomía y el apoyo social ayudan a aliviar parte de la presión; la clave aquí es el tiempo y el ritmo. En el modelo Esfuerzo–Recompensa, el esfuerzo es alto y la recompensa es media-alta; el equilibrio general —tras ajustar el cociente para una lectura de 0 a 100— resulta aceptable, aunque el sobrecompromiso es notable, lo que dificulta soltar y tiende a prolongar las tareas, aumentando el costo cuando los plazos son ajustados. En el modelo Demandas–Recursos, las demandas que obstaculizan (rol, previsibilidad, emociones) son pesadas, pero el desafío es considerable y los recursos laborales son robustos; el riesgo neto se sitúa a la mitad, recordando que la clave no está en la voluntad individual, sino en la estructura del trabajo. Todo esto se alinea con la topografía que ISTAS-21 había revelado: lo que más protege —autonomía, reconocimiento, confianza, justicia, sentido— aparece en verde, mientras que el núcleo de la demanda temporal-emocional se concentra en rojo.

La tercera pregunta, ¿Qué estrategias de afrontamiento se emplean? Se responde con un retrato bastante claro. El modelo transaccional identifica y cuantifica lo que la cultura profesional ya está llevando a cabo: la amenaza es real, pero se enfrenta a una experiencia de desafío muy alta y a recursos/controles secundarios sólidos, lo que hace que el riesgo global se mantenga en una zona media-baja. En este contexto, la forma de afrontar el problema (participación, autonomía, iniciativa, planificación “en caliente”) es bastante alta; la regulación emocional es fuerte, aunque también hay un desgaste; y la recuperación —a través de pausas factibles, ausencias, sueño y desconexión— se queda corta. En resumen, la comunidad sabe y puede resolver; lo que falta es tiempo y un contexto adecuado para recuperarse. Este desajuste explica por qué el estrés no se muestra en rojo, mientras que la salud mental se resiente y el burnout se mantiene en amarillo: la acción funciona, pero la recuperación no encuentra un espacio estable.

En cuanto a la cuarta pregunta, ¿Qué aporta esto al conocimiento de profesiones creativas? La tesis aborda el tema en dos niveles. Desde un enfoque metodológico, demuestra que es posible traducir entrevistas a métricas comparables (0–4 → 0–100), construir índices trazables en cada marco —desde la Tensión D-C-A hasta el ERI reescalado, pasando por JD-R y el Riesgo transaccional— y triangular esa lectura con un instrumento estandarizado como el ISTAS-21, sin sacrificar la riqueza cualitativa. La ganancia no radica en la suma de cifras, sino en la coherencia de patrones a través de diferentes técnicas y su conexión operativa a intervenciones de bajo coste: previsibilidad mínima, márgenes reales de pausa/ausencia, claridad de rol y retroalimentación que cierre el trabajo. En términos sustantivos, se muestra que la autonomía, el sentido, el reconocimiento, la justicia y la confianza son condiciones necesarias, pero no suficientes si la recuperación falla y el tiempo carece de anclajes: el trabajo sigue siendo valioso y deseado, pero la salud emocional paga un precio si no se ajusta.

Este marco se puede aplicar a otras prácticas creativas que son intensivas en directo y por proyecto, no solo en el ámbito de la música electrónica.

Por lo tanto, el preámbulo que introduce esta sección 11.2 no ofrece conclusiones en forma de eslóganes; más bien, prepara al lector para un viaje donde cada respuesta se fundamenta en evidencia sólida y en una gramática compartida tanto por los modelos como por ISTAS-21. Que el estrés se represente en verde no niega el agotamiento en amarillo ni la fragilidad de la salud mental en los niveles más bajos; que la satisfacción sea alta no elimina el costo que la irregularidad temporal y la doble presencia imponen cuando la recuperación no está asegurada; que el manejo del problema sea excelente no compensa por sí solo la falta de espacios para desconectar. Así que, lo que sigue es una respuesta bien fundamentada a cada pregunta, manteniendo la fidelidad al lenguaje de la práctica y a la transparencia del cálculo, tal como se definió en el cuerpo de la tesis.

De esta manera, cuando el lector avance por la sección, encontrará las respuestas en la misma clave que ha guiado todo el trabajo: situadas en la práctica, basadas en datos y orientadas a la acción. Así, el capítulo cumple con el compromiso de cierre: resolver lo que se planteó al principio con el máximo rigor, sin perder de vista que las cifras tienen voz porque en algún momento alguien les dio vida.

11.3. Contraste de hipótesis (desarrollo narrativo y ampliado)

Llegados a este punto del trabajo, el contraste de hipótesis no se trata simplemente de tachar o subrayar en abstracto. Más bien, es un ejercicio de narrar con detalle cómo los patrones que los capítulos anteriores han dejado entrever se van uniendo para formar una imagen coherente. Esta imagen —que ya se puede ver desde diferentes perspectivas— representa un oficio creativo y escénico, respaldado por un alto potencial motivacional, pero también marcado por un nudo temporal, organizativo y emocional que no se disipa solo con entusiasmo. Con este contexto en mente, me dispongo a entrelazar el contraste de cada hipótesis, su funcionamiento y sus implicaciones, en forma de relato y no de simple lista.

La primera hipótesis —la existencia de riesgos psicosociales significativos y específicos en el ecosistema DJ/productor— se confirma de manera contundente y, sobre todo, con una coherencia interna que es difícil de atribuir al azar. No estamos hablando solo de “noches largas” o de una vaga intensificación del trabajo; lo que se presenta es una combinación estable de irregularidad temporal (nocturnidad, fines de semana, prolongaciones y cambios de planes con poca antelación), una alta demanda emocional relacionada con el trato con el público y otros, y fricciones de rol en contextos de autoridad distribuida y decisiones en tiempo real. La capa cuantitativa de ISTAS-21 refleja esta especificidad en su propio lenguaje: el 93,3% de la muestra se encuentra en el tercil desfavorable de “ritmo de trabajo”, el 87,8% en “exigencias emocionales” y el 70% en “conflicto de rol”; además, “doble presencia” (57,8%) y “previsibilidad” (53,3%) completan el núcleo duro de exposición. El cuadro no se refiere a situaciones pasajeras, sino a características propias del oficio: la organización de proyectos con la presencia del público, la interacción directa, el trabajo nocturno y la variación en los marcos de autoridad establecen que el tiempo, la conexión emocional y el rol son las verdaderas fronteras que definen el trabajo.

La lectura cualitativa se alinea: al modelar la entrevista con el enfoque de Demanda–Control–Apoyo, la tensión total se mantiene moderada precisamente porque el control y el apoyo ayudan a suavizar las demandas altas — Demandas = 70,27; Control = 64,05; Apoyo = 73,87; Tensión = 50,66/100—, pero solo hay que imaginar una disminución en el control para darse cuenta de lo rápido que el sistema podría volverse más tenso. Desde la perspectiva del modelo JD-R, ocurre algo similar: un desafío muy alto coexiste con demandas que obstaculizan el tiempo y el rol, elevando el riesgo neto a una zona media a pesar de contar con recursos laborales sólidos. En resumen, la especificidad no es solo un adorno verbal; es una estructura identificable que se puede analizar con dos herramientas diferentes y seis marcos teóricos en diálogo.

La segunda hipótesis —el impacto negativo de esos riesgos en la salud y el bienestar— también se confirma, aunque su naturaleza desafía los clichés de un colapso inmediato. El estrés, medido por el ISTAS-21, se mantiene mayoritariamente en verde, sin casos en rojo, mientras que la satisfacción laboral es muy alta en todos los grupos de edad: señales claras de que la autonomía, el reconocimiento, la justicia percibida y la confianza vertical —que en esta muestra alcanza el 100 % en verde— funcionan como potentes atenuadores de la sensación de presión. Sin embargo, la salud mental presenta una línea más delicada: en todos los grupos de edad, la distribución se concentra en el tercil inferior, sin presencia en el tercil superior, y el burnout se estabiliza en “amarillo”, con focos rojos puntuales en mujeres de 31 a 45 años. Este “perfil mixto” —donde el orgullo y el sentido coexisten con la fatiga emocional— se comprende mejor si analizamos el mecanismo: en la lectura transaccional (Lazarus–Folkman), la amenaza percibida es bastante significativa (62,74), pero se ve compensada por un reto muy alto (92,29) y por recursos/controles secundarios sólidos (79,99), lo que mantiene el riesgo global en una zona media-baja (39,31). El coste se hace evidente, sobre todo, cuando la recuperación no encuentra su lugar: la C1 —relajación/desconexión— se queda corta (58,56), mientras que el afrontamiento al problema (C3 = 86,38) y la regulación emocional (C2 = 62,98) se mantienen firmes. Por eso, la paradoja se aclara: no es que “no haya estrés” y “sí haya malestar emocional”; es que el reto y los recursos sostienen la experiencia durante la ejecución, pero la acumulación constante va desgastando el estado de ánimo con el tiempo.

La tercera hipótesis —la existencia de estrategias de afrontamiento activas y culturalmente arraigadas en la comunidad profesional— es quizás la que mejor refleja la identidad del oficio. No hay resignación: hay preparación previa, coordinación durante el evento, toma de decisiones en tiempo real y una ética del “resolver sin incendiar” que ayuda a mitigar conflictos. Ese músculo instrumental se traduce numéricamente en un C3 muy alto (86,38/100). La regulación emocional —rituales, apoyos entre pares, reencuadres— se mantiene en un rango razonable (C2 = 62,98), compatible con el desgaste inevitable de tratar con el público. El punto débil sigue siendo la recuperación: las dificultades para desconectar, las pausas al límite y el sueño interrumpido por viajes y desmontajes (C1 = 58,56). Nuevamente, el mecanismo subraya el diagnóstico: la comunidad “sabe” cómo llevar adelante el bolo incluso bajo presión; lo que falta no es habilidad ni temple, sino tiempo estructural para volver a la normalidad tras cada ciclo de ejecución. A medida que disminuye la entropía de última hora

y se protegen las ventanas de descanso, el mismo conjunto de estrategias se vuelve mucho más efectivo y menos costoso.

La cuarta hipótesis —la contribución significativa y metodológica al conocimiento de profesiones creativas— se concreta al demostrar que es posible transformar entrevistas complejas en métricas comparables, armonizando escalas de 0 a 4 y reescalando a 0 a 100 con criterios verificables para crear índices más simples. La Tensión D-C-A se calcula con pesos específicos (0,5/0,25/0,25), asegurando que las demandas no se trivialicen, incluso cuando el control y el apoyo son altos; el JD-R distingue entre obstáculos y retos, evaluando la falta de recursos; el método transaccional combina amenaza/reto y recursos secundarios, además de incluir un trípode de afrontamiento (C1–C2–C3) que organiza la acción; el JCM, al estimar un alto potencial motivacional (MPS $\approx$ 80/100), explica por qué la profesión sigue siendo atractiva incluso en épocas exigentes. Lo importante no es solo la transparencia técnica —que se mantiene con la trazabilidad de ítems, fórmulas y bandas de interpretación—, sino la posibilidad real de triangular con ISTAS-21 y de desarrollar, a partir de ese diálogo, intervenciones de diseño organizativo enfocadas en el tiempo, la previsibilidad y la recuperación, sin afectar los pilares motivacionales (autonomía, sentido, reconocimiento, confianza). La caja de herramientas no reemplaza la experiencia: la organiza y la hace comparable, replicable y, en última instancia, manejable.

Un aspecto adicional que refuerza la solidez del contraste es la representatividad lograda a través de la capa cuantitativa. Con una población de referencia estimada en 1,200 profesionales, el cálculo muestral, ajustado por población finita, establece que el umbral de confianza del 95% y un margen de error de $\pm 10\%$ se alcanza con 89 encuestas. En este estudio, se trabajó con 90 encuestas, cumpliendo así con el mínimo requerido de representatividad bajo estos parámetros. Esta base estadística no reemplaza lo cualitativo —ni lo intenta—, pero fortalece la interpretación de prevalencias y paneles de salud.

Ahora bien, confirmar hipótesis no significa cerrar la puerta a nuevas preguntas. La coherencia del conjunto, de hecho, abre caminos para una comprensión más profunda. Primero, la coexistencia de demandas muy altas junto a recursos motivacionales destacados explica resultados que a primera vista parecen contradictorios: una alta satisfacción con un estrés percibido moderado, y al mismo tiempo, una salud mental más baja y un burnout en niveles intermedios. El modelo JD-R lo resume de manera precisa: el desafío actúa como un catalizador de compromiso, los recursos ayudan a amortiguar, pero los obstáculos —como el tiempo y el rol— aumentan el riesgo de llegar a un punto donde el cansancio emocional se vuelve crónico si no hay oportunidades de recuperación. En segundo lugar, el “talón de Aquiles” no radica en la habilidad individual ni en el diseño de la tarea —que el JCM muestra como sólido—, sino en la gestión del tiempo: sin una planificación adecuada, sin pausas reales y sin un sueño reparador, la fatiga se establece. Por último, el riesgo contextual de maltrato o violencia, aunque se mantenga en un nivel moderado, hereda la sensibilidad de esa misma gestión del tiempo: si se debilita la capa protectora (como la participación consultiva, la planificación y la justicia/confianza), ese riesgo podría aumentar. Estas tres líneas no solo interactúan entre diferentes

marcos, sino que también indican claramente dónde es necesario intervenir. En esta conversación, los subgrupos juegan un papel importante. La bolsa roja de burnout en mujeres de 31 a 45 años no invalida el patrón general, pero nos advierte sobre las intersecciones entre el ciclo vital, los turnos irregulares y la carga emocional. Podría ser una mezcla de doble presencia intensificada y marcos temporales más rígidos en entornos con autoridad difusa durante el evento. Lo esencial aquí no es especular sobre causas únicas, sino reconocer que la misma estructura temporal afecta de manera desigual según la posición y la etapa, por lo que los ajustes —como la anticipación, las pausas y los cierres— deberían tener en cuenta las sensibilidades de grupo además de las reglas generales.

En cuanto a las limitaciones, estas no disminuyen los hallazgos; simplemente delimitan su alcance. Las muestras de entrevistas (N = 30) y de encuestas (N = 90) no son idénticas y corresponden a diferentes períodos de tiempo. Además, el propio andamiaje de algunos modelos incluye proxies —como el desafío en JD-R— cuya sensibilidad ha sido objeto de discusión y que podrían mejorarse en futuras aplicaciones con datos individuales. La ponderación en D-C-A o en JD-R se basa en un razonamiento teórico que, si es necesario, podría ajustarse empíricamente para esta población. Por último, el enfoque del estudio se centra en el trabajo y la organización, no en biografías completas; no se controlan todas las causas externas que pueden afectar la salud mental. Precisamente por eso, el uso de triangulación y la trazabilidad de ítems, fórmulas y bandas se vuelve fundamental: son las garantías de que, con las piezas disponibles, el retrato es fiel y puede ser auditado y reproducido.

En el ámbito práctico, el contraste de hipótesis nos ofrece un mapa de priorización bastante claro. Lo que sostiene el trabajo —como la autonomía, la influencia, el sentido del trabajo, el reconocimiento, la justicia y la confianza vertical— se mantiene intacto: se protege. Lo que causa malestar —como la previsibilidad, los márgenes para descansar y soñar, y la claridad en la toma de decisiones durante los eventos— se aborda a través de un diseño organizativo: anticipación y rituales de coordinación que reduzcan la última hora de caos; espacios reales para descansar (incluyendo ausencias de más de una hora cuando el puesto lo permita); protocolos de de-escalada y un feedback breve y útil al día siguiente que transforme el desgaste en aprendizaje sin revictimizar. La tesis ya ha esbozado una línea de intervención realista en esta dirección —ligera, sin burocracia innecesaria—, detallando las palancas y los resultados esperados: menos fricción en los roles, fatiga controlada, un mejor manejo del trabajo emocional y una motivación que no solo se preserva, sino que se vuelve más visible. Nuevamente, no se trata de renunciar al desafío, sino de asegurarnos de que no se sacrifiquen los momentos de descanso.

Con todo lo anterior, las cuatro hipótesis se respaldan con evidencia convergente. Existen riesgos psicosociales específicos y significativos cuya huella se puede ver en la foto ISTAS-21 y en los seis marcos teóricos; su impacto en la salud y el bienestar es real, pero se ve amortiguado por una arquitectura motivacional excepcional que explica la alta satisfacción, el estrés controlado y, al mismo tiempo, la vulnerabilidad emocional; la cultura profesional despliega estrategias efectivas, especialmente instrumentales, que requieren el

complemento de una recuperación protegida; y el método —armonizado, trazable, replicable— ofrece una contribución que puede trasladarse a otros trabajos creativos y de performance que enfrentan ritmos intensos, trabajo nocturno y exposición pública. El resultado es un mapa operativo: sabemos qué presiona, qué protege, cómo se traduce en salud y dónde hacer ajustes para que la creatividad no se pague con la salud.

El epílogo operativo. La fuerza de este contraste no solo radica en “confirmar”, sino en la capacidad de gestionar el fenómeno: contar con métricas comparables que se comunican con una herramienta estandarizada, un cálculo de la muestra que garantiza la representatividad, y un conjunto de ajustes organizativos de bajo costo que se integran en la rutina diaria de cabina, estudio y producción. Lo que este recorrido nos enseña es que el tiempo —su diseño, su previsibilidad, sus márgenes— es coautor del bienestar, al igual que la autonomía, el sentido y el reconocimiento. En los lugares donde se respeta, la música no solo encuentra su forma, sino también su salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ABC News. (2017, 18 de mayo). Medical examiner: Chris Cornell's death ruled a suicide. ABC News.
- ABC7 Los Angeles. (2023, 25 de mayo). Stephen "tWitch" Boss died by suicide without other causes, LA County coroner's report says. ABC7.
- BBC News. (2019, 8 de mayo). Keith Flint: Prodigy star took drugs before death. BBC. (Informa del veredicto abierto y de la presencia de cocaína, alcohol y codeína).
- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), 358–372.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49–74.
- Academic Press. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Adam, E. K., & Kumari, M. (2009). Assessing salivary cortisol in large-scale, epidemiological research. *Psychoneuroendocrinology*, 34(10), 1423–1436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Agra Viforcós, B., Fernández Fernández, R., & Tascón López, R. (2004). La respuesta jurídica-laboral frente al acoso moral en el trabajo. *Laborum*.
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 104(1–3), 103–110. Ahola,
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ... & Lönnqvist, J. (2006). The relationship between job-related burnout and depressive disorders-results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of affective disorders*, 92(2-3), 245-252.
- Aitken, S. (2016). The Black Madonna: 'If you're in a position of power, you need to bring others with you.' *The Guardian*.
- Akerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational Medicine*, 53(2), 89-94.
- Ala-Mursula L, Vahtera J, Linna A, Pentti J, Kivimäki M. Employee worktime control moderates the effect of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 2005;59(10):851-7
- Alarcón Caracuel, M. R., & González Ortega, S. (1991). *Compendio de Seguridad Social* (4.ª ed.). Tecnos.
- Alison Wonderland cancels European tour dates due to mental and physical exhaustion. (2019). *DJ Mag*.
- Alonso J, Prieto L, and Antó JM. La versió Espanyola del "SF-36 Health Survey" (Qüestionari de Salut SF-36): un instrument per a la mesura dels resultats clínics. *Medicina Clínica* 1995; 104(20):771-776.
- Alonso Olea, M. (1999). Las prestaciones del sistema nacional de salud. *Civitas*.

- Alonso Olea, M. (2000). El origen de la Seguridad Social en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. *RMTAS*, 24, 11–?.
- Álvarez, R., Ayala, A., Suárez, M. A., Rodríguez, C., González, N., & Artime, B. (2007). El trabajo a turnos en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Servicio de Salud del Principado de Asturias. *Revista de Calidad Asistencial*, 22(2), 88-96.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.
- Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 80(8), 52–61.
- American Psychiatric Association. (2002). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed., text rev.)*. Washington, DC: Author.
- AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION: Manual de diagnóstico y estadística de las enfermedades mentales (DSM-IV), 1996.
- American Songwriter. (2025). Prince vs. Warner Bros.: The contract battle explained.
- Ancoli-Israel, S., Cole, R., Alessi, C., Chambers, M., Moorcroft, W., & Pollak, C. P. (2003). The role of actigraphy in the study of sleep and circadian rhythms. *Sleep*, 26(3), 342–392.
- Andersen I, Burr H, Kristensen TS et al. Dg. factors in the psychosocial work environment mediate the effect of socioeconomic position on the risk of myocardial infarction? Study from the Copenhagen Centre for Prospective Population Studies. *Occup Environ Med* 2004; 61: 886-92.
- Andersen, J.H., Haahr, J., & Frost, P. (2007). Risk factors for more severe regional musculoskeletal symptoms. *Arthritis & Rheumatism*, 56(4), 1355-1364.
- Andersen, J.H., Kaergaard, A., Frost, P., Thomsen, J.F., Bonde, P., Fallentin, N., Borg, V., & Mikkelsen S. (2002) Physical, psychosocial, and individual risk factors for neck/shoulder pain with pressure tenderness in the muscles among workers performing monotonous, repetitive work. *Spine*, 27(6), 660-667.
- Anderson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Anderzén, I., Arnetz, B. B., & Levin, L. (2005). The psychosocial work environment is associated with risk factors for cardiovascular disease. *European Journal of Cardiovascular Prevention & Rehabilitation*, 12(5), 486-497.
- Andrea Scarantino. "Emotion Theory: The Routledge Comprehensive Guide - Volume II: Theories of Specific Emotions and Major Theoretical Challenges", Routledge, 2024
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11.

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272.
- Appels, A., & Morder, H. (1988). Emotional overload and cardiovascular mortality in a prospective study of 1,811 men and women. *Psychosomatic Medicine*, 50(5), 571-581.
- Appels, A., & Mulder, P. (1988). Excess fatigue as a precursor of myocardial infarction. *European Heart Journal*, 9(7), 758–764. ()
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717–741.
- Aramendi Sánchez, P. (2002). Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial. *Aranzadi Social (AS)*, 2, 78.
- Aranzadi, 2006, pág. 638.
- Arendt, J. (2010). Shift work: Coping with the biological clock. *Occupational Medicine*, 60(1), 10–20.
- Ariëns GA, Bongers PM, Hoogendoorn WE, Houtman IL, van der Wal G, van Mechelen W. High quantitative job demands and low coworker support as risk factors for neck pain: results of a prospective cohort study. *Spine* 2001;26(17):1896-901.
- Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK, McKee MC. Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *J Occup Health Psychol*. 2007;12(3):193-203.
- Arnsten, A. F. T. (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 410–422.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiological Community Health*, 54, 502-509.
- Arroyo, M^a Carmen Moreno. "Bases para la adquisición de una cultura preventiva ante los riesgos biológicos en los estudiantes de Grado de Enfermería de la Universidad de Barcelona.", Universitat de Barcelona (Spain)
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., Cortès, I., & Unwin, N. (2000). Desigualdades en salud en función de la ocupación y el género. *Gaceta sanitaria*, 14(1), 13-20.
- Asamblea Mundial de la Salud. (1974). Documentación sobre la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), 370-398.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Auer, P. y Fortuny, M. (2000). Envejecimiento de la población activa en los países de la OCDE: Economic and Social Consequences. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra.
- Aust B, Ducki A. Comprehensive health promotion interventions at the workplace: experiences with health circles in Germany. *J Occup Health Psychol*. 2004;9(3):258-70.

- Ayuso Marente, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 3.
- Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E., Mak, R., Moreau, M., de Smet, P., Kornitzer, M., & de Backer G. (2006). Perceived job stress and incidence of coronary events: 3-year follow up of the Belgian job stress project cohort. *American Journal of Epidemiology*, 161, 434-441.
- Baddeley, A. (2012). Working memory: Theories, models, and controversies. *Annual Review of Psychology*, 63, 1–29.
- Bainbridge, L. (2014). *Techno Rebels: The Renegades of Electronic Funk*. Wayne State University Press.
- Baker, Felicity, et al. "The mutual enhancing effect of music and drugs and its eventual cessation in the lives of people coping with substance abuse: A qualitative inquiry." *Current Psychology*, 2018.
- Baker, J., & Bor, W. (2008). Early developmental influences on patterns of drug use in adolescence: The case of early onset alcohol use. *Journal of Child & Adolescent Substance Abuse*, 18(2), 140-156.
- Baker, S., et al. (2018). Addiction and Overdose Among Musicians. *The Lancet Psychiatry*, 5(11), 960-961.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Bamba C, Egan M, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation.2. A systematic review of task restructuring interventions. *J. Epidemiol. Community Health* 2007; 61; 1028-1037.
- Bandura, A. (Feb. 1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. ISBN: 9780716728504.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, 58(9), 1671–1688.
- Barker, M. & Taylor, T. (2017). From collections to connections: Creating a decentralized archive of electronic music culture. *Dancecult: Journal of Electronic Dance Music Culture*, 9(1), 1-22.
- Barling, J., & Frone, M. R. (Eds.). (2010). *The psychology of workplace safety*. American Psychological Association.
- Barling, J., Rogers, K. A., & Kelloway, E. K. (2001). Behind closed doors: In-home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 255–269.
- Baró, A. (2009). *La prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.

- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161–173.
- Barreiro González, G. (1981). Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Barreiro González, G. (Dir.), & Fernández Domínguez, J. J., Martínez Barroso, M. R. (Coords.). (2006). Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Barrios, B. (2006). *Psicosociología: año 2006*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Psicología.
- Bartomeus Plana, D. (1998). El artículo 316 CP. En E. Rojo Torrecilla (Coord.), *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social* (pp. 251–...). Bosch.
- Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: a prospective study. *Journal of nervous and mental disease*, 177(6), 317-328.
- Basner, M., Babisch, W., Davis, A., Brink, M., Clark, C., Janssen, S., & Stansfeld, S. (2014). Auditory and non-auditory effects of noise on health. *The Lancet*, 383(9925), 1325–1332.
- Beach, E. F., Gilliver, M., & Williams, W. (2014). Sound level exposure associated with attendance at entertainment events and the potential for noise-induced hearing loss. *Noise & Health*, 16(72), 243-249.
- Beach, E., Gilliver, M., & Williams, W. (2014). The NOISE (Non-Occupational Incidents, Situations and Events) Database: a new research tool. *Annals of Leisure Research*, 14(4), 330-344.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861–865.
- Beck, U. (2018). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage Publications.
- Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker SR. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scan J Work Enviorn Health* 2004;30(2):85-128.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(4), 276–277.
- Benach, J., Amable, M., Muntaner, C., & Benavides, F.G. (2002). The consequences of flexible work for health: are we looking in the right place. *British Medical Journal*, 56(6), 405-406.
- Benach, J., Gimeno, D., & Benavides, F. G. (2002). Desigualdades sociales en salud laboral y salud ocupacional: estrategias y líneas de investigación. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 5(4), 187-191.
- Benavides FG, Benach J, Muntaner C. Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values? *J Epidemiol Community Health* 2002; 56:244-45.

- Benavides, F. G., Benach, J., Díez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). Types of employment and health in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Benavides, F.G., Benach, J., Diez-Roux, A.V., & Roman, C. (2000). ¿Cómo se relacionan los tipos de empleo con los indicadores de salud? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 494-501.
- Benloucif, S., Burgess, H. J., Klerman, E. B., Lewy, A. J., Middleton, B., Murphy, P. J., Parry, B. L., & Revell, V. L. (2008). Measuring melatonin in humans: Analytical approaches, physiological functions, and clinical relevance. *Journal of Pineal Research*, 45(2), 137–152.
- Bennett, A. (2004). Consolidating the music scenes perspective. *Poetics*, 32(3-4), 223-234.
- Berkowitz, L. (1989). Frustration–aggression hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, 106(1), 59–73.
- Bernard, C. (1878). *Leçons sur les phénomènes del vie communs aux animaux et aux végétaux*. Paris: J.-B. Baillière.
- Beswick, J., Gore, J., & Palferman, D. (2006).
- Bianchi, S.M., & Milkie, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. Este artículo proporciona una revisión de las investigaciones sobre la intersección del trabajo y la familia, y cómo las demandas de ambos pueden llevar al estrés.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice* (pp. 89–118). Stanford University Press.
- Bigos, S.J., Battie, M.C., Spengler, D.M., Fisher, L.D., Fordyce, W.E., Hansson, T.H., Nachemson, A.L., & Wortley, M.D. (1991). A prospective study of work perceptions and psychosocial factors affecting the report of back injury. *Spine*, 16, 1-6. 67
- Billboard. (2016). DVBS detained in Hungary after women found unconscious backstage.
- Bingley: Emerald. Riesgos de largas jornadas (contexto poblacional) World Health Organization & International Labour Organization. (2021, May 17). Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke.
- Blackwell, D. (2008). Revisión de Dame Carol Black sobre la salud de la población británica en edad de trabajar: Working a healthier tomorrow. London: TSO.
- Blanco Barea, M. J. (2002). ¿Una legislación anti acoso psicológico? *Lan Harremanak*, 7, 97–...
- Blanco Ezquerro, Jose. "Occupational burnout syndrome in geriatric nursing assistants and teachers: Evaluation, prevalence and development process.", Proquest, 2014.
- Blasco Pellicer, A. (1995). Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Blaukopf, K. (1992). *Musical Life in a Changing Society: Aspects of Musical Sociology*. Amadeus Press.

- BOE (España). (1999). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Boksem, M. A. S., & Tops, M. (2008). Mental fatigue: Costs and benefits. *Brain Research Reviews*, 59(1), 125–139.
- Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45.
- Bonger, P.M., De Winter, C.R., Kompier, M.A.J., & Hilderbrandt, M.D. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease (Factores psicosociales en el trabajo y enfermedades musculoesqueléticas). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 19, 297-312.
- Bongers, P. M., Ijmker, S., van den Heuvel, S., & Blatter, B. M. (2006). Epidemiology of work-related neck and upper limb problems: Psychosocial and personal risk factors. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(4), 243–252.
- Bongers, P.M., Ijmker, S., van den Heuvel, S., & Blatter, B.M. (2006). Epidemiología de los problemas de cuello y extremidades superiores relacionados con el trabajo: Psychosocial and personal risk factors (Part I) and effective interventions from a bio behavioural perspective (Part II). *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16, 29-302.
- Bornstein, R. F. (1993). The dependent personality: Developmental, social, and clinical perspectives. *Psychological bulletin*, 114(3), 396–421.
- Borrell-Carrió, F., Suchman, A. L., & Epstein, R. M. (2004). The biopsychosocial model 25 years later: Principles, practice, and scientific inquiry. *Annals of Family Medicine*, 2(6), 576–582.
- Bottà, G., & Aasgaard, G. (2019). Working in Music: Becoming a Performer-Teacher. In *Working in Music* (pp. 65–86). Routledge.
- Bourbonnais R, Brisson C, Vézina M. Long-term effects of an intervention on psychosocial work factors among healthcare professionals in a hospital setting. *Occup Environ Med* 2011; 68:479-48
- Bourbonnais R, Brisson C, Vinet A, Vézina M, Lower A. Development and implementation of a participative intervention to improve the psychosocial work environment and mental health in an acute care Hospital. *Occup. Environ. Med* 2006; 63; 326-334.
- Bourdieu, P. The Forms of Capital. In Biggart, Nicole. *Readings in Economic Sociology*. Hoboken, NJ Blackwell Publishers 2002.
- Bowie, V., Fisher, B. S., & Cooper, C. L. (Eds.). (2005). *Workplace violence: Issues, trends, strategies*.
- Boyce, P. R. (2003). *Human factors in lighting*. CRC Press.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., et al. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252–1275.
- Brenninkmeijer, V., Van Yperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). “I am not a better person when I feel better”: On the assessment of burnout and depression. *Personality and Individual Differences*, 30(6), 873–891.
- Brewster, B., & Broughton, F. (2014). *Last Night a DJ Saved My Life: The History of the Disc Jockey* (Updated ed.). Grove Press.
- Brewster, Bill, and Frank Broughton. *Last Night a DJ Saved My Life: The History of the Disc Jockey*. Headline Book Publishing, 1999.

- Britton, L. M. (2015, December 22). Deadmau5 says “sorry for being a dick” as he reveals struggles with depression. NME.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Nueva York: Addison-Wesley.
- Brodsky, W. (2006). Music performance anxiety reconceptualised: A critique of current research practices and findings. *Medical Problems of Performing Artists*, 21(2), 40-51.
- Brodsky, W. (2006). Music Performance Anxiety Reconceptualized: A Critique of Current Research Practices and Findings. *Journal of Anxiety Disorders*, 20(2), 211-228.
- Brodsky, Warren. "The Mental Health of Music Professionals." *International Journal of Music Education*, vol. 24, no. 3, 2006, pp. 157-167.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379.
- Brown, D. R., & Harvey, D. (2006). *An experiential approach to organization development*. Prentice Hall.
- Brun, E., & Milczarek, M. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work.
- Bryan, J., & Harvey, P. (2000). *Acute stress and responses to threats*. London: Psychology Press.
- Buckle, P. (1997). Trastornos del miembro superior y trabajo: La importancia de los factores físicos y psicosociales. *Journal of Psychosomatic Research*, 43, 17-25.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777–785.
- Burgess, R. (2013). *The Art of Music Production: The Theory and Practice* (4th ed.). Oxford University Press.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations. *Handbook of organizational behavior*. CRC press.
- *Burnout for Experts*, 2013.
- Butler, M. (2006). *Unlocking the Groove: Rhythm, Meter, and Musical Design in Electronic Dance Music*. Indiana University Press.
- Butler, Mark J. *Electronic Dance Music: Culture, Music, and Performance*. Oxford University Press, 2020.
- Butler, Mark J. *Unlocking the Groove: Rhythm, Meter, and Musical Design in Electronic Dance Music*. Indiana University Press Brewster, Bill, y Frank Broughton. *Last Night a DJ Saved My Life: The History of the Disc Jockey*. Headline Book Publishing, 1999.

- Buunk, B. P., de Jonge, J., Ybema, J. F., & de Wolf, C. J. (1998). The impact of psychosocial risks on health and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 302-314.
- Buunk, B.P., de Jonge, J., Ybema, J.F., de Wolf, C. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. En P.J.D. Drenth, H. Thierry & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd Ed. (Vol. 2, pp. 145–182). Psychology Press.
- Bux, Ciara. "Occupational Wellbeing Types in the Health Care Industry in South Africa", University of South Africa (South Africa)
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F. III, Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, 28(2), 193–213.
- C. R., & Ditto, B. (1992). Cardiovascular responses to the combination of caffeine and mental stress. *Psychophysiology*, 29(5), 520–527.
- Cage, John. *Silence: Lectures and Writings*. Wesleyan University Press, 1961.
- Calvo Gallego, F. J., & Iguartúa Miró, M. T. (2000). Responsabilidad civil por accidente de trabajo, orden jurisdiccional competente y extensión de la responsabilidad contractual. *Temas Laborales*, (55), 253 y ss.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Campbell, J. D., & Singer, J. E. (1987). *The study of stress and its relationship to health*. New York: Academic Press.
- Camps del Saz, P., Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J., & López García-Silva, J.A. (1996). Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing. *Salud y Trabajo*, 118.
- Cannon, W. (1911). *The wisdom of the body*. Nueva York: Norton & Company.
- Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the Body*. New York: W. W. Norton.
- Cantisano, G. T., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). El acoso sexual como generador de estrés en el trabajo: un meta-análisis. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 201-215.
- Carayon, P., Haims, M., & Yang, C. (2001). Definición de factores psicosociales.
- Carbonell Mateu, J. C., & González Cussac, J. L. (1996). Comentario al art. 173. En T. S. Vives Antón (Coord.), *Comentarios al Código Penal de 1995* (Vol. I, pp. 889–900). Tirant lo Blanch.
- Carney, C. E., Buysse, D. J., Ancoli-Israel, S., Edinger, J. D., Krystal, A. D., Lichstein, K. L., & Morin, C. M. (2012). The consensus sleep diary: Standardizing prospective sleep self-monitoring. *Sleep*, 35(2), 287–302.
- Carolina Cassiano. "Riscos psicossociais relacionados às vivências profissionais e acadêmicas de pós-graduandos trabalhadores: construção e validação de uma coletânea de livros eletrônicos", Universidade de São Paulo. Agência de Bibliotecas e Coleções Digitais, 2025
- Carraquer P, Torns T, Tejero E, Romaní E. El treball reproductiu. *Papers* 1998; 55: 95-114.

- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
- Casas Baamonde, M. E. (1990). La reforma de la protección de los riesgos profesionales. *RL*, 9.
- Casas Baamonde, M. E. (1998). Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva. *REDT*, (89), 412 y 429.
- Cavas Martínez, F., & Fernández Orrico, F. (2006). La cobertura de las contingencias profesionales en el sistema español de Seguridad Social. Thomson-Aranzadi.
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2023). Cigarette smoking and cardiovascular disease.
- Chalofsky N. An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Dev Int* 2003; 6: 69-83.
- Chandola T, Martikainen P, Bartley M, Lahelma E, Marmot M, Michikazu S, Nasermoaddell A, Kagamimori S. Does conflict between home and work explain the effect of multiple roles on mental health? A comparative study of Finland, Japan, and the UK. *Int J Epidemiol* 2004;33(4):884-93.
- Chandola, T., Britton, A., Brunner, E., Hemingway, H., Malik, M., Kumaria, M., Badrick, E., Kivimaki, M., & Marmot, M. (2008). Estrés laboral y enfermedad coronaria: What are the mechanisms? *European Heart Journal*, 29, 640-648.
- Chang, A.-M., Aeschbach, D., Duffy, J. F., & Czeisler, C. A. (2015). Evening use of light-emitting eReaders negatively affects sleep, circadian timing, and next-morning alertness. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(4), 1232–1237.
- Chang, J. (2005). *Can't Stop Won't Stop: A History of the Hip-Hop Generation*. Picador.
- Chang, S.-S., Stuckler, D., Yip, P., & Gunnell, D. (2013). Impact of 2008 global economic crisis on suicide: Time trend study in 54 countries. *BMJ*, 347, f5239.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61(1), 41–52.
- Cherns A. Principles of Soci-technical design revisited. *Human Relations* 1987; 40 (3): 153-161.
- Cherry, N.M., Meyer, J.D., Holt, D.L. et al. (2000). Vigilancia de las enfermedades relacionadas con el trabajo por los médicos del trabajo en el Reino Unido: OPRA 1996- 1999. *Occupational Medicine*, 50, 496- 503.
- Chichester: Wiley. Task Force of the European Society of Cardiology and the North American Society of Pacing and Electrophysiology. (1996). Heart rate variability: Standards of measurement, physiological interpretation and clinical use. *Circulation*, 93(5), 1043–1065.
- Chichester: Wiley. Thomas, J. C., & Hersen, M. (2002/2004). *Handbook of Mental Health in the Workplace / Psychopathology in the Workplace*.

- Chrousos, G. P., & Gold, P. W. (1992). The concepts of stress and stress system disorders: Overview of physical and behavioral homeostasis. *JAMA*, 267(9), 1244–1252.
- Chui, W., Chan, A., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison, *Human relations*, 54(5), 629-61.
- CityNews Toronto. (2015, December 22). Deadmau5 cites “depression issues”... Ochoa, J. (2018, May 10). Alison Wonderland: “At my lowest point, I tried to kill myself.” *DJ Mag*.
- Clampitt, P. G., & Downs, C. W. (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The impostor phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
- Clark, D. M., & Agras, W. S. (1991). The assessment and treatment of performance anxiety in musicians. *American Journal of Psychiatry*.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873.
- Clays E, De Bacquer D, Leynen F, Kornitzer M, Kittel F, De Backer G. Job stress and depression symptoms in middle-aged workers -prospective results from the Belstress study. *Scand J Work Environ Health* 2007; 33: 252-9.
- Cobertura del estudio (Pitchfork): Avicii habla de fatiga de gira y soledad (DJ Mag): Fundación Tim Bergling (DJ Mag, longread): Fundación Tim Bergling (IQ Magazine): Referencias (formato APA con enlaces)
- Coelho, Joao Manuel Aguiar. "Gestao Preventiva De Riscos Psicossociais No Trabalho Em Hospitais No Quadro Da Uniao Europeia.", Universidade Fernando Pessoa (Portugal), 2021
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Collins S, Landsbergis P, Warren N, LaMontagne AD. Stopping stress at its origins: addressing working conditions. *Hypertension*. 2007; 49:1-2.
- Collins, N. (2013). *Electronic Music*. Cambridge University Press.
- Colquitt J. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *J Appl Psychol*. 2001;86:386-400.
- Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia de salud y seguridad (2002-2006). Bruselas 2002
- Comisión Europea (1989). Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (1996). Orientaciones para la evaluación de riesgos en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Comisión Europea. (1991). Recomendación 92/131/CEE y Código de Conducta sobre la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo.
- Comisión Europea. (1992). Código de conducta.
- Comisión Europea. (2001). Comité Consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo.
- Comisión Europea. (2021). Integración de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. European Commission.
- Comissió Europea. (2000) Guia sobre l'estrès relacionat amb el treball -la "sal de la vida" o "el petó de mort"? Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees, 2000.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107.
- Consejo de Europa. (s. f.). Harassment and sexual harassment – Gender matters NIOSH. (2024). Types of Workplace Violence (tipos I–IV).
- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29/12/1978.
- CONVENIO núm. 171 sobre el trabajo nocturno, Ginebra, junio 1990, OIT.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications.
- Cooper, C.L., y Cartwright, S. (1997). Una estrategia de intervención para el estrés laboral. *Journal of Psychosomatic Research*, 43 (1), 7-16.
- Copec JA, Sayre EC. Work-related psychosocial factors and chronic pain: a prospective cohort study in Canadian workers. *J Occup Environ Med* 2004;46(12):1263-71.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80.
- Cosentini, F. (1939). *Code international du travail*. Dunod.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5-13.
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on health. *Applied ergonomics*, 27(1), 9-16.
- Costa, G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112-123.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual. *Psychological Assessment Resources*.
- Côté P, van der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW et al. The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and its Associated Disorders. *Spine* 2008; 15;33(Suppl 4): 60-74

- Cotton, J. L. (1993). Employee involvement: Methods for improving performance and work attitudes. Sage Publications, Inc.
- Cox, C. (2015). One nation under a groove: DJs, producers, and the evolution of dance music. Random House.
- Cox, S., y Tait, R. (1998). Seguridad, fiabilidad y gestión de riesgos. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Cox, T. (1993). Stress research and stress management: putting theory to work. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). La naturaleza y medición de los factores psicosociales laborales.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). Psychosocial hazards, work-related stress and upper limb disorders: A model. Actas del 1st Congreso Internacional de Ergonomía Aplicada, 21-24 de mayo, Estambul, Turquía.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of work and health psychology (pp. 127-146). Wiley.
- Cox, T., & Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In European Agency for Safety and Health at Work (Ed.), Research on Work-Related Stress (pp. 15-38). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cox, T., & Rial-González, E. (2000). Research on work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work.
- Cox, T., & Rial-González, E. (2000). Work-related stress: The European picture. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2005). Organización del trabajo y estrés laboral. En K. Gardiner & J.M. Harrington (Eds.), Occupational Hygiene (3ª ed., pp. 421-423). Oxford: Blackwell Publishing.
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2005). Work organization and stress. Protecting Workers' Health Series No. 3. Geneva: World Health Organization.
- Cox, T., Griffiths, A., & Randall, R. (2003). Un enfoque de gestión de riesgos para la prevención del estrés laboral. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), Handbook of Work & Health Psychology (2ª ed., pp. 191-206). Chichester: John Wiley & sons.
- Cox, T., Griffiths, A.J., Barlowe, C., Randall, R., Thomson, L., & RialGonzalez, E. (2000). Organisational interventions for work stress: A risk management approach. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., Taris, T. W., & Nielsen, K. (2010). Organizational interventions: Issues and challenges. *Work & Stress*, 24(3), 217-218.
- Cox, T., y Griffiths, A. (1995). La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. Chichester: John Wiley & Sons.
- Cox, T., y Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of workrelated stress: theory and practice. En J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), Evaluation of Human Work (3ª ed.). London: CRS Press.
- Cox, T., y Rial-González, E. (2000). Gestión de riesgos, peligros psicosociales y estrés laboral. En J Rantanen & S. Lehtinen (Eds.),

- Psychological Stress at Work, (pp. 10-20). Helsinki: Instituto Finlandés de Salud Laboral.
- CP, arts. 311, 316 y tipos comunes aplicables;
 - Crack Magazine. (2015). Benga speaks candidly about psychosis and the music industry.
 - Csikszentmihalyi, M. (1997). Flow and the psychology of discovery and invention. HarperPerennial, Nueva York.
 - Cuddy, L. J. (2000). Music and memory: An introduction. Harvard University Press.
 - Cunradi, C., Greiner, B., Ragland, D., & Fisher, J. (2003). Burnout and alcohol dependence. *Addiction*, 98(12), 1783–1790.
 - Curran, H. V. (1986). Tranquillising drugs and human memory: A review. *Psychopharmacology*, 88(2), 125–144.
 - Curran, H. V. (1986). Tranquillising memories: A review of the effects of benzodiazepines on human memory. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 10(1), 1–41.
 - Czeisler, C. A., & Buxton, O. M. (2011). The human circadian timing system and sleep–wake regulation. In *Principles and Practice of Sleep Medicine* (5th ed.). Elsevier.
 - D’Souza RM, Strazdins L, Lim LL-Y, Broom DH, Rodgers B. Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *J Epidemiol Community Health* 2003; 57: 849-854.
 - Dabaus-Letourneux, V., & Thébaud-Mony, A. (2003). Organisation du travail et santé dans l’Union européenne. *Travail et Emploi*, 96, 9–ss.
 - Dancing Astronaut — “Porter Robinson... ‘wouldn’t be able to ever make music again’ Porter Robinson on new album “Nurture” and overcoming depression. (2021). NME [Video interview].
 - Dancing Astronaut. (2018, 7 septiembre). Hardwell announces an indefinite break from touring.
 - Dancing Astronaut. (2018, May). Alison Wonderland’s opening up about battling depression and anxiety in a new VICELAND interview.
 - Daniels, J. (2019). Female and the Push for Diversity in Electronic Music. *Electronic Beats*.
 - Dans Álvarez de Soto Mayor, L. (2006). Aportaciones de la doctrina del Tribunal Central de Trabajo al Ordenamiento Jurídico Laboral. Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid/Quantor.
 - Dantzer, R., O’Connor, J. C., Freund, G. G., Johnson, R. W., & Kelley, K. W. (2008). From inflammation to sickness and depression: When the immune system subjugates the brain. *Nature Reviews Neuroscience*, 9(1), 46–56.
 - David Gold. Programme of Safety Health at Work Education. SOLVE presentation. (Fuente citada en el texto original) Fuente: David Gold. Programme of Safety Health at Work Education. Presentación SOLVE.
 - De Beeck, R.O., y Hermans, V. (2000). Research on work-related low back disorders (nº 204). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
 - De Castro, J. M. (2004). Melatonin, sleep, and the circadian timing system: relevance to sleep disorders. *The clinical investigator*, 72(12), 970-983.
 - De Cossío Rodríguez, M. P. (2003). Acoso moral en el trabajo (Comentario a la STSJ de Cataluña de 21-11-2002). *TS*, 148.

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes? *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(4), 26-35.
- De Haas, S., Timmerman, G., & Höing, M. (2009). Sexual harassment and its association with health in female municipal police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 390-404.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Tensión laboral, desequilibrio esfuerzo-recompensa y bienestar de los empleados: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317- 1327.
- De la Granda, A. (1941). Historia de las enfermedades profesionales. *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo*, 5, 108–ss.
- De la Villa Gil, L. E. (2000). La influencia de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 en la construcción del ordenamiento laboral español. En B. Gonzalo González & M. Nogueira Guastavino (Dir.), *Cien años de Seguridad Social (La Fraternidad-Muprespa/UNED)*.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Springer Nature, 2013
- De Sitter DL., Den Hertog JF, Dankbaar B. From complex organizations with simple jobs to simple organizations with complex jobs. *Human Relations* 1997, 50 (5), 497-534.
- De Soto Rioja, S. (1999). Las enfermedades del trabajo y su manifestación "in itinere". *Revista de Derecho Social (RDS)*, 6, 149–154.
- De Vicente Pachés, F., & Garrigues Jiménez, A. (1998). La seguridad, higiene y salud en el trabajo. En J. I. García Ninet (Dir.), *Curso sobre prevención de riesgos laborales* (pp. 23). Castellón: Universitat Jaume I.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Deadmau5 se abre sobre depresión (VICE): E. K. Kivimäki, M. Virtanen, M. Elovainio, et al. (2012). Job strain and alcohol intake: A collaborative meta-analysis of individual-participant data. *PLOS ONE*, 7(7), e40101.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Decider. (2018). 'Avicii: True Stories' shines a light on mental health in EDM.
- Decider. (2024, 31 de diciembre). Stream It Or Skip It: "Avicii: I'm Tim" on Netflix, A Documentary Celebrating the Life, Career, and Legacy of the Late EDM Superstar. Decider.
- Decider. (2024, 31 de diciembre). Stream It Or Skip It: "Avicii: My Last Show" on Netflix, A Highlight Reel From The Late EDM Star's Final Performance. Decider.
- Del Hoyo Delgado, M. A. (1997). *Estrés laboral*. Madrid: INSHT.
- DeLongis, A., Coyne, J. C., Dakof, G., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1982). Relationship of daily hassles, uplifts, and major life events to health status. *Health psychology*, 1(2), 119.

- DeLongis, A., Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). The impact of daily stress on health and mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 486–495.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- DeNora, T. (2000). *Music in Everyday Life*. Cambridge University Press.
- DeNora, Tia. *Music in Everyday Life*. Cambridge University Press, 2000.
- Denzin, N. *Sociological Methods: A Sourcebook*. Chicago: Aldine Pub 2006.
- Desdentado Bonete, A. (1999). Concepto del accidente de trabajo. En J. L. Monereo Pérez & M. N. Moreno Vida (Dir.), *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social* (p. 1108 y ss.). Comares.
- Desdentado Bonete, A. (s. f.). Concepto de los accidentes no laborales y de las enfermedades comunes. En J. L. Monereo Pérez & M. N. Moreno Vida (Dir.), *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*. Comares.
- Devereux, J., Rydstedt, L., Kelly, V., Weston, P., & Buckle, P. (2004). The role of stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders: the stress and MSD study. Informe nº 273: HSE.
- Devereux, J.J., Buckle, P.W., & Vlachonikolis, I.G. (1999). Interactions between physical and psychosocial risk factors at work increase the risk of back disorders: an epidemiological approach. *Occupational & Environmental Medicine*, 56, 343-353.
- Dialnet. (s. f.). Consideraciones sobre el síndrome de “burnout” como accidente de trabajo. Iberley. (2004). STSJ Castilla-La Mancha, 31/03/2004 (rec. 2184/03). Iberley. (1999). STSJ País Vasco, 02/11/1999. vLex. (2004). STSJ Castilla-La Mancha, 31/03/2004.
- DÍAZ DESCALZO, M.C.: “Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo”, RDS, núm. 17, 1998, págs. 183 y ss.
- Díaz y García-Conlledo, M. (2005). El delito contra la seguridad en el trabajo... *Revista de Política Criminal*, 80, 31–...
- Díaz-Fresno, C. (2003). Jornada, ritmo y carga de trabajo. *Boletín de Estudios Económicos*, 58(178), 355-379.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355–391.
- Digital Music News. (2019, 4 abril). Getter cancels ‘Visceral’ tour after backlash.
- Dignes Martino V, Karasek R (ed). Preventing stress at work. Conditions of work digest 1992; Vol 11 (2). (existeix una traducció al castellà en: INSHT. Condiciones de Treball número 8: La prevenció de l’estrès en el trabajo. Madrid: INSHT 1996.
- Diplo y paternidad. *Rolling Stone Italia* (entrevista, 2018): People.com (perfil familiar, 2025): .

- Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- DIRECTIVA 2003/88/CE del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva Europea 89/391/EEC. (n.d.).
- DJ Mag. (2016, 2 de junio). Erick Morillo almost lost an arm to ketamine addiction.
- DJ Mag. (2017). Paul van Dyk says he never received compensation or apology following near-fatal fall.
- DJ Mag. (2017, 19 septiembre). Avicii talks touring fatigue, loneliness, and new music.
- DJ Mag. (2018, 7 septiembre). Hardwell announces indefinite hiatus from touring and the music industry.
- DJ Mag. (2018, May 10). Alison Wonderland: “At my lowest point, I tried to kill myself.” Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- DJ Mag. (2024, 29 febrero). Paul van Dyk: “no compensation or apology” from A State Of Trance event company after near-fatal stage fall.
- Dolan, S. L., García, S., & Díez Piñol, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- Dollard, J., Doob, L., Miller, N., Mowrer, O., & Sears, R. (1939). Frustration and aggression. Yale University Press.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M., & Bailey, T. (2007). Work Intensity: Its Role in Occupational Health and Safety. In Australian Research Council.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The Perceptions of Fair Interpersonal Treatment scale: development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 683.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The perceptions of politics scale. *Journal of Management*, 24(1), 1–28.
- Dormann C, Zapf SR. Customer-related social stressors and burnout. *J Occup Health Psychol*. 2004 ;9(1):61- 82.
- Dragano N, He Y, Moebus S, Jöckel KH, Erbel R, Siegrist J, Heinz Nixdorf Recall Study. Two models of job stress and depressive symptoms. Results from a population-based study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2008;43(1):72-8.
- Drake, C., Roehrs, T., Shambroom, J., & Roth, T. (2013). Caffeine effects on sleep taken 0, 3, or 6 hours before bedtime. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 9(11), 1195–1200.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1996). Stress and human performance. Lawrence Erlbaum Associates. (Capítulos de síntesis sobre juicio y toma de decisiones bajo estrés).

- D'Souza, R.M., Strazdins, L., Lim, L.L., Broom, D.H., & Rodgers, B. (2003). Trabajo y salud en la sociedad contemporánea: Exigencias, control e inseguridad. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 849- 854.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Dul, J., & Weerdmeester, B. (2008). *Ergonomics for beginners: A quick reference guide*. CRC Press.
- Durán, X. L., Sánchez-Chóliz, J. L., Goni, A., Montes, M. C., & Ferrer, V. A. (2018). Consecuencias de las prolongaciones de jornada en la salud y la conciliación. Una revisión de la literatura. *Revista española de salud pública*, 92, e201810063.
- Eatough, E. M., Chang, C.-H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619–632.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Eby, L. T., et al. (2005). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 756-764.
- EDM Identity. (2016). Paul van Dyk files lawsuit after ASOT 750 accident.
- EDM.com. (2025, 12 agosto). Danny Avila forced to cancel performance after severe exhaustion.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- EDMTunes. (2017, 22 noviembre). Avicii reveals effects of heavy touring on his health.
- Egan, M., Bamba, C., Thomas, S., Petticrew, M., Whitehead, M., & Thomson, H. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2007, 61 (11), 945-954.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011/2020). *Bullying and harassment in the workplace*.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Zapf, D. (Eds.). (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.
- Einarsen, S., y Hauge, L. J. (2006). Antecedents and consequences of exposure to bullying at work. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(1), 16-32.
- Einhorn, H.J. & Hogarth, R.M. (1981). Teoría de la decisión conductual: Processes of judgement and choice. *Annual Review of Psychology*, 32, 53-88.

- El-Batawi, M. A. (1988). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud.
- Elena Díez Sánchez. "Aprovechamiento de subproductos de zumos de frutos rojos para el diseño de alimentos", Universitat Politècnica de Valencia, 2021
- Elovainio M, Kivimäki M, Vahtera J. Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *Am J Public Health*. 2002;92:105-8.
- EMCDDA (EUDA). (2022). Workplaces and drugs: Health and social responses (mini-guide).
- EMCDDA / EUDA. (2024). European Drug Report 2024 – Cocaine: Trends and developments.
- Emslie, C., Hunt, K., & McIntyre, S. (1999). Problematizing gender, work and health: the relationship conditions and minor morbidity in fulltime bank employees. *Social Science & Medicine*, 48, 33-48.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129-136.
- Engel, G. L. (1980). The clinical application of the biopsychosocial model. *American Journal of Psychiatry*, 137(5), 535–544.
- Entertainment Weekly. (2017, 21 de julio). Chester Bennington died by hanging, coroner confirms.
- Entertainment Weekly. (2023, 15 abril). Porter Robinson at Coachella 2023 interview.
- Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study. *BMC Public Health* 2006; 6:290.
- Erikson, R. & Ritter, C. (2001). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". **Journal of Vocational Behavior**, 60(1), 17-39.
- Ertel, M., Pech, E., y Ullsperger, P. (2001). Working hours and health in flexible work arrangements. En C. Weikert, E. Torkelson, & J. Pryce (Eds.), *Occupational Health Psychology: Europe 2001*, Nottingham: IWHO Publications, ISBN: 0-9539936-12.
- Escudero Moratalla, J. F., & Poyatos i Matas, G. (2004). *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*. Bosch.
- Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. BOE núm. 255, de 24/10/2015.
- Estrés laboral en el transporte público : una mirada desde la psicología y la economía", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2021
- EU-OSHA & Eurofound. (2014). Psychosocial risks in Europe – Executive Summary (PDF).
- EU-OSHA & Eurofound. (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- EU-OSHA (2002A). Cómo abordar las cuestiones psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EU-OSHA (2002b). Research on changing world of work (documento de trabajo). Luxemburgo: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- EU-OSHA (2002c). Cuestiones de género en la salud y la seguridad en el trabajo: A review. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EU-OSHA (2007). Previsión de expertos sobre riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EU-OSHA (2008). European Agency for Safety and Health at Work. Annual Report 2007: Bringing Safety and Health Closer to European Workers.
- EU-OSHA (2010). *European survey of enterprises on new and emerging risks: Managing safety and health at work*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- EU-OSHA (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (informe conjunto con Eurofound).
- EU-OSHA. (2002). European Agency for Safety and Health at Work. (2002). Annual Report 2002. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA. (2002). Factores de riesgo psicosocial y estrés en el trabajo: su influencia en la salud y en la productividad. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- EU-OSHA. (2004). Informe sobre las prioridades de la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo en la UE25. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- EU-OSHA. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work.
- EU-OSHA. (2010). Workplace violence and harassment: A European picture. European Agency for Safety and Health at Work.
- EU-OSHA. (2014). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. European Risk Observatory.
- EU-OSHA. (2014). Riesgos psicosociales en el trabajo: Naturaleza, causas y consecuencias. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work.
- EU-OSHA. (2014–2015). E-guide to managing stress and psychosocial risks. (versión ES:)
- EU-OSHA. (2022). OSH Pulse—Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work
- EU-OSHA. (2024). Psychosocial risks and mental health at work.
- EU-OSHA. (s. f.). Psychosocial risks and mental health at work.
- Eurofound (2009). Second European Quality of Life Survey - Life satisfaction, happiness and sense of belonging. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurofound and EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2000). Fourth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union.

- Eurofound. (2005/2006). European Working Conditions Survey; Work-related stress.
- Eurofound. (2008). Workplace suicides highlight issue of rising stress levels at work.
- Eurofound. (2009/2010). Second European Quality of Life Survey – First findings. y Family life and work (informe temático). (Resumen:).
- Eurofound. (2015). Sixth European Working Conditions Survey. (PDF de primeros hallazgos:)
- Eurofound. (2015). Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies – Executive summary.
- Eurofound. (s. f.). Violence at the workplace: consequences and measures.
- European Commission. (2002). Guidance on work-related stress: Spice of life or kiss of death? Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. (n.d.). Code of practice to clamp down on sexual harassment at work (Recommendation 92/131/EEC – ficha resumen).
- European Institute for Gender Equality. (2021). Gender equality in the EU. European Institute for Gender Equality.
- European Parliament. (2019). Measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment... (2018/2055(INI)).
- European Social Partners. (2004). Framework Agreement on Work Related Stress. Brussels: European Social Partners.
- European Social Partners. (2007). Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels: European Social Partners.
- European Union. (2002). Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 (OJ L269).
- Eurostat (1999). Problemas de salud relacionados con el trabajo y lesiones accidentales (módulo ad hoc de la encuesta de población activa de 1999): Metadatos de Eurostat en formato SDDS: Eurostat.
- Eurostat (2006). Metadatos de Eurostat en formato SDDS: Eurostat.
- Eurostat (2007). La concentración de hombres y mujeres en los sectores de actividad. Metadatos de Eurostat en formato SDDS: Eurostat.
- Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research*, 22(2), 175-186.
- Evans, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and open-office noise. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 779-783.
- Evans, S. (2019). The Role of AFEM in Supporting Electronic Music Artists. *Mixmag*.
- Evening Standard. (2019, 8 de mayo). Keith Flint death: Coroner records open verdict after ruling “insufficient evidence of suicide”.
- Everson-Rose, S.A., y Lewis, T.T. (2005). Factores psicosociales y enfermedades cardiovasculares. *Annual Review of Public Review*, 26, 469-500.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. (1985). Personality and individual differences: A natural science approach. Plenum.
- Eysenck, M. W., Derakshan, N., Santos, R., & Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion*, 7(2), 336–353.

- Fabrício Renier. "Factores de riesgo psicosociales no trabajo de gestores brasileños de la educación básica e superior", Universidad de Sao Paulo, Agencia USP de Gestión de la Información Académica (AGUIA), 2023
- Farrugia, R. (2012). *Beyond the Dance Floor: Female DJs, Technology and Electronic Dance Music Culture*. Intellect Ltd.
- Farrugia, R., & Swiss, T. (2005). 'Tracking the DJs': Vinyl Records, Work, and the Debate over New Technologies. *Journal of Popular Music Studies*, 17(1), 30-44.
- Farrugia, R., & Swiss, T. (2014). *Pop Life: Inside Smash Hits Australia 1984–2007*. Verse Chorus Press.
- Felstead, A., y Jewson, N. (2000). In *Work, At Home: Towards an understanding of homeworking*. London: Routledge.
- Fernández Avilés, J. A. (2007). El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica). Atelier.
- Fernández Domínguez, J. J. (1995). *Responsabilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*. CDN.
- Fernández Domínguez, J. J. (1996). De los delitos contra los derechos de los trabajadores. *La Ley* (T. II), 1668–...
- Fernández Domínguez, J. J. (1996). Prueba. En J. J. Fernández Domínguez (Coord.), *Diccionario Procesal Social*. Civitas.
- Fernández Fernández, R. (s. f.). Capítulo VI. Las vías punitivas frente a los riesgos psicosociales [Manuscrito]. Universidad de León. (Documento facilitado por el usuario).
- Fernández, I. R. (2015). Comunicación interna y cultura organizacional. *Revista Trabajo y Humanidades*, (10), 117-125.
- Fernández, R., Fernández, E., & Paz, M. (2005). Trabajo a tiempo parcial y salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 484-489.
- Ferrie J E, Head J, Shipley M jul., Vahtera J, Marmot M G, Kivimäki M. Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity: the Whitehall II study. *Occup Environ Med* 2006; 63:443-50.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Newman K, Stansfeld SA, Marmot M. Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Soc Sci Med* 2005;60(7):1593-602.
- Ferrie JE, Shipley MJ, Stansfeld SA, Marmot M. Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 2002; 56: 450-454.
- Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. Flexible tasca markets and employee health. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):98-110.
- Ferrie, J. E., et al. (2001, 2002, 2013). Job insecurity and health outcomes in the Whitehall II cohort (various articles). Resúmenes y síntesis en: *Journal of Epidemiology & Community Health*; *Journal of Internal Medicine*; *Journal of the American College of Cardiology*. (Ver también actualización en investigación de la University of Bristol).
- Ferrie, J. E., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S., & Smith, G. D. (1995). Health effects of anticipation of job change and non-employment: Longitudinal data from the Whitehall II study. *BMJ*, 311(7015), 1264–1269.

- Fidalgo Vega, M. (2007). La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo y la promoción de la salud. ADO.
- Fidalgo Vega, M., Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S., Oncins de Frutos, M., Almodóvar Molina, A., García de Castro y Ruiz de Velasco, M., Cuenca Álvarez, R., Pérez Bilbao, J., & Zubizarreta Molinuevo, J. (2006). *Psicosociología del trabajo* (2ª ed. actualizada). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). ISBN: 84-7425-716-6, NIPO: 211-06-051-3. Págs.. 74-75
- FilmAffinity. (2017). Avicii: True Stories.
- Fisk, W. J. (2000). Health and productivity gains from better indoor environments and their relationship with building energy efficiency. *Annual Review of Energy and the Environment*, 25, 537-566.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of health and social behavior*, 219-239.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Food and Drug Administration (FDA). (2016). Drug Safety Communication: FDA warns about serious risks and death when combining opioid pain or cough medicines with benzodiazepines.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2005). Counterproductive work behavior. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20, 149–171.
- France, C. R., & Ditto, B. (1992). Caffeine effects on cardiovascular and stress reactivity. *Psychophysiology*, 29(1), 76–82.
- France, C. R., & Ditto, B. (1992). Cardiovascular responses to the combination of caffeine and mental stress. *Psychophysiology*, 29(5), 520–527.
- Francisco Rodríguez Ballester. "Detección concurrente de errores en el flujo de ejecución de un procesador.", Universitat Politècnica de Valencia, 2016
- Frankenhaeuser, M. (1986). Psychoneuroendocrine approaches to the study of emotion as related to stress and coping. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 12(6), 493-495.
- Frankenhaeuser, M. (1991). *Women, work, and stress: Sex differences in work stress*. Sage Publications.
- French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1974). *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York: Wiley.
- French, J. R., Rogers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and adaptation* (pp. 316-333). Basic Books.
- Friedman, M. J., Keane, T. M., & Resick, P. A. (2007). *Handbook of PTSD: Science and practice*. Nueva York: Guilford Press.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings: Blood cholesterol level, blood clotting time, incidence of arcus senilis, and clinical coronary artery disease. *JAMA*, 169(12), 1286-1296.
- Frith, S. (1988). *Music for Pleasure: Essays in the Sociology of Pop*. Polity Press.

- Frone, M. R. (2016). Work stress and alcohol use: Developing and testing a biphasic self-medication model. *Work & Stress*, 30(4), 374–394.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167.
- Fuentes, C., & Morales, F. (2006). Consecuencias psicológicas de la conciliación entre trabajo y familia. *Psicología Política*, (33), 97-112.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1996). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Dublín: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Fuß I, Nübling M, Hasselhorn HM, Schwappach D, Rieger DT. Working conditions and Work-Family Conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health* 2008; 8: 353.
- Gabriel, P., & Liimatainen, M-R. (2000). *Mental health in the workplace*. Geneva: ILO.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
- Gaoua, N. (2010). Cognitive function in hot environments: A question of methodology. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20(Suppl. 3), 60–70.
- Gárate Castro, J. (1993). Movilidad funcional en la empresa (I). *AL*, (36), 646.
- García AM, Gadea R. *Impacte de les malalties d'origen laboral a Espanya*. València: Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut, 2007.
- García Ortega, J. (2000). El accidente de trabajo (actualidad de un concepto centenario). *TS*, 109, 49–52.
- García, A. B. (2016). Factores psicosociales y riesgos laborales en el entorno de trabajo. *Sociedad Científica Española de Psicología Social*, 13(1), 8-23.
- Garrix, M. (2017). *On tour: The life and times of a superstar DJ*. Self-published.
- Gatchel, R. J., Peng, Y. B., Peters, M. L., Fuchs, P. N., & Turk, D. C. (2007). The biopsychosocial approach to chronic pain: Scientific advances and future directions. *Psychological Bulletin*, 133(4), 581–624.
- Geffner, R., Braverman, M., Galasso, V., & Marsh, J. (2004). *Workplace violence*. Haworth Press.
- Generalitat de Catalunya. *Manual per a l'identificació i avaluació de cingles laborals*. Barcelona: Generalitat de Catalunya ;2006.
- Geneva: International Labour Office. John, U., Meyer, C., Rumpf, H.-J., & Hapke, U. (2006). Relationships of psychiatric disorders with nicotine dependence, smoking behaviour and motivation to stop smoking. *European Psychiatry*, 21(3), 196–201.

- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (Eds.). (1997). Antisocial behavior in organizations.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. (1997). Antisocial behavior in organizations. Sage Publications.
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, 62, 451–482.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120709-145346>
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirámide.
- Glouberman, S. (1994). On Mental Health: An Overview of Determinants. A Background Paper Prepared for the Health Transition Fund. Health Canada.
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York, NY: Bantam Books.
- Gómez Cano, M., González Fernández, F., López Muñoz, J. B., & Rodríguez de Prada, M. (1996). Valoración de Riesgos Laborales. *Prevención*, 32.
- Gómez López, J. M., & Aller Floreancig, T. (2001). Mobbing: una perspectiva multidisciplinar. Instituto Lurman/CC.OO.
- González Maestre, M. (2003). Ergonomía y factores psicosociales en el trabajo. Editorial de Salud Laboral.
- González Maestre, M. A. (2003). Guía de factores psicosociales en el trabajo: su prevención y evaluación. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- González Rothwoss, M. (1942). El nuevo concepto legal “Enfermedades del Trabajo”. *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo* (mayo-junio), 57
- González Sánchez, J. J. (1996). De la seguridad e higiene en el trabajo a la seguridad y salud laboral. *TS*, 70.
- González Sánchez, J. J. (1997). Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos. Madrid: CES.
- Gonzalo González, B. (1993). Anacronías, dispendios y perversiones de la protección de los riesgos profesionales por la Seguridad Social. *TS*, 34, 164–ss.
- Goode, W.J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496. Esta es la referencia original donde se introdujo la idea de la tensión de roles.
- Goodwin, A. (1992). Rationalization and Democratization in the New Technologies of Popular Music. In S. Frith & A. Goodwin (Eds.), *On Record: Rock, Pop, and the Written Word*. Routledge.
- Gooley, J. J., Chamberlain, K., Smith, K. A., Khalsa, S. B. S., Rajaratnam, S. M. W., Van Reen, E., ... Lockley, S. W. (2011). Exposure to room light before bedtime suppresses melatonin onset and shortens melatonin duration in humans. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 96(3), E463–E472.
- Gordon, J. (2018). Avicii: True Stories. BBC Worldwide
- Gordon, J. (2018). Avicii: True Stories. BBC Worldwide
- Jones, S. (2017). Electronic Music and Mental Health: A New Wave. *Mixmag Magazine*.

- Gorrelli Hernández, J., & Gómez Álvarez, T. (2004). El acoso moral: perspectivas jurídico-laborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (junio).
- Goudswaard, A. (2002). Nuevas formas de relaciones contractuales y sus implicaciones para la salud y la seguridad en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Goudswaard, A., & Andries, F. (2002). Employment status and working conditions (TNO report). TNO Work and Employment.
- Gran Bretaña. Parlamento. Cámara de los Comunes. Environnement, F. a. R. A. C. (2003). Gangmasters : decimocuarto informe de la sesión 2002-03 : informe, junto con actas formales, pruebas orales y escritas. Obtenido el 18 de junio de 2004.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal**, 46(1), 86-96.
- Grandey, A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must “service with a smile” be stressful? The moderating role of personal control for American and French employees. *Journal of Applied Psychology**, 90(5), 893.
- GRAU PINEDA, M.C.: “Nuevas estrategias preventivas frente a nuevos riesgos psicosociales”, *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 38, 2007, págs. 18-27.
- Greasley, A. & Prior, H. (2013). Mixtapes and turntablism: DJs' perspectives on musical shape. *Empirical Musicology Review*, 8(1), 23-43.
- Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 897-913.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2013). *Career Management* (4th ed.). SAGE Publications.
- Griffiths, A. (1997). Envejecimiento, salud y productividad: un reto para el nuevo milenio. *Work & Stress*, 11, 197-214.
- Griffiths, A. (1999). Intervenciones organizativas: Facing the limits of the natural science paradigm. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 25(6), 589-596.
- Griffiths, A. (1999). Work-related stress and coping: A review of the literature. *Occupational Medicine*, 49(1), 5-11.
- Griffiths, A. (2007). Trabajo saludable para trabajadores mayores: Work design and management factors. En W. Loretto, S. Vickerstaff, & P. White (Eds.) *The Future for Older Workers: New perspectives* (pp. 125- 141). Policy Press, Bristol. 31
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362.

- Gross, S., & Musgrave, G. (2016). *Can Music Make You Sick? Measuring the Price of Musical Ambition*. University of Westminster Press.
- Gross, S., & Musgrave, G. (2017). *Can Music Make You Sick? Music and Depression. A Study into the Incidence of Musicians' Mental Health. Part 2: Qualitative Study and Recommendations*. University of Westminster.
- Gross, S., Musgrave, G., & Janciute, L. (2016). *Help Musicians UK Music and Depression (MAD)*. University of Westminster.
- Grzywacz, J. G. (2007). Advances in Developing Human Resources. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9.
- Guetta, D. (2017). *Listen: The autobiography of David Guetta*. Random House.
- Gunja, N. (2013). In the Zzz zone: The effects of Z-drugs on human performance and driving. *Journal of Medical Toxicology*, 9(2), 163–171.
- Gunningham, N. Occupational Health and Safety, Worker Participation and the Mining Industry in a Changing World of Work. *Economic and Industrial Democracy* 2008, 29 (3), 336-361.
- Gurr, K., Straker, L., & Moore, P. (1998). Cultural hazards in the transfer of ergonomics technology. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 22, 397-404.
- Guthrie, R., y Quinlan, M. (2005). The occupational safety and health rights and workers' compensation entitlements of illegal immigrants: an emerging challenge.
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 307-338.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- HACKMAN, J.R.: "Work desing", en AA.VV (HACKMAN, J.R. y SUTTLE, J.L., Eds.): *Improving life at work*, Santa Mónica (Goodyear), 1977, págs. 96 y ss.
- Haddon, E. & DeClercq, C. (2019). Music and harassment: An examination and discussion of harassment experiences and the perceived sexual harassment climate in the Canadian music industry. *Musicae Scientiae*.
- Hall EM. The combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services* 1992; 22:239-260.
- Hall, A. T., & Spector, P. E. (1991). Relationships of work stress measures to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 159–170.
- Hall, R. J., & Spector, P. E. (1991). Relationships of coping style and Type A behavior to psychological and physical health symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 281-295.
- Hallman T, Burell G, Setterlind S, Oden A, Lisspers J. Psychosocial risk factors for coronary heart disease, their importance compared with other risk factors and gender differences in sensitivity. *J Cardiovasc Risk*. 2001 Feb;8(1):39-49
- Hancock, P. A., & Desmond, P. A. (Eds.). (2001). *Stress, Workload, and Fatigue*. Mahwah, NJ: Erlbaum/Routledge.

- Hancock, P. A., & Vasmatazidis, I. (2003). Effects of heat stress on cognitive performance: The current state of knowledge. *International Journal of Hyperthermia*, 19(3), 355–372.
- Handbook of Life Stress, Cognition and Health (pp. 629–649).
- Handbook of Occupational Health and Wellness, 2012.
- Handbuch Stressregulation und Sport", Springer Science and Business Media LLC, 2018

- Hänsel, A., Hong, S., Cámara, R. J., & von Känel, R. (2010). Inflammation as a psychophysiological biomarker in chronic psychosocial stress. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(1), 115–121.
- Hardwell. Anuncio de parón de giras (2018): DJ Mag, ; Pollstar, ; Dancing Astronaut, ; EDM.com, .
- Hardy, G.E., Woods, D., & Wall, T.D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 302-31.
- Harkins, P. (2018). *DJ Culture in the Mix: Power, Technology, and Social Change in Electronic Dance Music*. Bloomsbury Academic.
- Harkins, Paul. *Digital Sampling: The Design and Use of Music Technologies*. Routledge, 2018.
- Härmä, M. (2001). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(6), 405-417.
- Härmä, M., Karhula, K., & Puttonen, S. (2019). The working hours and time-of-day-specific organization of working time. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1441(1), 79-91.
- Harris, C. (2016). *My way: The life and career of Calvin Harris*. HarperCollins.
- Harrison, A. (2011). *Music: The Business - The Essential Guide to the Law and the Deals*. Ebury Publishing.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in Psychology* (Vol. 52, pp. 139–183). North-Holland. (PDF NASA Ames / Archive.org).
- Parasuraman, R., Warm, J. S., & Dember, W. N. (2008). Vigilance requires hard mental work and is stressful. *Human Factors*, 50(3), 433–441.
- Härtel, C. E., Härtel, G. F., & Gutiérrez, S. I. (2005). Negative emotions and coping as predictors of burnout in information technology workers. *New Technology, Work and Employment*, 20(3), 205-217.
- Hartley, J. F., Jacobson, C. K., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). Job insecurity: Correlates, moderators, and measurement. *Research in the Sociology of Work*, 3, 287-312.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. Sage.
- Hassan, A., & Johnson, A. (2019). The role of electronic music producers in addressing climate change. *Popular Music*, 38(3), 472-491.
- Hattenstone, S., & Topping, A. (2019). Fatboy Slim: 'I knew it was time to stop drinking when I began wetting the bed'. *The Guardian*.
- Hawking, T. (2019). *Bedroom Producers: The Rise of the Home Studio*. Mixmag.

- Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218–227.
- Hawtin, R. (2019). *Techno and beyond: The evolution of Richie Hawtin*. MIT Press.
- Head J, Chandola T. Psychosocial working conditions and social inequalities in health. En: Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health (CSDH). Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET) 2007.
- Head, J., Stansfeld, S. A., & Siegrist, J. (2004). The psychosocial work environment and alcohol dependence: A prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(3), 219–224.
- Health, L. (2009). *Mental Health In The Mix: The Impact of Electronic Dance Music on Mental Health*. LAP Lambert Academic Publishing.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431–1437.
- Héctor Moreno Solaz. "Análisis y mejora del sistema integral de gestión de residuos sólidos urbanos en la ciudad de Castellón de la Plana respondiendo a demandas de sostenibilidad y circularidad", Universitat Politècnica de Valencia, 2023
- Hedge, A. (2003). Linking environmental conditions to productivity. *Facilities*, 21(5/6), 26-31.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Fransson, E. I., et al. (2012). Job strain and tobacco smoking: An individual-participant data meta-analysis of 166,130 adults. *PLOS ONE*, 7(7), e35463.
- Heishman, S. J., Kleykamp, B. A., & Singleton, E. G. (2010). Meta-analysis of the acute effects of nicotine and smoking on human performance. *Psychopharmacology*, 210(4), 453–469.
- Help Musicians & Musicians' Union. (2023, 23 de noviembre). Musicians' Census reveals the scale of low mental wellbeing in music.
- Help Musicians / Music Minds Matter. (2021–2024). Mental health resources and research for people who work in music.
- Hemingway, H., y Marmot, M. (1999). Cardiología basada en la evidencia: Factores psicosociales en la etiología y el pronóstico de la cardiopatía coronaria: Revisión sistemática de estudios prospectivos de cohortes. *Clinical Review*, 318, 1460-1467.
- Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ. Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study. *Diabetes Care* 2009;32(12):2230-5.
- Hernáinz Márquez, M. (1953). *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* (2.ª ed.). ERDP.
- Hernández Zubizarreta, J. (2002). Mobbing: un antiguo desconocido. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 7, 11–?.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24–44.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hesmondhalgh, D. (2009). Indie: The Institutional Politics and Aesthetics of a Popular Music Genre. *Cultural Studies*, 13(1), 34-61.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2010). 'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics*, 38(1), 4-20.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011). *Creative labour: Media work in three cultural industries*. Routledge.
- Hesmondhalgh, David. *The Cultural Industries*. 2nd ed., SAGE Publications, 2009.
- Hevia-Campomanes Calderón, E., et al. (2000). Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Incapacidad temporal por contingencias comunes (3.^a ed.). Colex.
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Perfectionism and burnout in employees, students, and athletes: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269–288.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2008). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 22(3), 305-314.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hjarsbech PU, Christensen KB, Bjorner JB, Madsen IEH, Thorsen SV, Carneiro IG, Christensen O, Rugulies R. A multiwave study of organizational justice at work and long-term sickness absence among employees with depressive symptoms *Scand J Work Environ Health*. 2014;40(2):176-185.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. *Handbook of organizational behavior*, 2, 57-81.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (2nd ed.). University of California Press.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin. En este libro, las autoras discuten la idea de la "segunda jornada" que muchas mujeres enfrentan al equilibrar las demandas laborales y familiares.
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload. *Biological Psychology*, 45(1–3), 73–93.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). The experience of workplace bullying in Great Britain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443–465.
- Hoel, H., Faragher, B., y Cooper, C. L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 367-387.

- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Holmes, T. (2008). *Electronic and experimental music: technology, music, and culture*. Routledge.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.
- Holmes, Thom. (2008) *Electronic and Experimental Music: Pioneers in Technology and Composition*. Routledge, 2008.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7)
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: A meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237.
- Hooftman, W.E., van Poppel, M.N.N., van der Beek, A.J., Bongers, P.M., & van Mechelen, W. (2004). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30, 261-278.
- Houdmont, J., & Leka, S. (2010). *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 1*. John Wiley & Sons.
- House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241(4865), 540–545.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). Raising awareness of stress at work in developing countries: A modern hazard in a traditional working environment: Advice to employers and worker representatives. World Health Organization.
- Huang, G., Lee, C., Ashford, S. J., Chen, Z., & Ren, X. (2012). A meta-analysis of the relationships between job insecurity and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1074–1085.
- Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389.
- Hulskotte, E. G. J., et al. (2006). Acute toxic effects of MDMA (Ecstasy). *British Journal of Anaesthesia*, 96(6), 678–689.
- Hurrell, J.J.Jr., & Murphy, L.R. (1996). Occupational occupational stress interventions. *American Journal of Industrial Medicine*, 29, 338-341.
- Hurst, N.W. (1998). *Evaluación de riesgos: The human dimension*. Cambridge: Royal Society of Chemistry.
- Hutchinson, Kate (2017). Paul van Dyk: 'I was in a coma but I still felt fear'. *The Guardian*.
- Hutchinson, S., y Brewster, C. (1994). *Flexibility at Work in Europe: Strategies and practice*. Londres: Instituto de Personal y Desarrollo.
- Hvid H, Lund H, Pejtersen J. Control, flexibility and rhythms. *SJWEH Suppl.* 2008;(6):83-90.
- Hypebeast. (2018). Steve Aoki on risk taking and his transformation.
- HYPEBEAST. (2018). Steve Aoki on risk-taking and building Dim Mak.
- Iacovides, A., Fountoulakis, K., Moysidou, C., & Ierodiakonou, C. (1999). Burnout in health professionals and depression. *Journal of Affective Disorders*, 52(1–3), 135–143.

- Ilies, R., et al. (2007). Understanding the experience of burnout across disciplines: Toward a comprehensive model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 389-415.
- Ilmarinen, J. (1999). El envejecimiento de los trabajadores en la Unión Europea: Situación y promoción de la capacidad laboral, la empleabilidad y el empleo. Instituto Finlandés de Salud Laboral: Helsinki, Finlandia.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546-552.
- Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce - challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56(6), 361-364.
- ILO. (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control.
- ILO. Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80.
- ILO. Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419.
- INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). (1995). La lucha contra el acoso sexual en el trabajo. OIT.
- Inspección de Trabajo. (2009). Criterio Técnico 62/2009 sobre acoso laboral.
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2018). Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales (2ª ed.). Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2015). Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (2ª ed.). Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Institute of Work, Health and Organisations.
- Instituto de Seguridad Laboral (Chile). (s. f.). Método NASA-TLX (Task Load Index).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1986). NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1991/1992). NTP 275: Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración (C. Nogareda).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1997). NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga (M. I. de Arquer).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2001). NTP 544: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA-TLX (M. I. de Arquer & C. Nogareda).
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2005). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2012). NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación (actualización).

- International Labour Organization & World Health Organization. (2008). *Work-related stress: A guide for employers and workers*. Geneva: ILO/WHO.
- International Labour Organization (ILO). (1996). *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace: An ILO code of practice*.
- International Labour Organization. (2010). *List of Occupational Diseases (Revised 2010)*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*.
- International Organization for Standardization (ISO). (2017). *ISO 10075-1: Ergonomic principles related to mental workload — Part 1: General terms and definitions*. (véase también UNE-EN ISO 10075-1:2017).
- International Organization for Standardization. (2024). *ISO 10075-2: Ergonomic principles related to mental workload — Part 2: Design principles*.
- Investigadores del National Research Centre for the Working Environment. (2000).
- I-WHO. (2008). *Psychosocial risk factors at work: An overview*. WHO Publication.
- Jablin, F. M. (1987). Formal organizational structure. In F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, & L. W. Porter (Eds.), *Handbook of organizational communication: An interdisciplinary perspective* (pp. 389-419). Sage Publications.
- Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.^a ed.). Consulting Psychologists Press.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16–78.
- James, David E. *Rock 'n' Film: Cinema's Dance With Popular Music*. Oxford University Press, 2012.
- James, M. (2012). *State of Play: The World of Techno*. Independently Published.
- Jansen NW, Kant I, Nijhuis FJ, Swaen GM, Kristensen TS. Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scand J Work Environ Health*. 2004;30(2):139-48.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
- Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114–116.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health* 1989; 15: 271-279.
- Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cros sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988; 78:1336-1342.

- Johnson JV, Johansson G, editors. The psychosocial work environment: work organization, democratization, and health. Amityville (NY): Baywood Publishing Company; 1991.
- Joiner, T. (2005). The interpersonal theory of suicide. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jolley, B. (2021, April 22). Porter Robinson: "I felt convinced that I wouldn't be able to ever make music again." NME.
- Jones, S. (2015, October 2). Benga expands on struggle with mental health. Crack Magazine.
- Jones, S. (2017). Electronic Music and Mental Health: A New Wave. Mixmag Magazine.
- Jonhson J, Hall E. Class, work and health. In: Amick BC, Levine S, Tarlor AR, Chapman SR. Society and Health. New York: Oxford Univertsity Press 1995.
- Judge, T.A., & Kammeyer-Mueller, J.D. (2012). Job attitudes. Annual Review of Psychology, 63, 341-367.
- Juster, R.-P., McEwen, B. S., & Lupien, S. J. (2010). Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition. Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 35(1), 2–16.
- K., Honkonen, T., et al. (2006). Burnout and alcohol dependence in Finnish employees. Occupational Medicine, 56(3), 203–209.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout. Journal of Social Behavior and Personality, 3(4), 1–16.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. Canadian psychology/Psychologie canadienne, 29(3), 284-297.
- Kahn, R. L., & Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (2^a ed., Vol. 3, pp. 571–650).
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. John Wiley & Sons.
- Kahn, R.L., & Antonucci, T.C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. In P.B. Baltes & O.G. Brim Jr. (Eds.), Life-span development and behavior (Vol. 3, pp. 253-286). New York: Academic Press.
- Kahneman, D. (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux. (Ed. esp.: Pensar rápido, pensar despacio).
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1987). Psychosocial factors at work and their relation to health. Geneva: World Health Organization.
- Kanfer, R., & Heggestad, E.D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. Research in Organizational Behavior, 19, 1-56.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. Journal of behavioral medicine, 4(1), 1-39.
- Kanter, R. M. (1977). Men and women of the corporation. Basic Books.
- Karasek R. An Analysis of 19 International Case Studies of Stress Prevention Through Work Reorganization Using the Demand/Control Model. Bulletin of Science, Technology & Society 2004, 24 (5): 446-456.

- Karasek, R, Theorell T. Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.
- Karsh, B. T. (2006). Theories of work-related musculoskeletal disorders: Implications for ergonomic interventions in the workplace. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(1), 71-88.
- Kasl, S. V., & Rapp, S. R. (1991). Stress, health and well-being: The role of individual differences. En C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process* (p. 270). Chichester: Wiley.
- Katz, M. (2012). *Capturing Sound: How Technology Has Changed Music*. University of California Press.
- Katz, M. (2012). *Groove music: The art and culture of the hip-hop DJ*. Oxford University Press.
- Kauppinen, K., y Kandolin, I. (1998). Género y trabajo en la Unión Europea. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Dublín, Irlanda.
- Keashly, L. (1998).
- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355, i5210.
- Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. J. (Eds.). (2006). *Handbook of workplace violence*. Sage.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Keppla E, Sanne B, Tell, G. Working overtime is associated with anxiety and depression: The Hordaland Health Study. *J Occup Environ Med*. 2008; 50: 658-666.
- Khan, R.I., Khan, S.U., Chaudhry, A.G. (2011). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of International Studies*, Issue 20, pp. 122-134.
- Khantzian, E. J. (1997). The self-medication hypothesis of substance use disorders: A reconsideration and recent applications. *Harvard Review of Psychiatry*, 4(5), 231–244. EMCDDA/EUDA = European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction / European Union Drugs Agency.
- King, A. (2021, April 22). Porter Robinson discusses depression in new interview. *Dancing Astronaut*.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243–260. (Ver perfil académico y publicaciones).
- Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE. Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occup Environ Med*. 2003;60:27-33.<http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.1.27>.

- Kivimäki M, Vahtera J, Elovainio M, et al. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occup Environ Med* 2007; 64: 659-665.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkainen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal*, 325, 857-862.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... IPD-Work Consortium. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, 380(9852), 1491–1497.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1-11.
- Kobasa, S. C. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. En G. S. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kogi, K. (1997). Ergonomía y transferencia de tecnología a las pequeñas y medianas empresas. *Ergonomics* 40, 1118-1129.
- Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., & Saridi, M. (2015). The Impact of Healthcare Workers Job Environment on Their Mental-emotional Health. *Coping Strategies: The Case of a Local General Hospital. Health Psychology Research*, 3(1).
- Kompier M, Geurts S, Gründemann R, Vink P, Smulders PÅG. Cases in stress prevention: the success of a participative and stepwise approach. *Stress Medicine* 1998; 14 (3): 137 -204.
- Kompier M. Job design and well-being. En: Schabracq M, Winnubst J, Cooper C (Ed) *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley 2003.
- Kompier, M. (Ed.). (2003). *Occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Kompier, M. A. (2006). Job design and well-being. En P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Job stressors and mental health: A proactive clinical perspective* (pp. 131-156). Emerald Group Publishing Limited.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., Kanfer, R., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: a conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. **Journal of Applied Psychology**, 83(2), 139.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kot, G. (2011). *Ripped: How the wired generation revolutionized music*. Simon and Schuster.

- Kouczenski, R., & Segal, D. S. (2005). Stimulant actions in the brain: Cocaine (NIDA Monograph overview).
- Kourinka, I., y Forcier, L. (1995). Work Related Musculoskeletal Disorders (WMSDs): A Reference Book for Prevention. London: Taylor & Francis.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Cox, S.J., Cox, T. & Vahtera, J. (2005). Relationship between work stress and body mass index among 45,810 female and male employees. *Psychosomatic Medicine*, 67(4), 577-583.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Elovainio, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2006). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y sedentarismo: An observational study in a large occupational cohort. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(6), 422-427.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Relationship between job strain and smoking cessation: The Finnish Public Sector study. *American Journal of Public Health*, 95(3), 460–463.
- Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2006). Disentangling achievement orientation and goal setting: Effects on self-regulatory processes.
- Kramer, E. (2019). The death of a DJ: Avicii and the alarming rise of suicide among electronic dance musicians. *Medical problems of performing artists*, 34(3), 156–161
- Krantz G, Ostergren PO, Double exposure, The combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women., *European Journal of Public Health* 2001; 11: 413-419.
- Krasilovsky, W., Shemel, S., Gross, J., Feinstein, H. (2018). "This Business of Music: The Definitive Guide to the Business and Legal Issues of the Music Industry". Billboard Books.
- Kravitz, N. (2016). Dancing with demons: The challenges of a female DJ in a male-dominated world. Oxford University Press.
- Kreutz, G., Murcia, C. Q., & Bongard, S. (2012). Psychosocial health of musicians. *Music, health, and wellbeing*, 488-501.
- Kristensen TS, Bjorner JB, Christensen KB, Borg V. The distinction between work pastura and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work & Stress* 2004; 18: 305-22.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005;31(6):438-449.
- Kristensen TS. A questionnaire is visqui than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38 (Suppl 3): 149-155.
- Kristensen TS. Trivsel og produktivitet - to sider af samme sag. København: HK Danmark 2010.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B., & Lozano, R. (Eds.). (2002). World report on violence and health.
- Kudielka, B. M., y Kern, S. (2004). Cortisol day profiles in victims of mobbing. *Biological Psychology*, 67(2), 145-154.

- Kumar, S. (2001). Teorías sobre la causalidad de las lesiones musculoesqueléticas. *Ergonomía*, 42, 14-47.
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within Whitehall II study. *Journal of Epidemiological & Community Health*, 57, 147-153.
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology*, 157(4), 315–323.
- Kuper, H., Adami, H-O., Thoreorell, T., & Weiderpass, E. (2006). Psychosocial determinants of coronary heart disease in middle-aged women: A prospective study in Sweden. *American Journal of Epidemiology*, 164, 349-357.
- Kygo. (2020). Cloud nine: The life and career of Kygo. Self-published.
- Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen E, Martikainen P, Head J, Brunner E, Mosdol A, Marmot M, Sekine M, Naseri Moaddeli A, Kagamimori S. Associations of job strain and working overtime with adverse health behaviors and obesity: evidence from the Whitehall II Study, Helsinki Health Study, and the Japanese Civil Servants Study. *Soc Sci Med*. 2008;66(8):1681-98.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., y Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurements model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Lamontagne, A.D., Keegel, T., Louie, A.M.L., Ostry, A., & Landsbergis, P.A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1995-2005. *International Journal of Occupational & Environmental Health*, 13, 268-280.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Belkic, K. L., Baker, D., & Schwartz, J. (2006). Work stressors and cardiovascular disease. *Occupational Medicine: State of the Art Reviews*, 16(1), 7-20.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Deitz, D., Friedman, R., & Pickering, T. G. (1992). The patterning of psychological attributes and distress by "job strain" and social support in a sample of working men. *Psychological Medicine*, 22(2), 375-385.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Pickering, T. G., Warren, K., Schwartz, J., & Stein, M. (2001). Job strain and health behaviors. *Health Psychology*, 20(4), 315–320.
- Landsbergis, P.A., Schnall, P.L., Belkic, K.L., Baker, D., Schwartz, J. & Pickering, T.G. (2001). Work stressors and cardiovascular disease. *Work*, 17, 191-208.
- Langballe, E. M., et al. (2009). Musculoskeletal pain and burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2065–2073.
- Langballe, E. M., Innstrand, S. T., Aasland, O. G., Falkum, E., & The Norwegian Medical Association's Committee of Retraining and Research. (2009). The predictive value of individual factors, work-related factors, and work-home interaction on burnout in female and male physicians: a longitudinal study. *Stress and Health*, 25(5), 287-296.
- Laszlo, K. D., et al. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70(6), 867–874.

- Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., ... & Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70(6), 867-874.
- Lau, B., & Knardahl, S. (2008). Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(2), 172–181.
- Lawrence, T. (2014). *Life and Death on the New York Dance Floor, 1980-1983*. Duke University Press.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic medicine*, 55(3), 234-247.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet*, 365(9464), 1099–1104.
- Le Blanc, P. M., Hox, J. J., & Schaufeli, W. B. (Eds.). (2010). *Work and health: An introduction*. John Wiley & Sons.
- Lee, S., Colditz, G., Berkman, L., & Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in U.S. women. *Annals of Epidemiology*, 14(1), 24–30.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91-134.
- Leiter, M. P., & Wintle, J. (2021). Burnout in organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Leka S, Jain A. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview World Health Organization: Geneva 2010
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *PRIMA-EF: *Guidance on the European framework for psychosocial risk management**. WHO.
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). *Occupational health psychology*. John Wiley & Sons.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Organización del trabajo y estrés*. Geneva: Organización Mundial de la Salud.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2005). Estrés relacionado con el trabajo: The risk management paradigm. En A.S. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 174- 187). Cheltenham: Edward Elgar.
- Leka, S., Hassard, J., Jain, A., Makrinov, N., & Cox, T. (2008). *Towards the Development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace*. Nottingham: I-WHO Publications
- Leka, S., Jain, A., & Zwetsloot, G. (2010). *Violence and Psychosocial Risks in European Workplaces: Extent, Sources and Interventions*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2015). An evaluation of the policy context on psychosocial risks and mental health in the workplace in the European Union: Achievements, challenges, and the future. **BioMed Research International**, 2015.

- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., Vartia, M., & Pahkin, K. (2008). Protecting workers' health series No. 9: Managing psychosocial risks in the workplace. Geneva: World Health Organization.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G., Vartia, M., Pahkin, K. (2008). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work & Stress*, 22(4), 287-306.
- Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, Peter R, Belkic K, Savic C, Schnall P, Landsbergis PÅG. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med.* 2000;15(1):69-106.
- Levi, L. (1971). Society, stress and disease: The psychosocial environment and psychosomatic diseases. Oxford University Press.
- Levi, L. (1971). Stress and distress in response to psychosocial stimuli: laboratory and real life studies on sympatho-adrenomedullary and related reactions. Pergamon.
- Levi, L. (1981). Preventing work stress. Addison-Wesley.
- Levi, L. (2005). Working life and stress. En *World Health Report*. Geneva: WHO.
- Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975).
- Levy, B. S. (1981). Occupational health: Recognizing and preventing work-related disease and injury. Little, Brown.
- Levy, L. (1981). Stress and work: a review and theoretical approach. *International Review of Applied Psychology*, 30(3), 339-354.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (artículos 16 y 17.1).
- Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10/11/1995).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611.
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.(BOE de 6 de noviembre de 1999).
- Leyman, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). Mobbing. La persécution au travail. Seuil.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Light, Alan (2016). "How Prince Rebelled Against the Music Industry". *Time*.
- Lillian Turner de Tormes Eby, Tammy D. Allen. "Personal Relationships - The Effect on 39
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107.

- Lim, S., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- LISOS, arts. 7, 8.11, 8.13, 8.13 bis, 12.1–3, 12.16, 13.4, 13.10;
- LLANEZA ÁLVAREZ, J.: *Ergonomía y psicología aplicada*. Manual para la formación del especialista, Valladolid (Lex Nova), 2002, pág. 439.
- Llaneza, J. (2003). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Editorial de Salud Laboral.
- Llaneza, J. (2003). *Manual de ergonomía y psicología aplicada*. Síntesis.
- Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarrès A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scan J Public Health* 2010; 38 (Supl 3): 125-136.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- London, M. (2015). *The power of feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Routledge.
- López Barja de Quiroga, J., & Pérez del Valle, C. (1997). Comentario al art. 208. En C. Conde-Pumpido (Dir.), *Código Penal*. Doctrina y jurisprudencia (T. II, p. 2407). Trivium.
- LÓPEZ, F.: "El futuro del Derecho del Trabajo", RL, 1986, T. I, págs. 239 y ss.
- López-Ibor, J. J., & Lobo, A. (Eds.). (2011). *Manual de Psiquiatría* (3rd ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Lousada Arochena, J.F. (2007). Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales. RTL, 111.
- Lovallo, W. R. (1997). *Stress and health: Biological and psychological interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales). (n.d.). Artículo 4 y 15.
- LPRL 31/95, arts. 14, 21;
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: ¿Satisfacción laboral, satisfacción salarial o compromiso organizativo? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann O, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005;47(11):1141-7.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Ma. Susana Genís Domenech. "Creación de un protocolo para la mejora del puesto de trabajo mediante la Ergonomía Participativa", Universitat Politècnica de Valencia, 2010
- MacDonald LA, Härenstam A, Warren ND, Punnett L. Incorporating work organisation into occupational health research: an invitation for dialogui. *Occup Environ Med* 2008; 65 (1): 1-3.
- MacDonald, L.A., Karasek, R.A., Punnett, L., & Scharf, T. (2001). Covariation between workplace physical and psychosocial stressors:

- Evidence and implications for occupational health research and prevention. *Ergonomics*, 44, 696-718.
- Madam X: "I don't really give a fuck about genres" (2018). DJ Mag.
 - Madden, Sidney (2016). "Steve Aoki: 'I'm an Outsider Just Like You'". Rolling Stone.
 - Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160-168.
 - Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). The hardy executive: Health under stress. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
 - Madrid: CGPJ. Montoya Melgar, A. (1998). Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. RMTAS, 8.
 - Madrid: MTAS. Pineda Segura, C. (2001). El hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing. RTSS (CEF), 215, 146–193.
 - Major, D. A., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427.
 - Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427–436.
 - Mancini, A. D., & Bonanno, G. A. (2009). Predictors and parameters of resilience to loss: toward an individual differences model. *Journal of personality*, 77(6), 1805-1832.
 - Maninger, N., Wolkowitz, O. M., Reus, V. I., Epel, E. S., & Mellon, S. H. (2009). Neurobiological and neuropsychiatric effects of dehydroepiandrosterone (DHEA) and DHEA-S. *Endocrine Reviews*, 30(2), 133–151.
 - Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). El impacto psicológico del teletrabajo: estrés, emociones y salud. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
 - Marín Correa, J. M. (2000). Accidente de trabajo. Ampliación del concepto. En B. Gonzalo González & M. Nogueira Guastavino (Dir.), *Cien años de Seguridad Social* (pp. 258–266). La Fraternidad-Muprespa/UNED.
 - Marmot MG, Smith GD, Stansfeld S, Patel C, North F, Head J, White I, Brunner E, Feeney A. Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *Lancet*. 1991;338(8758):58-9.
 - Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet*, 365(9464), 1099–1104.
 - Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F., & Syme, S.L. (1995). Sickness absence as a measure of health status and functioning from the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49, 124-130.
 - Martín Chaparro, M. P., Vera Martínez, J. J., Cano Lozano, M. C., & Molina Navarrete, C. (2005). Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al burnout en clave psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 194-195.
 - MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés

laboral y al burn out en clave psicosocial”, TL, núm. 75, 2004, pág. 191-199.

- Martín Daza, F. (1993). El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. NTP 318.
- Martín Daza, F., & Pérez Bilbao, J. (1997). Condiciones de trabajo y salud.
- Martínez Barroso, M. R. (2002). Las enfermedades del trabajo. Tirant lo Blanch.
- Martínez Barroso, M. R. (2007). El infarto de miocardio: ¿Hacia el final del desbordamiento de la protección del riesgo profesional? TS, 194, 11–ss.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en el trabajo”, AS, núm. 22, 2005, pág. 78.
- Martínez Girón, J. (1990). Una introducción histórica al estudio de las fuentes del Derecho español de la Seguridad Social. Paredes.
- Martínez Iñigo, D. (2001). El trabajo emocional. Compendio de psicología del trabajo, volumen 1, 305-344.
- Martínez, M. L. C. (2016). Prevención de riesgos laborales y psicosociales. Universidad de Murcia.
- Martínez-Iñigo, D. (2001). Evolución del concepto de trabajo emocional: Dimensiones, antecedentes y consecuencias. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17, 131–153.
- Maslach, C. (1982). Burnout: The cost of caring. Prentice Hall. Maslach, C., &
- Maslach, C. (1982). Burnout: The cost of caring. Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). MBI: Maslach burnout inventory. University of California.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). MBI: the Maslach burnout inventory: manual. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Mason, J. W. (1971). A re-evaluation of the concept of “non-specificity” in stress theory. American Psychologist, 26(1), 58–67.
- Matarma, T. (2020). Creative Work and Well-Being. In A. Arvidsson, M. Dacko-Pikiewicz, & N. Al-Fadly (Eds.), Management and the Arts: Perspectives from Different Contexts (pp. 111-124). Emerald Publishing Limited.
- Mather, M., & Sutherland, M. R. (2011). Arousal-biased competition in perception and memory. Perspectives on Psychological Science, 6(2), 114–133.
- MATÍNEZ SELVA, J.M.: Estrés laboral. Guía práctica para empresarios y empleados, Madrid (Pearson Educación), 2004, págs. 13 y ss.
- Matthews, G., Desmond, P. A., Neubauer, C., & Hancock, P. A. (2017). The Handbook of Operator Fatigue. New York: Routledge.
- Matthews, K. A. (1988). Coronary heart disease and Type A behaviors: Update on and alternative to the Booth-Kewley and Friedman (1987) quantitative review. Psychological Bulletin, 104(3), 373-380.

- Matthies, F. (2017). Paul Kalkbrenner: A Life in Music. Deutsche Welle.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E. M., Holst, G., Wie, K. A., & Einarsen, S. (2003).
- Maughan, R. J. (2003). Impact of mild dehydration on wellness and on exercise performance. *European Journal of Clinical Nutrition*, 57(Suppl. 2), S19–S23.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295–314. (Ver perfiles académicos).
- Maurer, T. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management Development*, 27, 123-140.
- Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2008). Who will be committed to an organization that provides support for employee development? *Journal of Management Development*, 27(3), 328-347.
- Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W.E. (2000). Psychosocial work environment and depression: Epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-2000.
- May, Derrick. Interview by Red Bull Music Academy. *Red Bull Music Academy Daily*, 2014.
- McCorry, L. K. (2007). Physiology of the autonomic nervous system. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 71(4), 78.
- McDaid, D. (2008). Salud mental en el lugar de trabajo: Documento de consenso. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179.
- McEwen, B. S., & Gianaros, P. J. (2011). Stress- and allostasis-induced brain plasticity. *Annual Review of Medicine*, 62, 431–445.
- McEwen, B. S., & Stellar, E. (1993). Stress and the individual: Mechanisms leading to disease. *Archives of Internal Medicine*, 153(18), 2093–2101.
- Seeman, B. (1990). Life stress, human health, and the concept of allostasis. *Journal of the American Medical Association*, 263(27), 3906–3914.
- McEwen, B. S., & Wingfield, J. C. (2003). The concept of allostasis in biology and biomedicine. *Hormones and Behavior*, 43(1), 2–15.
- McGaugh, J. L. (2000). Memory. A century of consolidation. *Science*, 287(5451), 248–251.
- McIntyre, P. (2008). Creativity and Cultural Production: A Study of Contemporary Western Popular Music Recording. *Creativity Research Journal*, 20(1), 40-52.
- McLeod, K. (2001). Genres, Subgenres, Sub-Subgenres and More: Musical and Social Differentiation Within Electronic/Dance Music Communities. *Journal of Popular Music Studies*, 13(1), 59-75.
- Measham, F. (2004). Play Space: Historical and Socio-Cultural Reflections on Drugs, Licensed Leisure Locations, Commercialisation and Control. *International Journal of Drug Policy*, 15(5-6), 337-345.

- Measham, Fiona. "The Decline of Ecstasy, the Rise of 'Binge' Drinking and the Persistence of Pleasure." *Probation Journal*, vol. 51, no. 4, 2004, pp. 309-326.
- Medición e investigaciones clásicas Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (Vol. 2). Psychology Press.
- Melamed, S. (2009). Burnout and musculoskeletal disorders. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 259–266.
- Mella Méndez, L. (2003). El acoso psicológico en el derecho del trabajo. *TS*, 145, 30–?.
- Mencionados por SELYE, H.: *The stress of life*, Nueva Cork (McGraw Hill), 1956.
- Menéndez, M., Benach, J., & Vogel, L. The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective. ETUI: Brussels 2009.
- Mercader Uguina, J.R. (1997). El Reglamento de Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente anunciada. *RL*, 8.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. **Journal of Vocational Behavior**, *67*(2), 215-232.
- Messing, K. (1998). *Ciencia tuerta: Salud laboral y mujeres trabajadoras*. Filadelfia: Temple University Press.
- Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 3-9.
- Middeldorp, C.M., Cath, D.C., & Boomsma, D.I. (2006). A twin-family study of the association between employment, burnout and anxious depression. *Journal of Affective Disorders*, 90, 163-169.
- Mikkelsen, A., & Gundersen, M. The Effect of a Participatory Organizational Intervention on Work Environment, Job Stress, and Subjective Health Complaints. *International Journal of Stress Management* 2003, 10 (2), 91- 110.
- Miles, D. (1997). Financial markets, ageing and social welfare. *Fiscal Studies*, 18, 161-188.
- Milgate, N., Innes, E., O'Loughlin, K., 2002. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: a review. *Work* 19 (3), 281-290.
- Miller, K. I., Considine, J. R., & Garner, J. (2007). Let me tell you about my job: Exploring the terrain of emotion in the workplace. *Management Communication Quarterly*, 20(3), 231-260.
- Miller, K., Considine, J., & Garner, J. (2005). Dealing with burnout: How coworkers can help. *Academy of Management Review*, 30(3), 786–799.
- Mimbela Vallejo, Renee Matilde. "Organización del Trabajo y Riesgos Psicosociales en el Colegio de Alto Rendimiento de la Libertad 2017.", Pontificia Universidad Católica del Perú – CENTRUM Católica (Perú), 2020
- Villagrasa Roca, Dídac. "Mediación transformativa en organizaciones

complejas. Personal de universidades públicas.", Universitat de Barcelona (Spain)

- Ministerio de Trabajo e Inmigración (España). (2010). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT 2010). Síntesis de resultados. Madrid: MTIN.
- Ministerio de Trabajo. (n.d.). Datos anuales de ocupación por sector.
- Mintzberg, H. (1993). Estructura y diseño de las organizaciones.
- Mintzberg, Henry. *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Prentice-Hall, 1979.
- Mixmag. (2016, 3 de junio). Watch Erick Morillo discuss his ketamine addiction at IMS Ibiza.
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson, M. J., Witzki, A. H., Howerter, A., & Wager, T. D. (2000). The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex “frontal lobe” tasks: A latent variable analysis. *Cognitive Psychology*, 41(1), 49–100.
- Moberg, D. J., Ritter, J. A., & Fischbein, R. L. (2002). The ethics of omission in business communication. *Journal of Business Communication*, 39(2), 200-224.
- Moberg, D. J., Ritter, M., & Fischbein, R. (2002). Abusive supervision and employee wellbeing. *Business & Society Review*, 107(4), 493–521.
- Moby. (2016). *Porcelain: A Memoir*. Faber & Faber. ISBN: 978-0571321498.
- Moby. (2020). *Then it fell apart*. Faber & Faber. ISBN 10: 0571339417 / ISBN 13: 9780571339419
- Mohren, D., et al. (2003). Job insecurity as a risk factor for common infections and health complaints. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 123–129.
- Molina Navarrete, C. (1997). La reapropiación de la tutela de la salud laboral: hacia un nuevo modelo normativo de prevención de riesgos profesionales. *RTSS (CEF)*, 176.
- Molina Navarrete, C. (2002–2003). Diversos trabajos sobre tutela penal/administrativa del acoso (p. ej., *RTSS-CEF* 242; *AS* 18, 2002; *Diario La Ley*, julio 2002).
- Molina Navarrete, C. (2005). Nuevas dimensiones de la “prevención” y el “aseguramiento” de riesgos profesionales: “enfermedades del trabajo” y “riesgos emergentes”. En J. L. Monereo Pérez, C. Molina Navarrete, & M. N. Moreno Vida (Dir.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Comares.
- Moliner E, Basart H, Moncada S. Validation of the Spanish version of the Copenhagen Burnout Inventory questionnaire. *Rev Esp Salud Pública* 2013; 87:165-179.
- Molinie, A.F. (2003). *Edad y condiciones de trabajo en la Unión Europea*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Moncada i Lluís, S., & Llorens Serrano, C. (2005). Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva. En *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social* (pp. 145–165).

- Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarrès A. Exposició laboral a riscos psicosocials en població assalariada a Espanya (2004-05): valors de referència del qüestionari COPSOQ ISTAS21. *Rev Esp Salud Pública* 2008; 82 (6):667-675.
- Moncada S, Llorens C, Navarrès A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versió a llengua castellana del qüestionari psicosocial de Copenhaguen. *Arch Preven Riesgos Laboral* 2005; 8(1):18-29.
- Moncada S, Llorens, Kristensen TS, Horta S. La metodologia COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) d'avaluació de riscos Psicosocials. Notes Tècniques de Prevenció núm 703. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball; 2006.
- Moncada S, Pejtersen J, Navarrès A, Llorens C, Burr H, Hasle P, Bjørner JB. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scand J Public Health* 2010; 38 (Suppl 3): 137-148.
- Moncada S, Utzet M, Llorens C, Moliner E, Morenó N, Galtés A, Navarrès A. The Spanish Copenhagen Psychosocial Questionnaire II in Spain (COPSOQ II)- a tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *Am J Ind Med* 2014; 57:97-107.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2006). Factores psicosociales en el trabajo y su asociación con la salud. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Monica Augusta Mombelli. "Elaboração de instrumento para identificação de fatores de risco psicossocial associados à atuação em espaços confinados", Universidade de São Paulo, Agência USP de Gestão da Informação Acadêmica (AGUIA), 2019
- Montero, Karina M. Silva. "Percepciones de Resiliencia Personal según el Género en una Muestra de Trabajadores Puertorriqueños y su Relación con el Estrés Laboral.", University of Puerto Rico, Río Piedras (Puerto Rico), 2020
- Montgomery, J., & Chess-Watson, M. (2019). Fatboy Slim and his journey through addiction and recovery. *BBC News*.
- Montgomery, J., & Chess-Watson, M. (2019). The Dark Side of Electronic Dance Music Culture (EDMC): An Interpretive Phenomenological Analysis of Distress among Professional Disc Jockeys. *Journal of Extreme Anthropology*, 3(1), 64-90.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
- Moorefield, V. (2005). *The Producer as Composer: Shaping the Sounds of Popular Music*. MIT Press
- Mora, F., & Palací, F. J. (1996). *Psicología de las organizaciones*. Pirámide.
- Morán Astorga, C. (2005). *Estrés, burn out y mobbing*. Salamanca: Amarú.
- Moreno Cáliz, S. (1999). El accidente de trabajo y la enfermedad profesional. *Cuadernos de Jurisprudencia Laboral y Seguridad Social*, 4, 17-?.

- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: NIPO 792-11-088-1.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz Vergel, A. I., y Rodríguez Carvajal, R. (2008). El mobbing y sus efectos sobre la salud: una revisión. *Psicothema*, 20(1), 100-105.
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Blanco, L. (2010). Posttraumatic symptoms among victims of workplace bullying: exploring gender differences and shattered assumptions. **Journal of Applied Social Psychology**, 40(10), 2616-2635.
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R., & Garrosa, E. (2010). A study of physicians' intention to quit: the role of burnout, commitment and difficult doctor-patient interactions. *Psicothema*, 24(2), 263-270.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Hernández, E. (2006). Estrés laboral y riesgos psicosociales: una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 185-207.
- Morenor N, Moncada S, Llorens C, Carrasquer PÀG. Double presence, paid work and domestic - family work. *New Solutions* 2010; 20(4) 511-526.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.
- Mumford, M. D. (1993). How managers can succeed through speed, agility, and innovation. *Organizational Dynamics*, 21(4), 36-44.
- Muntaner, C., et al. (2013). Employment precariousness and poor mental health: Evidence from Spain. *Journal of Environmental and Public Health*, 2013, 978656.
- Muñoz de Bustillo, R., & Antón, J. I. (2005). Conciliación de la vida familiar y laboral: análisis de políticas en España. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (53), 219-242.
- Murcia Fernández, José Manuel. "El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero La necesaria reformulación de su modelo.", Universitat de Barcelona (Spain)
- Musicians' Union. (2016). Can Music Make You Sick? University of Westminster and MusicTank.
- Musicians' Union & Help Musicians. (2023). Musicians' Census: 2023 Report.
- Narváez Bermejo, M. A. (1997). Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social. Tirant lo Blanch.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). The individual in the changing working life. Cambridge University Press.
- Näswall, Katharina, Johnny Hellgren, y Magnus Sverke. The Individual in the Changing Working Life. Cambridge University Press, 2008.

- National Institute on Drug Abuse (NIDA). (2022). Benzodiazepines and opioids.
- National Research Centre for the Working Environment. (2000).
- Navarro Nieto, F. (2007). La tutela jurídica frente al acoso moral laboral
- Ndjaboué R, Brisson Ch, Vézina M. Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med* 2012; 69: 694-700.
- Negus, K. (1999). *Music Genres and Corporate Cultures*. Routledge.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419.
- Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 35(1), 2–16.
- Ng, D.M., y Jeffery, R.W. (2003). Relationships between perceived stress and health behaviors in a sample of working adults. *Health Psychology*, 22(6), 638-642.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- NICE. (2022). Depression in adults: Treatment and management (NG222).
- Niedhammer I, Bugel I, Golberg M, Leclerc A, Guéguen A. Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. *Occup Environ Med* 1998; 55: 735-741.
- Niedhammer, I., Tek, M-Y., Starke, D., & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science & Medicine*, 58, 1531-1541.
- Nielsen ML, Rugulies R, Christensen KB, Smith-Hansen L, Kristensen TS. Psychosocial work environment predictors of short and long spells at registered sickness absence during a 2-year follow-up. *J Occup Environ Med* 2006;48(6):591-8.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.
- Nielsen, M. B., Einarsen, S. V., & Notelaers, G. (2010). Meta-analytic evidence of work-related stressors and health: A study on victimization of bullying. *Work & Stress*, 24(4), 309-342.
- Nielsen, M. B., Einarsen, S., Notelaers, G., & Nielsen, G. H. (2015). Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study. *American Journal of Public Health*, 105(e1), e23–e28.
- Nienhüser, W. (2005). Flexible work – Atypical work – Precarious work? *Management Review*, 16(3), monográfico. Prince y Warner: materiales de contexto y crónica del conflicto contractual.

- Nieuwenhuijsen K. Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine* 2010;60:277-286.
- NIOSH. (1999). Stress at Work (DHHS (NIOSH) Publication No. 99-101). National Institute for Occupational Safety and Health.
- NIOSH/CDC. (2022). Indicators of Workplace Violence, 2019 (NIOSH 2022-124).
- NIOSH/CDC. (2024). Acerca de la violencia en el lugar de trabajo.
- NIOSH/CDC. (2024). Types of Workplace Violence (curso WPVHC).
- Nitzsche, Martina. "(In)civilidade No Trabalho: Escalas de Medida e Efeitos no Burnout e Engagement", Universidade Autonoma de Lisboa (Portugal), 2024
- NME. (2021, 22 abril). Porter Robinson: "I felt convinced that I wouldn't be able to ever make music again".
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 245-275.
- Nogareda, C. (1991/1992). NTP 275: Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración. INSST. Nogareda, C., & De Arquer, M. I. (2001).
- Nogareda, C., & Almodóvar, A. (1997). Riesgos psicosociales en el trabajo: Concepto y evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nogareda, C., & Almodóvar, M. (1997). Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Foment del Treball Nacional.
- Nogareda, C., et al. (2007). NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Noor, N. M. (2003). Job stress, well-being, and coping: A case study of Malaysian managers. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(4), 5-17.
- Noor, N. M. (2003). Work- and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. **Community, Work & Family**, 6*(3), 297-319.
- Norberg M, Stenlund H, Lindahl B, Andersson C, Eriksson JW, Weinehall L. Work stress and low emotional support is associated with increased risk of future type 2 diabetes in women. *Diabetes Res Clin Pract.* 2007;76(3):368-77.
- NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo, 1994 (MARTIN DAZA, F.).
- NTP 355: Fisiología del estrés. (1994). Nogareda, C.
- NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).
- NTP 544: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA-TLX. INSST.
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

- NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II), 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).
- NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o 'burnout' (7): definición y proceso de generación, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).
- NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. (2007). Salanova, M., Llorens, S., y Cifre, E.
- Nübling M, Burr H, Moncada S, Kristensen TS. COPSOQ International Network: Cooperation for research and assessment of psychosocial factors at work. Public Health Forum 2013; <http://dx.doi.org/10.1016/j.phf.2013.12.019>.
- Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Batear J, Kivimäki M. Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study. Occup Environ Med 2009; 66(1):51-5.
- Oates, W. E. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction. New York: World Publishing.
- Obras y autores citados dentro de los capítulos (presentadas con la información disponible en los textos; cuando faltan datos editoriales completos, se respetan las siglas originales):
- OIT (2001). Directrices de la OIT sobre sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2004).Eestrategia mundial de seguridad y salud en el trabajo, OIT: Ginebra.
- OIT. (1986). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series, No. 56. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2003). Violence at work.
- OIT. (2010). Occupational Safety and Health Series, No. 56. Geneva: International Labour Office.
- Oksanen T, Kouvonen A, Kivimaki M, Pentti J, Virtanen M, Linnaa A, et al. Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland. Soc Sci Med 2008; 66: 637-49.
- Olarte Encabo, S. (2006). La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicosociales. En M. Correa Carrasco (Coord.), Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. Thomson/Aranzadi.
- Olesen KG, Thoft E, hasle P, Kristensen TS. Virksomhedens sociale capital. Hvidbog. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) 2008.
- OMS (2003). Autor: S. Leka, A. Griffiths, & T. Cox, Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health Series, No. 3. Ginebra: OMS. Ginebra: OMS
- OMS (2005). Salud mental: Afrontar los retos, construir soluciones. Copenhagen: Organización Mundial de la Salud.
- OMS/WHO. (2022). Directrices sobre salud mental en el trabajo. Organización Mundial de la Salud.
- Oncins, F., & Almodóvar, M. (2006). Guía para la intervención profesional en factores psicosociales. Foment del Treball Nacional.

- Oncins, M., & Almodóvar, A. (2006). Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- O'Neill, D.H. (2000). Ergonomía en los países en desarrollo industrial: ¿difiere su aplicación de la de los países industrialmente avanzados? *Applied Ergonomics*, 31, 631-640.
- Ordeig Fos, J. M.^a (1993). El sistema español de Seguridad Social (y el de la Comunidad Europea) (5.^a ed. act.). Edersa.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series, No. 56. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1995). El acoso sexual en el trabajo: un problema de salud ocupacional.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). Empleo y trabajo a tiempo parcial: Informe V(1). Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Organización del tiempo de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (1988). Salud mental y factores psicosociales en el trabajo. OMS.
- Organization World Health. (2014). Social Determinants of Mental Health. World Health Organization.
- Orós Muruzábal, M. (2006). Riesgos psicosociales. En P. Rivas Vallejo (Dir.), Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales: La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico (p. 638). Cizur Menor: Thompson-Aranzadi.
- Osborne, M. S., Kenny, D. T., & Holsomback, R. (2007). Time-series analyses of the effects of propranolol on pianistic performance.
- OSHA. (2016). Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers (OSHA 3148 – PDF).
- OSHA. (2017). Enforcement Procedures... Occupational Exposure to Workplace Violence (CPL 02-01-058, PDF).
- OSHA. (2024). Workplace Violence – Fact Sheet (FS-3509/FS-3524; EN/ES – PDFs). (ES directo:)
- Östergen, P-O., Hanson, B.S., Balogh, I., Ektor-Andersen, J., Isacsson, A., Örbaek, P., Winkel, J., & Isacsson, S-O. (2005). Incidencia del dolor de hombro y cuello en una población trabajadora: ¿Modificación del efecto entre las exposiciones mecánicas y psicosociales en el trabajo? Results from a year follow up of the Malmö shoulder and neck cohort. *Journal of Epidemiological & Community Health*, 59, 721-728.
- Östlin, P., Eckermann, E., Mishra, U.S., Nkowane, M., & Wallstam, E. (2006). Género y promoción de la salud: A multisectoral policy approach. *Health Promotion International*, 21, 21-35.
- Owsinski, B. (2014). The Mastering Engineer's Handbook: The Audio Mastering Handbook. Cengage Learning.

- Owsinski, B. (2017). *The Music Producer's Handbook* (2nd ed.). Hal Leonard Corporation.
- Owsinski, Bobby. *The Mixing Engineer's Handbook*. 4th ed., Bobby Owsinski Media Group, 2014.
- Palamar, J. J., Barratt, M. J., Ferris, J. A., & Winstock, A. R. (2017). Polysubstance use among electronic dance music party attendees. *Drug and Alcohol Dependence*, 179, 356–363.
- Palamar, J. J., Salomone, A., Vincenti, M., Cleland, C. M., & Martins, S. S. (2017). Hair testing to assess both known and unknown use of drugs among ecstasy users in the electronic dance music scene. *International Journal of Drug Policy*, 48, 91–98.
- Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Parasuraman, R., Warm, J. S., & Dember, W. N. (2008). Vigilance requires hard mental work and is stressful. *Human Factors*, 50(3), 433–441.
- Van Cutsem, J., Marcora, S., De Pauw, K., Bailey, S., Meeusen, R., & Roelands, B. (2017). The effects of mental fatigue on physical performance: A systematic review. *Sports Medicine*, 47, 1569–1588.
- Parker, S. K. (2003). Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 620–634.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.
- Parkes, K. R. (1998). Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales. En J. Buendía (Ed.), *Estrés laboral y salud* (p. 80). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Parlamento Europeo. (1986). Resolución sobre las agresiones a las mujeres.
- Parrott, A. C. (2006). Nicotine psychobiology: How chronic-dose prospective studies can illuminate nicotine's effects. *Psychopharmacology*, 184, 567–579.
- Parsons, K. (2002). *The effects of temperature on productivity and comfort*. Wiley-Blackwell.
- Passman, D. S. (2011). *All You Need to Know About the Music Business*. Free Press.
- Passman, D. S. (2018). *"All You Need to Know About the Music Business"*. Simon & Schuster.
- Pavlov, V. A., & Tracey, K. J. (2012). The vagus nerve and the inflammatory reflex—Linking immunity and metabolism. *Nature Reviews Endocrinology*, 8(12), 743–754.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419.
- Pega, F. et al. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours. *Environment International*, 154, 106595. (ficha)
- Peiró, J. M. (1993). *Desgaste psíquico en el trabajo: el burnout*. Síntesis.
- Peiró, J. M. (1993). *Stress and coping at work: New research trends and their implications for practice*. Barcelona: PPU.

- Peiró, J. M. (1993). Stress and coping at work: Psychological and organizational approaches. In L. Payne & G. Firth-Cozens (Eds.), *Stress in Health Professionals* (pp. 83-101). John Wiley & Sons.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (2008). *Psicosociología del trabajo: De los riesgos psicosociales a la salud organizacional*. McGraw-Hill Interamericana.
- PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Pirámide), 2000, pág. 7.
- Pejtersen J, Kristensen T, Borg V, Bjorner J. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *SJPH* 2010; 38 (Supl 3): 8 -24
- People. (2024, 26 enero). The death of Avicii, 6 years later: What happened....
- People. (2024, 27 diciembre). Avicii's dad reveals intervention prior to his 2018 death.
- People. (2025, 12 de febrero). Avicii's dad recalls intervention over painkiller addiction (doc. I'm Tim).
- People. (2025, January 24). The death of Avicii, 6 years later: What happened to the DJ and how he's remembered today.
- Pérez Alonso, M. A. (1995). *La incapacidad temporal*. Tirant lo Blanch.
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F., & Sancho Figueroa, F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: diagnóstico, evaluación e intervención*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F., & Sancho Figueroa, C. (2001). *Especificación penal y laboral del acoso sexual en el trabajo*.
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Martín Daza, F., Sancho Figueroa, T., & López García-Silva, J. A. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. MTAS.
- Peter R, Siegrist J. Chronic work stress, sickness absence and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?. *Soc Scie Med* 1997;45(7):111-20.
- Peterson, U., et al. (2008). Predictors of sickness absence: A prospective study on teachers with repeated measures. *BMC Public Health*, 8(1), 321.
- Pineda Segura, C. (2001). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing*. RTSS (CEF), 215, 193–...
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free Press.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: "Prólogo", a la obra de DE MEDIÁVILLA, G.: *¿Por qué la han tomado conmigo?*, Barcelona (Grijalbo), 2003, pág. 19.
- Piñuel, I. (2004). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Ediciones Temas de Hoy.
- Pitchfork. (2018, 11 de mayo). *Frightened Rabbit's Scott Hutchison dead at 36*.
- Pitchfork. (2018, 20 de abril). *Avicii dead at 28*.
- Plan Concilia: Resolución 20 de Diciembre de 2005 de la Secretaría General de la Administración Pública. (BOE d3e 27 de diciembre de 2005)
- Pollstar. (2018, 7 septiembre). *Hardwell declares indefinite hiatus*.
- Popma JR. Does worker participation improve health and safety? Findings from the Netherlands. *Policy and Practice in Health and Safety* 2009; 7(1):33-51

- Posner, M. I., & Petersen, S. E. (1990). The attention system of the human brain. *Annual Review of Neuroscience*, 13, 25–42.
- Prescott, E., et al. (2003). Vital exhaustion as risk of IHD. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(8), 630–635.
- Proceedings of the National Academy of Sciences, 106(11), 4453–4458.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2003). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. American Psychological Association.
- Quinlan, M. (2004). Workers' compensation and the challenges posed by changing patterns of work. *Policy and Practice in Safety and Health*, 2(1), 25-52.
- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001a). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *Revista Internacional de Servicios de Salud*, 31(2), 335-414.
- Quirós Soro, M. F. (2000). La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. *RMTAS*, 24, 109–ss.
- Rabin, B. S. (1999). *Stress, Immune Function, and Health: The Connection*. New York: Wiley-Liss.
- Raeburn, T., Halcomb, E., Walter, G., & Cleary, M. (2016). An overview of the perceived risk and management of work-related stress in mental health nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 37(10), 737-746.
- Ramírez Barbosa, P. A. (2007). El delito contra la seguridad y la salud en el trabajo. *Iustel*.
- Ramírez Martínez, J. M. (1996). Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ponencia, VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (pp. 4 y ss.). Valladolid.
- Randall, R., Griffiths, A., Cox, T., & Welsh, C. (2002). The activation of mechanisms linking judgments of work design and management with musculoskeletal pain. *Ergonomics*, 45, 13-31.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002).
- RBate, R. (1997). *¿Qué riesgo?* Oxford: Butterworth-Heinemann.
- REAL DECRETO 1/1995, de 24 de marzo de 1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- REAL DECRETO 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo. (BOE de 26 de septiembre de 1995).
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997, pp. 3694-3707.
- Real Decreto de Jornadas Especiales de Trabajo (RDJET). (1995). BOE-A-1995-15648.
- Reason, J. (1990). *Human Error*. Cambridge University Press.
- Reason, J. (2000). Human error: Models and management. *BMJ*, 320(7237), 768–770.

- Rebeca González Carrascosa. "APLICACIONES DE HERRAMIENTAS BASADAS EN LAS 54 < 5 words TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) A LA NUTRICIÓN COMUNITARIA.", Universitat Politècnica de Valencia, 2014
- Rebekah: "The scene is a hostile environment for women" (2020). DJ Mag.
- Recomendación 92/131/CE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.
- Recording Academy/GRAMMY. (2021, 24 abril). Porter Robinson finds peace with "Nurture".
- Referencias Collins, N. (2013). Teoría y práctica de la música electrónica. Editorial de Música Avanzada.
- Resident Advisor. (2016, 3 octubre). Cio D'Or cancels all gigs due to acute fatigue syndrome.
- Rew, M., & Ferns, T. (2005). Aiming for zero tolerance of violence against health-care workers. *British Journal of Nursing*, 14(13), 802–808.
- Richards, J. M., & Gross, J. J. (1999). Composure at any cost? The cognitive consequences of emotion suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1033-1044.
- Richardson JG & Bourdieu P (xarxa.). The forms of capital. In: *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press. New York 1986; p. 241-258
- Richter, D., & Berger, K. (2006). Post-traumatic stress disorder following patient assaults among staff members of mental health hospitals. *International Journal of Social Psychiatry*, 52(5), 417–428.
- Richter, D., & Berger, K. (2009). Post-traumatic stress disorder following violent assaults by psychiatric patients. *Psychological Medicine*, 39(10), 1677–1685.
- Rick, J., & Briner, R. B. (2000). Psychosocial risk assessment: Problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310-314.
- Rick, J., & Briner, R. B. (2000). The role of psychosocial factors in occupational health and safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 56-72.
- Ridker, P. M. (2003). C-reactive protein: A simple test to help predict risk of heart attack and stroke. *Circulation*, 108(12), e81–e85.
- Rivas Vallejo, P. (2004). Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 12, 245–295.
- Rivas Vallejo, P. (2006). Riesgos psicosociales. Análisis jurisprudencial. En P. Rivas Vallejo (Dir.), *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales*. Cizur Menor: Thompson-Aranzadi.
- Rivero Lamas, J. (1962). La socialización de los riesgos y la nueva regulación de las enfermedades profesionales. *RISS*, 5, 1198–1215.
- Rivero Lamas, J. (1994). La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994. *REDT*, 67.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562.

- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. International Institute for Labour Studies (ILO).
- Rodrigo Martín, J. (1997). Infarto de miocardio y accidente de trabajo. Revista Española de Derecho del Trabajo (REDT), 83, 453–?.
- RODRIGUEZ, I; GONZALEZ MORALES, M.G. y CARBONELL, S.: “El modelo ‘amigo’ y la metodología ‘prevenlab-psicosocial’”, Seguridad y Salud en el Ttrabajo, núm. 42, 2007, págs. 184 y ss.
- Rodríguez-Muñoz, A., & Moreno-Jiménez, B. (2010). Causas y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión. Anales de psicología, 26(1), 52-63.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1995). Las enfermedades del trabajo en la legislación española. En AA. VV., Jornadas sobre las enfermedades del trabajo: calificación y prevención. Muprespa.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2000). Seguridad Social, riesgo profesional y accidente de trabajo. RL, 1, 9–?.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, RL, T. II, 1995, pág. 22.
- Roehrs, T., & Roth, T. (2001). Hypnotics, performance and memory. CNS Drugs, 15(5), 373–383.
- Roehrs, T., & Roth, T. (2001). Sleep, alcohol, and performance. Alcohol Research & Health, 25(2), 101–109. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27–41.
- Rogers, J. (2013). The Death and Life of the Music Industry in the Digital Age. Bloomsbury Academic.
- Rogers, Jim. The Death and Life of the Music Industry in the Digital Age. Bloomsbury Academic, 2013.
- Rogers, K. A., & Kelloway, E. K. (1997). Violence at work: Personal and organizational outcomes. Journal of Occupational Health Psychology, 2(1), 63.
- Rojo Torrecilla, E. (Coord.). (1998). Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social. Bosch.
- Romans, F., y Hardarson, O.S. (2006). Últimas tendencias del mercado de trabajo - datos del 3er trimestre de 2005. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Romero Ródenas, M. J. (2005). El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral. Justicia Laboral, 22, 13.
- Romero Ródenas, M. J. (2005). Protección frente al acoso en el trabajo. Bomarzo.
- Ronson, M. (2018). Music Production and Mentorship: Lessons from the Studio. Rolling Stone.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I. L. D., & Van den Bossche, S. N. J. (2008). Difficulties in the objectification of psychosocial risk factors. Journal of Occupational Health Psychology, 13(3), 234-245.
- Roozeboom, M. B., Houtman, I. L. D., & Van den Bossche, S. N. J. (2008). The adapted stress model: Balancing work demands and resources. Utrecht: TNO Quality of Life.

- Roozeboom, M. B., Houtman, I. L., & Van den Bossche, S. (2008). Indicadores de factores psicosociales en el trabajo. *Salud Laboral*, 32(3), 174-189.
- Roozeboom, Martijn B., Ilse Houtman, y Saskia Van den Bossche. "Monitoring Psychosocial Risks at Work." *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, editado por S. Leka y T. Cox, I-WHO, 2008.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rugulies R, Christensen KB, Borritz M, Villadsen E, Bültmann O, Kristensen TS. The contribution of psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress* 2007;21(4):293-311.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Job insecurity and decline in self-rated health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 493–501. (Véanse también informes y listados del SJWEH y ResearchGate).
- Ruitenburg, P. A. (2012). The Question of Access: An Overview of Existing Research on Urban Theories of Accessibility and Mobility. *Urban Geography*, 33(6), 909-928.
- Ruiz Castillo, M. M. (2004). La vertiente jurídica del acoso moral... *RL*, 10, 42–55.
- Ruiz, Raquel Raquel Diaz. "Impacto de la Negociación Colectiva en la Siniestralidad Laboral: Estudio de Caso Sector Manufactura, 2006-2019", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2022
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68
- Saarikallio, S., et al. (2019). Affordances of Music in Health Promotion: A Positive Psychology Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 2637.
- Saarikallio, Suvi, et al. "Music-Based Affect Regulation and Unhealthy Music Use." *Frontiers in Psychology*, 2019.
- Sage. Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 897–913.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (Eds.). (2008). *Organizational psychology and health psychology: New trends and future directions*. Hogrefe & Huber Publishers.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2007). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, I feel good, and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology*, 60(2), 255-285.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "Big Five" in teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599.

- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sánchez-Rodas Navarro, C. (1998). El accidente “in itinere”. *Comares*.
- Sandi, C., & Calés, C. (2000). Stress and memory: behavioral effects and neurobiological mechanisms. *Biological Psychiatry*, 46(11), 1427–1434.
- Sanz González, J. (2004). Riesgos específicos e inespecíficos generadores de alteraciones funcionales relacionadas con el trabajo. *Alcor de Mgo, seguridad y salud laborales*, 0, 22–?.
- Sapolsky, R. M. (2008). *Why Zebras Don't Get Ulcers* (3rd ed.). New York: Holt.
- Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological stress and the human immune system: A meta-analytic study of 30 years of inquiry. *Psychological Bulletin*, 130(4), 601–630.
- Sapolsky, R. M., Romero, L. M., & Munck, A. U. (2000). How do glucocorticoids influence stress responses? Integrating permissive, suppressive, stimulatory, and preparative actions. *Endocrine Reviews*, 21(1), 55–89.
- Sauter, S. L., & Hurrell, J. J. (1999). Occupational health psychology: Origins, growth, and future directions. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 117.
- Sauter, S. L., Hurrell, J. J., & Cooper, C. L. (Eds.). (1989). *Job control and worker health*. John Wiley & Sons.
- Sauter, S.L., Brightwell, W.S., Colligan, M.J., Hurrell, J.J., Katz, T.M., LeGrande, D. E., Lessin, N., Lippin, R.A., Lipscomb, J.A., & Murphy, L.R. (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people: Knowledge gaps and research directions. NIOSH (Vol. 2002-116): DHHS (NIOSH).
- Savage, M. (2019). *Fatboy Slim: The importance of mental health in the music industry*. The Independent.
- Savage, S. (2004). *The art of digital music: 56 visionary artists and insiders*. Backbeat Books.
- Schabracq, M. J., Cooper, C. L., & Winnubst, J. A. M. (2003). *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Schat, A. C. H., & Kelloway, E. K. (2000). Effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 386–402.
- Schaufeli W, Greenglas E. Introduction to special issue on burnout and health. *Psychol Health*. 2001; 16: 501- 510.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice*.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Springer.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2008). It takes two to tango: Workaholism as working excessively and working compulsively. In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *The Long Work Hours Culture* (pp. 203–226).
- Scheer, F. A. J. L., Hilton, M. F., Mantzoros, C. S., & Shea, S. A. (2009). Adverse metabolic and cardiovascular consequences of circadian misalignment.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219–247.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schloss, Joseph G. *Making Beats: The Art of Sample-Based Hip-Hop*. Wesleyan University Press, 2004.
- Schnall PÀG. The relationship between job strain and coronary heart disease. En: Forum on “The way we work and its impact on our health”. Scientific Summaries Paper. Els Angeles: Grey Literature 2004
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and health: Psychological, behavioral, and biological determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 607–628.
- Scholarios, D., Van der Heijden, B., Van der Schoot, E., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jedrzejowicz, P., ... & Marzec, I. (2008). Employability and the psychological contract in European ICT sector SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1035–1055. doi: 10.1080/09585190802191123
- Schuitemaker, G. E., Dinant, G. J., Van der Pol, G. A., & Appels, A. (2004). Frequency of TV watching and cardiovascular outcome among 27,000 healthy men. *Journal of epidemiology and community health*, 58(9), 747–752.
- Schütte S, Chastang JF, Malard L, Parent-Thirion A, Vermeylen G, Niedhammer I. Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health* DOI 10.1007/s00420-014-0930-0
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator burnout. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14–30.
- Scientific summaries paper. Forum on “The way we work and its impact on our health”. Els Angeles: Grey Literature 2004.
- Seelye, K. Q. (2009, August 28). Adam Goldstein obituary. *The New York Times* (vía Legacy.com).
- Seeman, T. E., Singer, B. H., Rowe, J. W., Horwitz, R. I., & McEwen, B. S. (1997). Price of adaptation—Allostatic load and its health consequences. *Archives of Internal Medicine*, 157(19), 2259–2268.
- Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological stress and the human immune system: A meta-analytic study. *Psychological Bulletin*, 130(4), 601–630.
- Según muestra CORREA CARRASCO, M.: “Presentación”, en AA.VV (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo*.

- Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños, Cizur Meron (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 9.
- Seligman, M. E. P. (1975). Helplessness: On depression, development, and death. W. H. Freeman. (Vista general en Google Books: Gross, S., & Musgrave, G. (2016). Can Music Make You Sick? Music and Depression. Help Musicians UK / University of Westminster.
 - Seligman, M. E. P. (1991). Learned optimism: How to change your mind and your life. Pocket Books.
 - Selye, H. (1950). Stress: A physiological theory. New York, NY: Acta, Inc
 - Selye, H. (1956). The stress of life. Nueva York: McGraw-Hill.
 - Sempere Navarro, A. V. (2000). Virtualidad de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. Aranzadi Social (AS), 18, 10–?.
 - Sempere Navarro, A. V., & Martín Jiménez, R. (2003). Comentario al art. 8 LISOS. En A. V. Sempere (Coord.), Comentarios a la LISOS (pp. 133–...). Thomson-Aranzadi.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, 31 de marzo de 2004 (rec. 2184/03).
 - Serrano Guirado, E. (1950). El seguro de enfermedad y sus problemas. Instituto de Estudios Políticos.
 - Serrano Olivares, R. (2005). El acoso moral en el trabajo. CES.
 - SERRANO OLIVARES, R.: El acoso moral en el trabajo, Madrid (CES), 2005, págs. 105-106,
 - Serrat Julià, Miquel Àngel (2017 y 2021) Liderando el ¿bienestar? Laboral: Orden o Caos. Bosch Editor. Barcelona
 - Shaffer, F., & Ginsberg, J. P. (2017). An overview of heart rate variability metrics and norms. *Frontiers in Public Health*, 5, 258.
 - Shapiro, P. (2000). *Modulations: A History of Electronic Music*. Caipirinha Productions Inc.
 - Shapiro, Peter. *Turn the Beat Around: The Secret History of Disco*. Faber and Faber, Inc., 2000.
 - Sharon K. Parker, Uta K. Bindl. "Proactivity at Work - Making Things Happen in Organizations", Routledge, 2019
 - Sheffey, S., & Tindale, R. S. (1992). Perceptions of Sexual Harassment in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(17), 1502–1520.
 - Sherburne, P. (2014). Nina Kraviz: 'I'm criticised because I'm female.' *The Guardian*.
 - Shields, G. S., Sazma, M. A., McCullough, A. M., & Yonelinas, A. P. (2017). The effects of acute stress on episodic memory: A meta-analysis and integrative review. *Psychological Bulletin*, 143(6), 636–675.
 - Shields, M.A., y Price, S.W. (2003). The labour market outcomes and psychological well-being of ethnic minority migrants in Britain. Reino Unido, Ministerio del Interior. Extraído el 3 de noviembre de 2003 de National Coalition of Anti-Deportation Campaigns.
 - Shipley, M.J., & Marmot, M.G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from 73 el estudio Whitehall II. *Occupational & Environmental Medicine*, 56, 302-307.
 - Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. En J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, DC: American Psychological Association.

- Shiron, A. (1989). Burnout in work organizations. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Sicko, Dan. *Techno Rebels: The Renegades of Electronic Funk*. Revised Edition, Wayne State University Press, 2019 Farrugia, Rebekah, and Thomas Swiss. "Tracking the DJs: Vinyl Records, Work, and the Debate over New Technologies." *Journal of Popular Music Studies*, vol. 17, no. 1, 2005, pp. 30-44.
- Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(6):473-81.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J., & Li, J. (2017). Work stress and cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 19(11), 94.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. **Social science & medicine**, 58(8), 1463-1473.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status, control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, 31, 1127-1134.
- SIEGRIST, J.: "Adverse health effects of high effort-low reward conditions", *Journal Occupational Health Psychology*, T. I, 1996, págs. 27 y ss.
- Sim, J., Lacey, R. J., & Lewis, M. (2006). The impact of workplace risk factors on the occurrence of neck and upper limb pain: A general population study. *BMC Public Health* acceso en línea.
- Simpson, A. (2020). *Wellness Practices in the Music Industry: How Diplo Stays Balanced*. Billboard.
- Sinha, R., & Tetrault, J. (2016). Stress and addiction: Mechanisms and treatment considerations. *Alcohol Research: Current Reviews*, 37(4), 635-646.
- SJS 2 Gerona, 23 de septiembre de 2003 (AS 3434): Límites probatorios para extender responsabilidad a personas físicas
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological bulletin*, 129(2), 216.
- Skrillex. (2017). *Bangarang: Inside the mind of Skrillex*. Self-published.
- Sky News. (2018, 11 de mayo). Police confirm death of Frightened Rabbit singer Scott Hutchison.
- Smith, A. (2002). Effects of caffeine on human behavior. *Food and Chemical Toxicology*, 40(9), 1243–1255.
- Smith, J. (2015). *The Collaborative Evolution of Skrillex*. Rolling Stone.
- Smulders, P.G.W., y Nijhuis, F.J.N. (1999). The job demands-job control model and absence behavior: Results of a 3year longitudinal study. *Work & Stress*, 13, 115-131.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 261-293.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2001). Evaluación de los riesgos psicosociales y estrés laboral. *Psicothema*, 13(3), 467-476.
- Spanish Government. (2010). Ley 42/2010, de 30 de diciembre (modifica la Ley 28/2005: entornos libres de humo). BOE. DJ Mag. (2016, 2 de junio). Erick Morillo almost lost an arm to ketamine addiction.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine*, 54(6), 367-375.
- SSTS (Civil), 1 de octubre y 3 de diciembre de 1998 (RJ 7556 y 9614): Objetivización/culpa y riesgo en actividades peligrosas.
- SSTS (Civil), 10 y 22 de noviembre de 1999 (RJ 8055 y 8297): Culpa de la víctima como eximente total.
- SSTS (Social), 2 de febrero de 1998 (RJ 3250), 17 de febrero de 1999 (RJ 2598) y 20 de julio de 2000 (RJ 7639): Compatibilidad recargo–indemnización; reparación completa.
- SSTSJ varias: Aragón (10 mayo 2000, AS 2238), C. Valenciana (25 mayo 2000, AS 1793), País Vasco (13 junio 2000, AS 2987), Castilla y León/Valladolid (20 octubre 2003, AS 2004/560): Quantum e integración de recargo y prestaciones.
- Ståle Valvatne Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary L. Cooper. "Bullying and Harassment in the Workplace - Theory, Research and Practice", Routledge, 2020
- Stanks, J. (1996). *The Law and Practice of Risk Assessment (Derecho y práctica de la evaluación de riesgos)*. London: Pitman.
- Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health -a metaanalytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6):443-62.
- Stansfeld SA, Fuhrer R, Shipley MJ et al. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occup Environ Med* 1999;56:302-307.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 443-462.
- Stansfeld, S., Bosma, H., Hemingway, H., & Marmot, M. (1998). Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SP-36 functioning: The Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine*, 60, 247-255.
- Stansfeld, S., Head, J., & Marmot, M. (2000). Work related factors and ill health: The Whitehall study. Norwich: HSE. Stansfeld, S.A., Fuhrer, R.,
- Starcke, K., & Brand, M. (2012). Decision making under stress: A selective review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(4), 1228–1248.

- Steele, C. M., & Josephs, R. A. (1990). Alcohol myopia: Its prized and dangerous effects. *American Psychologist*, 45(8), 921–933.
- Sterling, P., & Eyer, J. (1988). Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. En M. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of Life Stress, Cognition and Health*. Wiley.
- Sterling, P., & Eyer, J. (1988). Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. In M. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of Life Stress, Cognition and Health* (pp. 629–649). Chichester: Wiley.
- Stockdale, M. S., Logan, L. M., & Weston, E. L. (2009). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time-dependent modeling. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1346-1354.
- Stockhausen, Karlheinz. *Stockhausen on Music: Lectures and Interviews*. Marion Boyars, 1989.
- Stoetzer O, Ahlberg G, Johansson G, Bergman P, Hallesten L, Forsell Y, Lundberg I. Problematic Interpersonal Relationships at Work and Depressive: A Swedish Prospective Cohort Study. *J Occup Health* 2009; 51: 144- 151.
- STS (Civil), 1 de octubre de 1998 (RJ 7556): Diligencia exigible y teoría del riesgo.
- STS (Civil), 12 de julio de 1999 (RJ 4772): Evolución hacia soluciones cuasi-objetivas y plus de diligencia.
- STS (Civil), 2 de marzo de 2000 (RJ 1304): Objetivización y teoría del riesgo.
- STS (Civil), 24 de junio de 2000 (RJ 5304): Daño emergente y lucro cesante en la valoración del quantum.
- STS (Civil), 4 de abril de 2000 (RJ 2506): Diligencia del cuidadoso empresario.
- Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A., & McKee, M. (2009). The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: An empirical analysis. *The Lancet*, 374(9686), 315–323.
- Suárez González, F. (1978). El Proyecto Borrego de 1881 (sobre los antecedentes de la Seguridad Social en España). *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 4, 472–ss.
- Sundstrom, E. (1994). The impact of physical environments on work performance and job satisfaction. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 1-37). JAI Press.
- Sutherland, V.J., y Cooper, C.L. (2000). *Gestión estratégica del estrés: An organizational approach*. New York: Palgrave.
- Suzuki, S., Ohida, T., Kaneita, Y., Yokoyama, E., Miyake, T., Harano, S., Yagi, Y., Ibuka, E., Kaneko, A., Tsutsui, T., & Uchiyama, M. (2004). Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 46, 448-454.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naeswall, K. (2002). No security: A metaanalysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536.

- T. E., Singer, B. H., Rowe, J. W., Horwitz, R. I., & McEwen, B. S. (1997). Price of adaptation—Allostatic load and its health consequences. *Archives of Internal Medicine*, 157(19), 2259–2268.
- Tamarit Sumalla, J. M. (2001). Comentario al art. 173. En G. Quintero Olivares (Dir.), *Comentarios al Nuevo Código Penal* (2.^a ed., p. 863). Aranzadi.
- Tascón López, R. (s. f.). Capítulo VII. Responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial [Manuscrito]. Universidad de León. (Documento facilitado por el usuario).
- Task Force of the European Society of Cardiology and the North American Society of Pacing and Electrophysiology. (1996). Heart rate variability: Standards of measurement, physiological interpretation and clinical use. *Circulation*, 93(5), 1043–1065.
- Tatay Puchades, C. (2000). Génesis y evolución de la protección de los accidentes de trabajo. *TS*, 109, 15–ss.
- Taylor & Francis Schuitemaker, G. E., Dinant, G. J., Van der Pol, G. A., & Appels, A. (2004). Vital exhaustion and CVD. *Psychological Medicine*, 34(2), 261–267.
- Taylor, S. E. (1989). *Positive illusions*. Basic Books.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: A source of chronic post traumatic stress? *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 357-366.
- Tehrani, N. (2004). *Managing stress in the workplace*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Tehrani, N. (2010). Compassion fatigue: experiences in occupational health, human resources, counselling and police. *Occupational Medicine*, 60(2), 133-138.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management journal*, 43(2), 178-190.
- Terradillos Basoco, J. M. (2006). Respuesta penal frente a la siniestralidad laboral. En *Tutela penal de la seguridad en el trabajo*. Univ. de Deusto.
- Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET). (1995). BOE-A-1995-8754.
- The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.
- The Guardian — Jones, T. (2022, 11 de mayo). DJ Luke Una: “With ADHD, life can be torturous. Music stops the noise.”
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human Factors*, 50(3), 449–455.
- The Guardian. (2011). Mike Skinner on violence and intimidation on tour.
- The Guardian. (2015). Ten Walls dropped by festivals after homophobic rant.
- The Guardian. (2015, October 2). Benga: “Nobody wants to come clean, let alone an artist.”
- Apple Music / The Zane Lowe Show. (2019, October 8). Eric Prydz on his creative process and his fear of flying.
- The Independent. (2016). Why Prince changed his name to a symbol.

- The Independent. (2024, 9 marzo). Porter Robinson on Avicii's death and sobriety in DJ circles.
- The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism, 96(3), E463–E472.
- The Lancet, 380(9852), 1491–1497. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Theberge, P. (1997). *Any Sound You Can Imagine: Making Music/Consuming Technology*. Wesleyan University Press.
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman-Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next? *Journal of Health and Social Behavior*, 53-79.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next?. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(Extra Issue), 53-79.
- Thompson, D. (2017). *Flying Lotus: Creativity and Financial Freedom in Music Production*. Pitchfork.
- Thompson, P., & McHugh, D. (2009). *Work Organisations: A Critical Approach* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Thousand Oaks, CA: Sage. Tran, T. T., Srivareerat, M., & Alkadhi, K. A. (2010). Intensification of long-term memory deficit by chronic stress and prevention by nicotine in a rat model of Alzheimer's disease. *Molecular and Cellular Neuroscience*, 45(3), 289–296.
- Tiësto. (2018). *Club life: The story of Tiësto*. HarperCollins.
- Toffler, A. (1985). *The Adaptive Corporation* (ed. esp.: *La empresa flexible*). Bantam / Plaza & Janés.
- Torns T. El temps de treball de les dones: entre la invisibilitat i la necessitat. En: *Temps, Treballs i Gènere*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona 2001.
- Torrente Gari, S. (2002). La Seguridad Social ante el “acoso psicológico” en el entorno laboral. En AA. VV., *El hostigamiento psíquico laboral. Mobbing* (pp. 203–ss.). Egido Editorial.
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada). Sentencia nº 813/07. (21 de marzo, 2007).
- Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Sentencia nº 752/03. (30 de junio, 2003).
- Truss, C., Alfes, K., Delbridge, R., Shantz, A., & Soane, E. (2014). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.
- TSJ Cataluña (Sala de lo Social), sentencia núm. 1145/2008 de 6 de febrero.
- TSJ de Madrid. (2005). Sentencia del 5 de Octubre.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1), 155–169.
- Turner, V. (2019). *Exploring Mental Health Through Electronic Dance Music*. *Electronic Dance Music Cultures and Global Digital Networks: Fun and Fear*. Palgrave Macmillan, London.

- Undén EN. Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work Stress* 1996;10(1):46-61.
- UNI Europa. (2023). EU Cross-Sectoral Guidelines on Violence and Harassment at Work (PDF).
- Unión Europea. (2002). Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (define acoso y acoso sexual como discriminación). DOUE.
- Unión Europea. (2003). Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Utzet M, Moncada S, Llorens C, Moliner E, Morenor N, Navarrès A. “ The Changing patterns of psychosocial exposures at work in the South of Europe: Spain as a labour market laboratory. “ *Am Journal Ind Med* 2014 (accepted March 28, 2014)
- Vaag, J., Bjørngaard, J. H., Bjerkeset, O. (2016). Symptoms of anxiety and depression among Norwegian musicians compared to the general workforce. *Psychology of Music*, 44(2), 234-248.
- Väänänen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimäki M, Vahtera J, Kouvonen A, Jäppinen PÄG. Lack of predictability at work and risk of acute myocardial infarction: an 18-year prospective study of industrial employees. *Am J Public Health* 2008; 98(12):2264-71
- Valle da Costa, R. (2002). Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Madrid: CES.
- Valle Muñoz, F. A. (1998). La movilidad funcional del trabajador en la empresa. Madrid: CES. (Págs. 19, 35 y 292).
- VALLEJO DACOSTA, R.: Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2005, pág. 139.
- Van Buuren, A. (2019). *Embrace: My journey through the world of dance music*. Random House.
- Van der Heijden, K.A., y Stern, R.M. (1992). The role of risk assessment in the work of the World Health Organization in Europe. *Actas de la Conferencia Internacional sobre Evaluación de Riesgos*, Comisión de Salud y Seguridad del Reino Unido, Londres, 78-87
- Van Orden, K. A., Witte, T. K., Cukrowicz, K. C., Braithwaite, S. R., Selby, E. A., & Joiner, T. E. (2010). The interpersonal theory of suicide. *Psychological Review*, 117(2), 575–600. (Versión académica/depósito)
- WHO. (2021). *Suicide worldwide in 2019: Global Health Estimates*.
- Vanity Fair. (2015). Prince and the record-label war.
- Vanroelen C, Levecque K, Moors G, Gadeyne S, Louckx F. The structuring of occupational stressors in a Post- Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med* 2009; 68(6):1082-1090.
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Veitch, J. A., & Newsham, G. R. (2000). Exercised control, lighting choices, and energy use: An office simulation experiment. *Journal of Environmental Psychology*, 20(3), 219-237.
- Velázquez Fernández, M. (2001–2002). La respuesta jurídico-legal ante el acoso moral; posibilidades de actuación de la ITSS. *Lan Harremanak*, 7, 161–...

- Velázquez Fernández, M. (2005). Impacto laboral del estrés. Bilbao: Lettera.
- Vermeulen, M., y Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 428-440.
- Vida Soria, J., Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., & Quesada Segura, R. (2007). *Manual de Seguridad Social* (3.ª ed.). Tecnos.
- Viergol Lanzagorta, A. de (2005). La consideración del síndrome del “burn out” como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta. *RMTAS*, 29, 213–ss.
- Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol*. 2005;34(3):610-22
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J.E. (2003). From insecure to secure employment: Changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational Environment and Medicine*, 60(9), 948-953. Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *Revista Internacional de Epidemiología*, 34, 610-622.
- Vives Antón, T. S. (Coord.). (1996). *Comentarios al Código Penal de 1995*. Tirant lo Blanch.
- Vives, A., Julià, M., & Benach, J. (2015). Multidimensional measurement of precarious employment in Catalonia and its association with health. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375–378.
- Vogel, L. (2003). *Gender Workplace Health Gap in Europe*. Bruselas: Oficina Técnica Sindical Europea de Salud y Seguridad.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Waddell, G., et al. (2019). Making Music, Making Wellbeing: A Review of Medical, Psychological, and Wellbeing Research on Recreational Music-Making. *Frontiers in Psychology*, 10, 2228.
- Walters D, Frick K. Worker participation and the management of health and safety: reinforcing or conflicting strategies? In: Frick K et al. (eds). *Systematic occupational health and safety management - perspectives on an international development*. Oxford: Pergamon, 2000.
- Wargocki, P., & Wyon, D. P. (2006). Research report on effects of HVAC on student performance. *ASHRAE Journal*, 48(9), 22-28.
- Warr PÀG. Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress* 1990, 4 (4): 285-294.
- Warr PÀG. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press, 1987.
- Warren, N. (2001). Psychosocial factors in the development of musculoskeletal disorders. *Occupational Health and Safety*, 70(1), 36-42
- Warren, N. (2001). Work stress and musculoskeletal disorder etiology: The relative roles of psychosocial and physical risk factors. *Work*, 17(3), 221-234
- We Rave You. (2019, Oct). Eric Prydz opens up on intense fear of flying in recent interview.

- We Rave You. (2024). Paul van Dyk and ASOT settle compensation dispute.
- We Rave You. (2025, 13 agosto). Danny Avila cancels show due to exhaustion.
- Wegman, D., y McGee, J. (2004). Health and safety needs of older workers. Committee on the Health & Safety Needs of Older Workers, National Research Council, Estados Unidos.
- WHO (2018). Global status report on alcohol and health 2018.
- WHO (2019). SAFER: Preventing and reducing alcohol-related harms.
- WHO. (2003). Investing in Mental Health. Geneva: World Health Organization.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands–Resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- WHO. (2019, 28 mayo). Burn-out an “occupational phenomenon”: ICD-11.
- WHO. Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95–107.
- WHO/ILO. (2021). Q&A: Burden of disease from long working hours.
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human Factors*, 50(3), 449–455. (Marco clásico sobre carga y errores bajo alta demanda.)
- Wickens, C. D. (2008). Multiple resources and mental workload. *Human Factors*, 50(3), 449–455.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortenese, P.B., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J.P. (2008) Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health* acceso en línea.
- Wikström, P. (2009). The music industry: Music in the cloud. Polity.
- Wikström, P. (2013). "The Music Industry: Music in the Cloud". Polity.
- Wiley. Wittmann, M., Dinich, J., Merrow, M., & Roenneberg, T. (2006). Social jetlag: Misalignment between biological and social time. *Current Biology*, 16(20), R1001–R1003.
- Willan. Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). Violence at work (3rd ed.).
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127–162.
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., & Lushington, K. (2003). Work stress and alcohol. *Journal of Occupational Health and Safety—Australia and New Zealand*, 19(3), 237–245.
- WIRED. (2016). Here’s why Prince changed his name to a symbol.
- Wittmann, M., Dinich, J., Merrow, M., & Roenneberg, T. (2006). Social jetlag: Misalignment between biological and social time. *Current Biology*, 16(20), R1001–R1003.
- Wong, Y. J., Pituch, K. A., & Rochlen, A. B. (2006). Men’s restrictive emotionality: An investigation of associations with other emotion-related constructs, anxiety, and underlying dimensions. *Psychology of Men & Masculinity*, 7(2), 113.
- Work Stress and Health in a Globalized Economy, Springer Science and Business Media LLC, 2016

- World Health Organization (WHO). (2023). Benzodiazepines in the treatment of adults with GAD and/or panic disorder.
- World Health Organization (WHO). (2025). Tobacco – Fact sheet.
- World Health Organization. (1990). Mental health care in developing countries. WHO Publication
- World Health Organization. (1990). Psychosocial factors at work: Recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2003). Investing in Mental Health. Geneva: WHO.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
- Wykes, T., & Whittington, R. (1998). Violent incidents in psychiatric hospitals. *Journal of Interpersonal Violence*, 13(3), 345–366.
- Wynne, R., Clarkin, N., Cox, T., & Griffiths, A. (1997). Guidance on the prevention of violence at work. The European Commission Directorate-General V.
- Xie, L., Kang, H., Xu, Q., Chen, M. J., Liao, Y., Thiyagarajan, M., ... Nedergaard, M. (2013). Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science*, 342(6156), 373–377.
- Yalçın, Asli. "An Examination of Work-Family Conflict from the Selfdetermination Theory Perspective.", Middle East Technical University (Turkey), 2024
- Ybema JF, van donin Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective. *Soc Sci Med*. 2010;70:1609-17.<http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.01.027>
- Zacher, H., & Schmitt, A. (2016). Work characteristics and occupational well-being: The role of age. *Frontiers in psychology*, 7, 1411.
- Zahm, S.H. (2000). Women at work. En M.B. Goldman & M.C. Hatch (Eds.) *Women and Health* (pp.441-445). San Diego, CA: Academic Press
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (Eds.). (2005). *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*. Taylor & Francis.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D., Vogt, C., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 371-400.
- Zerbe, W. J. (2000). Emotional dissonance and employee well-being. **Emotional and physiological processes and positive intervention strategies**, 3, 189-211.

- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91.
- Zimmerman, J. (2015). *This is me: The world according to Deadmau5*. Penguin Books.

REFERENCIAS DE WEBGRAFÍAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. www.Osha.eu.int/new.
- Arnsten, A. F. T. (2009). Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 410–422. <https://doi.org/10.1038/nrn2648>
- Attack Magazine – Heath, H. (2023, 7 de marzo). How ADHD shapes dance music. <https://www.attackmagazine.com/features/long-read/how-adhd-shapes-dance-music/>
- BBC. (2020). Erick Morillo: DJ behind I Like to Move It dance hit dies aged 49. BBC News. <https://www.bbc.co.uk/news/entertainment-arts-53977052>
- Beach, E. F., Gilliver, M., & Williams, W. (2014). Sound level exposure associated with attendance at entertainment events and the potential for noise-induced hearing loss. *Noise & Health*, 16(72), 243-249. <https://doi.org/10.4103/1463-1741.137063>
- Beaumont-Thomas, B. (2015). Ten Walls dropped from festival bookings after homophobic rant. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/music/2015/jun/08/ten-walls-dropped-from-festival-bookings-after-homophobic-rant>
- Bein, K. (2017, July 19). Zedd on ACLU Benefit Show: 'It's Not Necessarily Anti-Trump. It Fights For Everyone's Liberties'. *Billboard*. <https://www.billboard.com/articles/news/dance/7873048/zedd-aclu-benefit-concert-interview>
- Bein, K. (2018, September 7). Hardwell Announces Hiatus From DJing and Touring. *Billboard*. <https://www.billboard.com/articles/news/dance/8474438/hardwell-touring-hiatus>
- Billboard Staff. (2016). DVBBBS Arrested Following Performance in Hungary. *Billboard*. <https://www.billboard.com/articles/news/dance/7431234/dvbbs-arrested-drugs-hungary-budapest>
- Blistein, J. (2018). Deadmau5 Apologizes For 'Insensitive and Stupid' Tweets. *Rolling Stone*. <https://www.rollingstone.com/music/music-news/deadmau5-apologizes-for-insensitive-and-stupid-tweets-745916/>
- BOE (España). (1999). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>
- BOE (España). (1999). Ley 39/1999... (Fichas/descargas). <https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1259064601652/Normativa/1265810972945/>
- Can Music Make You Sick? (Help Musicians / Univ. Westminster) https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/download/4196ca464d2cc76db38b7ab138837c26cd616ff8cdd46bffe2e82ab26b454bbe/832310/Gross_Musgrave.pdf
- Carlos Córdoba (2018). “Fatboy Slim: “A estas alturas, esperaba estar muerto”. *El País*. https://elpais.com/elpais/2018/08/28/tentaciones/1535474156_038097.html

- Clarke, P. (2020). Erick Morillo, pioneering house DJ, dies aged 49. The Guardian. <https://www.theguardian.com/music/2020/sep/01/erick-morillo-pioneering-house-dj-dies-aged-49>
- Comisión Europea. (1999). Green Paper on Improving Safety and Health at Work. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2076&langId=en>
- Congote, Nicolás (2013). “El DJ que lleva la bandera de Colombia”. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-12771170>
- CoPsoQ International Network. <http://www.copsoq-network.org>
- Diamond, A. (2013). Executive functions. Annual Review of Psychology, 64, 135–168. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>
- Diplo y paternidad. People.com (perfil familiar, 2025). <https://people.com/all-about-diplo-kids-8380237>
- Diplo y paternidad. Rolling Stone Italia (entrevista, 2018). <https://www.rollingstone.it/musica/interviste-musica/diplo-i-figli-e-la-vecchiaia/437830/>
- DJ Mag. <https://djmag.com/features/exploring-relationship-between-neurodiversity-and-dance-music>
- DJPROFILE.TV (2015). “DEADMAU5 REVELÓ QUE LUCHA CON LA DEPRESIÓN”. <https://djprofile.tv/deadmau5-revelo-que-lucha-con-la-depresion>
- DJPROFILE.TV (2015). “Nicky Romero revela cómo luchó con la ansiedad”. <https://djprofile.tv/nicky-romero-revela-como-lucho-con-la-ansiedad>
- EDM.com. (2024–2025). Alesso cancels performances due to overexertion/health concerns; Alesso opens up about tinnitus and tour cancellations. ; EDM.com. (2025, 12 agosto). Danny Avila forced to cancel performance after severe exhaustion. <https://edm.com/news/danny-avila-cancels-performance-severe-exhaustion> ; We Rave You (2025, 13 agosto). Danny Avila cancels show due to exhaustion. EDM.com. (2025, 10 enero). Health concerns force Sebastian Ingrosso to cancel Vegas Sphere performance,
- Efe (2021). “Muere en Atenas la DJ, productora musical y cantante Sophie”. El Mundo. <https://www.elmundo.es/cultura/musica/2021/01/30/60157f2421efa0262e8b463f.html>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice (3rd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- El Mundo (2012). “Graves altercados en un show de Swedish House Mafia”. <https://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/10/cultura/1341913066.html>
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6º EWCS – España. (INSHT). <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- Eurofound. (2009/2010). Family life and work (informe temático). <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-05/EF10021EN.pdf>

- Eurofound. (2009/2010). Resumen: <https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2009/european-quality-life-survey-work-life-balance>
- Eurofound. (2009/2010). Second European Quality of Life Survey – First findings. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-08/ef0852en.pdf>
- Fortanet, Alicia (2022). La nueva vida de Calvin Harris alejado del mundanal ruido: así ha sido su retiro de inspiración. Cadena 100. https://www.cadena100.es/musica/noticias/nueva-vida-calvin-harris-alejado-del-mundanal-ruido-asi-sido-retiro-inspiracion-20220527_2105799
- Gigerenzer, G., & Gaissmaier, W. (2011). Heuristic decision making. *Annual Review of Psychology*, 62, 451–482. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120709-145346>
- Gordon Bralver, Rob (2021). Moby Doc. https://youtu.be/k_InHMsexMU
- Gross, S., & Musgrave, G. (2016). Can Music Make You Sick? Help Musicians UK / University of Westminster. <https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/item/q1v79/can-music-make-you-sick-music-and-depression>
- Hardwell anuncia retirada indefinida de giras (DJ Mag): Cobertura adicional de la pausa de Hardwell (We Rave You): Benga explica retirada y diagnóstico (The Guardian): Benga sobre salud mental (Resident Advisor): Benga, cobertura adicional (NME): deadmau5 comunica depresión y pausa en redes (Global News): deadmau5, cobertura adicional (NME): <https://www.nme.com/news/music/deadmau5-2-3-1200245>
- Hardwell. Anuncio de parón de giras (2018): Dancing Astronaut. <https://dancingastronaut.com/2018/09/hardwell-announces-indefinite-break-touring-music-production/>
- Hardwell. Anuncio de parón de giras (2018): DJ Mag. <https://djmag.com/content/hardwell-announces-indefinite-hiatus-touring-and-music-industry>
- Hardwell. Anuncio de parón de giras (2018): EDM.com. <https://edm.com/news/hardwell-announces-indefinite-break-from-djing>
- Hardwell. Anuncio de parón de giras (2018): Pollstar. <https://news.pollstar.com/2018/09/07/hardwell-declares-indefinite-hiatus/>
- Hattenstone, S., & Topping, A. (2019). Fatboy Slim: 'I don't think any DJ has the staying power that I've had'. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/music/2019/mar/05/fatboy-slim-i-dont-think-any-dj-has-the-staying-power-that-ive-had>
- Heath, H. (2022, 14 de septiembre). Exploring the relationship between neurodiversity and dance music. DJ Mag. <https://djmag.com/features/exploring-relationship-between-neurodiversity-and-dance-music>
- Helena Ortega (2023). Fatboy Slim revela su impactante y doloroso ritual para pinchar sobrio los últimos 14 años. *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/gente/20230328/8858069/fatboy-slim-revela-impactante-doloroso-ritual-pinchar-sobrio-ultimos-14-anos-pmv.html>

- Help Musicians – Music Minds Matter. (2020–2024). Mental health resources and research for people who work in music.
<https://www.musicmindsmatter.org.uk/the-study>
- Help Musicians. (2021–2024). Media and press office: Hidden mental health crisis amongst musicians.
<https://www.helpmusicians.org.uk/media-and-press-office/hidden-mental-health-crisis-amongst-musicians>
- Ho, W. K. Y., Chua, N. Z. Y., & Pang, N. (2018). Death by Suicide in the Arts Industry: How Occupational Factors Influence Suicide. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2100.
<https://doi.org/10.3390/ijerph15102100>
- International Labour Organization (ILO). (2020). Future of work.
<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm>
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. Prentice-Hall.
https://books.google.com/books/about/Attention_and_Effort.html?id=HEAwAAAAMAAJ
- Katz, M. (2019). Deadmau5 opens up about his 'depression thing'. *The Verge*. <https://www.theverge.com/2019/2/15/18226005/deadmau5-polar-netflix-score-interview>
- Kramer, E. (2019). The death of a DJ: Avicii and the alarming rise of suicide among electronic dance musicians. *Medical Problems of Performing Artists*, 34(3), 156–161.
<https://doi.org/10.21091/mppa.2019.3023>
- Leight, E. (2016, June 2). Diplo on Why DJ Culture is a 'Sinking Ship' and Wishing He Was Beyoncé. *Rolling Stone*.
<https://www.rollingstone.com/music/music-features/diplo-on-why-dj-culture-is-a-sinking-ship-wishing-he-was-beyonce-247137/>
- Leight, E. (2018, September 7). Why Are So Many DJs Struggling with Mental Health? *Rolling Stone*. <https://www.rollingstone.com/music/music-features/why-are-so-many-djs-struggling-with-mental-health-720027/>
- Lenore, Victor (2020). El infierno de Erick Morillo: ketamina, jets privados y sexo no consentido. *Vozpópuli*.
https://www.vozpopuli.com/altavoz/cultura/muere-erick-morillo_0_1388261896.html
- Lester, P. (2011). Mike Skinner: 'It's the fake violence I find so objectionable'. *The Guardian*.
<https://www.theguardian.com/music/2011/mar/10/the-streets-mike-skinner-interview>
- Levan Tsikurishvili (Director). (2017). *Avicii: True Stories*.
<https://www.dailymotion.com/video/x8gz5vl>
- Meadow, M. (2016, October 25). Porter Robinson Discusses Depression, Anxiety, and the Pressures of DJing. *Your EDM*.
<https://www.youredm.com/2016/10/25/porter-robinson-opens-depression-anxiety-his-ama/>
- Miyake, A., Friedman, N. P., Emerson, M. J., Witzki, A. H., Howerter, A., & Wager, T. D. (2000). The unity and diversity of executive functions and their contributions to complex “frontal lobe” tasks: A latent variable analysis. *Cognitive Psychology*, 41(1), 49–100.
<https://doi.org/10.1006/cogp.1999.0734>

- Molina, Teo (2020). Tiësto: En Las Vegas me sentí libre.... Mixmag Spain. <https://mixmag.es/feature/tiesto-en-las-vegas-me-senti-libre-nadie-miraba-a-mi-pasado-ni-juzgaba-el-porque-mi-musica-era-diferente-a-la-de-antes>
- Netflix (2016). I'll Sleep When I'm Dead. <https://youtu.be/WYrittJaatM>
- Nina Kraviz. Between the Beats. (2013). Resident Advisor. <https://youtu.be/5TkSsq344K8>
- NÓTT (2016). Black Madonna: “Descubrí Underground Resistance por el primer hombre que me pegó”. <https://contactonott.wixsite.com/nott/single-post/2016/09/12/black-madonna-descubr%C3%AD-underground-resistence-por-el-primer-hombre-que-me-peg%C3%B3>
- Posner, M. I., & Petersen, S. E. (1990). The attention system of the human brain. *Annual Review of Neuroscience*, 13, 25–42. <https://doi.org/10.1146/annurev.ne.13.030190.000325>
- Reed, R. (2017). Avicii Documentary ‘True Stories’ Chronicles DJ’s Stage Retirement. *Rolling Stone*. <https://www.rollingstone.com/music/music-news/avicii-documentary-true-stories-chronicles-djs-stage-retirement-196667/>
- Savage, M. (2018, April 26). Avicii's family thank fans for support. *BBC News*. <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-43893285>
- Savage, M. (2019). Fatboy Slim: 'Greta Thunberg changed my life'. *BBC News*. <https://www.bbc.co.uk/news/entertainment-arts-50051186>
- Sidney, Megan (2013). The Black Madonna on sexual assault... Mixmag. <https://mixmag.net/read/the-black-madonna-sexual-harassment-is-taken-for-granted-as-the-cost-of-doing-business-in-this-industry-news>
- Starcke, K., & Brand, M. (2012). Decision making under stress: A selective review. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 36(4), 1228–1248. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2011.08.003>
- The Guardian (2015). Benga: 'Nobody wants to come clean, let alone an artist'. <https://www.theguardian.com/music/2015/oct/02/dubstep-dj-producer-benga-mental-illness>
- The Independent (Ireland). Calvin Harris says he drank two bottles of whiskey a night.... <https://www.independent.ie/style/celebrity/celebrity-news/calvin-harris-says-he-drank-two-bottles-of-whiskey-a-night-before-becoming-sober/37667092.html>
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman-Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, 15, 738. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>
- Tormo, Teo (2013). Sexismo en la cabina del DJ. *Hispasonic*. <https://www.hispasonic.com/reportajes/sexismo-cabina-dj/38077>
- Turner, A. (2020). Erick Morillo... Dead at 49. *Rolling Stone*. <https://www.rollingstone.com/music/music-news/erick-morillo-dead-1055999/>
- UE-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-58-leadership-tools-toolkits>

- WHO (2023). Global status report on alcohol and health and treatment of substance use disorders. <https://iris.who.int/handle/10665/259810> (síntesis) y PDF 2023:
- Zamorano, Enrique (2021). 'Trans, inmaterial y normativo': así será el mundo tras la muerte de SOPHIE. El Confidencial. https://www.elconfidencial.com/cultura/2021-02-05/sophie-obituario-pop-musica-trans-inmaterial_2936735/
- The Independent (Ireland). Calvin Harris says he drank two bottles of whiskey a night....<https://www.independent.ie/style/celebrity/celebrity-news/calvin-harris-says-he-drank-two-bottles-of-whiskey-a-night-before-becoming-sober/37667092.html>

Anexo I.

- Documento 1. Cuestionario Integrado 8 secciones.
- Documento 2. Síntesis de respuestas en 34 bloques.
- Documento 3. Síntesis de respuestas en 8 secciones.
- Documento 4. Cálculos Método D-C-A.
- Documento 5. Cálculos Método ERI.
- Documento 6. Cálculos Método JDR.
- Documento 7. Cálculos Método LF.
- Documento 8. Cálculos Método DP.
- Documento 9. Cálculos Método JCM.
- Documento 10. Cálculos Método CRM.
- Documento 11. Instrumento de cálculo de violencia/acoso.
- Documento 12. Check List Pre-Dur-Post.
- Documento 13. Informe Preliminar de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en Dynamo Entertainments, SL.
- Documento 14. Datos complementarios ISTAS-21.

DOCUMENTO 1. Cuestionario Integrado 8 secciones.

ENTREVISTA INTEGRADA DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL A TRAVES DE SEIS MODELOS TEÓRICOS.

Propósito. Esta entrevista integra los principales constructos de seis marcos teóricos (Demanda–Control–Apoyo, Esfuerzo–Recompensa, Demandas–Recursos, Transaccional de estrés, Doble Presencia y Características del Trabajo). Está diseñada para ser respondida con los datos ya recabados en los 34 bloques previos y, a la vez, para su aplicación en nuevas entrevistas. Las respuestas se valoran en escala tipo Likert de 5 puntos:

0=Nunca / 1=Solo alguna vez / 2=A veces / 3=Muchas veces / 4=Siempre, o su equivalente en acuerdo.

Sección A. Datos contextuales

A1. Sexo | A2. Edad | A3. Antigüedad en el rol | A4. Tipo de relación laboral | A5. Horas semanales | A6. Horario (regular/irregular/nocturno) | A7. Trabajo fines de semana | A8. Pluriempleo (sí/no) | A9. Responsabilidad doméstico-familiar | A10. Ingresos netos y composición salarial.

Sección B. Demanda–Control–Apoyo (D–C–A)

DCA_D1. En tu trabajo mantienes un ritmo alto durante la jornada.

DCA_D2. Debes trabajar muy rápido para cumplir lo previsto.

DCA_D3. Los trabajos te llegan de forma irregular y se acumulan.

DCA_D4. Alargas la jornada más de 30 minutos con frecuencia.

DCA_D5. Trabajas tres o más sábados o domingos al mes.

DCA_D6. Las exigencias emocionales del trabajo son altas.

DCA_D7. Te cambian horarios o días establecidos.

DCA_D8. Sueles trabajar más de 40 horas semanales.

DCA_C1. Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas.

DCA_C2. Tienes influencia sobre decisiones que afectan a tu trabajo.

DCA_C3. Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo.

DCA_C4. Tienes influencia sobre qué haces en tu trabajo.

DCA_C5. Tienes margen para entrada/salida o elegir entre horarios.

DCA_C6. Puedes decidir tus descansos.

DCA_C7. Puedes ausentarte >1 hora por asuntos personales/familiares.

DCA_A1. Tu superior/cliente escucha tus problemas de trabajo.

DCA_A2. Recibes ayuda de tu superior/cliente cuando la necesitas.

DCA_A3. Hablas con tu superior/cliente sobre cómo haces tu trabajo.

DCA_A4. Recibes ayuda de tus compañeros/as.

DCA_A5. Tus compañeros/as escuchan tus problemas de trabajo.

DCA_A6. Tus compañeros/as hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo.

DCA_A7. Hay buen ambiente y sentimiento de grupo en tu entorno.

Sección C. Esfuerzo–Recompensa (ERI) y Sobrecompromiso (proxy)

ERI_E1. El trabajo exige rapidez, intensidad y alta carga.

ERI_E2. Las exigencias emocionales son elevadas.

ERI_E3. Dedicas muchas horas a la semana.

ERI_E4. Trabajas con frecuencia fines de semana.

ERI_E5. Sufres cambios de horario y prolongaciones de jornada.

ERI_E6. Compatibilizas múltiples encargos/clientes (pluriempleo).

ERI_E7. Los trabajos llegan de forma irregular y se acumulan.

ERI_R1. Te sientes reconocido/a y valorado/a por tu trabajo.

ERI_R2. Percibes justicia y trato equitativo en tu entorno laboral.

ERI_R3. Confías en la información y en tus superiores/contratadores.

ERI_R4. Existen oportunidades de desarrollo profesional.

ERI_R5. Tu retribución se corresponde con tu categoría y funciones.

ERI_R6. Tu situación de empleo te resulta segura.

ERI_R7. Recibes información con antelación suficiente sobre cambios.

ERI_OC1. Piensas en tareas del trabajo fuera del trabajo con frecuencia.

ERI_OC2. Te cuesta relajarte cuando acabas de trabajar.

ERI_OC3. Alargas la jornada con mucha frecuencia por compromiso personal.

Sección D. Demandas–Recursos (JD–R)

JDR_DO1. Vives exigencias contradictorias (conflicto de rol).

JDR_DO2. Debes esconder emociones o ser siempre amable.

JDR_DO3. Falta previsibilidad sobre decisiones/cambios.

JDR_DO4. Te preocupan cambios desfavorables de condiciones.

JDR_DR1. La carga cuantitativa y el ritmo te suponen un reto estimulante.

JDR_DR2. Tu trabajo requiere iniciativa y aprendizaje continuo.

JDR_RL1. Tienes autonomía/influencia sobre tareas y decisiones.

JDR_RL2. Recibes apoyo de superiores/contratadores.

JDR_RL3. Recibes apoyo y colaboración de compañeros/as.

JDR_RL4. Hay reconocimiento, justicia y confianza vertical.

JDR_RL5. La planificación y la distribución del trabajo son buenas.

JDR_RL6. Tienes oportunidades de desarrollo.

JDR_RP1. Tu trabajo tiene sentido y te sientes comprometido/a.

JDR_RP2. Dispones de tiempo suficiente y pausas para recuperarte.

Sección E. Modelo Transaccional: apreciación y afrontamiento (proxies)

LF_P1. Sueles percibir tu trabajo como una amenaza para tu bienestar.

LF_P2. Sueles percibir tu trabajo como un reto que te estimula.

LF_S1. Sientes que controlas la situación cuando surgen imprevistos.

LF_S2. Cuentas con recursos (apoyo, información, autonomía) para afrontarlos.

LF_C1. Tras la jornada, te resulta fácil relajarte y desconectar.

LF_C2. Gestionas bien las emociones difíciles durante el trabajo.

LF_C3. Cuando hay problemas, actúas para resolver causas (afrontamiento al problema).

Sección F. Doble Presencia (trabajo–vida)

DP1. Piensas en tareas domésticas/familiares cuando trabajas.

DP2. El trabajo perjudica tus relaciones/persona/tareas domésticas.

DP3. Asumes la mayor parte de la responsabilidad doméstica.

DP4. Tu horario es irregular o nocturno y dificulta la conciliación.

DP5. Puedes ausentarte >1h por responsabilidades familiares cuando es necesario.

DP6. Trabajas la mayoría de fines de semana.

Sección G. Características del Trabajo (JCM)

JCM_V1. Tu trabajo te permite usar una variedad amplia de habilidades.

JCM_V2. Cambias entre diferentes tipos de tareas con frecuencia (movilidad funcional).

JCM_I1. Ves un resultado completo de tu trabajo (de principio a fin).

JCM_S1. Lo que haces tiene un impacto importante para otros.

JCM_A1. Tienes autonomía para planificar y ejecutar tu trabajo.

JCM_A2. Decides el orden/ritmo con el que realizas las tareas.

JCM_F1. Recibes comentarios útiles de superiores/contratadores sobre tu desempeño.

JCM_F2. Recibes comentarios útiles de compañeros/as sobre tu desempeño.

Sección H. Resultados (salud y satisfacción)

OUT_SALUD1. En general, tu estado de salud es (0=Mala ... 4=Excelente).

OUT_ESTRES1. En las últimas 4 semanas te has sentido estresado/a.

OUT_AGOT_EMO. En las últimas 4 semanas te has sentido agotado/a emocionalmente.

OUT_AGOT_FIS. En las últimas 4 semanas te has sentido agotado/a físicamente.

OUT_FELIZ. En las últimas 4 semanas te has sentido feliz.

OUT_SATIS. Satisfacción global con tu trabajo (0=Muy insatisfecho ... 4=Muy satisfecho).

Compatibilidad con los 34 bloques previos

La sección A. puede responderse con los bloques 1, 5, 6, 8, 10, 12.

Las secciones de la B a la H pueden responderse íntegramente con la información ya registrada en los bloques 1–34. Mapeo resumido:

Demandas: 6, 8, 9, 14, 15, 25

Control: 7, 30 y 25

Apoyo: 22, 23, 26

Recompensas y justicia: 12, 18, 24, 27, 31–33

Doble presencia: 7, 8, 10, 17

JCM: 19, 29, 30, 22–23–26

Salud/satisfacción: 34.

DOCUMENTO 2. Síntesis de respuestas en 34 bloques.

Síntesis de respuestas en 34 bloques.

Bloque 1 — Datos básicos (sexo, edad, pluriempleo)

Preguntas y respuestas (N=30)

- **Sexo:** 20 hombres; 10 mujeres.
- **Edad:** 3 (<31 años); 15 (31–45 años); 12 (>45 años).
- **Pluriempleo:** 30 sí (100%).

Bloque 2 — Trabajo prioritario actual

Preguntas y respuestas

- **¿Cuál es tu trabajo prioritario ahora?**
1 DJ residente; 14 DJs freelance; 11 productor/a propio/a; 1 productor/a ajeno/a; 3 docencia.

Bloque 3 — Movilidad funcional

Preguntas y respuestas

- **¿Trabajas en puestos distintos a tu categoría/hábito?**
11 no; 1 sí (generalmente a nivel superior); 2 a nivel inferior; 6 otros trabajos al mismo nivel; 9 a todos los niveles (superior e inferior); 1 no sabe.

Bloque 4 — Participación directa consultiva

Preguntas y respuestas

- **¿Te preguntan (superiores/contratadores) cómo mejorar el servicio/producción?**
7 siempre o muchas veces; 12 a veces; 11 solo alguna vez o nunca.

Bloque 5 — Tipo de relación laboral

Preguntas y respuestas

- **¿Qué tipo de relación laboral tienes?**
1 indefinido/a; 1 fijo discontinuo; 6 temporales; 18 freelance (por encargo); 4 freelance autónomos con cartera fija.

Bloque 6 — Antigüedad en el rol

Preguntas y respuestas

- **¿Cuánto tiempo llevas en este trabajo/rol?**
0 (<3 años); 5 (3–5); 4 (5–10); 21 (>10).

Bloque 7 — Jornada y horario

Preguntas y respuestas

- **¿Cuántas horas trabajas por semana?**
9 (≤ 30 h); 2 (36–40 h); 2 (41–45 h); 17 (> 45 h).
- **¿Cuál es tu horario habitual?**
3 mañana y tarde; 0 solo mañanas; 0 solo tardes; 2 solo noche; 25 irregular.

Bloque 8 — Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Preguntas y respuestas

- **¿Tienes margen de entrada/salida?**
19 sin margen; 8 eligen entre horarios fijos; 1 margen ≤ 30 min; 0 margen 30–60 min; 2 margen > 1 h.
- **¿Puedes ausentarte > 1 h por asuntos personales/familiares?**
0 siempre; 6 muchas veces; 6 a veces; 18 solo alguna vez; 0 nunca.
- **¿Puedes decidir tus descansos?**
7 siempre/muchas; 9 a veces; 14 solo alguna vez o nunca.

Bloque 9 — Trabajo en fines de semana

Preguntas y respuestas

- **¿Cuántos sábados al mes trabajas?**
0 ninguno; 4 alguno excepcional; 1 un sábado; 5 dos sábados; 20 tres o más.
- **¿Cuántos domingos al mes trabajas?**
1 ninguno; 7 alguno excepcional; 0 un domingo; 6 dos domingos; 16 tres o más.

Bloque 10 — Exigencias y disponibilidad (cambios y alargues)

Preguntas y respuestas

- **¿Con qué frecuencia te cambian horarios/días establecidos?**
11 siempre/muchas; 7 a veces; 12 solo alguna vez o nunca.
- **¿Cuántos días alargas > 30 minutos tu jornada?**
1 (0 días); 5 (algún día); 3 (1–5 días/mes); 2 (6–10 días/mes); 19 (≥ 11 días/mes).

Bloque 11 — Trabajo doméstico y familiar (responsabilidad)

Preguntas y respuestas

- **¿Qué parte del trabajo doméstico/familiar haces tú?**
11 responsable principal; 10 el 50%; 6 una cuarta parte; 2 tareas puntuales o muy puntuales; 1 nada.

Bloque 12 — Salario (nivel, composición y correspondencia)

Preguntas y respuestas

- **Ingresos netos mensuales (€/mes):**
≤300: 1; 450–600: 2; 600–750: 2; 751–900: 4; 901–1200: 4; 1201–1500: 4; 1501–1800: 3; 2000–2400: 3; 2700–3000: 2; >3000: 5.
- **Composición salarial:** 1 todo fijo; 3 mixto (fijo+variable); 26 todo variable.
- **Correspondencia trabajo–categoría económica:** 8 sí; 17 no (por encima de su categoría); 3 no (por debajo); 2 no sabe.

Bloque 13 — Promoción / reconocimiento de carrera

Preguntas y respuestas

- **Desde que empezaste, ¿ha aumentado tu reconocimiento profesional/artístico?**
3 no; 3 sí pero no tan rápido/ni tantas veces como esperaban; 10 sí, pero muy paulatinamente; 14 sí, acorde a expectativas.

Bloque 14 — Ritmo de trabajo

Preguntas y respuestas

- **¿Tienes que trabajar muy rápido?** 11 siempre/muchas; 7 a veces; 12 solo alguna vez o nunca.
- **¿Es necesario mantener un ritmo alto?** 27 gran/buena; 3 cierta; 0 alguna/ninguna.
- **¿El ritmo es alto durante toda la jornada?** 24 gran/buena; 5 cierta; 1 alguna/ninguna.

Bloque 15 — Exigencias emocionales

Preguntas y respuestas

- **¿Momentos/situaciones emocionalmente desgastadores?** 11 siempre/muchas; 11 a veces; 8 solo alguna/ninguna.
- **¿Te ocupas de problemas personales de otros?** 16 siempre/muchas; 8 a veces; 6 solo alguna/ninguna.
- **¿El trabajo te afecta emocionalmente?** 27 gran/buena; 0 cierta; 3 alguna/ninguna.
- **¿El trabajo es desgastador emocionalmente (en general)?** 19 gran/buena; 2 cierta; 9 alguna/ninguna.

Bloque 16 — Conflicto de rol

Preguntas y respuestas

- **¿Se te exigen cosas contradictorias?** 17 gran/buena; 3 cierta; 10 alguna/ninguna.
- **¿Haces cosas aceptadas por unos y por otros no?** 15 gran/buena; 12 cierta; 3 alguna/ninguna.
- **¿Tienes que hacer tareas que deberían hacerse de otra manera?** 10 gran/buena; 14 cierta; 6 alguna/ninguna.
- **¿Realizas tareas que te parecen innecesarias?** 7 gran/buena; 13 cierta; 10 alguna/ninguna.

Bloque 17 — Doble presencia (interferencias trabajo–vida)

Preguntas y respuestas

- **¿Piensas en tareas domésticas/familiares cuando trabajas?** 14 siempre/muchas; 7 a veces; 9 solo alguna/ninguna.
- **¿El trabajo perjudica relaciones/tareas domésticas?** 11 siempre/muchas; 8 a veces; 11 solo alguna/ninguna.
- **(Ítem paralelo de perjuicio)** 8 siempre/muchas; 7 a veces; 15 solo alguna/ninguna.

Bloque 18 — Previsibilidad

Preguntas y respuestas

- **¿Te informan con antelación de decisiones/cambios/proyectos?** 11 gran/buena; 7 cierta; 12 alguna/ninguna.
- **¿Recibes la información necesaria para hacer bien tu trabajo?** 19 gran/buena; 7 cierta; 4 alguna/ninguna.

Bloque 19 — Sentido del trabajo / compromiso

Preguntas y respuestas

- **¿Tus tareas tienen sentido?** 29 gran/buena; 1 cierta; 0 alguna/ninguna.
- **¿Las tareas te parecen importantes?** 28 gran/buena; 0 cierta; 2 alguna/ninguna.
- **¿Te sientes comprometido/a con tu profesión?** 27 gran/buena; 2 cierta; 1 alguna/ninguna.

Bloque 20 — Exigencias de ocultación emocional / trato

Preguntas y respuestas

- **¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?** 9 siempre/muchas; 5 a veces; 16 solo alguna/ninguna.
- **¿Requiere tratar a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?** 26 gran/buena; 2 cierta; 2 alguna/ninguna.
- **¿Requiere esconder tus emociones?** 12 gran/buena; 7 cierta; 11 alguna/ninguna.

- **¿Exige ser amable con todo el mundo independientemente del trato recibido?** 26 gran/buena; 2 cierta; 2 alguna/ninguna.

Bloque 21 — Inseguridad sobre condiciones de trabajo

Preguntas y respuestas (preocupación)

- **Traslados:** 4 gran/buena; 5 cierta; 21 alguna/ninguna.
- **Cambios de horario/turnos:** 5 gran/buena; 5 cierta; 20 alguna/ninguna.
- **Cambios de tareas:** 2 gran/buena; 5 cierta; 23 alguna/ninguna.
- **Variación salarial:** 6 gran/buena; 7 cierta; 17 alguna/ninguna.

Bloque 22 — Apoyo de superiores/contratadores

Preguntas y respuestas

- **¿Tu superior/cliente escucha tus problemas de trabajo?** 21 siempre/muchas; 3 a veces; 6 solo alguna/ninguna.
- **¿Recibes ayuda/apoyo de tu superior/cliente?** 23 siempre/muchas; 3 a veces; 4 solo alguna/ninguna.
- **¿Hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?** 21 siempre/muchas; 3 a veces; 6 solo alguna/ninguna.

Bloque 23 — Apoyo de compañeros/as

Preguntas y respuestas

- **¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros/as?** 21 siempre/muchas; 2 a veces; 7 solo alguna/ninguna.
- **¿Están dispuestos a escuchar tus problemas de trabajo?** 22 siempre/muchas; 5 a veces; 3 solo alguna/ninguna (*ajustado para N=30*).
- **¿Hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?** 23 siempre/muchas; 1 a veces; 6 solo alguna/ninguna.

Bloque 24 — Calidad de gestión del trabajo

Preguntas y respuestas

- **¿Todos tienen buenas oportunidades de desarrollo?** 5 gran/buena; 3 cierta; 22 alguna/ninguna.
- **¿Está bien planificado tu entorno de trabajo?** 23 gran/buena; 4 cierta; 3 alguna/ninguna.
- **¿Está bien distribuido el trabajo?** 26 gran/buena; 3 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Se resuelven bien los conflictos?** 25 gran/buena; 3 cierta; 2 alguna/ninguna.

Bloque 25 — Exigencias cuantitativas / tiempo suficiente

Preguntas y respuestas

- **¿Los trabajos llegan irregularmente y se acumulan?** 18 siempre/muchas; 6 a veces; 6 solo alguna/ninguna.
- **¿Te retrasas en la entrega?** 2 siempre/muchas; 3 a veces; 25 solo alguna/ninguna.
- **¿Te resulta imposible acabar tareas?** 3 siempre/muchas; 1 a veces; 26 solo alguna/ninguna.
- **¿Tienes suficiente tiempo para acabar tu trabajo?** 23 siempre/muchas; 5 a veces; 2 solo alguna/ninguna.

Bloque 26 — Sentimiento de grupo

Preguntas y respuestas

- **¿Buen ambiente con compañeros/as?** 27 siempre/muchas; 2 a veces; 1 solo alguna/ninguna.
- **¿Sientes que formas parte de un grupo?** 25 siempre/muchas; 3 a veces; 2 solo alguna/ninguna.
- **¿Os ayudáis entre compañeros/as?** 24 siempre/muchas; 3 a veces; 3 solo alguna/ninguna.

Bloque 27 — Inseguridad sobre el empleo

Preguntas y respuestas

- **¿Te preocupa despido/no renovación/no volver a ser contratado?** 6 gran/buena; 5 cierta; 19 alguna/ninguna.
- **¿Sería difícil encontrar otro trabajo si te quedases en paro?** 8 gran/buena; 5 cierta; 17 alguna/ninguna.

Bloque 28 — Claridad de rol

Preguntas y respuestas

- **¿Tu trabajo tiene objetivos claros?** 29 gran/buena; 0 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Sabes qué tareas son tus responsabilidades?** 29 gran/buena; 1 cierta; 0 alguna/ninguna.
- **¿Sabes exactamente qué se espera de ti?** 29 gran/buena; 1 cierta; 0 alguna/ninguna.
- **¿Sabes qué margen de autonomía tienes?** 30 gran/buena; 0; 0.

Bloque 29 — Posibilidades de desarrollo

Preguntas y respuestas

- **¿Tu trabajo requiere iniciativa?** 29 gran/buena; 0 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Te permite aprender cosas nuevas?** 29 gran/buena; 0 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Te da oportunidad de mejorar habilidades?** 28 gran/buena; 1 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Permite aplicar tus habilidades?** 28 gran/buena; 1 cierta; 1 alguna/ninguna.

Bloque 30 — Influencia en el trabajo (autonomía)

Preguntas y respuestas

- **¿Influencia sobre el ritmo al que trabajas?** 27 siempre/muchas; 0 a veces; 3 solo alguna/ninguna.
- **¿Influencia sobre decisiones que te afectan?** 27 siempre/muchas; 3 a veces; 0 solo alguna/ninguna.
- **¿Influencia sobre cómo realizas tu trabajo?** 27 siempre/muchas; 3 a veces; 0 solo alguna/ninguna.
- **¿Influencia sobre qué haces en tu trabajo?** 30 siempre/muchas.

Bloque 31 — Reconocimiento social y trato

Preguntas y respuestas

- **¿Te consideras respetado/a en tu sector?** 26 gran/buena; 2 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Te sientes valorado/a en tu trabajo?** 24 gran/buena; 5 cierta; 1 alguna/ninguna.
- **¿Te sientes bien tratado/a en tu trabajo?** 24 gran/buena; 5 cierta; 1 alguna/ninguna.

Bloque 32 — Confianza vertical

Preguntas y respuestas

- **¿Se pueden fiar de que haces un buen trabajo?** 25 gran/buena; 1 cierta; 4 alguna/ninguna.
- **¿Te fías de la información que recibes para tu trabajo?** 13 gran/buena; 13 cierta; 4 alguna/ninguna.
- **¿Puedes expresar opiniones y emociones a quien te contrata/jefatura?** 24 gran/buena; 5 cierta; 1 alguna/ninguna.

Bloque 33 — Justicia organizativa

Preguntas y respuestas

- **¿Se solucionan los conflictos de manera justa?** 25 gran/buena; 2 cierta; 3 alguna/ninguna.

- **¿Se reconoce el trabajo bien hecho?** 26 gran/buena; 2 cierta; 2 alguna/ninguna.
- **¿Se consideran todas las propuestas con la misma seriedad?** 23 gran/buena; 4 cierta; 3 alguna/ninguna.
- **¿Se distribuyen las tareas de forma justa?** 22 gran/buena; 6 cierta; 2 alguna/ninguna.

Bloque 34 — Salud, estrés y satisfacción

Preguntas y respuestas

- **Salud general:** 6 excelente; 13 muy buena; 11 buena; 0 regular; 0 mala.
- **En las últimas 4 semanas...**
 - “¿Te has sentido agotado/a?” 5 siempre; 8 muchas; 17 a veces; 0 solo alguna/ nunca.
 - “¿Te has sentido físicamente agotado/a?” 4 siempre; 11 muchas; 15 a veces; 0 solo alguna/ nunca.
 - “¿Has estado emocionalmente agotado/a?” 5 siempre; 18 muchas; 7 a veces; 0 solo alguna/ nunca.
 - “¿Has estado cansado/a?” 2 siempre; 11 muchas; 17 a veces; 0 solo alguna/ nunca.
 - “¿Has tenido problemas para relajarte?” 5 siempre; 15 muchas; 8 a veces; 2 solo alguna vez; 0 nunca.
 - “¿Has estado irritable?” 6 siempre; 17 muchas; 7 a veces; 0 solo alguna vez/ nunca.
 - “¿Has estado tenso/a?” 6 siempre; 15 muchas; 9 a veces; 0 solo alguna vez/ nunca.
 - “¿Te has sentido estresado/a?” 6 siempre; 7 muchas; 17 a veces; 0 solo alguna vez/ nunca.
 - “¿Has estado muy nervioso/a?” 12 siempre; 10 muchas; 8 a veces; 0 solo alguna/ nunca.
 - “¿Te has sentido tan bajo de moral que nada podía animarte?” 17 siempre; 6 muchas; 6 a veces; 1 solo alguna vez; 0 nunca.
 - “¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?” 1 siempre; 5 muchas; 23 a veces; 1 solo alguna vez; 0 nunca.
 - “¿Te has sentido desanimado/a y triste?” 15 siempre; 7 muchas; 4 a veces; 4 solo alguna vez; 0 nunca.
 - “¿Te has sentido feliz?” 1 siempre; 2 muchas; 23 a veces; 3 solo alguna vez; 0 nunca.
- **Satisfacción global con el trabajo:** 16 muy satisfechos/as; 12 satisfechos/as; 2 insatisfechos/as; 0 muy insatisfechos/as.

DOCUMENTO 3. Síntesis de respuestas en 8 secciones.

Resumen por Secciones de los datos extraídos de los 34 bloques de la entrevista a 30 profesionales del deying y la producción musical.

SÍSTESIS DE RESPUESTAS POR LAS 8 SECCIONES.

Sección A. Datos contextuales

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y CONDICION DE PLURIEMPLEO.

A1. Sexo

Predomina la presencia masculina: **20 hombres (66,7%)** y **10 mujeres (33,3%)**. La muestra refleja el sesgo habitual del sector hacia perfiles masculinos, aunque con una presencia femenina sustantiva.

A2. Edad

Cohorte **madura** y en plena etapa productiva: **3 personas (10%)** tienen **<31 años**; **15 (50%)** están entre **31–45**; **12 (40%)** superan **45 años**. La distribución sugiere oficio consolidado y trayectorias largas.

A3. Antigüedad en el rol

Trayectorias extensas: **0 (0%)** con **<3 años**; **5 (16,7%)** con **3–5 años**; **4 (13,3%)** con **5–10 años**; **21 (70%)** con **>10 años** en el mismo rol. La mayoría acumula una década o más de experiencia.

A4. Tipo de relación laboral

Predomina la **independencia profesional**: **1** indefinido (3,3%), **1** fijo discontinuo (3,3%), **6** temporales (20%), **18** freelance que trabajan por encargo (60%), y **4** freelance autónomos con **cartera fija** de clientes (13,3%). El esquema freelance es la norma del grupo.

A5. Horas semanales

Carga alta y concentrada: **9 (30%)** trabajan **≤30 h/sem**; **2 (6,7%)** hacen **36–40 h**; **2 (6,7%)** **41–45 h**; y **17 (56,7%)** **>45 h/sem**. Más de la mitad supera las 45 horas semanales.

A6. Horario (regular / irregular / nocturno)

El **patrón dominante es la irregularidad**: **25 (83,3%)** reportan **horario irregular**; **3 (10%)** tienen **regular (mañana y tarde)**; **2 (6,7%)** trabajan **solo nocturno**. La variabilidad temporal es una constante del oficio.

A7. Trabajo fines de semana

Los fines de semana son **prácticamente laborables**:

- **Sábados/mes: 20 (66,7%)** trabajan **3+ sábados**; **5 (16,7%) 2 sábados**; **1 (3,3%) 1 sábado**; **4 (13,3%) alguno excepcional**; **0 ninguno**.
- **Domingos/mes: 16 (53,3%)** trabajan **3+ domingos**; **6 (20%) 2 domingos**; **7 (23,3%) alguno excepcional**; **0 1 domingo**; **1 (3,3%) ninguno**.

Conclusión: la **ocupación crónica de fines de semana** es la norma.

A8. Pluriempleo (sí/no)

Pluriempleo universal: 30 de 30 (100%) ejercen **más de un trabajo/rol**. El multirol forma parte del ecosistema laboral del colectivo.

A9. Responsabilidad doméstico-familiar

Alta implicación extralaboral: **11 (36,7%)** son **responsable principal**; **10 (33,3%)** asumen **50%**; **6 (20%) ¼** de las tareas; **2 (6,7%)** solo **puntuales**; **1 (3,3%) nada**. La doble presencia (trabajo+hogar) aparece con fuerza en buena parte de la muestra.

A10. Ingresos netos y composición salarial

Niveles de ingreso heterogéneos y muy variables (neto mensual):

- **≤300 €: 1 (3,3%)**
- **450–600 €: 2 (6,7%)**
- **600–750 €: 2 (6,7%)**
- **751–900 €: 4 (13,3%)**
- **901–1200 €: 4 (13,3%)**
- **1201–1500 €: 4 (13,3%)**
- **1501–1800 €: 3 (10,0%)**
- **2000–2400 €: 3 (10,0%)**
- **2700–3000 €: 2 (6,7%)**
- **>3000 €: 5 (16,7%)**

Composición salarial: 1 (3,3%) salario **fijo**, **3 (10%)** **mixto** (fijo+variable), **26 (86,7%)** **todo variable** (bolos/encargos/royalties). La dependencia del **variable** es abrumadora, lo que casa con el esquema freelance y explica la **volatilidad** mensual.

Sección B. Demanda–Control–Apoyo (D–C–A)

Demandas (D)

DCA_D1. Mantienes un ritmo alto durante la jornada. (*Bloque 14*)

- En gran/buena medida: **24 (80,0%)** · En cierta medida: **5 (16,7%)** · Alguna/ninguna: **1 (3,3%)**
Lectura: el **ritmo sostenido** es la norma.

DCA_D2. Debes trabajar muy rápido para cumplir lo previsto. (Bloque 14)

- Siempre/Muchas: **11 (36,7%)** · A veces: **7 (23,3%)** · Alguna vez/Nunca: **12 (40,0%)**
Lectura: la **velocidad** aparece con frecuencia, pero no en todos los contextos.

DCA_D3. Los trabajos te llegan de forma irregular y se acumulan. (Bloque 25)

- Siempre/Muchas: **18 (60,0%)** · A veces: **6 (20,0%)** · Alguna vez/Nunca: **6 (20,0%)**
Lectura: la **irregularidad** es un estresor habitual.

DCA_D4. Alargas la jornada >30 minutos con frecuencia. (Bloque 9)

- 11+ días/mes: **19 (63,3%)** · 6–10 días: **2 (6,7%)** · 1–5 días: **3 (10,0%)** · Algún día: **5 (16,7%)** · Ningún día: **1 (3,3%)**
Lectura: el **alargue** es **sistémico** (dos de cada tres lo hacen 11+ días/mes).

DCA_D5. Trabajas tres o más sábados o domingos al mes. (Bloque 8)

- **Sábados:** 3+ sábados: **20 (66,7%)** · 2 sáb.: **5 (16,7%)** · 1 sáb.: **1 (3,3%)** · Alguno excep.: **4 (13,3%)** · Ninguno: **0**
- **Domingos:** 3+ dom.: **16 (53,3%)** · 2 dom.: **6 (20,0%)** · 1 dom.: **0** · Alguno excep.: **7 (23,3%)** · Ninguno: **1 (3,3%)**
Nota: sin microdatos, no podemos calcular el “**al menos uno de los dos**”; por separado, ambos indican **alta ocupación** de fines de semana.

DCA_D6. Las exigencias emocionales del trabajo son altas. (Bloques 15 y 20)

- “**Momentos desgastadores**”: Siempre/Muchas **11 (36,7%)** · A veces **11 (36,7%)** · Alguna/Nunca **8 (26,7%)**.
- “**Ocuparte de problemas ajenos**”: Siempre/Muchas **16 (53,3%)** · A veces **8 (26,7%)** · Alguna/Nunca **6 (20,0%)**.
- “**Afecta emocionalmente**”: Gran/Buena **27 (90,0%)** · Cierta **0** · Alguna/Ninguna **3 (10,0%)**.
- “**Desgastador emocionalmente (global)**”: Gran/Buena **19 (63,3%)** · Cierta **2 (6,7%)** · Alguna/Ninguna **9 (30,0%)**.
- **Reglas de mostrar/ocultar emoción (B20):**
 - Callar opinión: Siempre/Muchas **9 (30,0%)** · A veces **5 (16,7%)** · Alguna/Nunca **16 (53,3%)**.
 - Tratar igual aunque no apetezca: Siempre/Muchas **26 (86,7%)** · A veces **2 (6,7%)** · Alguna/Nunca **2 (6,7%)**.

- Esconder emociones: Gran/Buena **12 (40,0%)** · Cierta **7 (23,3%)** · Alguna/Ninguna **11 (36,7%)**.
 - Ser amable siempre: Gran/Buena **26 (86,7%)** · Cierta **2 (6,7%)** · Alguna/Ninguna **2 (6,7%)**.
- Lectura:** hay **carga emocional** relevante (trato y display emocional).

DCA_D7. Te cambian horarios o días establecidos. (Bloque 9)

- Siempre/Muchas: **11 (36,7%)** · A veces: **7 (23,3%)** · Alguna/Nunca: **12 (40,0%)**
- Lectura:** la **previsibilidad** es limitada para parte del grupo.

DCA_D8. Suelen trabajar más de 40 horas semanales. (Bloque 6)

- **Sí (≥41 h/sem): 19 (63,3%)** · **No: 11 (36,7%)**
- Lectura:** la **carga semanal** es alta en casi dos tercios.

Control (C)

DCA_C1. Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas. (Bloque 30)

- Siempre/Muchas: **27 (90,0%)** · A veces: **0** · Alguna/Nunca: **3 (10,0%)**
- Lectura:** alto **control sobre el tempo** del propio trabajo.

DCA_C2. Tienes influencia sobre decisiones que afectan a tu trabajo. (Bloque 30)

- Siempre/Muchas: **27 (90,0%)** · A veces: **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca: **0**
- Lectura:** **autonomía decisoria** elevada.

DCA_C3. Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo. (Bloque 30)

- Siempre/Muchas: **27 (90,0%)** · A veces: **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca: **0**
- Lectura:** fuerte **dominio del “cómo”**.

DCA_C4. Tienes influencia sobre qué haces en tu trabajo. (Bloque 30)

- Siempre/Muchas: **30 (100%)**
- Lectura:** **plena influencia** en el “qué”.

DCA_C5. Tienes margen para entrada/salida o elegir entre horarios. (Bloque 7)

- Sin margen: **19 (63,3%)** · Elige entre fijos: **8 (26,7%)** · ≤30 min: **1 (3,3%)** · 30–60 min: **0** · >1 h: **2 (6,7%)**
- Lectura:** alto control técnico, pero **margen horario** bajo.

DCA_C6. Puedes decidir tus descansos. (Bloque 7)

- Siempre/Muchas: **7 (23,3%)** · A veces: **9 (30,0%)** · Alguna/Nunca: **14 (46,7%)**

Lectura: pausas poco auto-gestionables para casi la mitad.

DCA_C7. Puedes ausentarte >1 hora por asuntos personales/familiares. (Bloque 7)

- Siempre: **0** · Muchas: **6 (20,0%)** · A veces: **6 (20,0%)** · Alguna vez: **18 (60,0%)** · Nunca: **0**

Lectura: ausencias largas están **muy restringidas**.

Apoyo (A)

DCA_A1. Tu superior/cliente escucha tus problemas de trabajo. (Bloque 22)

- Siempre/Muchas: **21 (70,0%)** · A veces: **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca: **6 (20,0%)**

Lectura: escucha generalmente disponible.

DCA_A2. Recibes ayuda de tu superior/cliente cuando la necesitas. (Bloque 22)

- Siempre/Muchas: **23 (76,7%)** · A veces: **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca: **4 (13,3%)**

Lectura: apoyo instrumental alto.

DCA_A3. Hablas con tu superior/cliente sobre cómo haces tu trabajo. (Bloque 22)

- Siempre/Muchas: **21 (70,0%)** · A veces: **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca: **6 (20,0%)**

Lectura: feedback **descendente** frecuente.

DCA_A4. Recibes ayuda de tus compañeros/as. (Bloque 23)

- Siempre/Muchas: **21 (70,0%)** · A veces: **2 (6,7%)** · Alguna/Nunca: **7 (23,3%)**

Lectura: **cooperación** entre pares.

DCA_A5. Tus compañeros/as escuchan tus problemas de trabajo. (Bloque 23)

- Siempre/Muchas: **22 (73,3%)** · A veces: **5 (16,7%)** · Alguna/Nunca: **6 (20,0%)**

Lectura: **apoyo emocional** entre pares.

DCA_A6. Tus compañeros/as hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo. (Bloque 23)

- Siempre/Muchas: **23 (76,7%)** · A veces: **1 (3,3%)** · Alguna/Nunca: **6 (20,0%)**
Lectura: feedback entre iguales sólido.

DCA_A7. Hay buen ambiente y sentimiento de grupo en tu entorno.
(Bloque 26)

- **Ambiente de trabajo:** Siempre/Muchas **27 (90,0%)** · A veces **2 (6,7%)** · Alguna/Nunca **1 (3,3%)**.
- **Pertenencia al grupo:** Siempre/Muchas **25 (83,3%)** · A veces **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca **2 (6,7%)**.
- **Ayuda mutua:** Siempre/Muchas **24 (80,0%)** · A veces **3 (10,0%)** · Alguna/Nunca **3 (10,0%)**.
Lectura: clima positivo y sentido de equipo.

Sección C. Esfuerzo–Recompensa (ERI) y Sobrecompromiso (proxy)

Esfuerzo (E)

ERI_E1. El trabajo exige rapidez, intensidad y alta carga.

- **Ritmo alto toda la jornada (B14):** En gran/buena **24 (80,0%)**, Cierta **5 (16,7%)**, Alg/ning **1 (3,3%)**.
- **Mantener ritmo alto (B14):** En gran/buena **27 (90,0%)**, Cierta **3 (10,0%)**, Alg/ning **0**.
- **Trabajar muy rápido (B14):** Siempre/Muchas **11 (36,7%)**, A veces **7 (23,3%)**, Alg/Nunca **12 (40,0%)**.
- **Carga semanal (B6):** ≥ 41 h/sem **19 (63,3%)**; ≤ 40 h **11 (36,7%)**.
Lectura: Exigencia alta (ritmo/intensidad), con carga horaria elevada.
Fuente: Bloques 14 y 6.

ERI_E2. Las exigencias emocionales son elevadas.

- **Momentos desgastadores (B15):** Siempre/Muchas **11 (36,7%)**, A veces **11 (36,7%)**, Alg/Nunca **8 (26,7%)**.
- **Ocuparte de problemas ajenos (B15):** Siempre/Muchas **16 (53,3%)**, A veces **8 (26,7%)**, Alg/Nunca **6 (20,0%)**.
- **Afecta emocionalmente (B15):** Gran/Buena **27 (90,0%)**, Cierta **0**, Alg/ning **3 (10,0%)**.
- **Desgastador global (B15):** Gran/Buena **19 (63,3%)**, Cierta **2 (6,7%)**, Alg/ning **9 (30,0%)**.
- **Reglas emocionales (B20):** Callar opinión **9/5/16**; Tratar igual **26/2/2**; Esconder emociones **12/7/11**; Ser amable siempre **26/2/2** (Siempre/Muchas / A veces / Alg/ning o Gran/Buena / Cierta / Alg/ning según ítem).
Lectura: Carga emocional relevante y sostenida.
Fuente: Bloques 15 y 20.

ERI_E3. Dedicas muchas horas a la semana.

- **≥41 h/sem: 19 (63,3%); ≤40 h: 11 (36,7%).**
Lectura: Dos tercios con **jornadas largas**.
Fuente: Bloque 6.

ERI_E4. Trabajas con frecuencia fines de semana.

- **Sábados (B8):** 3+ sábados **20 (66,7%)**, 2 **5 (16,7%)**, 1 **1 (3,3%)**, alguno excep. **4 (13,3%)**, ninguno **0**.
- **Domingos (B8):** 3+ domingos **16 (53,3%)**, 2 **6 (20,0%)**, 1 **0**, alguno excep. **7 (23,3%)**, ninguno **1 (3,3%)**.
Lectura: El **fin de semana es laborable** para la mayoría.
Fuente: Bloque 8.

ERI_E5. Sufres cambios de horario y prolongaciones de jornada.

- **Cambios de horario (B9):** Siempre/Muchas **11 (36,7%)**, A veces **7 (23,3%)**, Alg/Nunca **12 (40,0%)**.
- **Alargues >30 min (B9):** 11+ días/mes **19 (63,3%)**, 6–10 **2 (6,7%)**, 1–5 **3 (10,0%)**, algún día **5 (16,7%)**, ninguno **1 (3,3%)**.
Lectura: Mucha **variación temporal + alargues sistemáticos**.
Fuente: Bloque 9.

ERI_E6. Compatibilizas múltiples encargos/clientes (pluriempleo).

- **Sí: 30/30 (100%).**
Lectura: El **multirol** es estructural en la muestra.
Fuente: Bloque 1.

ERI_E7. Los trabajos llegan de forma irregular y se acumulan.

- Siempre/Muchas **18 (60,0%)**, A veces **6 (20,0%)**, Alg/Nunca **6 (20,0%)**.
Lectura: **Irregularidad** como patrón de carga.
Fuente: Bloque 25.

Recompensa (R)

ERI_R1. Te sientes reconocido/a y valorado/a por tu trabajo.

- **Respeto en el sector (B31):** Gran/Buena **26 (86,7%)**, Cierta **2 (6,7%)**, Alg/ning **1 (3,3%)**.
- **Valoración en el trabajo (B31):** Gran/Buena **24 (80,0%)**, Cierta **5 (16,7%)**, Alg/ning **1 (3,3%)**.
Lectura: **Reconocimiento** alto (sector y entorno inmediato).
Fuente: Bloque 31.

ERI_R2. Percibes justicia y trato equitativo en tu entorno laboral.

- **Conflictos se resuelven justamente (B33):** Gran/Buena 25 (83,3%), Cierta 2 (6,7%), Alg/ning 3 (10,0%).
- **Se reconoce el trabajo bien hecho (B33):** 26/2/2.
- **Las propuestas se consideran por igual (B33):** 23/4/3.
- **Distribución justa de tareas (B33):** 22/6/2.
Lectura: Percepción de justicia generalmente favorable.
Fuente: Bloque 33.

ERI_R3. Confías en la información y en tus superiores/contratadores.

- **Puedes fiarte de la info que recibes (B32):** Gran/Buena 13 (43,3%), Cierta 13 (43,3%), Alg/ning 4 (13,3%).
- **Puedes expresar opiniones/emociones (B32):** 24/5/1.
Lectura: Confianza informativa moderada-alta y apertura en la relación vertical.
Fuente: Bloque 32.

ERI_R4. Existen oportunidades de desarrollo profesional.

- **Requiere iniciativa (B29):** Gran/Buena 29 (96,7%), Alg/ning 1 (3,3%).
- **Aprender cosas nuevas (B29):** 29/0/1.
- **Mejorar conocimientos/habilidades (B29):** 28/1/1.
- **Aplicar habilidades (B29):** 28/1/1.
(Contexto sectorial B24: “todo el mundo tiene buenas oportunidades” solo 5/3/22; percepción personal alta pero el **sector** se percibe más desigual.)
Lectura: Desarrollo personal alto, aunque el **sector** no siempre lo facilita a todos.
Fuente: Bloques 29 (principal) y 24 (contexto).

ERI_R5. Tu retribución se corresponde con tu categoría y funciones.

- **Sí: 8 (26,7%) · No, por encima de mi categoría: 17 (56,7%) · No, por debajo: 3 (10,0%) · No sabe: 2 (6,7%).**
Lectura: Desajuste percibido relevante entre trabajo y retribución/categoría.
Fuente: Bloque 12.

ERI_R6. Tu situación de empleo te resulta segura.

- **Preocupación por despido/no renovación (B27):** Gran/Buena 6 (20,0%), Cierta 5 (16,7%), Alg/ning 19 (63,3%).
- **Dificultad para encontrar otro trabajo (B27):** 8/5/17.
Lectura: Sentido de seguridad razonable (posible por cartera de clientes).
Fuente: Bloque 27.

ERI_R7. Recibes información con antelación suficiente sobre cambios.

- **Antelación sobre decisiones/cambios (B18):** Gran/Buena **11 (36,7%)**, Cierta **7 (23,3%)**, Alg/ning **12 (40,0%)**.
- **Información necesaria para trabajar bien (B18): 19/7/4.**
Lectura: Antelación desigual; la info operativa suele llegar, pero no siempre con tiempo.
Fuente: Bloque 18.

Sobrecompromiso (OC) — Proxies

No se preguntó de forma directa “pienso en el trabajo fuera del trabajo”; usamos indicadores cercanos (rumiación, dificultad de desconexión, autoalargue de jornada).

ERI_OC1. Piensas en tareas del trabajo fuera del trabajo con frecuencia. (proxy)

- **Nerviosismo (B34):** Siempre **12 (40,0%)**, Muchas **10 (33,3%)**, A veces **8 (26,7%)**.
- **Calmado/tranquilo (B34):** Siempre **1 (3,3%)**, Muchas **5 (16,7%)**, A veces **23 (76,7%)**, Alguna **1 (3,3%)**.
Lectura: Hiperactivación compatible con rumiación off-work.
Fuente: Bloque 34.

ERI_OC2. Te cuesta relajarte cuando acabas de trabajar.

- **Problemas para relajarte (B34):** Siempre **5 (16,7%)**, Muchas **15 (50,0%)**, A veces **8 (26,7%)**, Solo alguna **2 (6,7%)**, Nunca **0**.
Lectura: Dificultad de desconexión muy frecuente.
Fuente: Bloque 34.

ERI_OC3. Alargas la jornada con mucha frecuencia por compromiso personal. (proxy)

- **Alargues >30 min (B9):** 11+ días/mes **19 (63,3%)**, 6–10 **2 (6,7%)**, 1–5 **3 (10,0%)**, algún día **5 (16,7%)**, ninguno **1 (3,3%)**.
Lectura: El autoalargue es habitual; aunque no identifica la causa, es coherente con sobreimplicación.
Fuente: Bloque 9.

Sección D. Demandas–Recursos (JD–R)

Demandas obstaculizadoras (DO)

JDR_DO1. Vives exigencias contradictorias (conflicto de rol).

Bloque 16

Qué dijeron:

- “Se te exigen cosas contradictorias”: 17 en gran/buena, 3 en cierta, 10 en alguna/ninguna.

- “Aceptadas por unos y por otros no”: 15 en gran/buena, 12 en cierta, 3 en alguna/ninguna.
- “Deberían hacerse de otra manera”: 10 en gran/buena, 14 en cierta, 6 en alguna/ninguna.
- “Tareas innecesarias”: 7 en gran/buena, 13 en cierta, 10 en alguna/ninguna.

Lectura breve: El **conflicto de rol es visible** (sobre todo “aceptadas por unos y por otros no”), lo que puede frenar eficiencia y claridad de estándares.

JDR_DO2. Debes esconder emociones o ser siempre amable.

Bloque 20 (y **15** como contexto de exigencia emocional)

Qué dijeron (B20):

- “Callar opinión”: 9 siempre/muchas; 5 a veces; 16 alguna/ninguna.
- “Tratar a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas”: 26 gran/buena; 2 cierta; 2 alguna/ninguna.
- “Esconder emociones”: 12 gran/buena; 7 cierta; 11 alguna/ninguna.
- “Ser amable independientemente de cómo te traten”: 26 gran/buena; 2 cierta; 2 alguna/ninguna.

Lectura breve: Alta **exigencia de “display” emocional** (ser amable y tratar igual) con episodios de **autocensura** y **ocultación emocional**.

JDR_DO3. Falta previsibilidad sobre decisiones/cambios.

Bloque 18

Qué dijeron:

- “Antelación sobre decisiones/cambios” (positivo): 11 gran/buena; 7 cierta; 12 alguna/ninguna.
- “Recibes la información necesaria” (positivo): 19 gran/buena; 7 cierta; 4 alguna/ninguna.

Lectura breve: La **previsibilidad es irregular**: la información operativa suele llegar, pero **no siempre con antelación**.

JDR_DO4. Te preocupan cambios desfavorables de condiciones.

Bloque 21

Qué dijeron (preocupación):

- Traslados: 4 gran/buena; 5 cierta; 21 alguna/ninguna.
- Cambios de horario/turnos: 5; 5; 20.
- Cambios de tareas: 2; 5; 23.

- Variación salarial: 6; 7; 17.

Lectura breve: **Baja–moderada preocupación** general; algo **más sensible** el tema salarial.

Demandas de reto (DR)

JDR_DR1. La carga cuantitativa y el ritmo te suponen un reto estimulante.

Bloques 14 (ritmo) y **19** (sentido/compromiso)

Qué dijeron (B14):

- “Ritmo alto toda la jornada”: 24 gran/buena; 5 cierta; 1 alguna/ninguna.
- “Necesario mantener ritmo alto”: 27 gran/buena; 3 cierta; 0 alguna/ninguna.
- “Trabajar muy rápido”: 11 siempre/muchas; 7 a veces; 12 alguna/ninguna.

Contexto (B19): alto **sentido** y **compromiso** con la profesión.

Lectura breve: Ritmo **elevado** vivido **más como reto** (apoyado por sentido/compromiso) que como simple traba.

JDR_DR2. Tu trabajo requiere iniciativa y aprendizaje continuo.

Bloque 29

Qué dijeron:

- Requiere iniciativa: 29 gran/buena; 0 cierta; 1 alguna/ninguna.
- Aprender cosas nuevas: 29; 0; 1.
- Mejorar habilidades: 28; 1; 1.
- Aplicar habilidades: 28; 1; 1.

Lectura breve: **Demanda de reto muy alta:** actualización e iniciativa constantes.

Recursos laborales (RL)

JDR_RL1. Tienes autonomía/influencia sobre tareas y decisiones.

Bloque 30

Qué dijeron:

- Influencia sobre ritmo: 27 siempre/muchas; 0 a veces; 3 alguna/ninguna.
- Sobre decisiones: 27; 3; 0.
- Sobre cómo haces el trabajo: 27; 3; 0.
- Sobre qué haces: 30 siempre/muchas.

Lectura breve: **Autonomía alta** en contenido, proceso y decisiones.

JDR_RL2. Recibes apoyo de superiores/contratadores.

Bloque 22

Qué dijeron:

- Dispuestos a escuchar: 21 siempre/muchas; 3 a veces; 6 alguna/ninguna.
- Ayuda cuando la necesitas: 23; 3; 4.
- Hablan sobre cómo haces tu trabajo: 21; 3; 6.

Lectura breve: Apoyo jerárquico moderado-alto, con recorrido en feedback continuado.

JDR_RL3. Recibes apoyo y colaboración de compañeros/as.

Bloque 23

Qué dijeron:

- Ayuda de compañeros/as: 21 siempre/muchas; 2 a veces; 7 alguna/ninguna.
- Escuchan problemas de trabajo: mayoría **siempre/muchas**; algunos **a veces** y **pocos** en “alguna/ninguna”.
- Hablan sobre cómo haces tu trabajo: 23 siempre/muchas; 1 a veces; 6 alguna/ninguna.

Lectura breve: Buena red entre pares (ayuda y conversación sobre el trabajo).

JDR_RL4. Hay reconocimiento, justicia y confianza vertical.

Bloques 31 (respeto/valoración), 33 (justicia), 32 (confianza vertical)

Qué dijeron:

- Respeto en el sector: 26–2–1; Sentirse valorado/a: 24–5–1.
- Justicia (resolver conflictos, reconocer buen trabajo, considerar propuestas, distribuir tareas): mayoritariamente **gran/buena** con algo de **cierta**.
- Confianza vertical: “se fían de tu trabajo” 25–1–4; “confías en la información” 13–13–4; “puedes expresar opiniones” 24–5–1.

Lectura breve: Reconocimiento y justicia altos; debilidad relativa en la calidad de la información.

JDR_RL5. La planificación y la distribución del trabajo son buenas.

Bloque 24

Qué dijeron:

- Planificación: 23 gran/buena; 4 cierta; 3 alguna/ninguna.
- Distribución: 26; 3; 1.

Lectura breve: Planificación y reparto positivos, ayudan a amortiguar picos.

JDR_RL6. Tienes oportunidades de desarrollo.

Bloque 29

Qué dijeron: iniciativa, aprender, mejorar y aplicar habilidades con respuestas muy mayoritarias en gran/buena medida.

Lectura breve: Oportunidades de crecimiento realistas y frecuentes.

Recursos personales (RP)

JDR_RP1. Tu trabajo tiene sentido y te sientes comprometido/a.

Bloque 19

Qué dijeron:

- Sentido de las tareas: 29 gran/buena; 1 cierta.
- Importancia: 28 gran/buena; 0 cierta; 2 alguna/ninguna.
- Compromiso con la profesión: 27 gran/buena; 2 cierta; 1 alguna/ninguna.

Lectura breve: Propósito y vocación muy elevados.

JDR_RP2. Dispones de tiempo suficiente y pausas para recuperarte.

Bloques 25, 7 y 9

Qué dijeron:

- “Tiempo suficiente para acabar el trabajo” (B25): 23 siempre/muchas; 5 a veces; 2 alguna/ninguna.
- “Decidir descansos” (B7): 7 siempre/muchas; 9 a veces; 14 alguna/ninguna.
- “Ausentarte >1h por asuntos personales/familiares” (B7): 0 siempre; 6 muchas; 6 a veces; 18 alguna/ninguna.
- **Alargues de jornada** (B9): 19 (≥ 11 días/mes), 2 (6–10), 3 (1–5), 5 (algún día), 1 (0).

Lectura breve: Se suele llegar a tiempo, pero recuperación insuficiente (pocas pausas/ausencias y muchos alargues).

Sección E. Modelo Transaccional: apreciación y afrontamiento (proxies)

LF_P1. Suelas percibir tu trabajo como una amenaza para tu bienestar.

Bloques: 34 (estrés/agotamiento/estado emocional), 17 (doble presencia), 9 (alargues), 6 (irregularidad horaria)

Qué dijeron:

- **Estrés** (B34): 6 “siempre”, 7 “muchas veces”, 17 “a veces”.
- **Agotamiento emocional** (B34): 5 “siempre”, 18 “muchas veces”, 7 “a veces”.
- **Tensión** (B34): 6 “siempre”, 15 “muchas veces”, 9 “a veces”.

- **Irritabilidad** (B34): 6 “siempre”, 17 “muchas veces”, 7 “a veces”.
- **Problemas para relajarse** (B34): 5 “siempre”, 15 “muchas veces”, 8 “a veces”, 2 “alguna vez”.
- **Doble presencia** (B17): pensar en tareas domésticas en el trabajo: 14 “siempre/muchas”, 7 “a veces”, 9 “alguna/nunca”; “el trabajo perjudica relaciones/tareas domésticas”: 11 “siempre/muchas”, 8 “a veces”, 11 “alguna/nunca”.
- **Prolongaciones** (B9): 19 alargan ≥ 11 días/mes; 2 “6–10”; 3 “1–5”; 5 “algún día”; 1 “0”.
- **Horario** (B6): 25 con horario **irregular**; 2 **solo noche**.

Lectura breve: hay **señales frecuentes de activación y cansancio** (estrés, tensión, dificultad para relajarse) amplificadas por **irregularidad horaria, alargues y doble presencia**.

LF_P2. Suelas percibir tu trabajo como un reto que te estimula.

Bloques: 14 (ritmo/carga), 19 (sentido/compromiso), 29 (desarrollo)

Qué dijeron:

- **Ritmo alto** toda la jornada (B14): 24 “gran/buena”, 5 “cierta”, 1 “alguna/ninguna”.
- **Necesario mantener ritmo alto** (B14): 27 “gran/buena”, 3 “cierta”.
- **Trabajar muy rápido** (B14): 11 “siempre/muchas”, 7 “a veces”, 12 “alguna/nunca”.
- **Sentido e importancia** (B19): sentido: 29 “gran/buena”, 1 “cierta”; importancia: 28 “gran/buena”, 2 “alguna/ninguna”; compromiso: 27 “gran/buena”, 2 “cierta”, 1 “alguna/ninguna”.
- **Desarrollo** (B29): requiere iniciativa 29 “gran/buena”; aprender nuevas 29 “gran/buena”; mejorar 28 “gran/buena”; aplicar 28 “gran/buena”.

Lectura breve: el **alto ritmo** se vive en gran medida como **desafío creativo** sostenido por **sentido, compromiso y aprendizaje continuo**.

LF_S1. Sientes que controlas la situación cuando surgen imprevistos.

Bloques: 30 (influencia/autonomía), 7 (margen y pausas), 18 (antelación e información), 24 (planificación), 28 (claridad de rol)

Qué dijeron:

- **Autonomía/influencia** (B30): sobre ritmo: 27 “siempre/muchas”; sobre decisiones: 27 “siempre/muchas”, 3 “a veces”; sobre “cómo”: 27 “siempre/muchas”, 3 “a veces”; sobre “qué”: 30 “siempre/muchas”.
- **Márgenes y pausas** (B7): 19 **sin margen** horario; 8 pueden **elegir entre horarios fijos**; 2 con **>1h** de margen; **descansos**: 7 “siempre/muchas”, 9 “a veces”, 14 “alguna/nunca”; **ausentarse >1h**: 0 “siempre”, 6 “muchas”, 6 “a veces”, 18 “alguna/nunca”.

- **Previsibilidad** (B18): antelación 11 “gran/buena”, 7 “cierta”, 12 “alguna/ninguna”; info necesaria 19 “gran/buena”, 7 “cierta”, 4 “alguna/ninguna”.
- **Planificación** (B24): 23 “gran/buena”, 4 “cierta”, 3 “alguna/ninguna”.
- **Claridad de rol** (B28): objetivos/tareas/expectativas/autonomía: casi todos “gran/buena”.

Lectura breve: alto control técnico y de contenido, pero **márgenes de tiempo** y **ausencias** muy restringidos; la **planificación** y la **claridad** ayudan cuando hay imprevistos.

LF_S2. Cuentas con recursos (apoyo, información, autonomía) para afrontarlos.

Bloques: **22** (apoyo de superiores/contratadores), **23** (apoyo de compañeros/as), **18** (información), **24** (planificación y distribución), **29** (desarrollo), **11** (tecnología adecuada), **30** (autonomía)

Qué dijeron:

- **Apoyo superiores/contratadores** (B22): te escuchan 21 “siempre/muchas”; te ayudan 23 “siempre/muchas”; hablan sobre el trabajo 21 “siempre/muchas”.
- **Apoyo compañeros/as** (B23): ayuda 21 “siempre/muchas”; escuchan 22 “siempre/muchas”; hablan 23 “siempre/muchas”.
- **Información** (B18): necesaria 19 “gran/buena”, 7 “cierta”, 4 “alguna/ninguna”.
- **Planificación/distribución** (B24): planificación positiva; distribución 26 “gran/buena”, 3 “cierta”, 1 “alguna/ninguna”.
- **Desarrollo** (B29): iniciativa/aprendizaje/mejora/aplicación muy altos.
- **Tecnología** (B11): adecuada y funciona: 25 “siempre/muchas”, 5 “a veces”.
- **Autonomía** (B30): generalizada (ver LF_S1).

Lectura breve: andamiaje de recursos sólido (apoyos, info operativa, planificación, tecnología y autonomía) que facilita una **respuesta eficaz**.

LF_C1. Tras la jornada, te resulta fácil relajarte y desconectar.

Bloques: **34** (relajación/activación), **9** (alargues), **6** (irregularidad), **7** (pausas)

Qué dijeron:

- **Relajarse** (B34): 5 “siempre” **con problemas**, 15 “muchas veces”, 8 “a veces”, 2 “alguna vez”.
- **Nerviosismo** (B34): 12 “siempre”, 10 “muchas veces”, 8 “a veces”.
- **Cansancio** (B34): 2 “siempre”, 11 “muchas veces”, 17 “a veces”.
- **Alargues** (B9): 19 $\geq$ 11 días/mes.
- **Horario** (B6): 25 **irregular**; 2 **solo noche**.

- **Pausas/ausencias** (B7): decidir descansos limitado; ausentarse >1h poco viable.

Lectura breve: desconexión difícil por alta **activación** residual, **prolongaciones** y **horarios irregulares**.

LF_C2. Gestionas bien las emociones difíciles durante el trabajo.

Bloques: 20 (display emocional), **15** (exigencias emocionales), **34** (irritabilidad/calma)

Qué dijeron:

- **Trato igual y amabilidad** (B20): 26 “gran/buena” (tratar igual); 26 “gran/buena” (ser amable).
- **Esconder emociones** (B20): 12 “gran/buena”, 7 “cierta”, 11 “alguna/ninguna”.
- **Callar opinión** (B20): 9 “siempre/muchas”, 5 “a veces”, 16 “alguna/ninguna”.
- **Momentos desgastadores** (B15): 11 “siempre/muchas”, 11 “a veces”, 8 “alguna/ninguna”.
- **Afecta emocionalmente** (B15): 27 “gran/buena”.
- **Irritabilidad** (B34): 6 “siempre”, 17 “muchas veces”, 7 “a veces”; **Calma** (B34): 1 “siempre”, 5 “muchas”, 23 “a veces”.

Lectura breve: regulan la expresión (trato y amabilidad constantes), pero a costa de **ocultar emociones** y con **desgaste** e **irritabilidad** frecuentes.

LF_C3. Cuando hay problemas, actúas para resolver causas (afrontamiento al problema).

Bloques: 30 (autonomía para decidir y actuar), **24** (planificación), **28** (claridad de objetivos y responsabilidades), **22–23** (feedback/diálogo), **25** (cumplimiento de tareas)

Qué dijeron:

- **Autonomía para decidir** (B30): influencia amplia sobre ritmo, decisiones, cómo y qué.
- **Planificación/distribución** (B24): valoradas positivamente.
- **Claridad de rol** (B28): objetivos, responsabilidades y expectativas **muy claros**.
- **Feedback/diálogo** (B22–23): hablar sobre cómo se hace el trabajo es **habitual** con superiores/pares.
- **Cumplimiento** (B25): **retrasos** poco frecuentes (2 “siempre/muchas”, 3 “a veces”, 25 “alguna/nunca”); **imposible acabar** tareas es raro (3 “siempre/muchas”, 1 “a veces”, 26 “alguna/nunca”); **tiempo suficiente** a menudo sí (23 “siempre/muchas”, 5 “a veces”, 2 “alguna/nunca”).

Lectura breve: el conjunto **habilita afrontamiento activo** (diagnosticar, decidir y ejecutar), con resultados visibles en **bajos niveles de retraso e imposibilidad**.

Sección F. Doble Presencia (trabajo–vida)

DP1. Piensas en tareas domésticas/familiares cuando trabajas.

Bloque: 17

Qué dijeron: 14 “siempre o muchas veces”, 7 “a veces”, 9 “solo alguna vez o nunca”.

Lectura breve: La intrusión de lo doméstico en el trabajo es **frecuente** para casi la mitad del grupo.

DP2. El trabajo perjudica tus relaciones/persona/tareas domésticas.

Bloque: 17

Qué dijeron (dos preguntas afines):

- “El trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica relaciones/tareas domésticas”: 11 “siempre/muchas”, 8 “a veces”, 11 “solo alguna/nunca”.
- Ítem paralelo sobre perjuicio: 8 “siempre/muchas”, 7 “a veces”, 15 “solo alguna/nunca”.

Lectura breve: Hay un **núcleo relevante** que percibe **perjuicio**; para el resto, el impacto es **situacional** o **bajo**.

DP3. Asumes la mayor parte de la responsabilidad doméstica.

Bloque: 10

Qué dijeron: 11 **responsable principal**; 10 **50%**; 6 $\frac{1}{4}$; 2 **tareas puntuales**; 1 **nada**.

Lectura breve: En 1 de cada 3 casos, la **carga doméstica principal** recae en la misma persona que trabaja de DJ/productor.

DP4. Tu horario es irregular o nocturno y dificulta la conciliación.

Bloque: 6

Qué dijeron (horarios): 25 **horario irregular**; 2 **solo noche**; 3 **mañana y tarde**; 0 **solo mañanas**; 0 **solo tardes**.

Lectura breve: La **irregularidad generalizada** (y algo de nocturnidad) **complica la conciliación** y sostiene la doble presencia.

DP5. Puedes ausentarte >1h por responsabilidades familiares cuando es necesario.

Bloque: 7

Qué dijeron: 0 “siempre”; 6 “muchas veces”; 6 “a veces”; 18 “solo alguna vez”; 0 “nunca”.

Lectura breve: La **posibilidad real de ausentarse** más de una hora es **limitada** para la mayoría.

DP6. Trabajas la mayoría de fines de semana.

Bloque: 8

Qué dijeron (sábados): 0 ninguno; 4 alguno excepcional; 1 un sábado/mes; 5 dos sábados; 20 tres o más.

Qué dijeron (domingos): 1 ninguno; 7 alguno excepcional; 0 un domingo; 6 dos domingos; 16 tres o más.

Lectura breve: El trabajo en fines de semana es la norma (especialmente tres o más al mes), reforzando la **doble presencia**.

Sección G. Características del Trabajo (JCM)

JCM_V1. Tu trabajo te permite usar una variedad amplia de habilidades.

Bloques: 29 (oportunidades y uso de habilidades)

Qué dijeron:

- “Requiere iniciativa”: 29 en gran/buena; 0 en cierta; 1 en alguna/ninguna.
- “Aprender cosas nuevas”: 29 en gran/buena; 0 en cierta; 1 en alguna/ninguna.
- “Mejorar conocimientos y habilidades”: 28 en gran/buena; 1 en cierta; 1 en alguna/ninguna.
- “Aplicar habilidades y conocimientos”: 28 en gran/buena; 1 en cierta; 1 en alguna/ninguna.

Lectura breve: El rol **moviliza un repertorio amplio** de competencias y exige **actualización constante**.

JCM_V2. Cambias entre diferentes tipos de tareas con frecuencia (movilidad funcional).

Bloques: 3 (movilidad funcional)

Qué dijeron:

- 11 **no** trabajan en puestos diferentes.
- 1 trabaja en **nivel superior** a su categoría.
- 2 en **nivel inferior**.
- 6 hacen **otros trabajos al mismo nivel**.
- 9 trabajan **a todos los niveles** (superior e inferior).
- 1 **no sabe**.

Lectura breve: Existe un **núcleo considerable de polivalencia**, combinando tareas de distinto nivel.

JCM_I1. Ves un resultado completo de tu trabajo (de principio a fin).

Bloques: 28 (claridad de objetivos/tareas), 25 (cumplimiento y plazos)

Qué dijeron:

- **Objetivos claros:** 29 gran/buena; 0 cierta; 1 alguna/ninguna.
 - **Responsabilidades claras:** 29 gran/buena; 1 cierta; 0 alguna/ninguna.
 - **Qué se espera de ti:** 29 gran/buena; 1 cierta; 0 alguna/ninguna.
 - **Imposible acabar tareas:** 3 “siempre/muchas”, 1 “a veces”, 26 “alguna/ninguna”.
 - **Retrasos:** 2 “siempre/muchas”, 3 “a veces”, 25 “alguna/ninguna”.
- Lectura breve:** Con **alta claridad** y **baja incidencia** de tareas imposibles, suele percibirse el **ciclo completo** del trabajo.

JCM_S1. Lo que haces tiene un impacto importante para otros.

Bloques: 19 (sentido/impacto)

Qué dijeron:

- **Sentido de las tareas:** 29 gran/buena; 1 cierta.
 - **Importancia de las tareas:** 28 gran/buena; 0 cierta; 2 alguna/ninguna.
- Lectura breve:** Fuerte **significado e impacto** percibidos en el propio trabajo.

JCM_A1. Tienes autonomía para planificar y ejecutar tu trabajo.

Bloques: 30 (influencia/autonomía), 28 (margen de autonomía)

Qué dijeron:

- **Influencia sobre decisiones:** 27 “siempre/muchas”; 3 “a veces”; 0 “alguna/ninguna”.
 - **Influencia sobre cómo haces el trabajo:** 27 “siempre/muchas”; 3 “a veces”; 0 “alguna/ninguna”.
 - **Margen de autonomía (percibido):** 30 gran/buena.
- Lectura breve:** **Autonomía alta** para **planificar y ejecutar** el trabajo.

JCM_A2. Decides el orden/ritmo con el que realizas las tareas.

Bloques: 30 (influencia sobre ritmo y contenido)

Qué dijeron:

- **Influencia sobre el ritmo:** 27 “siempre/muchas”; 0 “a veces”; 3 “alguna/ninguna”.
 - **Influencia sobre qué haces:** 30 “siempre/muchas”.
- Lectura breve:** Amplia **capacidad de ordenar** el trabajo y **modular el ritmo**.

JCM_F1. Recibes comentarios útiles de superiores/contratadores sobre tu desempeño.

Bloques: 22 (apoyo/feedback de superiores o clientes)

Qué dijeron:

- **Dispuestos a escuchar** problemas de trabajo: 21 “siempre/muchas”; 3 “a veces”; 6 “alguna/ninguna”.
- **Ayuda/apoyo** para realizar el trabajo: 23 “siempre/muchas”; 3 “a veces”; 4 “alguna/ninguna”.
- **Hablan contigo** sobre cómo haces tu trabajo: 21 “siempre/muchas”; 3 “a veces”; 6 “alguna/ninguna”.

Lectura breve: El **feedback jerárquico/cliente** es **habitual**, aunque **no universal**.

JCM_F2. Recibes comentarios útiles de compañeros/as sobre tu desempeño.

Bloques: 23 (apoyo/feedback entre pares)

Qué dijeron:

- **Ayuda de compañeros/as:** 21 “siempre/muchas”; 2 “a veces”; 7 “alguna/ninguna”.
- **Escuchan** tus problemas de trabajo: mayoría **siempre/muchas**, algunos **a veces** y **pocos** en “alguna/ninguna”.
- **Hablan contigo** sobre cómo haces tu trabajo: 23 “siempre/muchas”; 1 “a veces”; 6 “alguna/ninguna”.

Lectura breve: El **feedback entre pares** es **frecuente** y complementa el de superiores/contratadores.

Sección H. Resultados (salud y satisfacción)

OUT_SALUD1. En general, tu estado de salud es (0=Mala ... 4=Excelente).

Bloque: 34

Qué dijeron: 6 **Excelente**, 13 **Muy buena**, 11 **Buena**, 0 **Regular**, 0 **Mala**.

Lectura breve: Predomina una **auto-percepción positiva de salud** (todas entre “buena” y “excelente”), pese a la carga e irregularidad del trabajo.

OUT_ESTRES1. En las últimas 4 semanas te has sentido estresado/a.

Bloque: 34

Qué dijeron (ítem directo “estresado/a”): 6 **Siempre**, 7 **Muchas veces**, 17 **A veces**, 0 **Alguna vez/Nunca**.

Lectura breve: El **estrés** está **presente con frecuencia**; se ve reforzado por otras señales del bloque (p. ej., **tensión:** 6 **Siempre**, 15 **Muchas veces**, 9 **A veces**; **nerviosismo:** 12–10–8).

OUT_AGOT_EMO. En las últimas 4 semanas te has sentido agotado/a emocionalmente.

Bloque: 34

Qué dijeron: 5 Siempre, 18 Muchas veces, 7 A veces, 0 Alguna vez/Nunca.

Lectura breve: El desgaste emocional es alto y sostenido, consistente con la exigencia de **display emocional** en el trabajo con público.

OUT_AGOT_FIS. En las últimas 4 semanas te has sentido agotado/a físicamente.

Bloque: 34

Qué dijeron: 4 Siempre, 11 Muchas veces, 15 A veces, 0 Alguna vez/Nunca.

Lectura breve: El cansancio físico es habitual, coherente con nocturnidad, horarios irregulares y alargues de jornada reportados en otros bloques.

OUT_FELIZ. En las últimas 4 semanas te has sentido feliz.

Bloque: 34

Qué dijeron: 1 Siempre, 2 Muchas veces, 23 A veces, 3 Solo alguna vez, 0 Nunca.

Lectura breve: La felicidad aparece más en forma de momentos intermedios ("a veces") que como estado sostenido; convive con estrés/agotamiento elevados.

OUT_SATIS. Satisfacción global con tu trabajo (0=Muy insatisfecho ... 4=Muy satisfecho).

Bloque: 34

Qué dijeron: 16 Muy satisfechos, 12 Satisfechos, 2 Insatisfechos, 0 Muy insatisfechos.

Lectura breve: Alta satisfacción global con el trabajo, a pesar de la presencia de estrés y agotamiento frecuentes; sugiere fuerte vocación y sentido del oficio.

DOCUMENTO 4. Cálculos Método D-C-A.

CALCULOS D-C-A

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Demandas	DCA_D1: Ritmo alto toda la jornada	14	gran/buena=24; cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,53	88,33
Demandas	DCA_D2: Trabajar muy rápido	14	siempre/muchas=11; a veces=7; alguna/ninguna=12	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*11 + 2*7 + 1*12)/30$	2,15	53,75
Demandas	DCA_D3: Llegada irregular y acumulación	25	siempre/muchas=18; a veces=6; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*18 + 2*6 + 1*6)/30$	2,70	67,50
Demandas	DCA_D4: Alargas jornada >30 min	10	0días=1; algún día=5; 1-5d=3; 6-10d=2; ≥11d=19	Ordinal: 0=0; algún día=1; 1-5=2; 6-10=3; ≥11=4	$(0*1 + 1*5 + 2*3 + 3*2 + 4*19)/30$	3,10	77,50
Demandas	DCA_D5a: Sábados trabajados/mes	8	ninguno=0; alg. excepcional=4; 1=1; 2=5; ≥3=20	Ordinal: ninguno=0; alg. exc.=1; 1=2; 2=3; ≥3=4	$(0*0 + 1*4 + 2*1 + 3*5 + 4*20)/30$	3,37	84,17
Demandas	DCA_D5b: Domingos trabajados/mes	8	ninguno=1; alg. excepcional=7; 1=0; 2=6; ≥3=16	Ordinal: ninguno=0; alg. exc.=1; 1=2; 2=3; ≥3=4	$(0*1 + 1*7 + 2*0 + 3*6 + 4*16)/30$	2,97	74,17
Demandas	DCA_D5: Fines de semana (media sáb+dom)	8	COMPOSITE de D5a y D5b	Media aritmética de sábado y domingo (ambos 0-4)	$(media\_sábados + media\_domingos)/2$	3,17	79,17
Demandas	DCA_D6a: Momentos desgastadores (freq)	15	siempre/muchas=11; a veces=11; alguna/ninguna=8	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*11 + 2*11 + 1*8)/30$	2,28	57,08
Demandas	DCA_D6b: Te ocupas de problemas de otros (freq)	15	siempre/muchas=16; a veces=8; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*16 + 2*8 + 1*6)/30$	2,60	65,00
Demandas	DCA_D6c: El trabajo te afecta emocionalmente (grado)	15	gran/buena=27; cierta=0; alguna/ninguna=3	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*27 + 2*0 + 0*3)/30$	3,60	90,00
Demandas	DCA_D6d: Trabajo desgastador emocionalmente (grado)	15	gran/buena=19; cierta=2; alguna/ninguna=9	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*19 + 2*2 + 0*9)/30$	2,67	66,67

Demandas	DCA_D6: Exigencias emocionales (media de a-d)	15	COMPOSITE de D6a-D6d	Media aritmética de las cuatro métricas 0-4	$(D6a + D6b + D6c + D6d)/4$	2,79	69,69
Demandas	DCA_D7: Cambios de horarios/días	10	siempre/muchas=11; a veces=7; alguna/ninguna=12	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*11 + 2*7 + 1*12)/30$	2,15	53,75
Demandas	DCA_D8: Horas semanales (>40 como alta)	6	≤30h=9; 36-40h=2; 41-45h=2; >45h=17	Ordinal: ≤30=0; 36-40=2; 41-45=3; >45=4	$(0*9 + 2*2 + 3*2 + 4*17)/30$	2,60	65,00
Control	DCA_C1: Influencia sobre ritmo	30	siempre/muchas=27; a veces=0; alguna/ninguna=3	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*27 + 2*0 + 1*3)/30$	3,25	81,25
Control	DCA_C2: Influencia sobre decisiones	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/ninguna=0	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*27 + 2*3 + 1*0)/30$	3,35	83,75
Control	DCA_C3: Influencia sobre cómo realizas el trabajo	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/ninguna=0	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*27 + 2*3 + 1*0)/30$	3,35	83,75
Control	DCA_C4: Influencia sobre qué haces	30	siempre/muchas=30; a veces=0; alguna/ninguna=0	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*30 + 2*0 + 1*0)/30$	3,50	87,50
Control	DCA_C5: Margen horario (entrada/salida/elección)	7-8	sin margen=19; ≤30min=1; elegir entre fijos=8; 30-60min=0; >1h=2	Ordinal: sin margen=0; ≤30min=1; elegir entre fijos=2; 30-60=3; >1h=4	$(0*19 + 1*1 + 2*8 + 3*0 + 4*2)/30$	0,83	20,83
Control	DCA_C6: Puedes decidir tus descansos	7	siempre/muchas=7; a veces=9; alguna/ninguna=14	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*7 + 2*9 + 1*14)/30$	1,88	47,08
Control	DCA_C7: Ausentarte >1h por asuntos personales/familiares	7	siempre=0; muchas=6; a veces=6; alguna/ninguna=18	Frecuencia: siempre=4; muchas=3; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(4*0 + 3*6 + 2*6 + 1*18)/30$	1,60	40,00
Apoyo	DCA_A1: Superior/cliente escucha problemas	22	siempre/muchas=21; a veces=3; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*21 + 2*3 + 1*6)/30$	2,85	71,25

Apoyo	DCA_A2: Recibes ayuda de superior/cliente	22	siempre/muchas=23; a veces=3; alguna/ninguna=4	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*23 + 2*3 + 1*4)/30$	3,02	75,42
Apoyo	DCA_A3: Feedback de superior/cliente	22	siempre/muchas=21; a veces=3; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*21 + 2*3 + 1*6)/30$	2,85	71,25
Apoyo	DCA_A4: Ayuda de compañeros/as	23	siempre/muchas=21; a veces=2; alguna/ninguna=7	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*21 + 2*2 + 1*7)/30$	2,82	70,42
Apoyo	DCA_A5: Escucha de compañeros/as	23	siempre/muchas=22; a veces=5; alguna/ninguna=3	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*22 + 2*5 + 1*3)/30$	3,00	75,00
Apoyo	DCA_A6: Feedback de compañeros/as	23	siempre/muchas=23; a veces=1; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*23 + 2*1 + 1*6)/30$	2,95	73,75
Apoyo	DCA_A7a: Buen ambiente	26	siempre/muchas=27; a veces=2; alguna/ninguna=1	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*27 + 2*2 + 1*1)/30$	3,32	82,92
Apoyo	DCA_A7b: Sentimiento de grupo	26	siempre/muchas=25; a veces=3; alguna/ninguna=2	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*25 + 2*3 + 1*2)/30$	3,18	79,58
Apoyo	DCA_A7c: Ayuda entre compañeros/as	26	siempre/muchas=24; a veces=3; alguna/ninguna=3	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*24 + 2*3 + 1*3)/30$	3,10	77,50
Apoyo	DCA_A7: Clima/grupo (media de a–c)	26	COMPOSITE de A7a–A7c	Media aritmética de las tres métricas 0–4	$(A7a + A7b + A7c)/4$	3,20	80,00

RESULTADOS D-C-A

Metrica	Valor	Formula
Demandas_100	69,34	Media de D1,D2,D3,D4,D5 (comp),D6 (comp),D7,D8
Control_100	63,45	Media de C1.C7
Apoyo_100	73,87	Media de A1..A6 + A7 (comp)
Tension_DCA	50,34	$0.5 * \text{Demandas} + 0.25 * (100 - \text{Control}) + 0.25 * (100 - \text{Apoyo})$

DOCUMENTO 5. Cálculos Método ERI.

CALCULOS ERI

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Esfuerzo	ERI_E1a: Trabajar muy rápido (freq)	14	siempre/muchas=11; a veces=7; alguna/ninguna=12	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5 \cdot 11 + 2 \cdot 7 + 1 \cdot 12)/30$	2,15	53,75
Esfuerzo	ERI_E1b: Mantener ritmo alto (grado)	14	gran/buena=27; cierta=3; alguna/ninguna=0	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4 \cdot 27 + 2 \cdot 3 + 0 \cdot 0)/30$	3,8	95
Esfuerzo	ERI_E1c: Ritmo alto toda la jornada (grado)	14	gran/buena=24; cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4 \cdot 24 + 2 \cdot 5 + 0 \cdot 1)/30$	3,5333	88,33
Esfuerzo	ERI_E1: Rapidez/intensidad/ritmo (media a-c)	14	COMPOSITE de E1a-E1c	Media aritmética de las tres métricas 0-4	$(E1a + E1b + E1c)/3$	3,1611	79,03
Esfuerzo	ERI_E2a: Momentos desgastadores (freq)	15	siempre/muchas=11; a veces=11; alguna/ninguna=8	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5 \cdot 11 + 2 \cdot 11 + 1 \cdot 8)/30$	2,2833	57,08
Esfuerzo	ERI_E2b: Te ocupas de problemas de otros (freq)	15	siempre/muchas=16; a veces=8; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5 \cdot 16 + 2 \cdot 8 + 1 \cdot 6)/30$	2,6	65
Esfuerzo	ERI_E2c: El trabajo te afecta emocionalmente (grado)	15	gran/buena=27; cierta=0; alguna/ninguna=3	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4 \cdot 27 + 2 \cdot 0 + 0 \cdot 3)/30$	3,6	90

Esfuerzo	ERI_E2d: Trabajo desgastador emocionalmente (grado)	15	gran/buena=19; cierta=2; alguna/ninguna=9	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*19 + 2*2 + 0*9)/30$	2,6667	66,67
Esfuerzo	ERI_E2: Exigencias emocionales (media a–d)	15	COMPOSITE de E2a–E2d	Media aritmética 0–4	$(E2a + E2b + E2c + E2d)/4$	2,7875	69,69
Esfuerzo	ERI_E3: Horas semanales elevadas	6	$\leq 30h=9$; $36-40h=2$; $41-45h=2$; $>45h=17$	Ordinal: $\leq 30=0$; $36-40=2$; $41-45=3$; $>45=4$	$(0*9 + 2*2 + 3*2 + 4*17)/30$	2,6	65
Esfuerzo	ERI_E4a: Sábados trabajados/mes	8	ninguno=0; alg. excepcional=4; 1=1; 2=5; $\geq 3=20$	Ordinal: ninguno=0; alg. exc.=1; 1=2; 2=3; $\geq 3=4$	$(0*0 + 1*4 + 2*1 + 3*5 + 4*20)/30$	3,3667	84,17
Esfuerzo	ERI_E4b: Domingos trabajados/mes	8	ninguno=1; alg. excepcional=7; 1=0; 2=6; $\geq 3=16$	Ordinal: ninguno=0; alg. exc.=1; 1=2; 2=3; $\geq 3=4$	$(0*1 + 1*7 + 2*0 + 3*6 + 4*16)/30$	2,9667	74,17
Esfuerzo	ERI_E4: Fines de semana (media a–b)	8	COMPOSITE de E4a y E4b	Media aritmética 0–4	$(E4a + E4b)/2$	3,1667	79,17
Esfuerzo	ERI_E5a: Cambios de horario/días (freq)	10	siempre/muchas=11; a veces=7; alguna/ninguna=12	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*11 + 2*7 + 1*12)/30$	2,15	53,75
Esfuerzo	ERI_E5b: Alargues >30 min (ordinal)	10	0días=1; algún día=5; $1-5=3$; $6-10=2$; $\geq 11=19$	Ordinal: 0=0; algún día=1; $1-5=2$; $6-10=3$; $\geq 11=4$	$(0*1 + 1*5 + 2*3 + 3*2 + 4*19)/30$	3,1	77,5
Esfuerzo	ERI_E5: Cambios/Prolongaciones (media a–b)	10	COMPOSITE de E5a y E5b	Media aritmética 0–4	$(E5a + E5b)/2$	2,625	65,62
Esfuerzo	ERI_E6: Pluriempleo (sí/no)	1	sí=30; no=0	Dicotómica: sí=4; no=0	$(4*30 + 0*0)/30$	4	100
Esfuerzo	ERI_E7: Llegada irregular y acumulación	25	siempre/muchas=18; a veces=6; alguna/ninguna=6	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*18 + 2*6 + 1*6)/30$	2,7	67,5

Recompensa	ERI_R1a: Te consideran respetado/a	31	gran/buena=26; cierta=2; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*26 + 2*2 + 0*1)/30$	3,7241	93,1
Recompensa	ERI_R1b: Te sientes valorado/a	31	gran/buena=24; cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,5333	88,33
Recompensa	ERI_R1c: Te sientes bien tratado/a	31	gran/buena=24; cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,5333	88,33
Recompensa	ERI_R1: Reconocimiento/valoración (media a–c)	31	COMPOSITE de R1a–R1c	Media aritmética 0–4	$(R1a + R1b + R1c)/3$	3,5969	89,92
Recompensa	ERI_R2a: Conflictos se resuelven de forma justa	33	gran/buena=25; cierta=2; alguna/ninguna=3	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*25 + 2*2 + 0*3)/30$	3,4667	86,67
Recompensa	ERI_R2b: Se reconoce el buen trabajo	33	gran/buena=26; cierta=2; alguna/ninguna=2	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*26 + 2*2 + 0*2)/30$	3,6	90
Recompensa	ERI_R2c: Propuestas consideradas con la misma seriedad	33	gran/buena=23; cierta=4; alguna/ninguna=3	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*23 + 2*4 + 0*3)/30$	3,3333	83,33
Recompensa	ERI_R2d: Distribución de tareas justa	33	gran/buena=22; cierta=6; alguna/ninguna=2	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*22 + 2*6 + 0*2)/30$	3,3333	83,33
Recompensa	ERI_R2: Justicia/Trato equitativo (media a–d)	33	COMPOSITE de R2a–R2d	Media aritmética 0–4	$(R2a + R2b + R2c + R2d)/4$	3,4333	85,83

Recompensa	ERI_R3a: Se fían de tu trabajo	32	gran/buena=25; cierta=1; alguna/ninguna=4	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*25 + 2*1 + 0*4)/30$	3,4	85
Recompensa	ERI_R3b: Confías en la información	32	gran/buena=13; cierta=13; alguna/ninguna=4	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*13 + 2*13 + 0*4)/30$	2,6	65
Recompensa	ERI_R3c: Puedes expresar opiniones	32	gran/buena=24; cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,5333	88,33
Recompensa	ERI_R3: Confianza e información (media a–c)	32	COMPOSITE de R3a–R3c	Media aritmética 0–4	$(R3a + R3b + R3c)/3$	3,1778	79,44
Recompensa	ERI_R4a: Requiere iniciativa	29	gran/buena=29; cierta=0; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*29 + 2*0 + 0*1)/30$	3,8667	96,67
Recompensa	ERI_R4b: Aprender cosas nuevas	29	gran/buena=29; cierta=0; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*29 + 2*0 + 0*1)/30$	3,8667	96,67
Recompensa	ERI_R4c: Mejorar habilidades	29	gran/buena=28; cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*28 + 2*1 + 0*1)/30$	3,8	95
Recompensa	ERI_R4d: Aplicar habilidades	29	gran/buena=28; cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*28 + 2*1 + 0*1)/30$	3,8	95
Recompensa	ERI_R4: Oportunidades de desarrollo (media a–d)	29	COMPOSITE de R4a–R4d	Media aritmética 0–4	$(R4a + R4b + R4c + R4d)/4$	3,8333	95,83
Recompensa	ERI_R5: Correspondencia trabajo–salario	12	sí=8; no (por encima)=17; no (por debajo)=3; no sabe=2	Dicotómica extendida: sí=4; no=1; no sabe=2	$(4*8 + 1*(17+3) + 2*2)/30$	1,8667	46,67

Recompensa	ERI_R6a (preocupación): Despido/no renovación	27	gran/buena=6; cierta=5; alguna/ninguna=19	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*6 + 2*5 + 0*19)/30$	1,1333	28,33
Recompensa	ERI_R6b (preocupación): Difícil encontrar otro trabajo	27	gran/buena=8; cierta=5; alguna/ninguna=17	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*8 + 2*5 + 0*17)/30$	1,4	35
Recompensa	ERI_R6c (preocupación): Traslados	21	gran/buena=4; cierta=5; alguna/ninguna=21	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*4 + 2*5 + 0*21)/30$	0,8667	21,67
Recompensa	ERI_R6d (preocupación): Cambios de horario/turnos	21	gran/buena=5; cierta=5; alguna/ninguna=20	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*5 + 2*5 + 0*20)/30$	1	25
Recompensa	ERI_R6e (preocupación): Cambios de tareas	21	gran/buena=2; cierta=5; alguna/ninguna=23	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*2 + 2*5 + 0*23)/30$	0,6	15
Recompensa	ERI_R6f (preocupación): Variación salarial	21	gran/buena=6; cierta=7; alguna/ninguna=17	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*6 + 2*7 + 0*17)/30$	1,2667	31,67
Recompensa	ERI_R6: Seguridad laboral (invertido de preocupación)	21+27	Media de 6 preocupaciones; Seguridad = 4 - media(preocupación)	Invertimos: 0–4 → seguridad = 4 - preocupación	$4 - \text{mean}(R6a..R6f)$	2,9556	73,89

Recompensa	ERI_R7: Antelación sobre decisiones/cambios	18	gran/buena=11; cierta=7; alguna/ninguna=12	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*11 + 2*7 + 0*12)/30$	1,9333	48,33

Sobrecompromiso	ERI_OC1 (proxy): Piensas en el trabajo fuera del trabajo	34	problemas para relajarte: siempre=5; muchas=15; a veces=8; alguna=2; nunca=0	Frecuencia: siempre=4; muchas=3; a veces=2; alguna=1; nunca=0	$(4*5 + 3*15 + 2*8 + 1*2 + 0*0)/30$	2,7667	69,17
Sobrecompromiso	ERI_OC2: Dificultad para desconectar (mismo proxy)	34	idéntico a OC1	Frecuencia 0–4	igual a OC1	2,7667	69,17
Sobrecompromiso	ERI_OC3 (proxy): Alargues frecuentes	10	0d=1; algún día=5; 1–5=3; 6–10=2; ≥11=19	Ordinal: 0=0; algún día=1; 1–5=2; 6–10=3; ≥11=4	$(0*1 + 1*5 + 2*3 + 3*2 + 4*19)/30$	3,1	77,5

RESULTADOS ERI

Métrica	Valor	Fórmula
Esfuerzo_100	75,14	Media de E1..E7 (compuestos)
Recompensa_100	74,27	Media de R1..R7 (compuestos + R5 dicotómico extendido)
ERI_Ratio_100 (100=mejor)	98,83	$100 \cdot (2 - \text{Esfuerzo}/\text{Recompensa})$, truncado a [0,100]

DOCUMENTO 6. Cálculos Método JDR.

CALCULOS JD-R

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Demanda_Obstáculo	JDR_DO1a: Exigencias contradictorias	16	gran/buena=17; cierta=3; alguna/ninguna=10	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*17 + 2*3 + 0*10)/30$	2,47	61,67
Demanda_Obstáculo	JDR_DO1b: Aceptadas por unos y otros no	16	gran/buena=15; cierta=12; alguna/ninguna=3	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*15 + 2*12 + 0*3)/30$	2,80	70,00
Demanda_Obstáculo	JDR_DO1c: Tareas deberían hacerse de otra manera	16	gran/buena=10; cierta=14; alguna/ninguna=6	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*10 + 2*14 + 0*6)/30$	2,27	56,67
Demanda_Obstáculo	JDR_DO1d: Tareas innecesarias	16	gran/buena=7; cierta=13; alguna/ninguna=10	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*7 + 2*13 + 0*10)/30$	1,80	45,00
Demanda_Obstáculo	JDR_DO1: Conflicto de rol (media a–d)	16	COMPOSITE de DO1a–DO1d	Media aritmética 0–4	$(DO1a + DO1b + DO1c + DO1d)/4$	2,33	58,33
Demanda_Obstáculo	JDR_DO2a: Callar opinión (freq)	20	siempre/muchas=9; a veces=5; alguna/ninguna=16	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*9 + 2*5 + 1*16)/30$	1,92	47,92
Demanda_Obstáculo	JDR_DO2b: Tratar a todos por igual (freq)	20	siempre/muchas=26; a veces=2; alguna/ninguna=2	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*26 + 2*2 + 1*2)/30$	3,23	80,83
Demanda_Obstáculo	JDR_DO2c: Esconder emociones (grado)	20	gran/buena=12; cierta=7; alguna/ninguna=11	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*12 + 2*7 + 0*11)/30$	2,07	51,67
Demanda_Obstáculo	JDR_DO2d: Ser amable independientemente del trato (grado)	20	gran/buena=26; cierta=2; alguna/ninguna=2	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*26 + 2*2 + 0*2)/30$	3,60	90,00
Demanda_Obstáculo	emocionales normativas (media a–d)	20	COMPOSITE de DO2a–DO2d	Media aritmética 0–4	$(DO2a + DO2b + DO2c + DO2d)/4$	2,70	67,60
Demanda_Obstáculo	JDR_DO3 (positivo): Antelación de información	18	gran/buena=11; cierta=7; alguna/ninguna=12	Grado positivo: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*11 + 2*7 + 0*12)/30$	1,93	48,33
Demanda_Obstáculo	JDR_DO3: Falta de previsibilidad (invertido)	18	4 - Antelación gran/buena=4; cierta=5; alguna/ninguna=21	Inversión: falta = 4 - positivo 4 - prev Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0		2,07	51,67
Demanda_Obstáculo	JDR_DO4a: Preocupación traslados	21	gran/buena=5; cierta=5; alguna/ninguna=20	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*4 + 2*5 + 0*21)/30$	0,87	21,67
Demanda_Obstáculo	JDR_DO4b: Preocupación cambio de horario	21			$(4*5 + 2*5 + 0*20)/30$	1,00	25,00

Demanda_Obstáculo	JDR_DO4c: Preocupación cambio de tareas	21	gran/buena=2; cierta=5; alguna/ninguna=23	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*2 + 2*5 + 0*23)/30$	0,60	15,00
Demanda_Obstáculo	JDR_DO4d: Preocupación variación salarial	21	gran/buena=6; cierta=7; alguna/ninguna=17	Grado preocupación: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*6 + 2*7 + 0*17)/30$	1,27	31,67
Demanda_Obstáculo	cambios desfavorables (media a–d)	21	COMPOSITE de DO4a–DO4d	Media aritmética 0–4	$(DO4a + DO4b + DO4c + DO4d)/4$	0,93	23,33
Demanda_Reto	JDR_DR1a: Mantener ritmo alto (grado)	14	gran/buena=27; cierta=3; alguna/ninguna=0	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*27 + 2*3 + 0*0)/30$	3,80	95,00
Demanda_Reto	JDR_DR1b: Tiempo suficiente para acabar (freq. positivo)	25	siempre/muchas=23; a veces=5; alguna/ninguna=2	Frecuencia: siempre/muchas=3.5; a veces=2; alguna/ninguna=1	$(3.5*23 + 2*5 + 1*2)/30$	3,08	77,08
Demanda_Reto	JDR_DR1: Carga/ritmo como reto (media a–b)	14+25	COMPOSITE DR1a y DR1b	Media aritmética 0–4	$(DR1a + DR1b)/2$	3,44	86,04
Demanda_Reto	JDR_DR2a: Requiere iniciativa	29	gran/buena=29; cierta=0; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*29 + 2*0 + 0*1)/30$	3,87	96,67
Demanda_Reto	JDR_DR2b: Aprendizaje continuo	29	gran/buena=29; cierta=0; alguna/ninguna=1	Grado: gran/buena=4; cierta=2; alguna/ninguna=0	$(4*29 + 2*0 + 0*1)/30$	3,87	96,67
Demanda_Reto	JDR_DR2: Iniciativa y aprendizaje (media a–b)	29	COMPOSITE de DR2a y DR2b	Media aritmética 0–4	$(DR2a + DR2b)/2$	3,87	96,67
Recurso_Laboral	JDR_RL1a: Influencia sobre ritmo	30	siempre/muchas=27; a veces=0; alguna/ninguna=3	Frecuencia: 3.5/2/1	$(3.5*27 + 2*0 + 1*3)/30$	3,25	81,25
Recurso_Laboral	JDR_RL1b: Influencia sobre decisiones	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/ninguna=0	Frecuencia: 3.5/2/1	$(3.5*27 + 2*3 + 1*0)/30$	3,35	83,75
Recurso_Laboral	JDR_RL1c: Influencia sobre el cómo	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/ninguna=0	Frecuencia: 3.5/2/1	$(3.5*27 + 2*3 + 1*0)/30$	3,35	83,75
Recurso_Laboral	JDR_RL1d: Influencia sobre el qué	30	siempre/muchas=30; a veces=0; alguna/ninguna=0	Frecuencia: 3.5/2/1	$(3.5*30 + 2*0 + 1*0)/30$	3,50	87,50
Recurso_Laboral	JDR_RL1: Autonomía/influencia (media a–d)	30	COMPOSITE de RL1a–RL1d	Media aritmética 0–4	$(RL1a + RL1b + RL1c + RL1d)/4$	3,36	84,06
Recurso_Laboral	JDR_RL2a: Superior/cliente escucha	22	siempre/muchas=21; a veces=3; alguna/ninguna=6	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*21 + 2*3 + 1*6)/30$	2,85	71,25

Recurso_Laboral	JDR_RL2b: Ayuda de superior/cliente	22	siempre/muchas=23; a veces=3; alguna/ninguna=4	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*23 + 2*3 + 1*4)/30$	3,02	75,42
Recurso_Laboral	JDR_RL2c: Feedback de superior/cliente	22	siempre/muchas=21; a veces=3; alguna/ninguna=6	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*21 + 2*3 + 1*6)/30$	2,85	71,25
Recurso_Laboral	JDR_RL2: Apoyo superior/cliente (media a-c)	22	COMPOSITE RL2a-RL2c	Media 0-4	$(RL2a + RL2b + RL2c)/3$	2,91	72,64
Recurso_Laboral	JDR_RL3a: Ayuda de compañeros/as	23	siempre/muchas=21; a veces=2; alguna/ninguna=7	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*21 + 2*2 + 1*7)/30$	2,82	70,42
Recurso_Laboral	JDR_RL3b: Escucha de compañeros/as	23	siempre/muchas=22; a veces=5; alguna/ninguna=3	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*22 + 2*5 + 1*3)/30$	3,00	75,00
Recurso_Laboral	JDR_RL3c: Feedback entre pares	23	siempre/muchas=23; a veces=1; alguna/ninguna=6	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*23 + 2*1 + 1*6)/30$	2,95	73,75
Recurso_Laboral	JDR_RL3: Apoyo de compañeros/as (media a-c)	23	COMPOSITE RL3a-RL3c	Media 0-4	$(RL3a + RL3b + RL3c)/3$	2,92	73,06
Recurso_Laboral	JDR_RL4a: Reconocimiento/respeto	31	cierta=2; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*26 + 2*2 + 0*1)/30$	3,72	93,10
Recurso_Laboral	JDR_RL4b: Te sientes valorado/a	31	cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,53	88,33
Recurso_Laboral	JDR_RL4c: Buen trato recibido	31	cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,53	88,33
Recurso_Laboral	JDR_RL4d: Justicia (conflictos se resuelven)	33	cierta=2; alguna/ninguna=3	Grado 4/2/0	$(4*25 + 2*2 + 0*3)/30$	3,47	86,67
Recurso_Laboral	JDR_RL4e: Reconocer trabajo bien hecho	33	cierta=2; alguna/ninguna=2	Grado 4/2/0	$(4*26 + 2*2 + 0*2)/30$	3,60	90,00
Recurso_Laboral	JDR_RL4f: Propuestas consideradas con seriedad	33	cierta=4; alguna/ninguna=3	Grado 4/2/0	$(4*23 + 2*4 + 0*3)/30$	3,33	83,33
Recurso_Laboral	JDR_RL4g: Distribución de tareas justa	33	cierta=6; alguna/ninguna=2	Grado 4/2/0	$(4*22 + 2*6 + 0*2)/30$	3,33	83,33
Recurso_Laboral	JDR_RL4h: Se fían de tu trabajo	32	cierta=1; alguna/ninguna=4	Grado 4/2/0	$(4*25 + 2*1 + 0*4)/30$	3,40	85,00
Recurso_Laboral	JDR_RL4i: Confías en la información	32	cierta=13; alguna/ninguna=4	Grado 4/2/0	$(4*13 + 2*13 + 0*4)/30$	2,60	65,00
Recurso_Laboral	JDR_RL4j: Puedes expresar opiniones	32	cierta=5; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*24 + 2*5 + 0*1)/30$	3,53	88,33
Recurso_Laboral	JDR_RL4: Reconocimiento/justicia/confianza (media conj.)	31+33+32	COMPOSITE (r31+r33+r32)/3	Media 0-4	$(\text{mean}(B31) + \text{mean}(B33) + \text{mean}(B32))/3$	3,40	85,07
Recurso_Laboral	JDR_RL5a: Planificación adecuada	24	cierta=4; alguna/ninguna=3	Grado 4/2/0	$(4*23 + 2*4 + 0*3)/30$	3,33	83,33
Recurso_Laboral	JDR_RL5b: Distribución del trabajo adecuada	24	cierta=3; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*26 + 2*3 + 0*1)/30$	3,67	91,67

Recurso_Laboral	JDR_RL5c: Conflictos se resuelven bien	24	cierta=3; alguna/ninguna=2	Grado 4/2/0	$(4*25 + 2*3 + 0*2)/30$	3,53	88,33
Recurso_Laboral	JDR_RL5d: Planificación realista	11	cierta=7; alguna/ninguna=5	Grado 4/2/0	$(4*18 + 2*7 + 0*5)/30$	2,87	71,67
Recurso_Laboral	JDR_RL5e: Tecnología adecuada	11	cierta=5; alguna/ninguna=0	Grado 4/2/0	$(4*25 + 2*5 + 0*0)/30$	3,67	91,67
Recurso_Laboral	JDR_RL5f: Dotación de personal suficiente (invertido)	11	falta personal: siempre/muchas=8; a veces=10; alguna/ninguna=12	Invertido: personal_ok = 4 - falta_personal (freq 3.5/2/1)	$4 - (3.5*8 + 2*10 + 1*12)/30$	2,00	50,00
Recurso_Laboral	Planificación/distribución/medios (media conj.)	24+11	COMPOSITE de RL5a..RL5f	Media 0—4	mean(RL5a..RL5f)	3,18	79,44
Recurso_Laboral	JDR_RL6a: Oportunidad de mejorar habilidades	29	cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*28 + 2*1 + 0*1)/30$	3,80	95,00
Recurso_Laboral	JDR_RL6b: Oportunidad de aplicar habilidades	29	cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*28 + 2*1 + 0*1)/30$	3,80	95,00
Recurso_Laboral	JDR_RL6: Oportunidades de desarrollo (media a–b)	29	COMPOSITE	Media 0—4	$(RL6a + RL6b)/2$	3,80	95,00
Recurso_Personal	JDR_RP1a: Las tareas tienen sentido	19	cierta=1; alguna/ninguna=0	Grado 4/2/0	$(4*29 + 2*1 + 0*0)/30$	3,93	98,33
Recurso_Personal	JDR_RP1b: Las tareas son importantes	19	cierta=0; alguna/ninguna=2	Grado 4/2/0	$(4*28 + 2*0 + 0*2)/30$	3,73	93,33
Recurso_Personal	JDR_RP1c: Compromiso con la profesión	19	cierta=2; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*27 + 2*2 + 0*1)/30$	3,73	93,33
Recurso_Personal	(media a–c)	19	COMPOSITE	Media 0—4	$(RP1a + RP1b + RP1c)/3$	3,80	95,00
Recurso_Personal	JDR_RP2a: Decidir descansos (freq)	7	siempre/muchas=7; a veces=9; alguna/ninguna=14	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*7 + 2*9 + 1*14)/30$	1,88	47,08
Recurso_Personal	JDR_RP2b: Ausentarse >1h cuando es necesario (freq)	7	muchas=6; a veces=6; alguna/ninguna=18	Frecuencia 4/3/2/1	$(4*0 + 3*6 + 2*6 + 1*18)/30$	1,60	40,00
Recurso_Personal	JDR_RP2c: Tiempo suficiente (freq)	25	siempre/muchas=23; a veces=5; alguna/ninguna=2	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*23 + 2*5 + 1*2)/30$	3,08	77,08
Recurso_Personal	JDR_RP2: Recuperación/pausas (media a–c)	7+25	COMPOSITE	Media 0—4	$(RP2a + RP2b + RP2c)/3$	2,19	54,72

RESULTADOS JD-R

Métrica	Valor	Fórmula
DO_100 (Demandas obstáculo)	50,23	Media de DO1..DO4 (0–100)
DR_100 (Demandas de reto)	91,36	Media de DR1..DR2 (0–100)
RL_100 (Recursos laborales)	81,54	Media de RL1..RL6 (0–100)
RP_100 (Recursos personales)	74,86	Media de RP1..RP2 (0–100)
Riesgo_JDR (0–100, más = peor)	48,92	$0.5*DO + 0.3*(100-RL) + 0.2*DR$
Riesgo_JDR_ADJ (0–100, más = pec	51,43	$Riesgo\_JDR + 0,1*(100-RP)$

DOCUMENTO 7. Cálculos Método LF.

CALCULOS LF

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Primaria_Amenaza	LF_P1a Conflicto de rol	16	(17,3,10); (15,12,3);	Grado 4/2/0	media 4 ítems	2,33	58,33
Primaria_Amenaza	LF_P1b Reglas/emociones (media	20	Callar(9,5,16); Tratar igual(26,2,2);	Frecuencia 3.5/2/1 + Grado 4/2/0	media 4 ítems	2,70	67,60
Primaria_Amenaza	LF_P1c Falta de	18	Antelación: 11/7/12	4 - positivo	4 - (4*11+2*7)/30	2,07	51,67
Primaria_Amenaza	LF_P1d Desgaste	15	19/2/9	Grado 4/2/0	(4*19+2*2)/30	2,67	66,67
Primaria_Amenaza	LF_P1 Amenaza (media	16+20+18+15	COMPOSITE	Media aritmética	mean(P1a..P1d)	2,44	61,07
Primaria_Reto	LF_P2a Ritmo alto es	14	27/3/0	Grado 4/2/0	(4*27+2*3)/30	3,80	95,00
Primaria_Reto	LF_P2b Iniciativa y	29	(29,0,1) & (29,0,1)	Grado 4/2/0	media 2 ítems	3,87	96,67
Primaria_Reto	LF_P2c Sentido e	19	(29,1,0) & (28,0,2)	Grado 4/2/0	media 2 ítems	3,83	95,83
Primaria_Reto	LF_P2d Tiempo suficiente	25	23/5/2	Frecuencia 3.5/2/1	(3.5*23+2*5+1*2)/30	3,08	77,08
Primaria_Reto	LF_P2 Reto (media a-d)	14+29+19+25	COMPOSITE	Media aritmética	mean(P2a..P2d)	3,65	91,15
Secundaria_Control	LF_S1a	30	(27,0,3); (27,3,0); (27,3,0);	Frecuencia 3.5/2/1	media 4 ítems	3,36	84,06
Secundaria_Control	LF_S1b Antelación de	18	11/7/12	Grado 4/2/0	(4*11+2*7)/30	1,93	48,33
Secundaria_Control	LF_S1c Información	18	19/7/4	Grado 4/2/0	(4*19+2*7)/30	3,00	75,00
Secundaria_Control	LF_S1 Control (media	30+18	COMPOSITE	Media aritmética	mean(S1a..S1c)	2,77	69,13
Secundaria_Recursos	LF_S2a Apoyo de	22	(21,3,6); (23,3,4); (21,3,6)	Frecuencia 3.5/2/1	media 3 ítems	2,91	72,64
Secundaria_Recursos	LF_S2b Apoyo de	23	(21,2,7); (22,5,3); (23,1,6)	Frecuencia 3.5/2/1	media 3 ítems	2,92	73,06
Secundaria_Recursos	LF_S2c	31+33+32	B31(3), B33(4), B32(3)	Grado 4/2/0	media 10 ítems	3,40	85,07
Secundaria_Recursos	LF_S2d	24+11	planif/dist/conf/realismo/tec/	Grado + invertidos	media 6 ítems	3,18	79,44
Secundaria_Recursos	LF_S2 Recursos percibidos (media a-d)	22+23+31+33+32+24+11	COMPOSITE	Media aritmética	mean(S2a..S2d)	3,10	77,55
Coping	LF_C1a Facilidad para relajarte (invertida)	34	5/15/8/2/0	Invertido 4 - media(0-4)	4 - (4*5+3*15+2*8+1*2)/30	1,23	30,83
Coping	LF_C1b Puedes decidir	7	7/9/14	Frecuencia 3.5/2/1	(3.5*7+2*9+1*14)/30	1,88	47,08
Coping	LF_C1c Ausentarte >1h	7	0/6/6/18	Frecuencia 4/3/2/1	(4*0+3*6+2*6+1*18)/30	1,60	40,00
Coping	LF_C1d Tiempo suficiente	25	23/5/2	Frecuencia 3.5/2/1	(3.5*23+2*5+1*2)/30	3,08	77,08
Coping	LF_C1	34+7+25	COMPOSITE	Media aritmética	mean(C1a..C1d)	1,95	48,75
Coping	LF_C2a Te sientes	34	1/5/23/1/0	Frecuencia	(4*1+3*5+2*23+1*1)/30	2,20	55,00

Coping	LF_C2b Desgaste	15	19/2/9	4 - grado 4/2/0	4 - (4*19+2*2)/30	1,33	33,33
Coping	LF_C2 Regulación	34+15	COMPOSITE	Media	mean(C2a,C2b)	1,77	44,17
Coping	LF_C3a Participación	4	7/12/11	Frecuencia 3.5/2/1	(3.5*7+2*12+1*11)/30	1,98	49,58
Coping	LF_C3b	30	ver S1a	Frecuencia 3.5/2/1	media 4 ítems	3,36	84,06
Coping	LF_C3c Iniciativa (grado)	29	29/0/1	Grado 4/2/0	(4*29)/30	3,87	96,67
Coping	LF_C3d Resolver causas (invertido "imposible	25	3/1/26	Frecuencia 3.5/2/1 invertido	4 - (3.5*3+2*1+1*26)/30	2,72	67,92
Coping	LF_C3 Afrontamiento al	4+30+29+25	COMPOSITE	Media	mean(C3a..C3d)	2,98	74,56

RESULTADOS LF

Métrica	Valor	Fórmula
LF_P1_Threat_100	61,07	Media compuestos (B16,B20,B18 inv,B15)*25
LF_P2_Challenge_100	91,15	Media compuestos (B14,B29,B19,B25)*25
LF_Sec_Control_100	69,13	Media (Autonomía B30; Antelación B18; Información B18)*25
LF_Sec_Resources_100	77,55	Media (Apoyo sup B22; Apoyo comp B23; Recon/Just/Conf B31-33; Plan/Medios B24+11)*25
LF_Sec_Overall_100	73,34	(Sec_Control + Sec_Resources)/2
LF_C1_Relajacion_100	48,75	Media invertida B34 + B7 + B25
LF_C2_RegEmoc_100	44,17	Calmado B34 + (4 - Desgaste B15)
LF_C3_ProbSolve_100	74,56	Participación B4 + Autonomía B30 + Iniciativa B29 + (4 - Imposible acabar B25)
Riesgo_LF (0-100, más = peor)	40,3	0.5*Threat + 0.3*(100-SecOverall) + 0.2*(100-Challenge)

DOCUMENTO 8. Cálculos Método DP.

CALCULOS DP

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Interferencia cognitiva	DP1 Pensamiento doméstico intrusivo	17	siempre/muchas=14; a veces=7; alguna/nunca=9	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*14 + 2*7 + 1*9)/30$	2,40	60,00
Interferencia global	DP2 Interferencia trabajo→vida	17	siempre/muchas=11; a veces=8; alguna/nunca=11	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*11 + 2*8 + 1*11)/30$	2,18	54,58
Carga doméstica	DP3 Carga doméstica asumida	10	principal=11; mitad=10; 1/4=6; puntuales=2; nada=1	Custom 4/2/1/0.5/0	$(4*11 + 2*10 + 1*6 + 0.5*2 + 0*1)/30$	2,37	59,17
Interferencia temporal	DP4 Horario irregular/nocturno	6	irregular=25; noche=2; regular=3	irregular=3.5; noche=4; regular=1	$(3.5*25 + 4*2 + 1*3)/30$	3,28	82,08
Falta de flexibilidad	DP5 Restricción para ausentarte >1h (invertido)	7	muchas=6; a veces=6; alguna/nunca=18	Frecuencia 4/3/2/1 → invertido	$4 - (4*0 + 3*6 + 2*6 + 1*18)/30$	2,40	60,00
Interferencia temporal	DP6 Trabajo en fines de semana (prom sáb+dom)	8	≤1/exp=5 Dom: 3+=16; 2=6; ≤1/ning=8	Frecuencia 3.5/2/1 por día; promedio	$\text{mean}((3.5*20+2*5+1*5)/30, (3.5*16+2*6+1*8)/30)$	2,68	67,08

RESULTADOS DP

Métrica	Valor	Fórmula
DP_Interferencia_Cognitiva_100	60,00	DP1_100
DP_Interferencia_Global_100	54,58	DP2_100
DP_Interferencia_Temporal_100	74,58	media(DP4_100, DP6_100)
DP_Carga_Domestica_100	59,17	DP3_100
DP_Falta_Flex_Conciliacion_100	60,00	DP5_100
DP_Global_100 (alto=peor)	63,82	media(DP1_100..DP6_100)

DOCUMENTO 9. Cálculos Método JCM.

CALCULOS JCM

TIPO	INDICADOR	BLOQUE	CONTEOS	MAPEO	FORMULA_0_4	MEDIA_0_4	PUNTOS_0_100
Variedad	JCM_V1a Aprendes cosas nuevas	29	gran/buena=29; cierta=0; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*29+2*0+0*1)/30$	3,87	96,67
Variedad	JCM_V1b Mejora de conocimientos/habilidades	29	gran/buena=28; cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*28+2*1+0*1)/30$	3,80	95,00
Variedad	JCM_V1c Aplicar habilidades y conocimientos	29	gran/buena=28; cierta=1; alguna/ninguna=1	Grado 4/2/0	$(4*28+2*1+0*1)/30$	3,80	95,00
Variedad	JCM_V2 Movilidad funcional (proxy de variedad)	3	no dif=11; sup=1; inf=2; mismo=6; todos niveles=9; ns=1	Custom 1.0/3.5/2.0/3.0/4.0/2.0	media ponderada 0-4	2,48	62,08
Identidad	JCM_I1a Puedes completar tareas (invertido de "imposible")	25	siempre/muchas=3; a veces=1; alguna/nunca=26	Frecuencia 3.5/2/1 → invertido	$4 - (3.5*3+2*1+1*26)/30$	2,72	67,92
Identidad	JCM_I1b Tiempo suficiente para acabar	25	siempre/muchas=23; a veces=5; alguna/nunca=2	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*23+2*5+1*2)/30$	3,08	77,08
Significado	JCM_S1a Tareas con sentido	19	gran/buena=29; cierta=1; alguna/ninguna=0	Grado 4/2/0	$(4*29+2*1+0*0)/30$	3,93	98,33
Significado	JCM_S1b Impacto/importancia percibida	19	gran/buena=28; cierta=0; alguna/ninguna=2	Grado 4/2/0	$(4*28+2*0+0*2)/30$	3,73	93,33
Autonomía	JCM_A1 Influencia sobre el ritmo	30	siempre/muchas=27; a veces=0; alguna/nunca=3	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*27+2*0+1*3)/30$	3,25	81,25
Autonomía	JCM_A2 Influencia sobre decisiones	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/nunca=0	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*27+2*3+1*0)/30$	3,35	83,75
Autonomía	JCM_A3 Influencia sobre cómo realizas	30	siempre/muchas=27; a veces=3; alguna/nunca=0	Frecuencia 3.5/2/1	$(3.5*27+2*3+1*0)/30$	3,35	83,75

Autonomía	JCM_A4 Influencia sobre qué haces	30	siempre/muchas=30; a veces=0; alguna/nunca=0	Frecuencia 3.5/2/1	(3.5*30)/30	3,50	87,50
Feedback	JCM_F1 Feedback de superiores/contratadores	22	(21,3,6); (23,3,4); (21,3,6)	Frecuencia 3.5/2/1; media 3 ítems	mean(item1,item2,item3)	2,91	72,64
Feedback	JCM_F2 Feedback de compañeros/as	23	(21,2,7); (22,5,3); (23,1,6)	Frecuencia 3.5/2/1; media 3 ítems	mean(item1,item2,item3)	2,92	73,06

RESULTADOS JCM

Métrica	Valor	Fórmula
Variety_100	87,19	$\text{media}(V1a, V1b, V1c, V2) * 25$
Identity_100	72,50	$\text{media}(I1a\_invertida, I1b) * 25$
Significance_100	95,83	$\text{media}(S1a, S1b) * 25$
Autonomy_100	84,06	$\text{media}(A1..A4) * 25$
Feedback_100	72,85	$\text{media}(F1, F2) * 25$
Core_100	85,17	$\text{media}(\text{Variety\_100}, \text{Identity\_100}, \text{Significance\_100})$
MPS_100 (0–100)	80,50	$100 * ((\text{Core}/100) * (\text{Aut}/100) * (\text{Feed}/100))^{(1/3)}$

DOCUMENTO 10. Cálculos Método CRM.

RESULTADOS CRM

Categoría	Subíndice	Valor
Riesgos	Exigencias emocionales_100	69,69
Riesgos	Esconder/Amabilidad_100	67,60
Riesgos	Conflicto de rol_100	58,33
Riesgos	Falta de previsibilidad_100	38,33
Riesgos	Irregularidad temporal_100	70,10
Riesgos	Irregularidad de carga_100	67,50
Riesgos	Riesgos_100 (media)	61,93
Protectores	Apoyo superior_100	72,64
Protectores	Apoyo compañeros_100	73,06
Protectores	Clima/Grupo_100	80,00
Protectores	Justicia_100	85,83
Protectores	Respeto/Valoración_100	89,92
Protectores	Confianza vertical_100	79,44
Protectores	Planificación/Distribución_100	71,25
Protectores	Autonomía_100	84,06
Protectores	Participación consultiva_100	49,58
Protectores	Protectores_100 (media)	76,20
CRM_100 = 0.6*Riesgos +		
CRM	0.4*(100-Protectores)	46,68

DOCUMENTO 11. Instrumento de cálculo de violencia/acoso.

INSTRUMENTO PARA EL CALCULO DE VIOLENCIA/ACOSO LABORAL/SEXUAL

Codigo	Dominio	Conducta	Escala	Peso
I1.a	Hostigamiento psicológico	Insultos, gritos o descalificaciones	0 Nunca–4 Diaria	1
I1.b	Hostigamiento psicológico	Humillaciones públicas o ridiculización	0–4	1
I1.c	Hostigamiento psicológico	Amenazas veladas o directas	0–4	1
I1.d	Hostigamiento psicológico	Exclusión deliberada / rumores / sabotaje	0–4	1
I1.e	Acoso sexual no físico	Comentarios/insinuaciones sexuales no deseadas	0–4	1
I1.f	Acoso sexual no físico	Miradas/gestos o material sexual no consentido	0–4	1
I1.g	Acoso sexual no físico	Mensajes/DMs/imágenes sexuales no solicitadas	0–4	1
I1.h	Acoso sexual físico	Contacto físico no consentido	0–4	3
I1.i	Acoso quid pro quo	Peticiones sexuales a cambio de oportunidades	0–4	3
I1.j	Acoso sexual físico	Intento de agresión o agresión sexual	0–4	4

INSTRUMENTO DE CALCULO DE GLOBALES VIOLENCIA, ACOSO

Indice	Formula
Hostigamiento_psicológico_100	$\text{mean}(I1.a..I1.d)*25$
Acoso_sexual_no_físico_100	$\text{mean}(I1.e..I1.g)*25$
Acoso_sexual_físico_100	$(3*I1.h + 3*I1.i + 4*I1.j)/(3+3+4) *25$
Global_ViolenciaAcoso_100	$\text{mean}(\text{hostigamiento}, \text{acoso\_no\_fisico}, \text{acoso\_fisico})$

DOCUMENTO 12. Check List Pre-Dur-Post.

Instrucciones de utilización y cumplimentación del Check list pre/durante/post.

A) Pre-Trabajo (24–72 h antes; 5–7 min).

Evalúa previsibilidad, recursos, apoyo, autonomía, demandas previstas, conciliación, recompensas esperadas y prevención antiacoso.

Ítems (escala 0–4):

- Ritmo/exigencia previstas (Demanda, D-C-A/JD-R/ERI).
- Volumen de tareas previsto (Demanda).
- Horario irregular/nocturno previsto (DP/CRM).
- Claridad de objetivos/rol (Protector; invertido).
- Antelación de cambios (Protector; invertido).
- Recursos suficientes (tiempo/equipo/apoyo) (Protector; invertido).
- Apoyo de contratador disponible (Protector; invertido).
- Grado de autonomía (Control/JCM; invertido).
- Pausas/recuperación planificadas (LF/DP; invertido).
- Protocolo antiacoso operativo (CRM; invertido).
- Equidad retributiva esperada (ERI_Recompensa).
- Oportunidad de aprendizaje/desarrollo (Recompensa/JCM-Variety).
- Conflicto familiar previsto (DP).
- Exigencia emocional prevista (JD-R Hindrance).
- Necesidad de esconder emociones/ser siempre amable (JD-R Hindrance).
- Participación consultiva (voz) (Protector; invertido).
- Reto percibido como estimulante (JD-R Challenge; invertido).
- Uso de habilidades variadas/nuevas (JCM-Variety; invertido).

Lecturas clave PRE:

- D-C-A: Demanda_Pre alta → planificar back-ups y tiempos.
- ERI: si Recompensa_Pre baja con Esfuerzo_Pre alto → ajustar compensación/visibilidad.
- JD-R: subir Recursos_Pre (apoyo, autonomía, planificación) para amortiguar obstaculizadoras.
- DP: negociar ventanas protegidas de descanso/conciliación.
- CRM: si Protocolo antiacoso = 0–1 → activar medidas antes del evento.

B) Durante el trabajo (micro-check 60–90"; cada 60–90 min)

Monitoriza ritmo, prolongaciones probables, incidentes con público, autonomía, apoyo real, pausas, fatiga, seguridad y conflictos de rol.

Ítems (0–4):

- Ritmo actual excesivo (Demanda).
- Probabilidad de prolongaciones/fin tardío (Tiempo).
- Incidentes emocionales con público (Emocional).
- Autonomía obstaculizada (Control; normal).
- Apoyo operativo disponible ahora (Apoyo; invertido).
- ¿Has tomado pausa efectiva? (Recuperación; invertido).
- Estado técnico/equipos (Recursos; invertido).
- Instrucciones contradictorias emergentes (Rol).
- Fatiga actual (LF).
- Seguridad personal percibida (Protector; invertido).
- Incidente de maltrato/acoso en curso (0=no, 4=sí → activar protocolo).
- Interferencias familiares durante (DP).

Decisiones DURANTE (inmediatas):

- Si Ritmo ≥ 3 y Apoyo ≤ 1 → repriorizar tareas o activar back-up.
- Si Incidente = 4 → protocolo antiacoso (punto seguro, canal, registro).
- Si Fatiga ≥ 3 → pausa efectiva o cambio de tarea.

C) Post-Trabajo (≤ 24 h; 6–8 min).

Cierra ciclo: prolongación real, ritmo, agotamiento (emocional/físico), desconexión, feedback, identidad/sentido, satisfacción, fines de semana, flexibilidad familiar, incidentes, justicia/reconocimiento, aprendizaje, autonomía, apoyo, cambios de última hora y seguridad.

Ítems (0–4):

- Prolongación real (minutos).
- Ritmo alto durante toda la jornada.
- Agotamiento emocional y físico.
- Capacidad para relajarte/desconectar (invertido).
- Feedback útil recibido (invertido).
- Ver resultado completo (identidad; invertido).
- Sentido/impacto (invertido).
- Satisfacción global (invertido).
- Trabajo en fin de semana; irregularidad/nocturnidad real.
- Ausentarte >1h por responsabilidades (invertido).
- Incidente de maltrato/acoso sufrido/observado (0=no, 4=sí → Sección I completa).
- Reconocimiento y justicia recibidos (invertido).
- Aprendizaje/desarrollo real (invertido).
- Autonomía real y apoyo de compañeros (invertidos).
- Cambios de última hora sufridos.
- Seguridad personal percibida (invertido).

Cálculo y lectura.

Cada respuesta 0–4 se convierte a $\text{Puntos}_{0\_100} = 25 \times (\text{respuesta})$, invirtiendo cuando procede.

La hoja Scoring calcula automáticamente:

- D-C-A: Demandas_100, Control_100, Apoyo_100 y $\text{Tensión\_DCA}_{100} = 0.5 \times \text{Dem} + 0.25 \times (100 - \text{Con}) + 0.25 \times (100 - \text{Apoyo})$.
- ERI: Esfuerzo_100, Recompensa_100 y $\text{ERI\_Ratio}_{100} = 100 \times (2 - \text{Esfuerzo/Recompensa})$ (truncado 0–100).
- JD-R: Hindrance_100, Challenge_100, Recursos_100 y $\text{Riesgo\_JDR}_{100} = 0.5 \times \text{Hind} + 0.3 \times (100 - \text{Rec}) + 0.2 \times \text{Chal}$.
- LF (proxies): Amenaza_100, Reto_100, Recursos_Coping_100.
- Doble Presencia: DP_Global_100.
- JCM: Variety, Identity, Significance, Autonomy, Feedback, Core_100 y MPS_100 (media geométrica).
- CRM: Riesgos_100 y Protectores_100 $\rightarrow \text{CRM}_{100} = 0.6 \times \text{Riesgos} + 0.4 \times (100 - \text{Protectores})$.

Umbrales orientativos (alertas).

- $\text{Tensión\_DCA} \geq 60 \rightarrow$ ajustar tiempos/recursos/pausas.
- $\text{ERI\_Ratio} \leq 66 \rightarrow$ revisar recompensas (equidad, reconocimiento, desarrollo).
- $\text{Riesgo\_JDR} \geq 60 \rightarrow$ recargar recursos (apoyo, autonomía, planificación).
- $\text{DP} \geq 67 \rightarrow$ conflicto trabajo-vida alto; proteger conciliación.
- $\text{MPS} < 60 \rightarrow$ rediseño de trabajo (feedback, identidad, autonomía).
- $\text{CRM} \geq 60 \rightarrow$ riesgo contextual alto; aplicar protocolo preventivo reforzado.
- DURANTE: Incidente = 4 $\rightarrow$ protocolo antiacoso inmediato; registrar Sección I.

Uso periódico y seguimiento.

- Antes de cada bolo/proyecto: Pre_CheckIn
- Durante (1–2 veces): Durante_CheckIn
- Después (≤ 24 h): Post_CheckIn
- Mensual: revisar Scoring, comparar con metas (p.ej., $\text{CRM} \leq 40$, $\text{Tensión} \leq 45$, $\text{ERI\_Ratio} \geq 85$, $\text{DP} \leq 55$, $\text{MPS} \geq 80$), e introducir acciones (rotación fines de semana, preavisos, micro-feedback, punto seguro, etc.).
- Incidentes: Si un DURANTE/POST marca incidente = 4, completar Sección I (tu módulo conductual de prevalencia), activar protocolo y hacer seguimiento.

PRE-CHECKIN

Code	Item	Anchors_0_4	Model(s)	Subindex	Direction	Weight	Response_0_4	Points_0_100
P1	Ritmo/exigencia previstos para este trabajo	0=nada; 2=moderado; 4=extremadamente alto	DCA, JD-R (reto/hindrance), ERI (esfuerzo)	Demanda	Normal	1		
P2	Volumen de tareas/entregas previstas	0=bajo; 2=medio; 4=excesivo	DCA, ERI	Demanda	Normal	1		
P3	Horario irregular/nocturno previsto	0=regular diurno; 2=algo irregular; 4=muy irregular/nocturno	DP, JD-R (hindrance), CRM	Tiempo	Normal	1		
P4	Claridad de objetivos/rol para este trabajo	0=nula; 2=media; 4=muy clara	JD-R (protector), CRM (protector)	Rol-Claridad	Invert	1		
P5	Antelación/previsibilidad de cambios	0=nula; 2=cierta; 4=alta	JD-R (protector), CRM (protector)	Previsibilidad	Invert	1		
P6	Recursos suficientes (tiempo/equipo/apoyos) previstos	0=insuficientes; 2=parciales; 4=adecuados	JD-R (recursos), CRM (protector)	Recursos	Invert	1		
P7	Apoyo de contratador/superior disponible si lo necesitas	0=nunca; 2=a veces; 4=siempre/muy a menudo	DCA (apoyo), JD-R (recursos), CRM (protector)	Apoyo-Sup	Invert	1		
P8	Grado de autonomía/decisión operativa	0=nula; 2=media; 4=alta	DCA (control), JCM (Autonomy), CRM (protector)	Autonomía	Invert	1		
P9	Pausas/recuperación planificadas (sueño, descanso)	0=ninguna; 2=algunas; 4=bien planificadas	LF (afrontamiento), DP	Recuperación	Invert	1		
P10	Protocolo antiacoso listo (punto seguro/canal/contacto)	0=ausente; 2=parcial; 4=operativo	CRM (protector)	AntiAcoso	Invert	1		
P11	Equidad retributiva esperada para este trabajo	0= injusta; 2=aceptable; 4=justa/meritoria	ERI (recompensa)	Recompensa	Invert	1		
P12	Oportunidad de aprendizaje/desarrollo esperada	0=nula; 2=alguna; 4=alta	ERI (recompensa), JCM (Variety)	Desarrollo	Invert	1		
P13	Conflicto con responsabilidades familiares previsto	0=ninguno; 2=moderado; 4=alto	DP	DoblePresencia	Normal	1		
P14	Exigencia emocional prevista (público/cliente)	0=baja; 2=media; 4=alta	JD-R (hindrance), CRM (riesgo)	Emocional	Normal	1		

P15	Necesidad de esconder emociones/ser 'siempre amable'	0=nunca; 2=a veces; 4=siempre	JD-R (hindrance), CRM (riesgo)	Display-Emo	Normal	1
P16	Participación consultiva: han pedido tu opinión/mejoras	0=nunca; 2=a veces; 4=siempre	CRM (protector)	Participación	Invert	1
P17	Percibes el reto como estimulante para ti	0=para nada; 2=algo; 4=muy estimulante	JD-R (reto)	Reto	Invert	1
P18	Prevés usar habilidades variadas/nuevas en este trabajo	0=pocas; 2=algunas; 4=muchas	JCM (Variety)	Variedad	Invert	1

CHECKIN DURANTE

Code	Item	Anchors_0_4	Model(s)	Subindex	Direction	Weight	Response_0_4	Points_0_100
D1	Ritmo actual excesivo (por encima de lo viable)	0=no; 2=moderado;	DCA, ERI, JD-R	Demanda	Normal		1	
D2	Probabilidad de prolongaciones/fin tardío	0=nula; 2=media; 4=muy alta	DCA, DP, JD-R	Tiempo	Normal		1	
D3	Incidentes emocionales con público/cliente	0=ninguno; 2=alguno; 4=frecuentes	JD-R, CRM (riesgo)	Emocional	Normal		1	
D4	Autonomía obstaculizada (interferencias u órdenes contradictorias)	0=nada; 2=algo; 4=mucho	DCA, JCM, JD-R	Autonomía	Normal		1	
D5	Apoyo operativo disponible AHORA (técnico/humano)	0=nulo; 2=parcial; 4=pleno	DCA, JD-R, CRM (protector)	Apoyo	Invert		1	
D6	Has tomado alguna pausa efectiva (10–15 min)	0=no; 2=breve; 4=adecuada	LF, DP	Recuperación	Invert		1	
D7	Estado técnico adecuado (equipo/software)	0=problemático; 2=aceptable; 4=óptimo	JD-R (recursos)	Recursos	Invert		1	
D8	Instrucciones contradictorias emergentes	0=ninguna; 2=algunas;	JD-R (hindrance),	Rol-Conflicto	Normal		1	
D9	Señales de fatiga actual	0=ninguna; 2=media; 4=alta	LF, DP	Fatiga	Normal		1	
D10	Seguridad personal percibida	0=muy baja;	CRM	Seguridad	Invert		1	
D11	Incidente de maltrato/acoso en curso (marca si sí)	0=no; 4=sí (activar protocolo)	CRM/Sección I	Incidente	Normal		1	
D12	Interferencias familiares durante el trabajo	0=ninguna; 2=alguna;	DP	DoblePresencia	Normal		1	

POST CHECKING

Code	Item	Anchors_0_4	Model(s)	Subindex	Direction	Weight	Response_0_4	Points_0_100
O1	Prolongación real de la jornada	0 ≤15'; 1=16–30'; 2=31–60'; 3=61–120'; 4 >120'	DCA, DP, JD-R	Tiempo	Normal	1		
O2	Ritmo alto durante toda la jornada	0=nada; 2=algo; 4=mucho	DCA, ERI, JD-R	Demanda	Normal	1		
O3	Agotamiento emocional al finalizar	0=nulo; 2=medio; 4=alto	LF, JD-R	Agot-Emo	Normal	1		
O4	Agotamiento físico al finalizar	0=nulo; 2=medio; 4=alto	LF	Agot-Fis	Normal	1		
O5	Capacidad para relajarte/desconectar tras el trabajo	0=imposible; 2=parcial; 4=plena	LF, DP	Recuperación	Invert	1		
O6	Recibiste feedback útil (superior/cliente)	0=nada; 2=algo; 4=suficiente	JCM (Feedback), JD-R	Feedback	Invert	1		
O7	Pudiste ver un resultado completo (identidad de tarea)	0=no; 2=parcial; 4=sí, de p a p	JCM (Identidad)	Identidad	Invert	1		
O8	Lo que hiciste tuvo sentido/impacto	0=nulo; 2=moderado; 4=alto	JCM (Significado)	Significado	Invert	1		
O9	Satisfacción global con el trabajo realizado	0=muy baja; 2=media; 4=alta	LF/Resultados	Satisfacción	Invert	1		
O10	Trabajo en fin de semana (este evento)	0=ninguno; 2=uno; 4=tres o más	DP, JD-R	Finde	Normal	1		
O11	Irregularidad/nocturnidad efectiva del horario	0=nula; 2=media; 4=alta	DP, JD-R	Irregularidad	Normal	1		
O12	Pudiste ausentarte >1h por asuntos familiares si fue necesario	0=nunca; 2=a veces; 4=siempre	DP	Flex-Familiar	Invert	1		

	Incidente de maltrato/acoso sufrido/observado	0=no; 4=sí (activar Sección I)	CRM/Sección I	Incidente		
O13					Normal	1
	Reconocimiento/justicia recibidos	0=nulos; 2=aceptables; 4=altos	ERI (recompensa), CRM (protector)	Recompensa		
O14					Invert	1
	Oportunidad real de aprendizaje/desarrollo	0=nula; 2=alguna; 4=alta	ERI (recompensa), JCM (Variety)	Desarrollo		
O15					Invert	1
	Autonomía real durante el trabajo	0=nula; 2=media; 4=alta	DCA (control), JCM	Autonomía		
O16					Invert	1
	Apoyo de compañeros durante la ejecución	0=nulo; 2=alguno; 4=alto	DCA (apoyo), JD-R	Apoyo-Compas		
O17					Invert	1
	Cambios de última hora sufridos	0=ninguno; 2=algunos; 4=muchos	JD-R (hindrance), CRM (riesgo)	Previsibilidad		
O18					Normal	1
	Justicia procedimental/trato durante el trabajo	0=nula; 2=aceptable; 4=alta	CRM (protector)	Justicia		
O19					Invert	1
	Seguridad personal percibida (global)	0=muy baja; 2=media; 4=alta	CRM (protector)	Seguridad		
O20					Invert	1

SCORING/RESULTADOS

Índice / Subíndice	Fórmula	Valor_0_100
DCA_Demandas_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DCA_Control_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DCA_Apoyo_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DCA_Tension_100 = 0.5*Dem + 0.25*(100-Con) + 0.25*(100-Apo)	#¡VALOR!	#¡DIV/0!
ERI_Esfuerzo_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
ERI_Recompensa_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
ERI_Ratio_100 = 100*(2 - Esfuerzo/Recompensa)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JDR_Hindrance_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JDR_Challenge_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JDR_Recursos_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JDR_Riesgo_100 = 0.5*Hind + 0.3*(100-Recursos) + 0.2*Challenge	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
LF_Amenaza_100 (proxy)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
LF_Reto_100 (proxy)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
LF_Recursos_Coping_100 (proxy)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
DP_Global_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Variety_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Identity_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Significance_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Autonomy_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Feedback_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_Core_100 = mean(V,I,S)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
JCM_MPS_100 = geom(Core,Aut,Feed)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
CRM_Riesgos_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
CRM_Protectores_100	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
CRM_100 = 0.6*Riesgos + 0.4*(100-Protectores)	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!

CHECK-IN PSICOSOCIAL PRE/DURANTE/POST (DJs/Prod.)

Escala única 0–4 para todas las preguntas:

0 = nada/nunca; 1 = poco/alguna vez; 2 = moderado/a veces; 3 = mucho/frecuente; 4 = extremo/siempre.

Dirección:

- 'Normal': más = peor (riesgo/demanda) o más = mejor (recurso), ya ajustado en cada subíndice.
- 'Invert': el Excel convierte automáticamente 0–4 a su valor positivo (más = mejor) antes de escalar.

Uso:

- PRE: 24–72 h antes. DURANTE: micro-checks (p. ej., a los 30–90 min). POST: dentro de 24 h.
- Rellena la columna 'Response_0_4' en cada hoja. La columna 'Points_0_100' se calcula sola.
- La hoja 'Scoring' agrega subíndices y modelos (DCA, ERI, JD-R, LF, DP, JCM, CRM).

Umbrales orientativos:

- DCA_Tensión ≥ 60 → revisar tiempos/recursos. ERI_Ratio ≤ 66 → desbalance esfuerzo-recompensa.
- JD-R_Riesgo ≥ 60 → exceso de obstaculizadoras o falta de recursos. DP ≥ 67 → interferencia alta.
- JCM_MPS < 60 → rediseño del trabajo (feedback, identidad, autonomía). CRM ≥ 60 → riesgo contextual alto.

Red flags inmediatas:

- D11/O13 = 4 (incidente de maltrato/acoso): activar protocolo antiacoso y registrar Sección I completa.
- O3/O4 ≥ 3 (agotamiento alto): proteger recuperación y ajustar carga próxima.

DOCUMENTO 13. Informe Preliminar de la Evaluación de Riesgos
Psicosociales en Dynamo Entertainments, SL. ISTAS-21



VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL

Informe generado por: Armand Garralaga (658781700) en fecha: 25 de agosto de 2023

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL	6
4. RESULTADOS EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	18
4.3.1. Exposiciones	20
4.3.2. Localización de las exposiciones	21
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	22
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	22
4.4.2. Ritmo de trabajo	26
4.4.3. Exigencias emocionales	29
4.4.4. Conflicto de rol	32
4.4.5. Doble presencia	35
4.4.6. Previsibilidad	38
4.4.7. Exigencias de esconder emociones	41
4.4.8. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	44
4.4.9. Apoyo social de superiores	47
4.4.10. Apoyo social de compañeros	50
4.4.11. Calidad de liderazgo	53

4.4.12. Exigencias cuantitativas	56
4.4.13. Sentimiento de grupo	59
4.4.14. Inseguridad sobre el empleo	62
4.4.15. Claridad de rol	65
4.4.16. Posibilidades de desarrollo	68
4.4.17. Sentido del trabajo	71
4.4.18. Influencia	74
4.4.19. Reconocimiento	77
4.4.20. Confianza vertical	80
4.4.21. Justicia	83

ANEXOS	86
ANEXO I. CUESTIONARIO	86
ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS	102
ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.	103

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación** de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales.** Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

2. METODOLOGIA

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral **a nivel internacional**.

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que **integra los modelos** conceptuales "**demanda-control-apoyo social**" de Karasek, Theorell y Johnson, y "**esfuerzo-compensaciones**" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el **trabajo emocional** (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar **tareas y tiempos** laborales y familiares (Chandola).
- b) Está concebido para evaluar **cualquier tipo de empleo**, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública.
- c) Focaliza la **identificación** de las **condiciones de trabajo** relacionadas con la **organización** del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se fundamenta, operativamente, en la **participación** de los **diferentes agentes** en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del **proceso de intervención** y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el **porcentaje de trabajadores/as expuestos** (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- f) El cuestionario utilizado está **validado** (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es **fiable** (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- g) La presentación de los resultados se expone para **distintas unidades de análisis**. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).
- h) "Triangula" **los resultados**, es decir, éstos requieren una **interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo**, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- i) Es de utilización **pública y gratuita**.
- j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en girona, 22 d'agost de 2023.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: .
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.
- NO recoger la información de condiciones de trabajo, según sexo, que se incluye en el anexo IV (información adicional para el plan y medidas de igualdad).

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 01/08/2023 y 04/08/2023.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 07/08/2023 y ha terminado en fecha 18/08/2023.

Otro: ha informado a la plantilla mediante Otro:.

Otro: ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado Otro:.

Otro: ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Otro:.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por Armand Garralaga, se ha iniciado en fecha 21/08/2023 y finalizado en fecha 22/08/2023.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 25/08/2023.



¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsoq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.

4. RESULTADOS EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL ha sido del 100,0% (contestaron 90 trabajadores/as de los 90 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	1. Dj Residente 0,0% [N=7] (*)
	2. Dj Freelance 0,0% [N=72] (*)
	3. Productor Propio 0,0% [N=67] (*)
	4. Productor ajeno 0,0% [N=59] (*)
	5. Docente 0,0% [N=40] (*)
Sexo	Dona 100,0% [N=28]
	Home 100,0% [N=62]
Departamento o sección	1. Club, discoteca, sala de conciertos, bar... 0,0% [N=68] (*)
	2. Festival de música 0,0% [N=66] (*)
	3. Radio, in/out line, servicios de streaming de música 0,0% [N=19] (*)
	4. Estudio de grabación. Producción propia o ajena. 0,0% [N=76] (*)
	5. Eventos privados 0,0% [N=79] (*)
	6. Enseñanza y formación 0,0% [N=25] (*)
(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"	

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por ejemplo, distribuir de nuevo el cuestionario en alguna sección o turno, entre el personal que se reincorpora después de vacaciones, baja o permiso...

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Sexo

Ets:	N	%
Dona	28	31,1%
Home	62	68,9%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 3: Edad

¿Quina edat tens?	N	%
Menys de 31 anys	17	18,9%
Entre 31 i 45 anys	45	50,0%
Més de 45 anys	28	31,1%
No contesta	0	
Total	90	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**.

Tabla 4: Puesto de trabajo

Senyala el o els llocs de treball que has ocupat els últims 0 mesos. Si has treballat en dos o mes llocs assenyala'ls.	N	%
1. Dj Residente	7	2,9%
2. Dj Freelance	72	29,4%
3. Productor Propio	67	27,3%
4. Productor ajeno	59	24,1%
5. Docente	40	16,3%
No contesta	0	
Total	245	

Tabla 5: Departamento/Sección

Indica en quins departament(s) ó secció(ns) has treballat durant els últims 0 mesos. Si has treballat en dos o mes departaments assenyala'ls.	N	%
1. Club, discoteca, sala de conciertos, bar...	68	20,4%
2. Festival de música	66	19,8%
3. Radio, in/out line, servicios de streaming de música	19	5,7%
4. Estudio de grabación. Producción propia o ajena.	76	22,8%
5. Eventos privados	79	23,7%
6. Enseñanza y formación	25	7,5%
No contesta	0	
Total	333	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla 6: Movilidad funcional

¿Fas feines de llocs de treball diferents?	N	%
Generalment no	33	36,7%
Sí, generalment de nivell superior	3	3,3%
Sí, generalment de nivell inferior	7	7,8%
Sí, generalment de mateix nivell	17	18,9%
Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell	27	30,0%
No ho sé	3	3,3%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 7: Participación directa consultiva

En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?	N	%
Sempre + Moltes vegades	22	24,4%
Algunes vegades	37	41,1%
Només alguna vegada + Mai	31	34,4%
No contesta	0	
Total	90	

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 8: Relación laboral

¿Quin tipus de relació laboral tens amb DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?	N	%
1. Tengo contrato indefinido (fijo)	4	4,4%
2. Tengo un contrato fijo discontinuo (la empresa me llama cuando me necesita, por temporadas...)	1	1,1%
3. Tengo contrato temporal (contrato por servicio...)	19	21,1%
4. Soy Freelance (autónomo). Económicamente independiente, trabajo con quién y para quién quiero.	53	58,9%
5. Soy Freelance, un TRADE (autónomo). Económicamente dependiente, trabajo siempre para las mismas empresas/personas/instituciones.	13	14,4%
6. No tengo contrato, ni hago contratos.	0	0,0%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 9: Antigüedad

Quant de temps fa que treballes a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?	N	%
1. Menos de 1 año	0	0,0%
2. Entre 1 año y 3 años	0	0,0%
3. Más de años y hasta 5 años	15	16,7%
4. Más de 5 años y hasta 10 años	12	13,3%
5. Más de 10 años	63	70,0%
No contesta	0	
Total	90	

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 10: Horas semanales

¿Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?	N	%
30 hores o menys	25	27,8%
De 31 a 35 hores	0	0,0%
De 36 a 40 hores	7	7,8%
De 41 a 45 hores	7	7,8%
Més de 45 hores	51	56,7%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 11: Horario

¿Quin és el teu horari de treball?	N	%
1. Trabajo mañana y tarde.	9	10,0%
2. Trabajo sólo por las mañanas.	0	0,0%
3. Trabajo sólo por la tarde.	0	0,0%
4. Trabajo sólo por la noche.	6	6,7%
5. Trabajo siempre. Mi horario es irregular.	75	83,3%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 12, 13 y 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 12:

¿Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?	N	%
No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida	55	61,1%
Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts	25	27,8%
Tinc fins a 30 minuts de marge	4	4,4%
Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge	0	0,0%
Tinc més d'una hora de marge	6	6,7%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 13:

¿Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?	N	%
Sempre + Moltes vegades	18	20,0%
Algunes vegades	19	21,1%
Només alguna vegada + Mai	53	58,9%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 14:

Pots decidir quan fas un descans?	N	%
Sempre + Moltes vegades	22	24,4%
Algunes vegades	27	30,0%
Només alguna vegada + Mai	41	45,6%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 15 y 16. Días laborables

Tabla 15:

¿Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?	N	%
Cap	0	0,0%
Algun excepcionalment	12	13,3%
Un dissabte al mes	1	1,1%
Dos dissabtes	16	17,8%
Tres o més dissabtes al mes	61	67,8%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 16:

¿Habitualment, quants diumenges treballes al mes?	N	%
Cap	4	4,4%
Algun excepcionalment	21	23,3%
Un diumenge al mes	0	0,0%
Dos diumenges	17	18,9%
Tres o més diumenges al m	48	53,3%
No contesta	0	
Total	90	

Tablas 17 y 18. Exigencias de disponibilidad

Tabla 17:

¿Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?	N	%
Sempre + Moltes vegades	31	34,4%
Algunes vegades	22	24,4%
Només alguna vegada + Mai	37	41,1%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 18:

¿Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?	N	%
Cap	4	4,4%
Algun dia excepcionalment	17	18,9%
d'1 a 5 dies al mes	8	8,9%
De 6 a 10 dies al mes	7	7,8%
11 o més dies al mes	54	60,0%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 19: Trabajo doméstico-familiar

¿Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?	N	%
Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques	35	38,9%
Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques	29	32,2%
Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques	18	20,0%
Només faig tasques molt puntuals	6	6,7%
No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques	2	2,2%
No contesta	0	
Total	90	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 20:

En el teu departament o secció falta personal	N	%
Sempre + Moltes vegades	24	26,7%
Algunes vegades	28	31,1%
Només alguna vegada + Mai	38	42,2%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 21:

La planificació és realista	N	%
Sempre + Moltes vegades	54	60,0%
Algunes vegades	22	24,4%
Només alguna vegada + Mai	14	15,6%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 22:

La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	N	%
Sempre + Moltes vegades	75	83,3%
Algunes vegades	15	16,7%
Només alguna vegada + Mai	0	0,0%
No contesta	0	
Total	90	

Característiques relatives al **SALARIO**.

Tabla 23: Salario

¿Aproximadament, quant cobres, net, al mes?	N	%
300 euros o menys	3	3,3%
Entre 301 i 450 euros	0	0,0%
Entre 451 i 600 euros	7	7,8%
Entre 601 i 750 euros	6	6,7%
Entre 751 i 900 euros	13	14,4%
Entre 901 i 1.200 euros	11	12,2%
Entre 1.201 i 1.500 euros	11	12,2%
Entre 1.501 i 1.800 euros	10	11,1%
Entre 1.801 i 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 i 2.400 euros	9	10,0%
Entre 2.401 i 2.700 euros	0	0,0%
Entre 2.701 i 3.000 euros	5	5,6%
Més de 3.000 euros	15	16,7%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 24: Composición del salario

El teu salari és	N	%
Fix	4	4,4%
Una part fixa i una altra variable.	10	11,1%
Tot variable (a preu fet, a comissió...)	76	84,4%
No contesta	0	
Total	90	

Tabla 25: Correspondencia trabajo-salario

¿Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?	N	%
Sí.	23	25,6%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).	50	55,6%
No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).	8	8,9%
No ho sé.	9	10,0%
No contesta	0	
Total	90	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 26: Promoción

¿Des que va entrar a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL , has pujat de categoria o grup professional?	N	%
No	9	10,0%
Sí, una vegada	9	10,0%
Sí, dues vegades	32	35,6%
Sí, tres o més vegades	40	44,4%
No contesta	0	
Total	90	

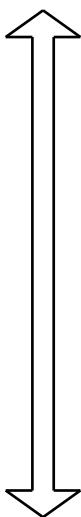
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la **proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)**. En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se **pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL y de su localización y posibles desigualdades**. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONES

La tabla 27 presenta la **prevalencia de exposición en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

Tabla 27: Exposiciones en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	93,3	3,3	3,3
	Exigencias emocionales	87,8	10	2,2
	Conflicto de rol	70	25,6	4,4
	Doble presencia	57,8	22,2	20
	Previsibilidad	53,3	32,2	14,4
	Exigencias de esconder emociones	45,6	48,9	5,6
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	28,9	45,6	25,6
	Apoyo social de superiores	24,4	21,1	54,4
	Apoyo social de compañeros	21,1	10	68,9
	Calidad de liderazgo	21,1	67,8	11,1
	Exigencias cuantitativas	15,6	68,9	15,6
	Sentimiento de grupo	10	17,8	72,2
	Inseguridad sobre el empleo	8,9	18,9	72,2
	Claridad de rol	6,7	52,2	41,1
	Posibilidades de desarrollo	3,3	0	96,7
	Sentido del trabajo	3,3	7,8	88,9
	Influencia	0	4,4	95,6
	Reconocimiento	0	4,4	95,6
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES				
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	5,6	94,4

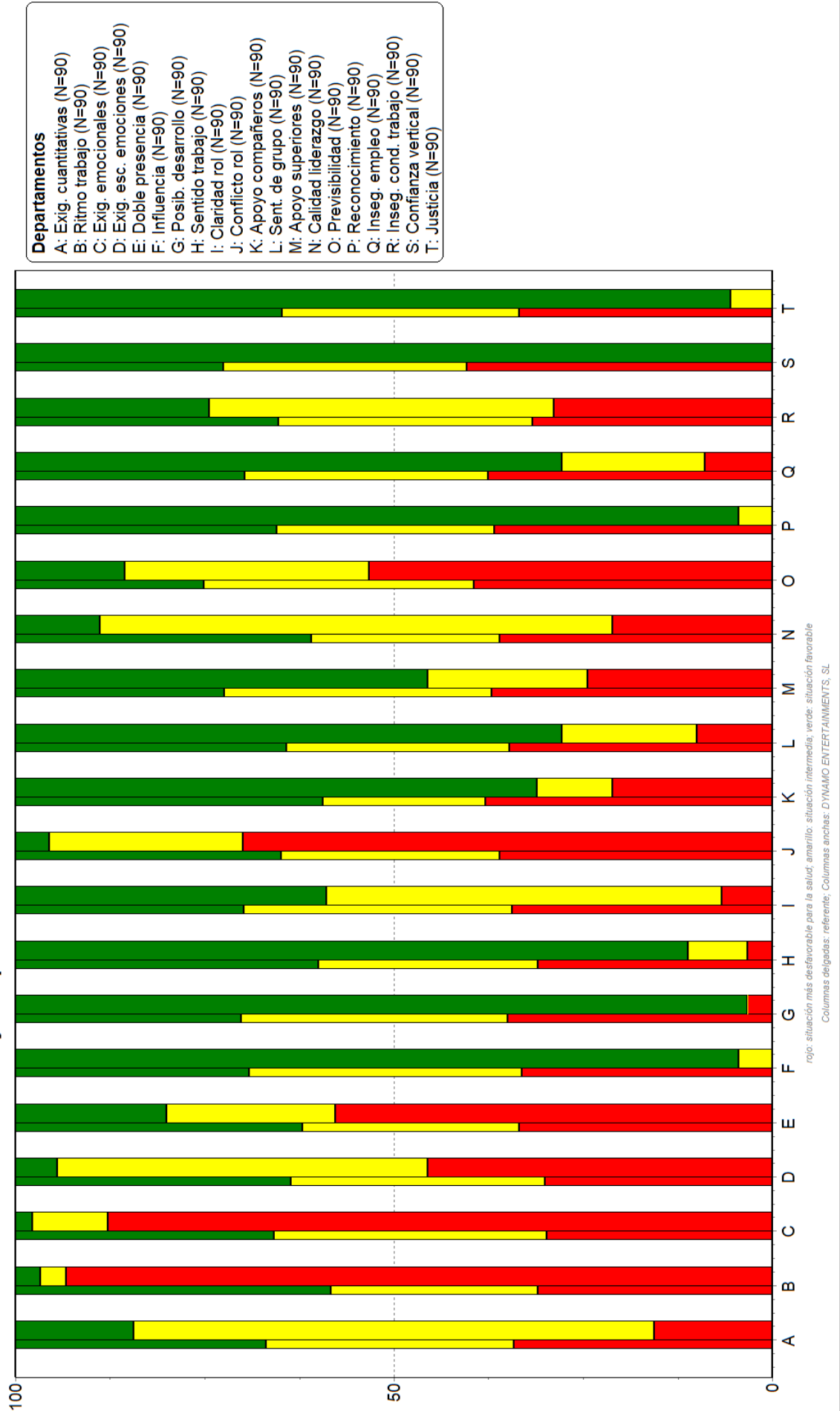
Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Tanto la tabla como el gráfico proporcionan **una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas** en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y **qué dimensiones son menos problemáticas** en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla. Para profundizar en el análisis es necesario **trabajar la información del apartado 4.4.**

Exposiciones psicosociales en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL.
Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



4.3.2. Localización de las exposiciones

En la tabla 28, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado) se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las **desigualdades de exposición** (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

Tabla 28: Localización de las exposiciones en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	1. Dj Residente																				
	2. Dj Freelance																				
	3. Productor Propio																				
	4. Productor ajeno																				
	5. Docente																				
Departamentos	1. Club, discoteca, sala de conciertos, bar...																				
	2. Festival de música																				
	3. Radio, in/out line, servicios de streaming de música																				
	4. Estudio de grabación. Producción propia o ajena.																				
	5. Eventos privados																				
	6. Enseñanza y formación																				
Sexo	Mujeres																				
	Hombres																				

4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.3.1. de este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES:** en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL:** : En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN:** En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL, facilitando la determinación de su origen.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO:** Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento ó sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?

Todos estos datos deben ser interpretados en el seno del grupo de trabajo en base al conocimiento derivado de la experiencia de sus miembros, con el fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

Para interpretar los datos de este informe se debe haber leído el epígrafe 5.2. del manual del método y se deben seguir las pautas que a continuación se plantean. Así mismo se utilizará la matriz “exposición, origen y medidas preventivas”, para plasmar los resultados de la discusión de cada dimensión. Esta matriz se encuentra en el anexo II de este informe y se puede descargar en formato electrónico modificable desde la web del método (www.istas21.copsoq.net), está en la pestaña recursos.

PAUTAS

Leed estas pautas a la vez que leéis los resultados (desde el apartado 4.4.2 al 4.4.21), si no es muy difícil seguir las explicaciones.



Se trabajará dimensión a dimensión, es decir, el GT no pasará a la discusión de la siguiente dimensión hasta que no se haya llegado a la discusión de medidas preventivas de la dimensión que se está trabajando.

1) Leed con atención la definición de la dimensión para comprender los resultados de la exposición y obtener pistas sobre sus posibles orígenes.

2) Fijaos en los gráficos. Tienen dos columnas. Las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España.

- La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

- En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.

¿CÓMO HACERLO?

- Para cada gráfico, identificad qué columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada). Anotad en la primera columna de la matriz, qué puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones son, las trabajaréis primero. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.

- Fijaos en cada gráfico en las diferencias entre columnas gruesas. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa. Anotad en la primera columna de la matriz los puestos, departamentos y sexo que estén peor (que tengan más rojo o amarillo). Los trabajaréis primero.

3) Análisis de la tabla de respuestas a las preguntas asociadas a la dimensión.

Esta información ayuda a concretar las características de la exposición en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL y orienta sobre su origen. Para ello tenemos que identificar qué preguntas concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué pregunta/s concentran los mayores porcentajes de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces (ó en gran medida y en buena medida); nunca + casi nunca (ó en alguna medida o en ninguna medida). Mirad también el porcentaje de "algunas veces" (ó en cierta medida).

- Decidid si son respuestas negativas, es decir, si se corresponden con las peores condiciones de trabajo para esa pregunta.

- Anotadlas en la segunda columna de la matriz. Así concretáis cuáles son los aspectos problemáticos de la exposición.

4) Consultad el punto 4.2. de este informe y buscad las condiciones de trabajo relacionadas con los aspectos problemáticos de la exposición. Anotad los datos de las condiciones de trabajo relacionadas en la segunda columna de la matriz.

5) También han de tenerse en cuenta los resultados de otras exposiciones relacionadas. La mayor parte de las veces las exposiciones que hay que consultar se indican en la definición de la dimensión. Anotad las conclusiones en la segunda columna de la matriz.



Si se considera que para alguna dimensión los datos que se presentan en este informe no son suficientes, existe la posibilidad de obtener los resultados cruzados de las otras unidades de análisis: edad, antigüedad, relación laboral y horario. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado “resultados adicionales”). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos. Será el servicio de prevención quien los facilitará.

6) Teniendo en cuenta la información analizada en los 5 pasos anteriores, se trata de discutir qué condición(es) de trabajo origina(n) esta exposición. A la vista de los resultados y teniendo en cuenta el conocimiento de la empresa derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo, contestar la siguiente pregunta: ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?. Anotad los resultados de la discusión en la tercera columna de la matriz. Puede que se repitan aspectos anotados en la segunda columna y que se añadan otros relativos a condiciones de trabajo que no se identifican en el apartado 4.2. de este informe.

7) Seguidamente se trata de discutir cómo podemos cambiar las condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de eliminarla o reducirla.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué medidas preventivas pueden ser útiles y anotad los resultados de la discusión en la cuarta columna de la matriz.



Tanto para la discusión del origen de las exposiciones como para la de medidas preventivas se recomienda la lectura de los anexos del manual del método, en los que podéis encontrar ejemplos y orientaciones muy útiles.

Para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL: combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

Las medidas preventivas acordadas por el GT se podrán en marcha durante el proceso de evaluación de riesgos. Se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

Las medidas preventivas se planificarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva (anexo III de este informe).

Tras el acuerdo sobre el origen de las exposiciones y las medidas preventivas de todas las exposiciones desfavorables, finalizará la evaluación de riesgos. El informe final de evaluación de riesgos se conformará de este informe más las matrices de exposición, origen y medidas preventivas que se hayan ido rellenando.

Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas por el GT en el plan específico de actividades preventivas, identificando plazos, recursos y responsables

NOTA 1: A lo largo de las fases de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas e implementación de las mismas, el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).

4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 93,3% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,3% a la intermedia y un 3,3% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
Has de treballar molt de pressa?	35,6 [N=32]	24,4 [N=22]	40,0 [N=36]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Cal mantenir un ritme de treball alt?	88,9 [N=80]	11,1 [N=10]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	81,1 [N=73]	15,6 [N=14]	3,3 [N=3]	[N=0]

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

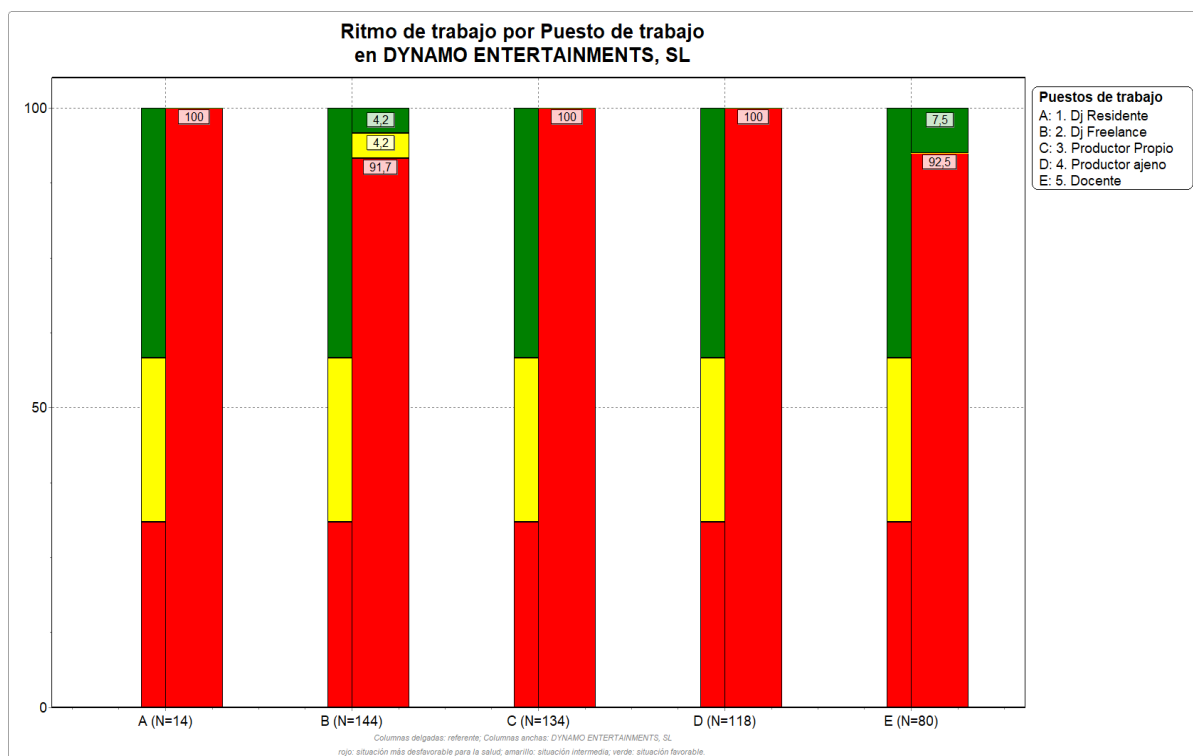


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por sexo

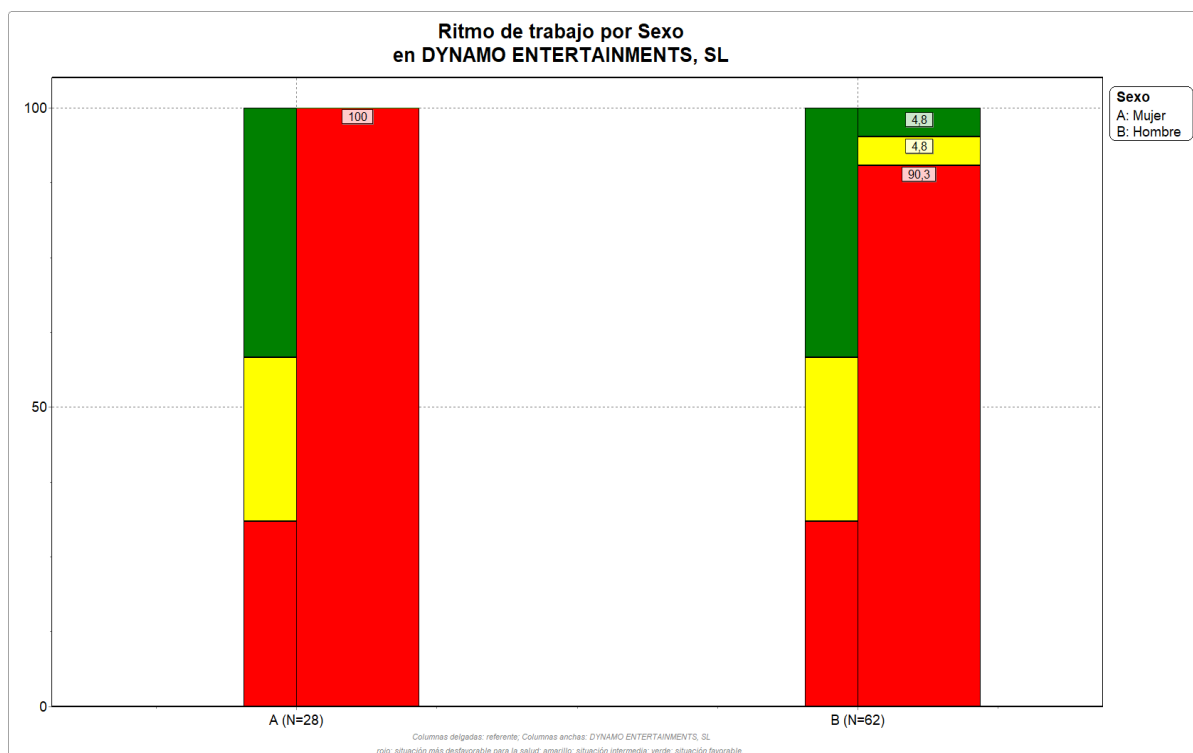
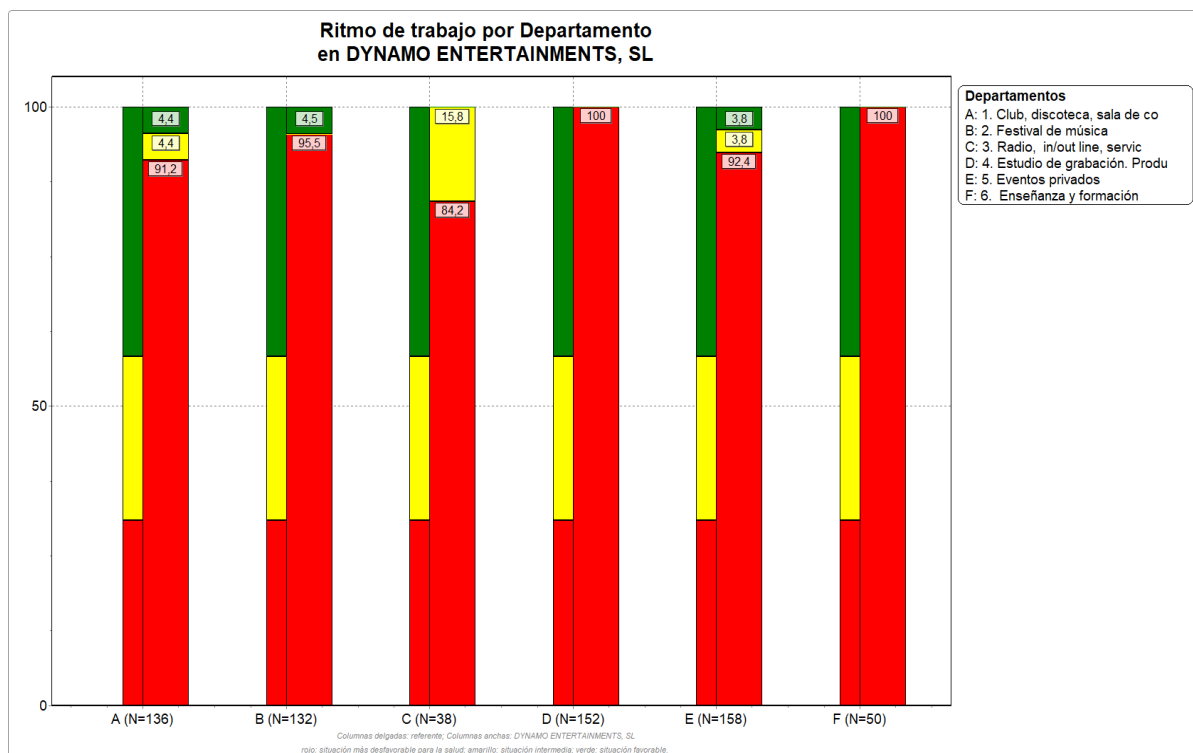


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.3. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 87,8% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 10% a la intermedia y un 2,2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	38,9 [N=35]	35,6 [N=32]	25,6 [N=23]	[N=0]
A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres?	53,3 [N=48]	27,8 [N=25]	18,9 [N=17]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina t'afecta emocionalment?	88,9 [N=80]	0,0 [N=0]	11,1 [N=10]	[N=0]
La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	64,4 [N=58]	6,7 [N=6]	28,9 [N=26]	[N=0]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

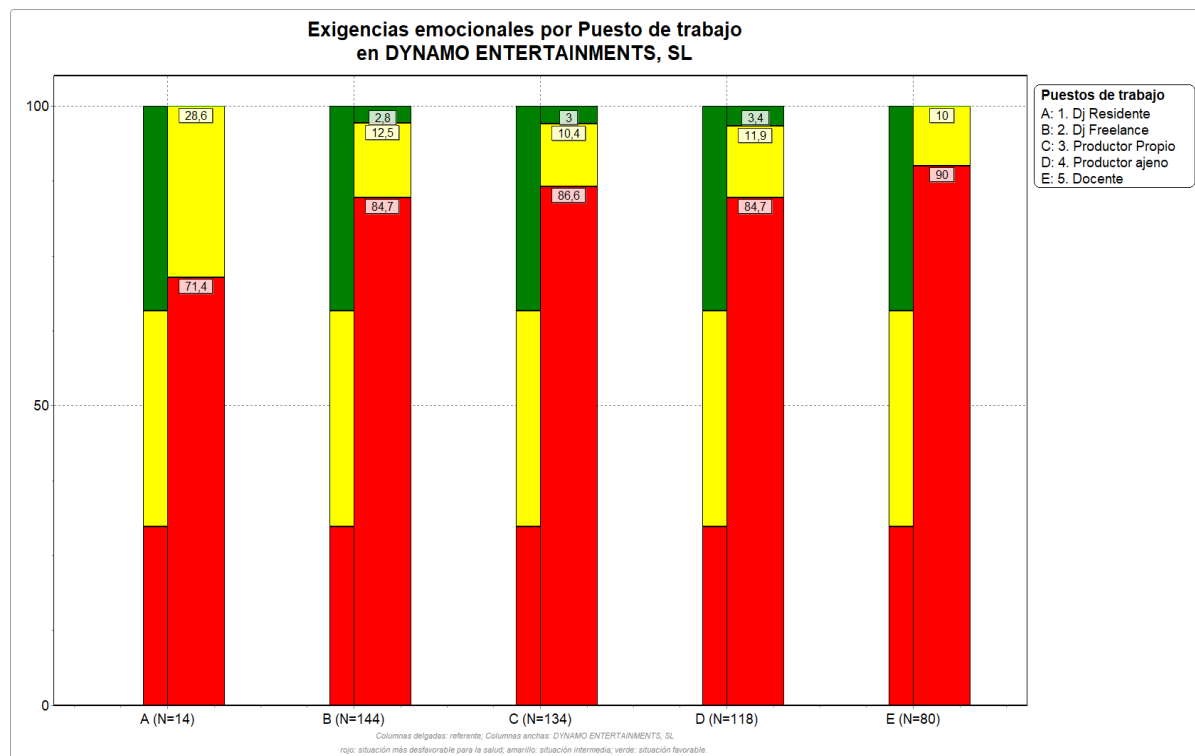


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por sexo

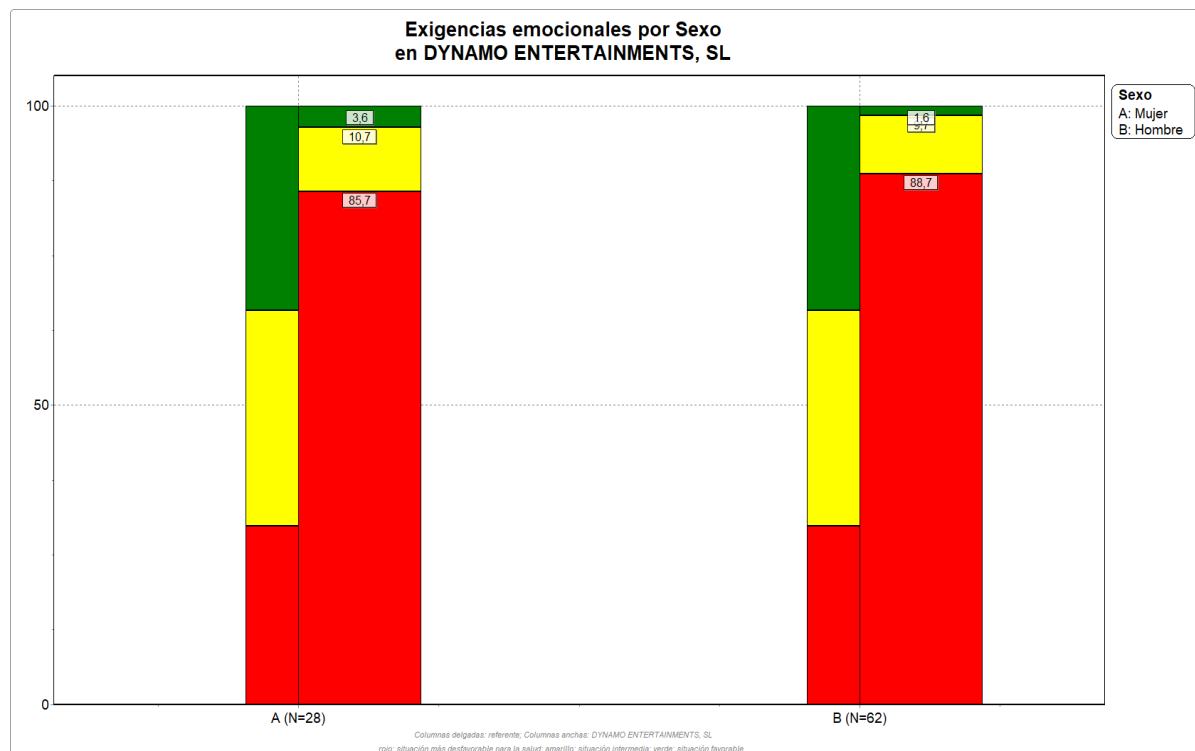
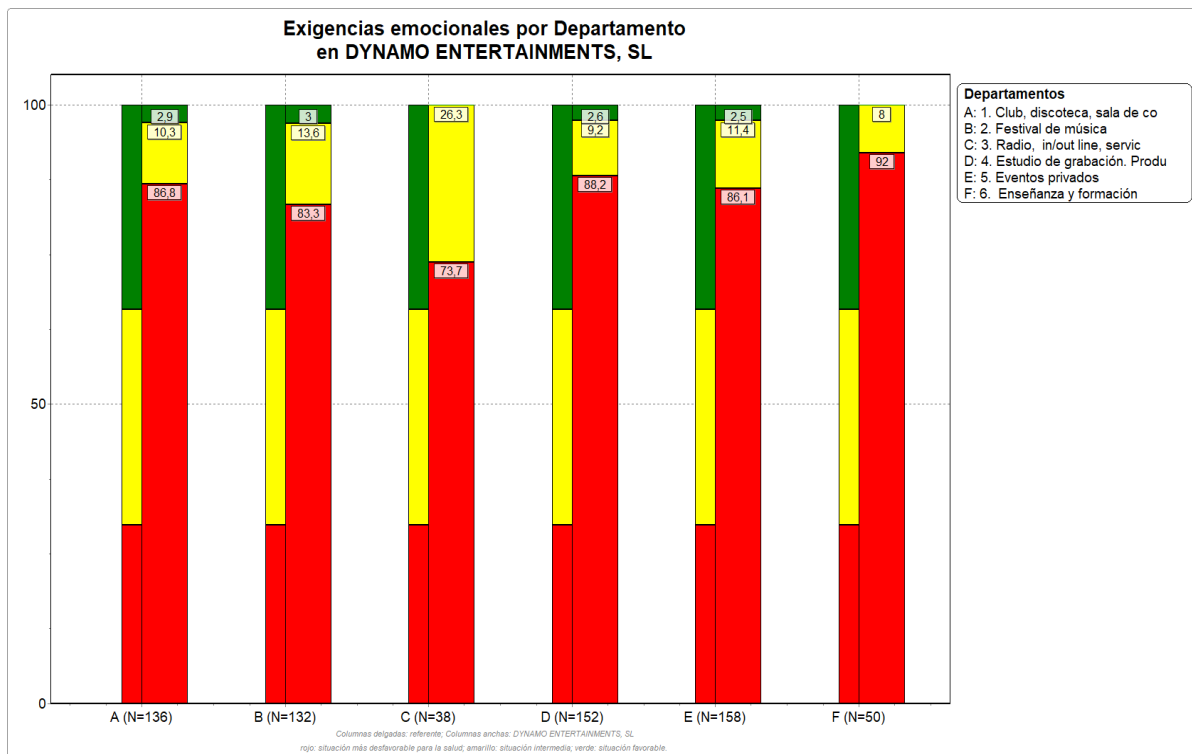


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.4. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 70% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 25,6% a la intermedia y un 4,4% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	48,9 [N=44]	40,0 [N=36]	11,1 [N=10]	[N=0]
Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	56,7 [N=51]	10,0 [N=9]	33,3 [N=30]	[N=0]
Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	34,4 [N=31]	44,4 [N=40]	21,1 [N=19]	[N=0]
Has de fer feines que et semblen innecessàries?	22,2 [N=20]	43,3 [N=39]	34,4 [N=31]	[N=0]

Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

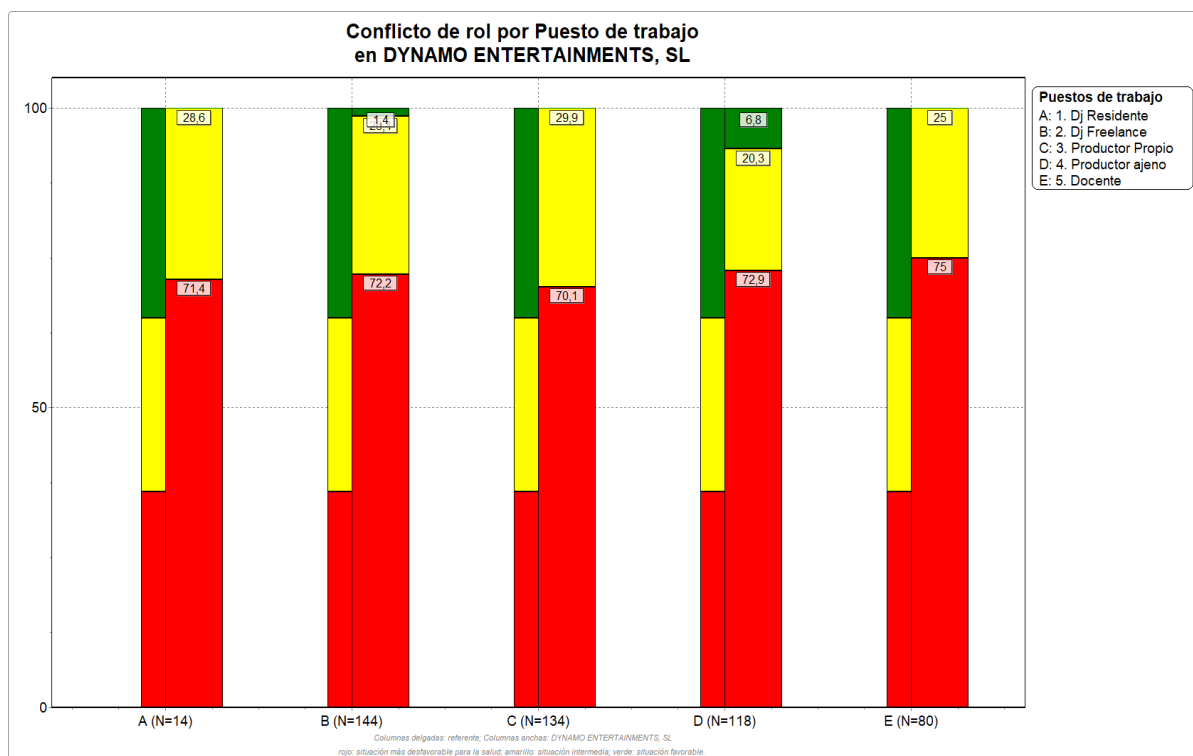


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por sexo

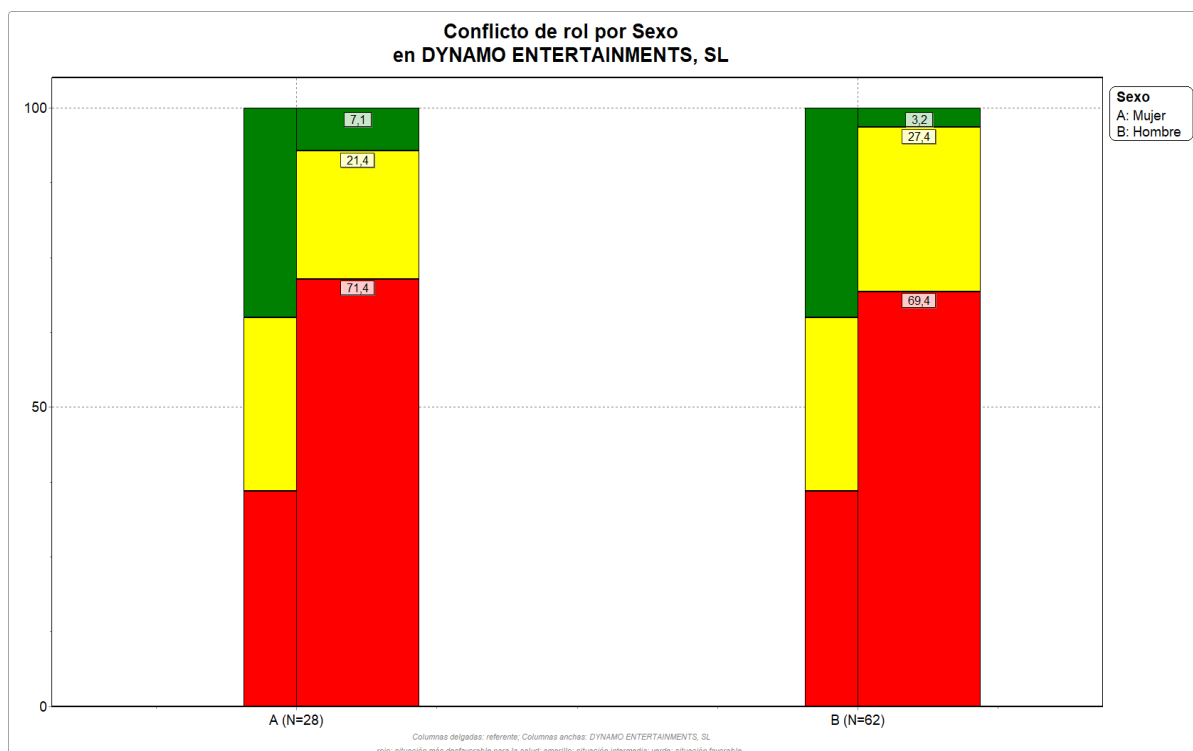
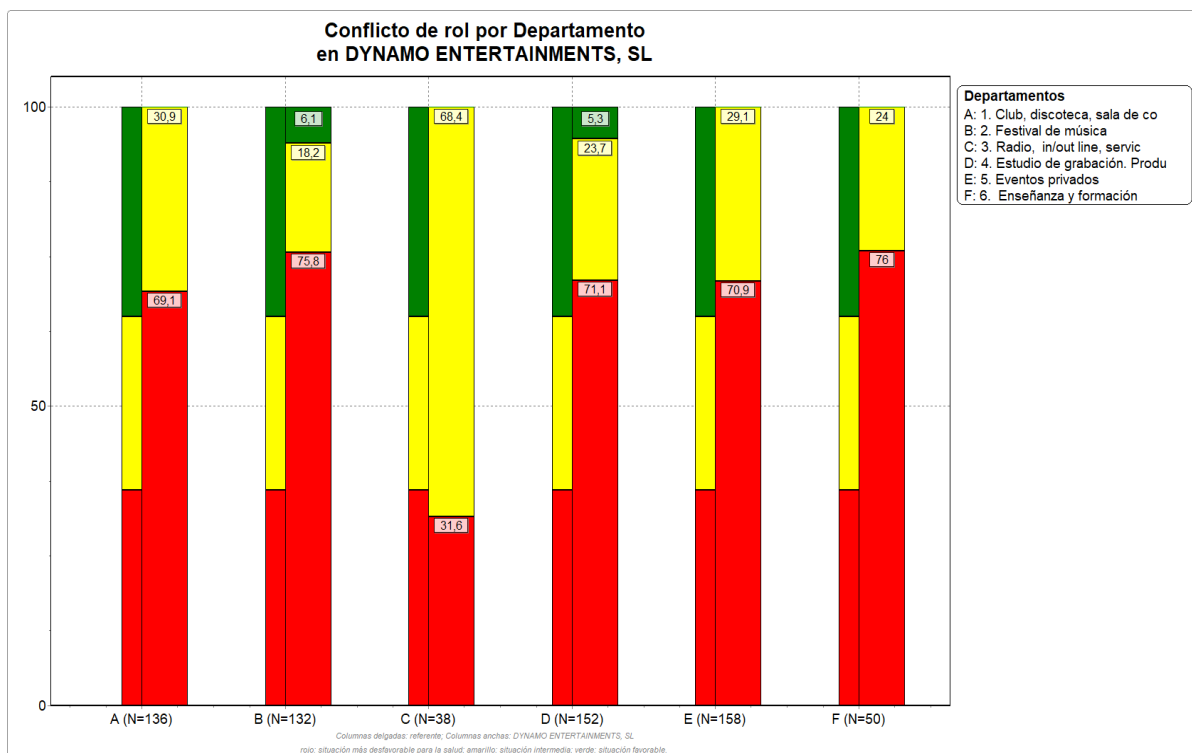


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.5. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 57,8% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 22,2% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Quan ets a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	47,8 [N=43]	23,3 [N=21]	28,9 [N=26]	[N=0]
¿Hi ha moments que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora?	43,3 [N=39]	23,3 [N=21]	33,3 [N=30]	[N=0]
¿Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	27,8 [N=25]	24,4 [N=22]	47,8 [N=43]	[N=0]
¿Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	36,7 [N=33]	26,7 [N=24]	36,7 [N=33]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

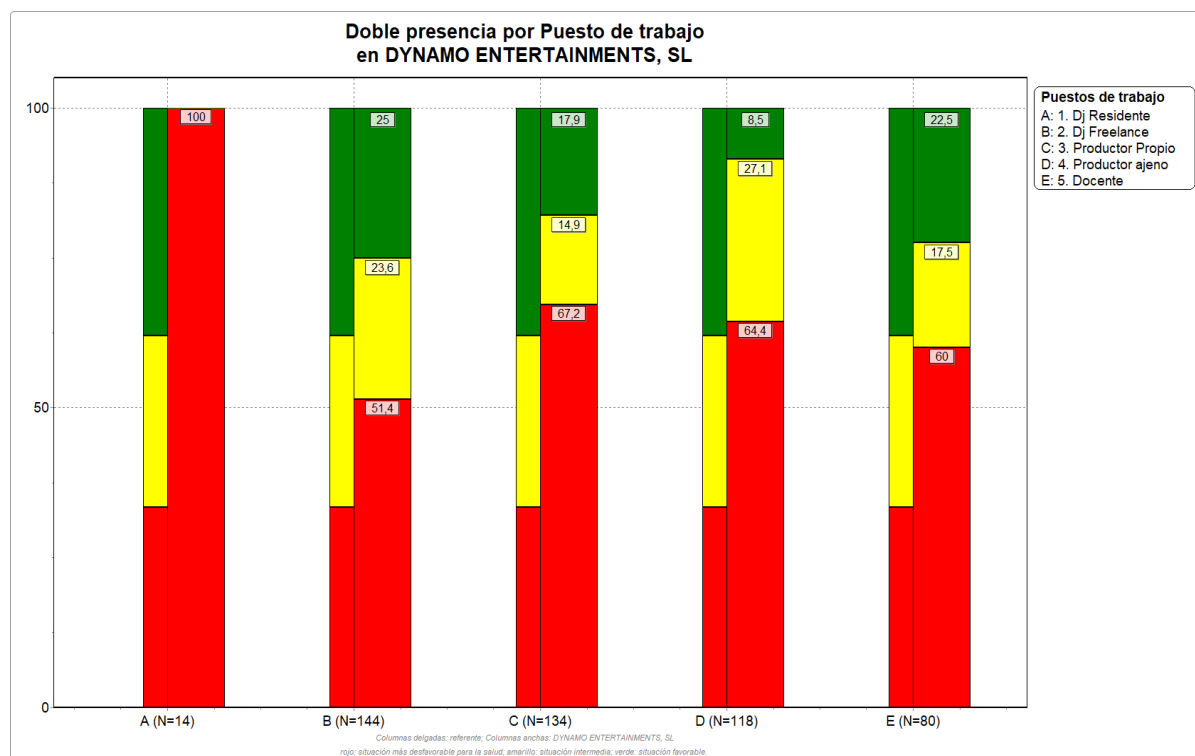


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por sexo

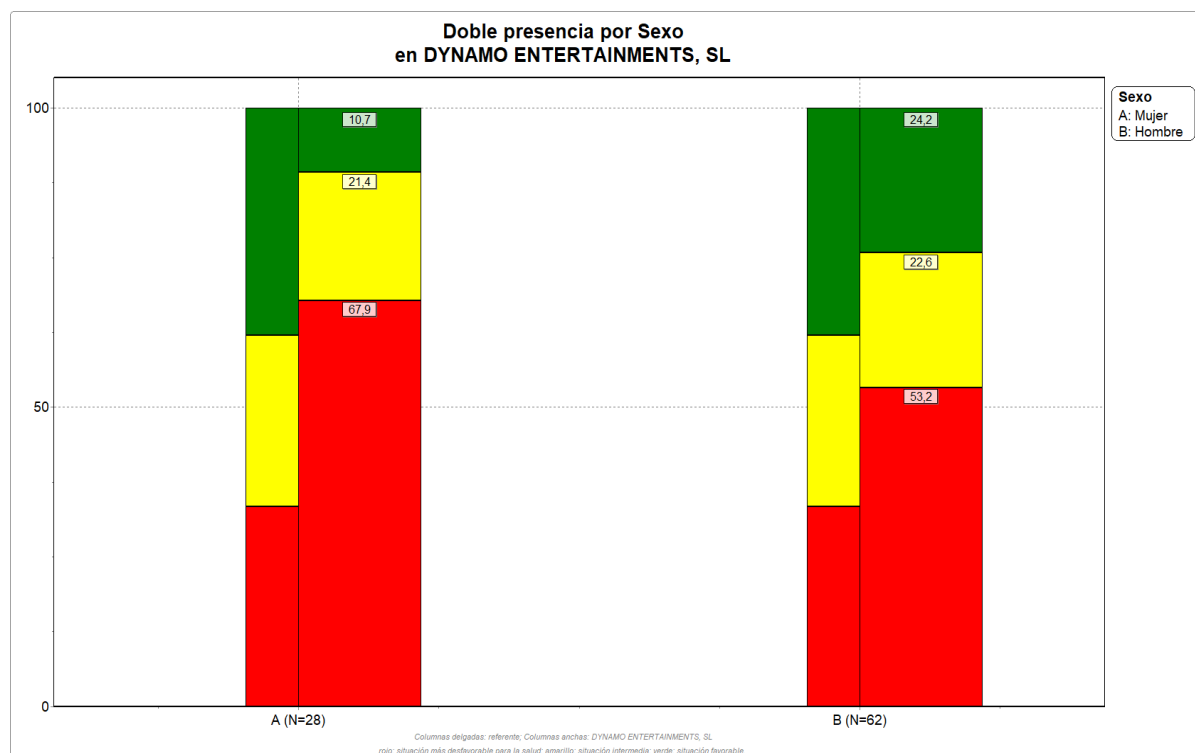
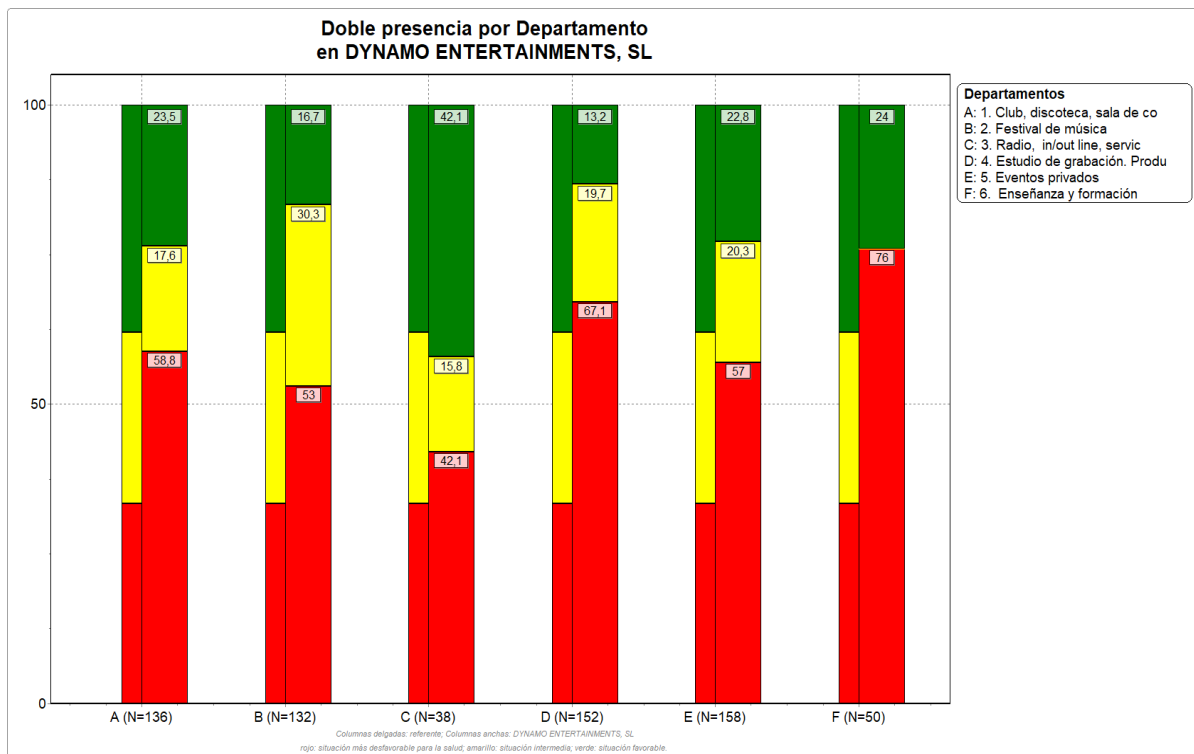


Gráfico 13. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.6. Previsibilidad

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 53,3% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 32,2% a la intermedia y un 14,4% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	34,4 [N=31]	24,4 [N=22]	41,1 [N=37]	[N=0]
Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	63,3 [N=57]	22,2 [N=20]	14,4 [N=13]	[N=0]

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

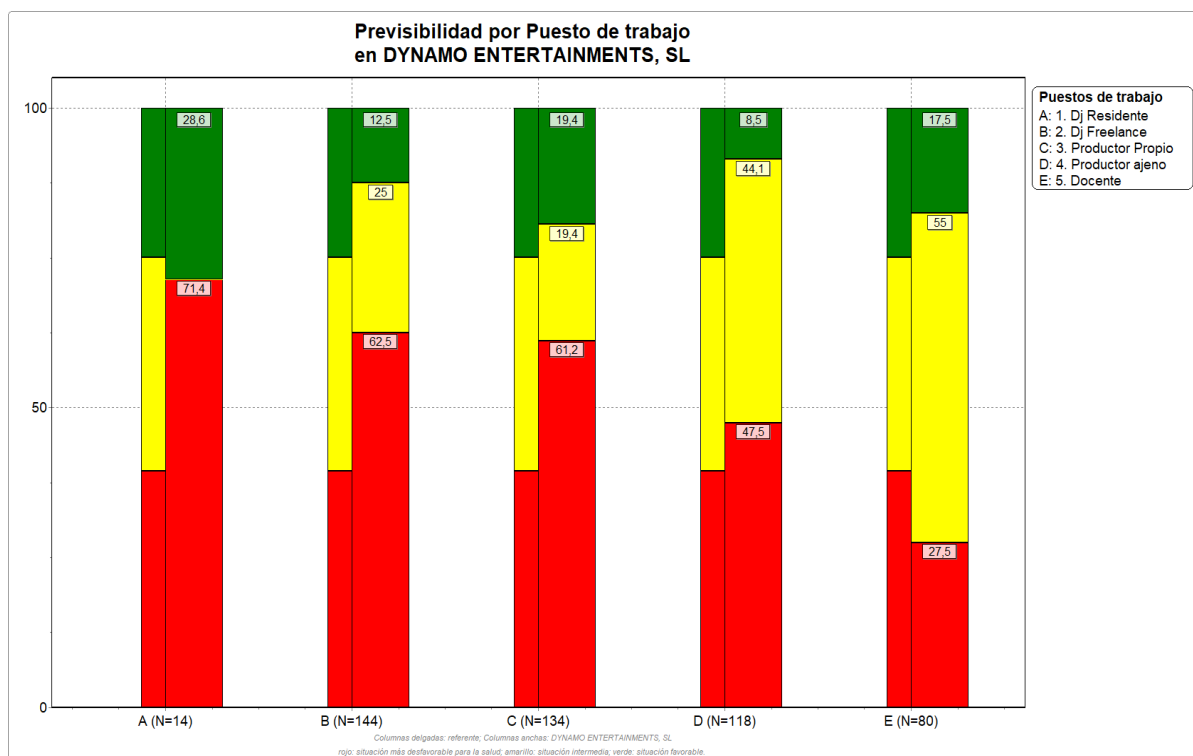


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por sexo

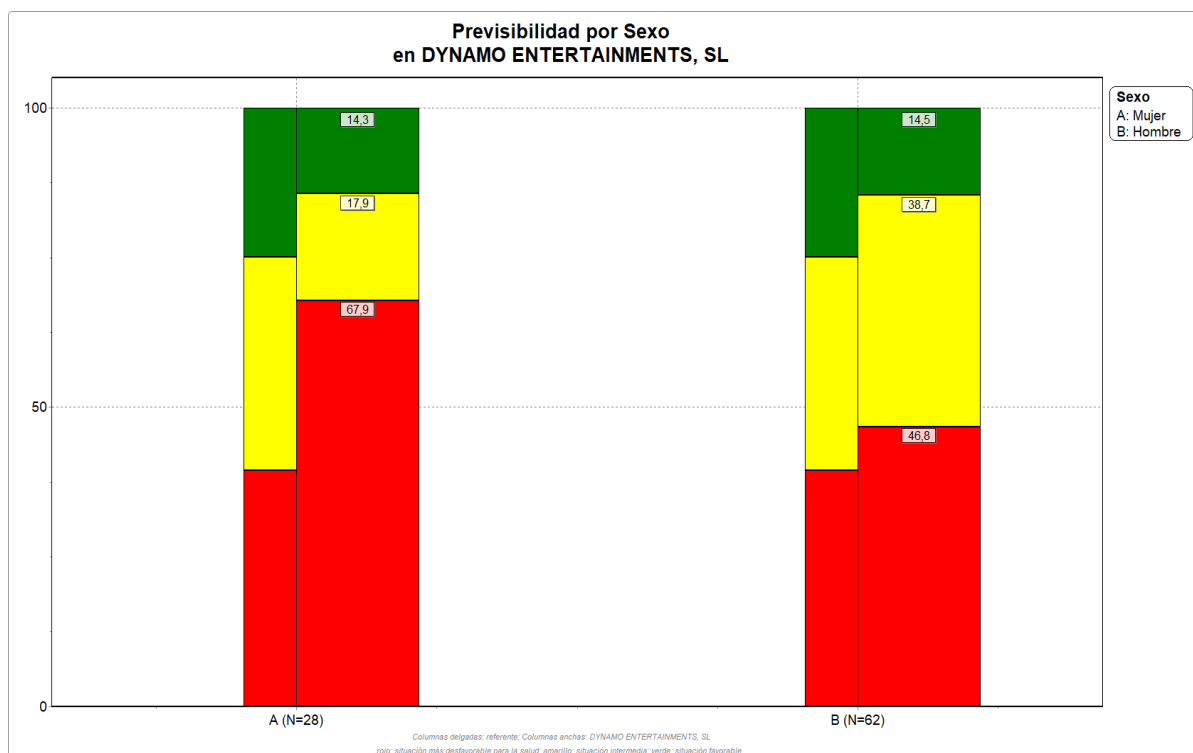
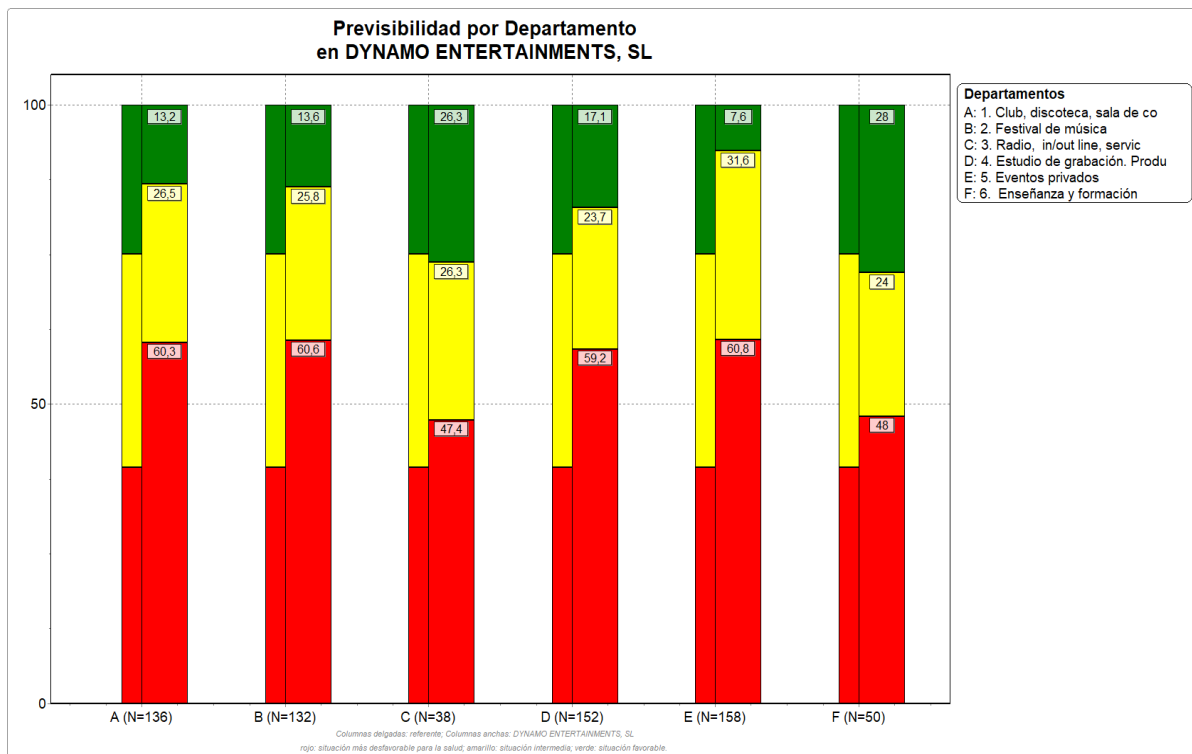


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.7. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 45,6% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 48,9% a la intermedia y un 5,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganys?	85,6 [N=77]	6,7 [N=6]	7,8 [N=7]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tractin?	86,7 [N=78]	7,8 [N=7]	5,6 [N=5]	[N=0]
	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que callis la teva opinió?	30,0 [N=27]	15,6 [N=14]	54,4 [N=49]	[N=0]
	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que amaguis les teves emocions?	38,9 [N=35]	24,4 [N=22]	36,7 [N=33]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

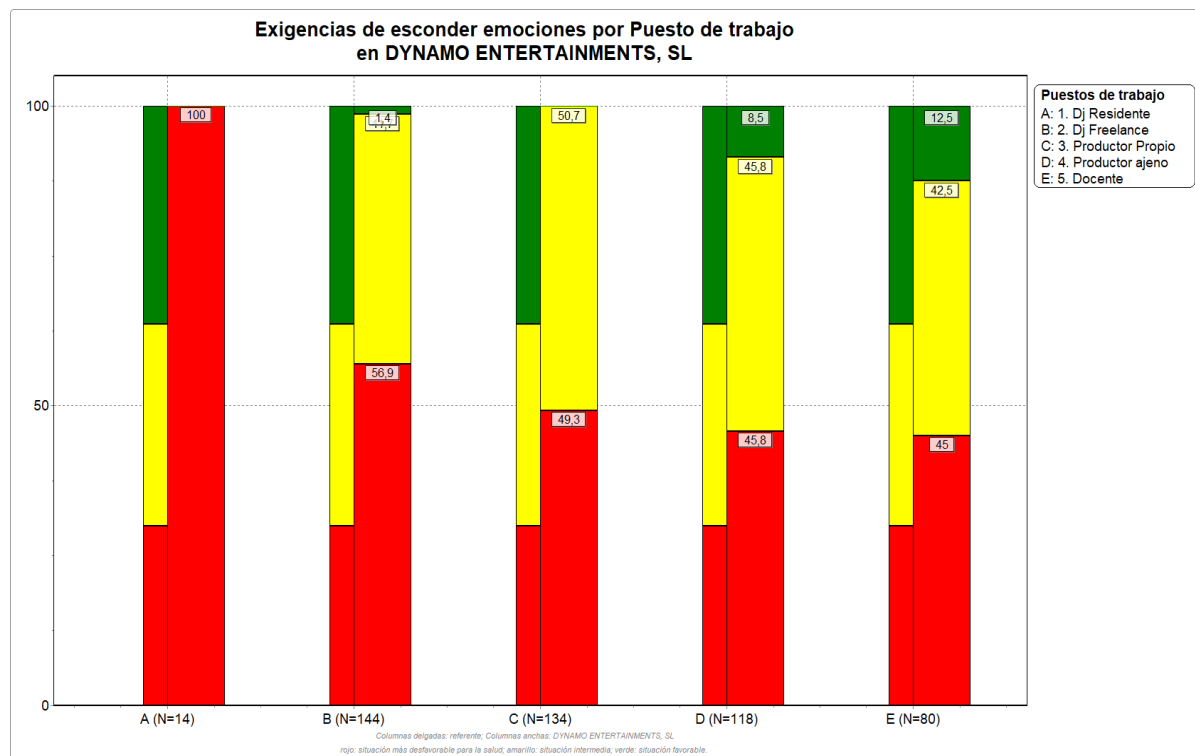


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por sexo

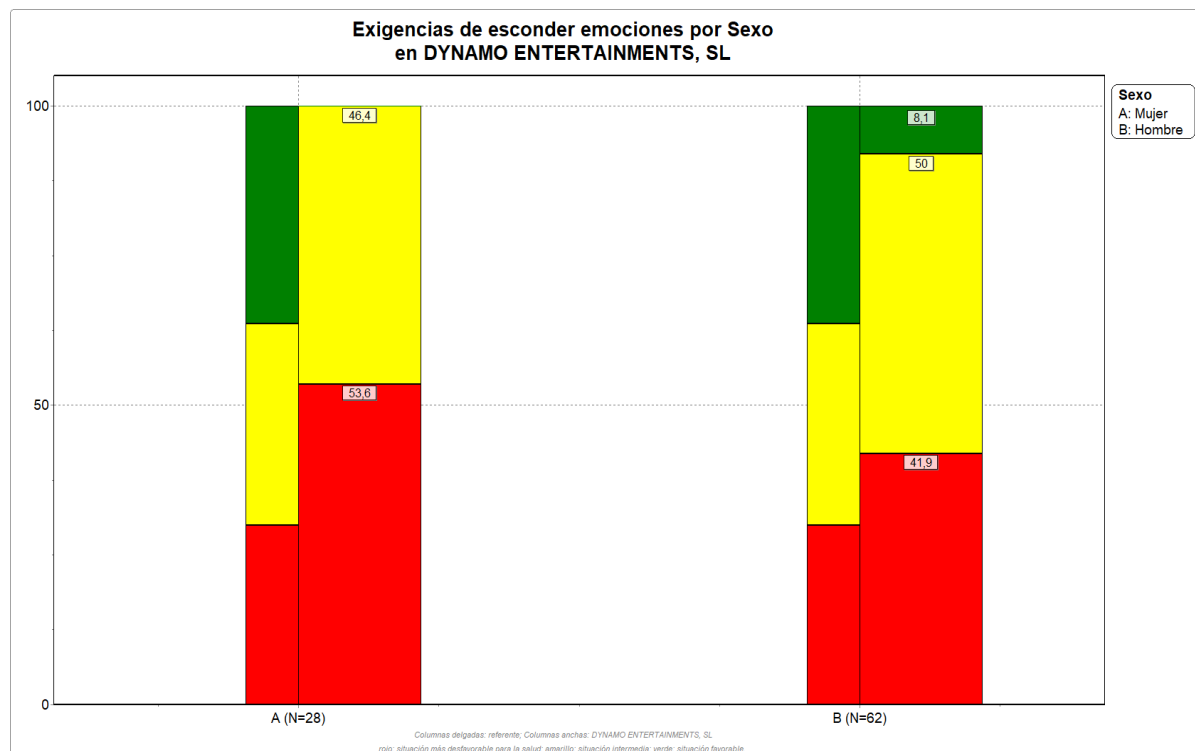
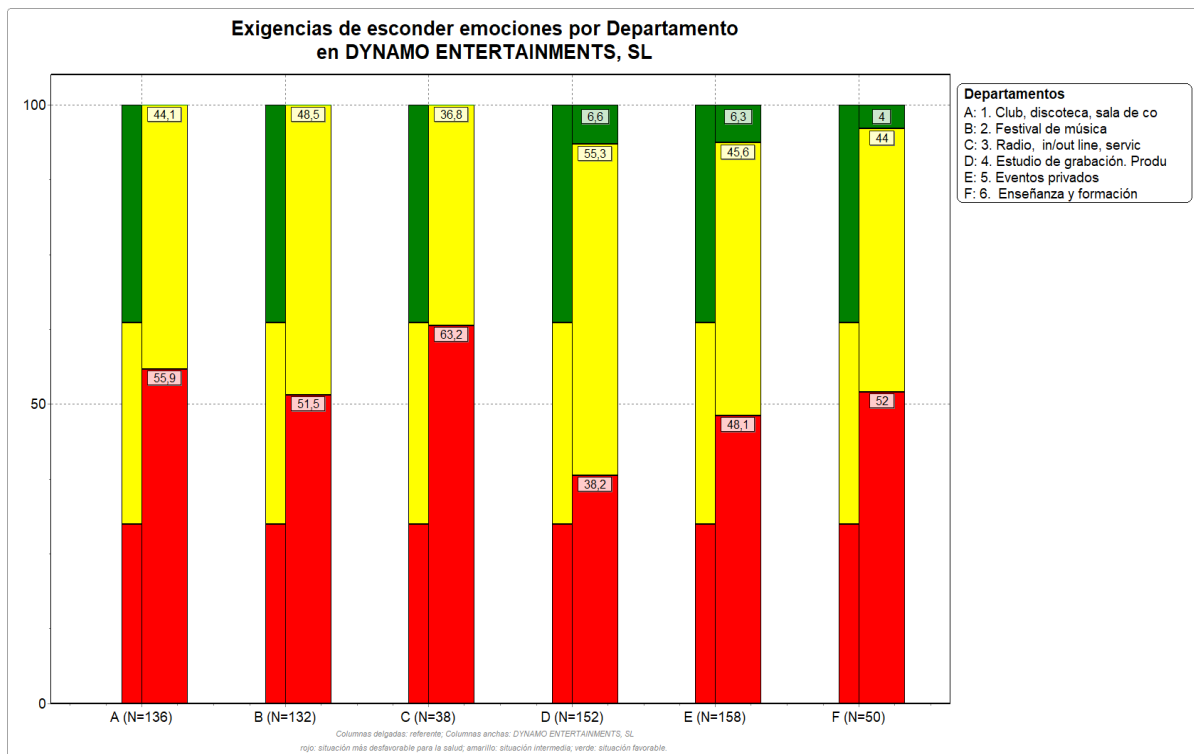


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.8. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 28,9% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 45,6% a la intermedia y un 25,6% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Estàs preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	13,8 [N=12]	14,9 [N=13]	71,3 [N=62]	[N=0]
si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	16,7 [N=15]	17,8 [N=16]	65,6 [N=59]	[N=0]
si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	6,9 [N=6]	18,4 [N=16]	74,7 [N=65]	[N=0]
si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	18,9 [N=17]	25,6 [N=23]	55,6 [N=50]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

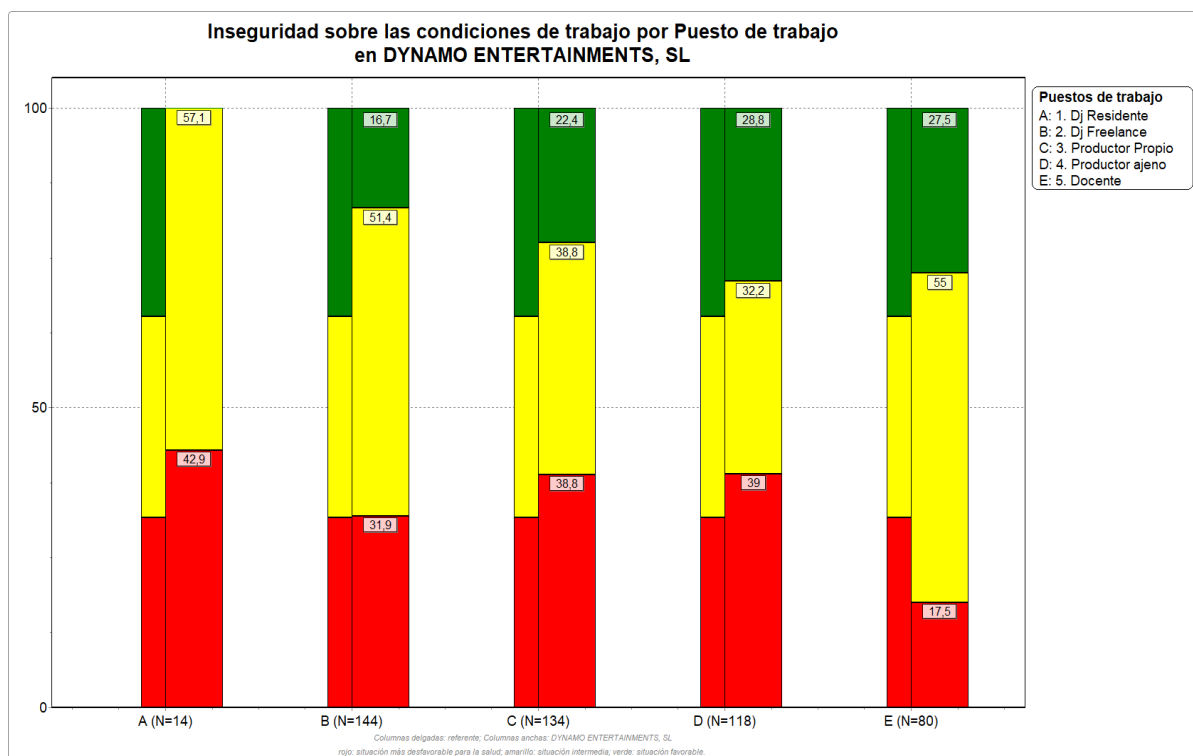


Gráfico 21. Prevalencia de exposición por sexo

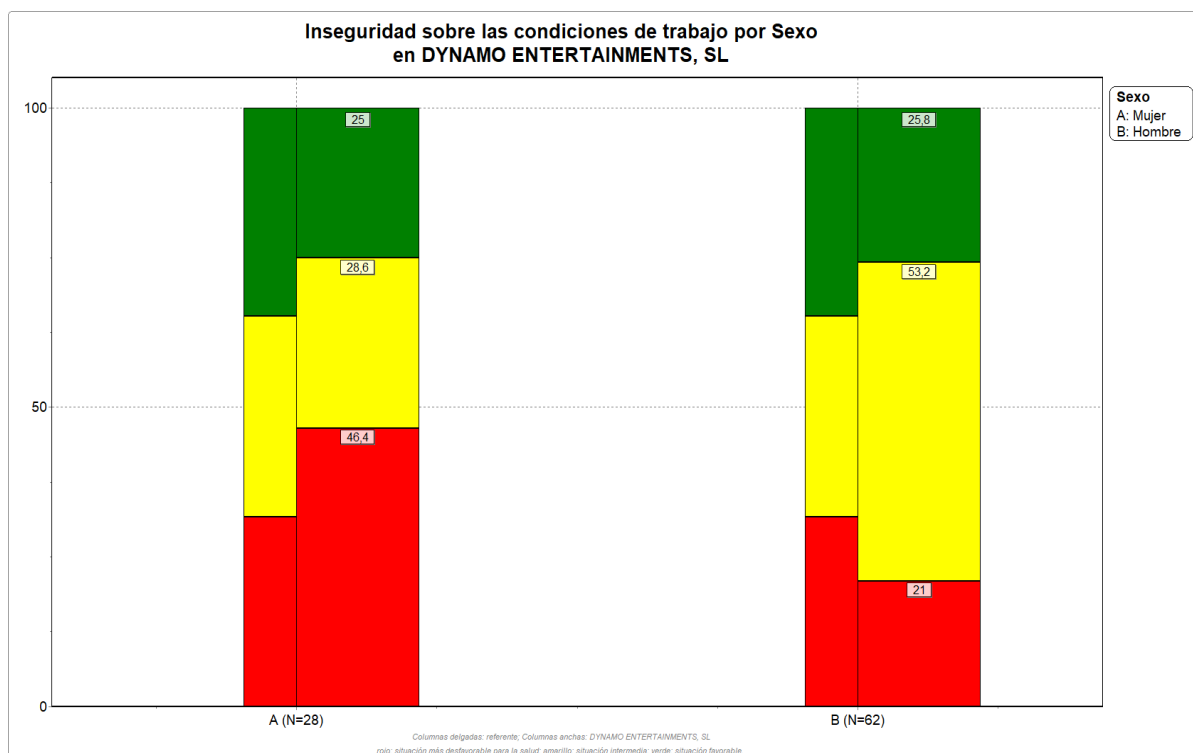
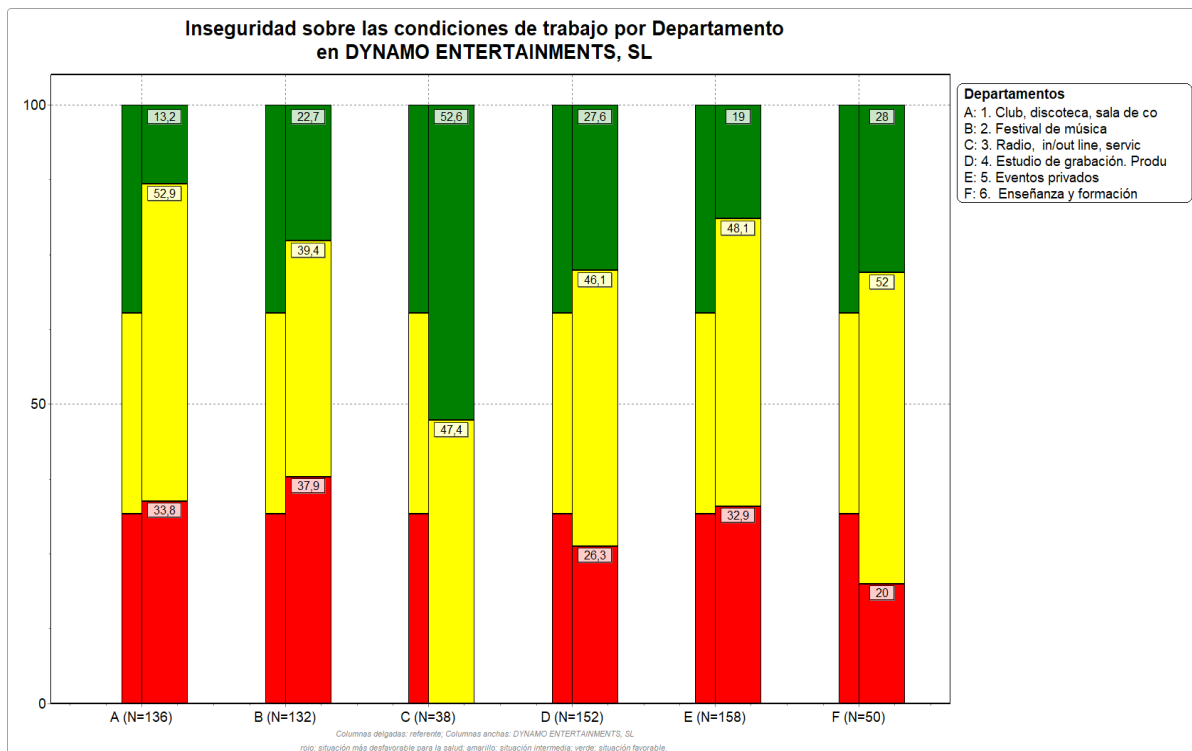


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.9. Apoyo social de superiores

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 24,4% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,1% a la intermedia y un 54,4% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	76,7 [N=69]	12,2 [N=11]	11,1 [N=10]	[N=0]
¿Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	75,6 [N=68]	10,0 [N=9]	14,4 [N=13]	[N=0]
¿Parles amb el teu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	71,1 [N=64]	10,0 [N=9]	18,9 [N=17]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

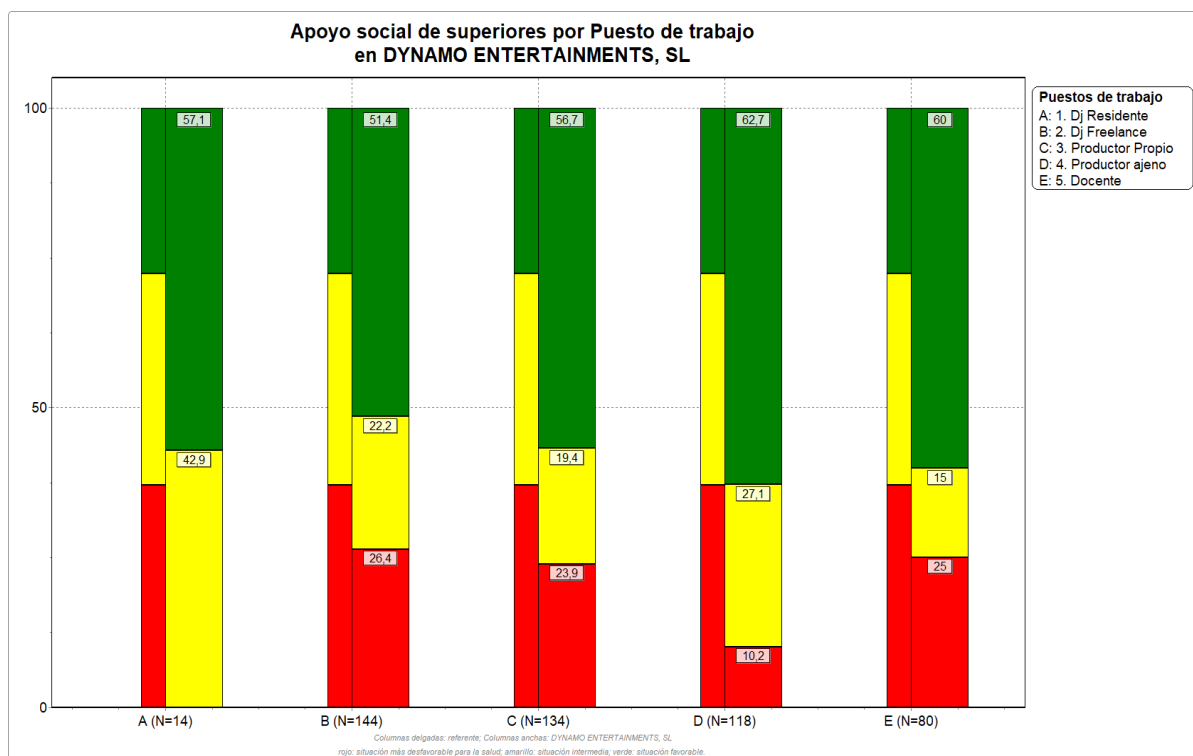
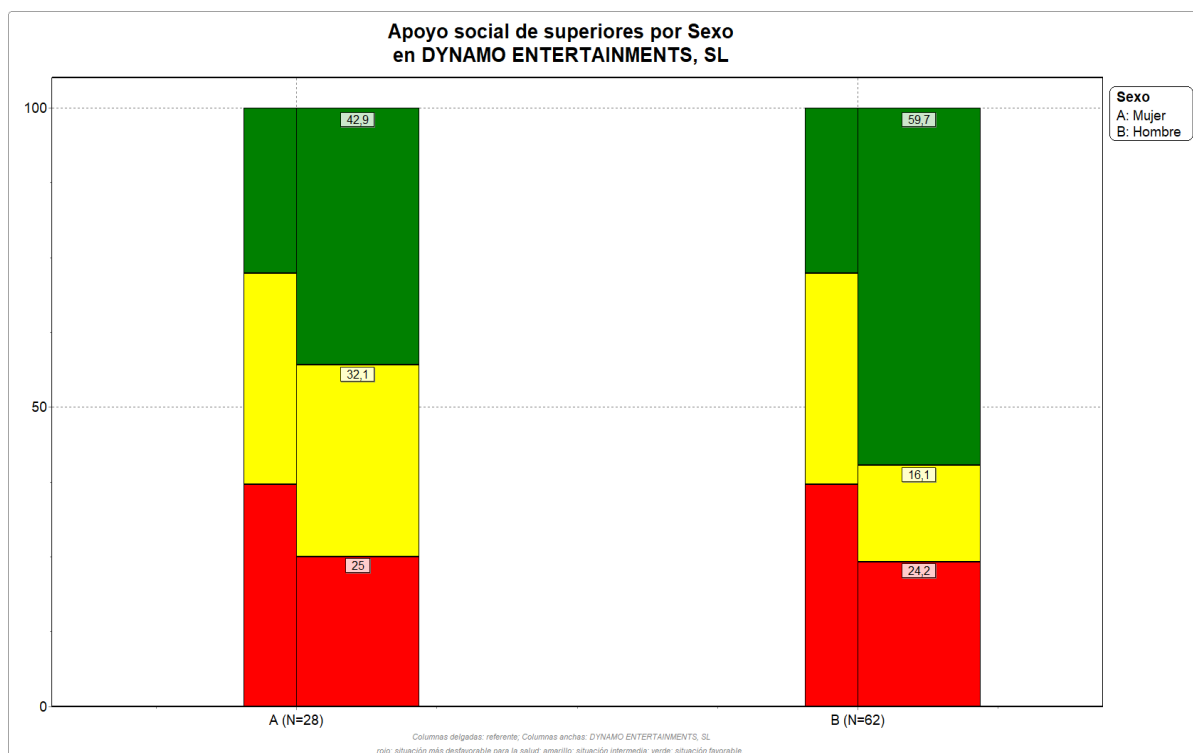


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por sexo





Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.10. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 21,1% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 10% a la intermedia y un 68,9% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	71,1 [N=64]	6,7 [N=6]	22,2 [N=20]	[N=0]
¿Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	73,3 [N=66]	15,6 [N=14]	11,1 [N=10]	[N=0]
¿Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	77,8 [N=70]	3,3 [N=3]	18,9 [N=17]	[N=0]

Gráfico 25. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

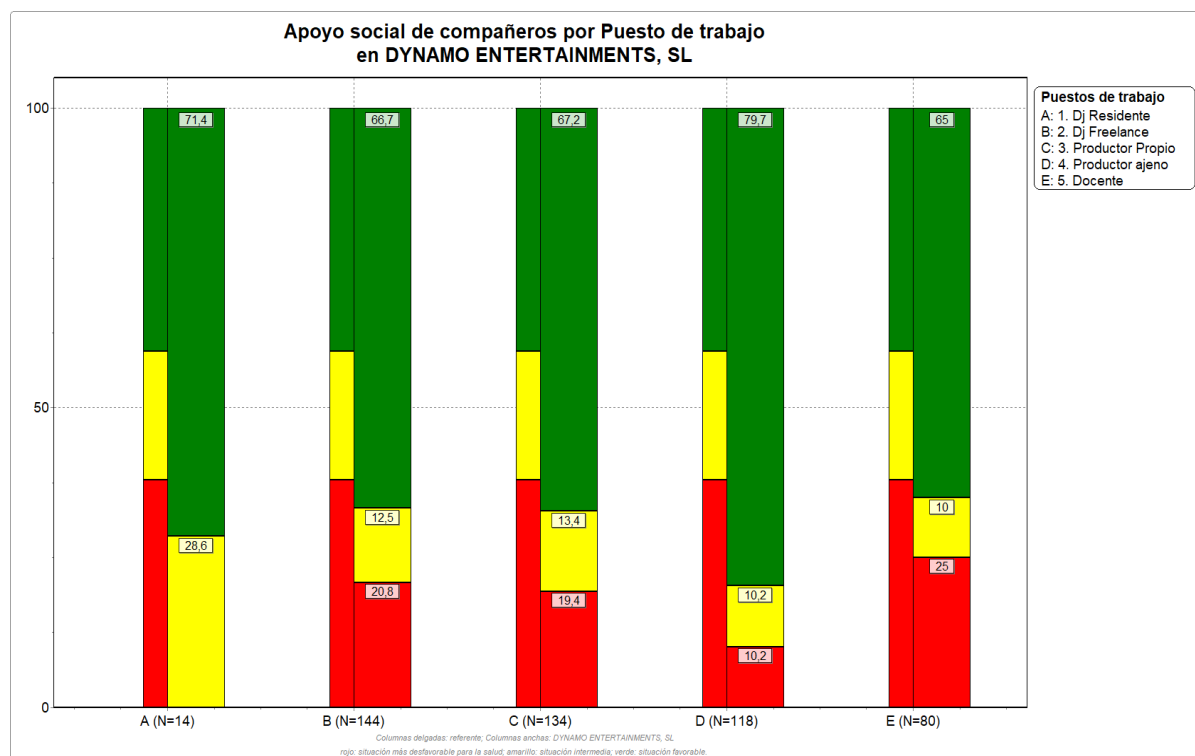


Gráfico 26. Prevalencia de exposición por sexo

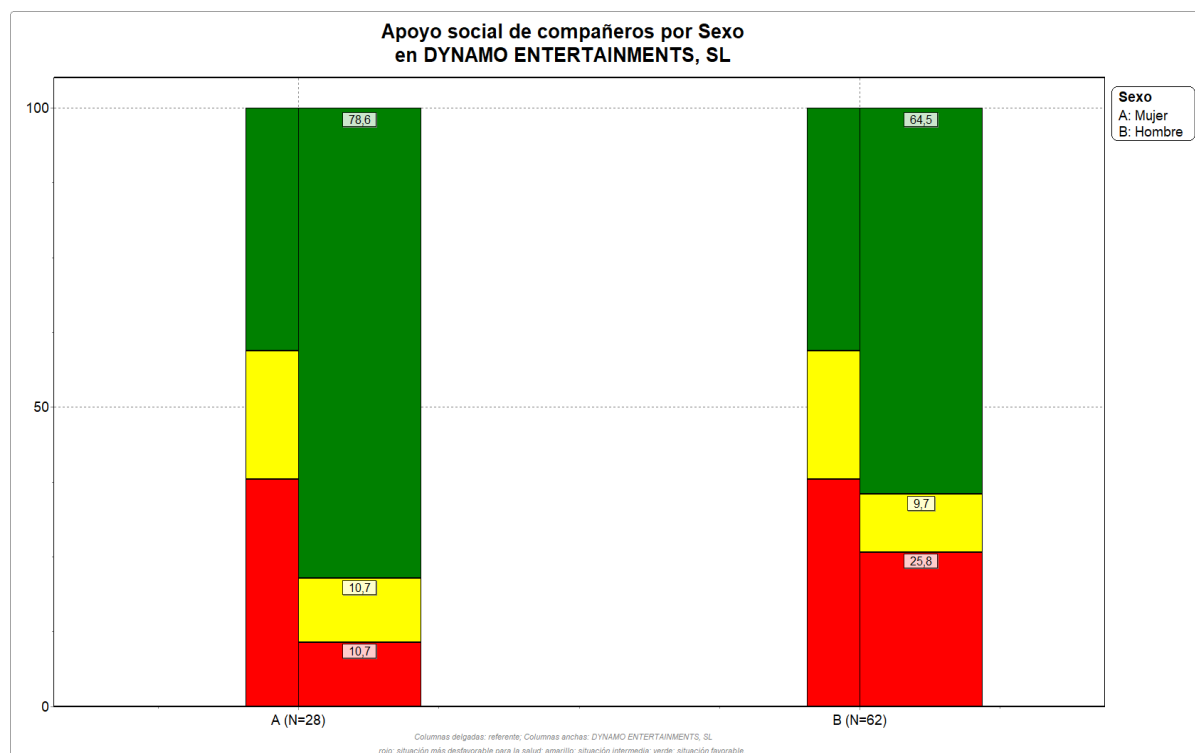
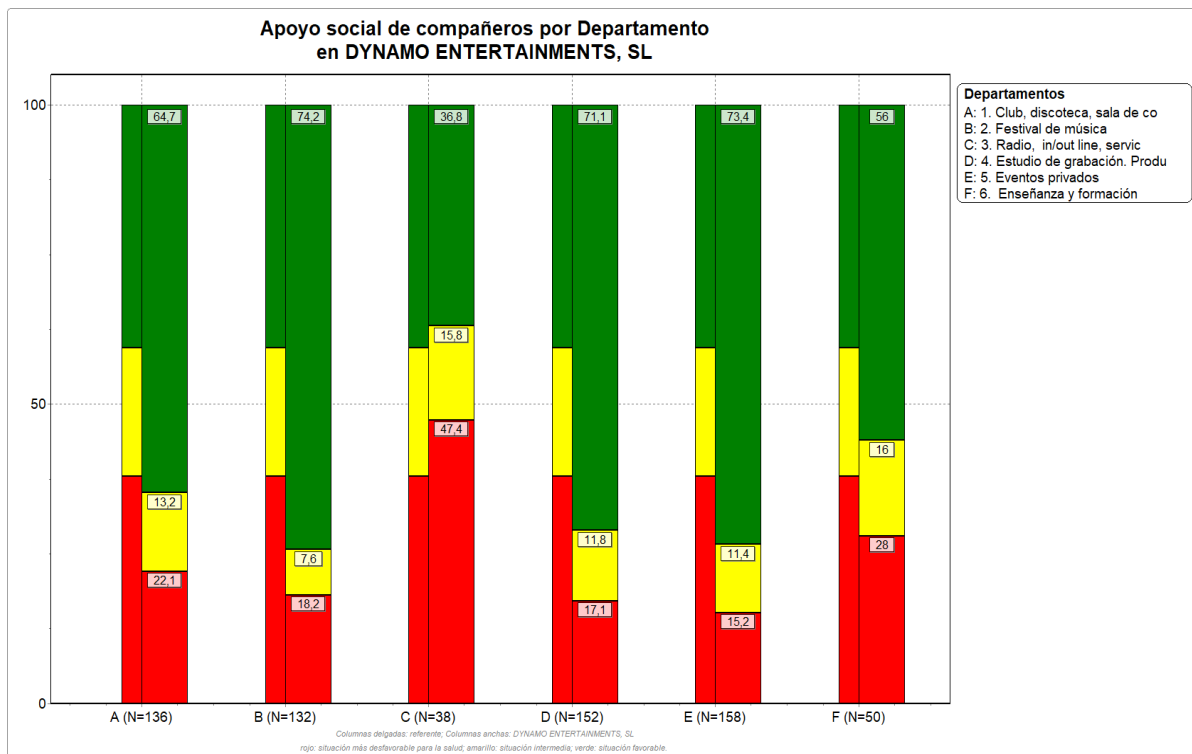


Gráfico 27. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.11. Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 21,1% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 67,8% a la intermedia y un 11,1% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿El teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	15,6 [N=14]	8,9 [N=8]	75,6 [N=68]	[N=0]
¿El teu cap immediat actual planifica bé la feina?	77,8 [N=70]	14,4 [N=13]	7,8 [N=7]	[N=0]
¿El teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	85,6 [N=77]	11,1 [N=10]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿El teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	83,3 [N=75]	11,1 [N=10]	5,6 [N=5]	[N=0]

Gráfico 28. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

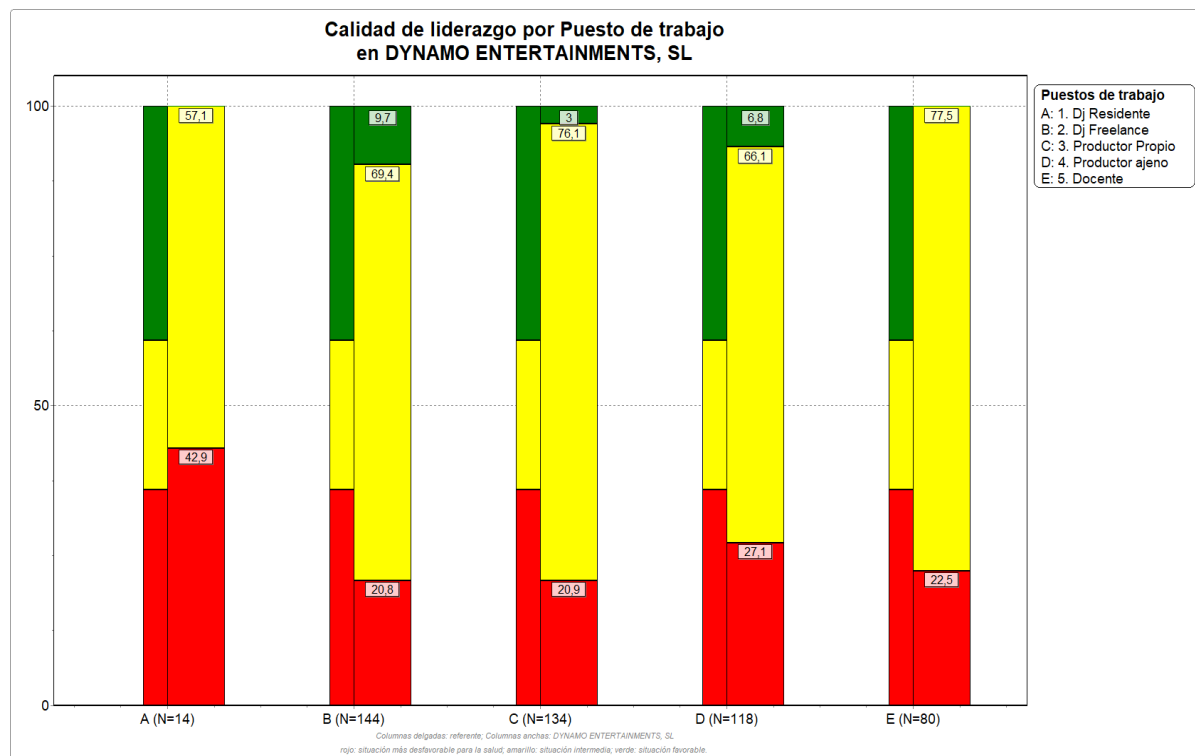
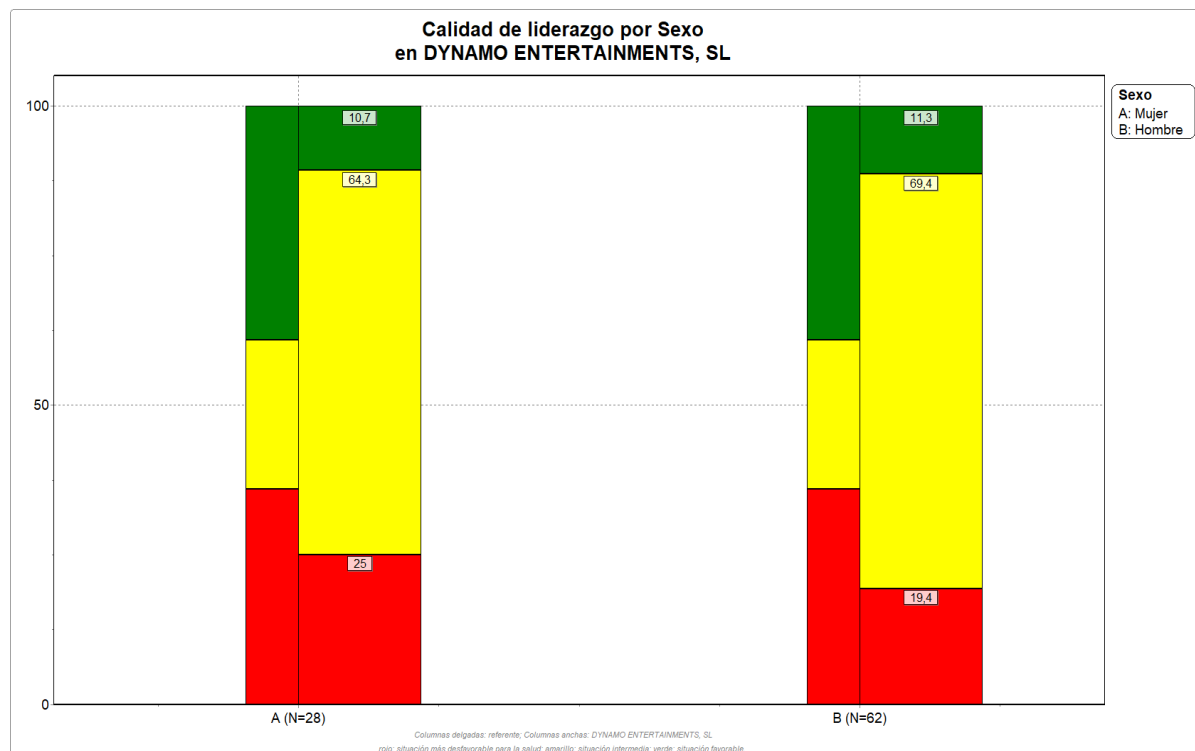


Gráfico 29. Prevalencia de exposición por sexo





Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.12. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 15,6% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 68,9% a la intermedia y un 15,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	61,1 [N=55]	20,0 [N=18]	18,9 [N=17]	[N=0]
¿Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	8,9 [N=8]	4,4 [N=4]	86,7 [N=78]	[N=0]
¿T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	5,6 [N=5]	11,1 [N=10]	83,3 [N=75]	[N=0]
Tens prou temps per fer la teva feina?	75,6 [N=68]	18,9 [N=17]	5,6 [N=5]	[N=0]

Gráfico 30. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

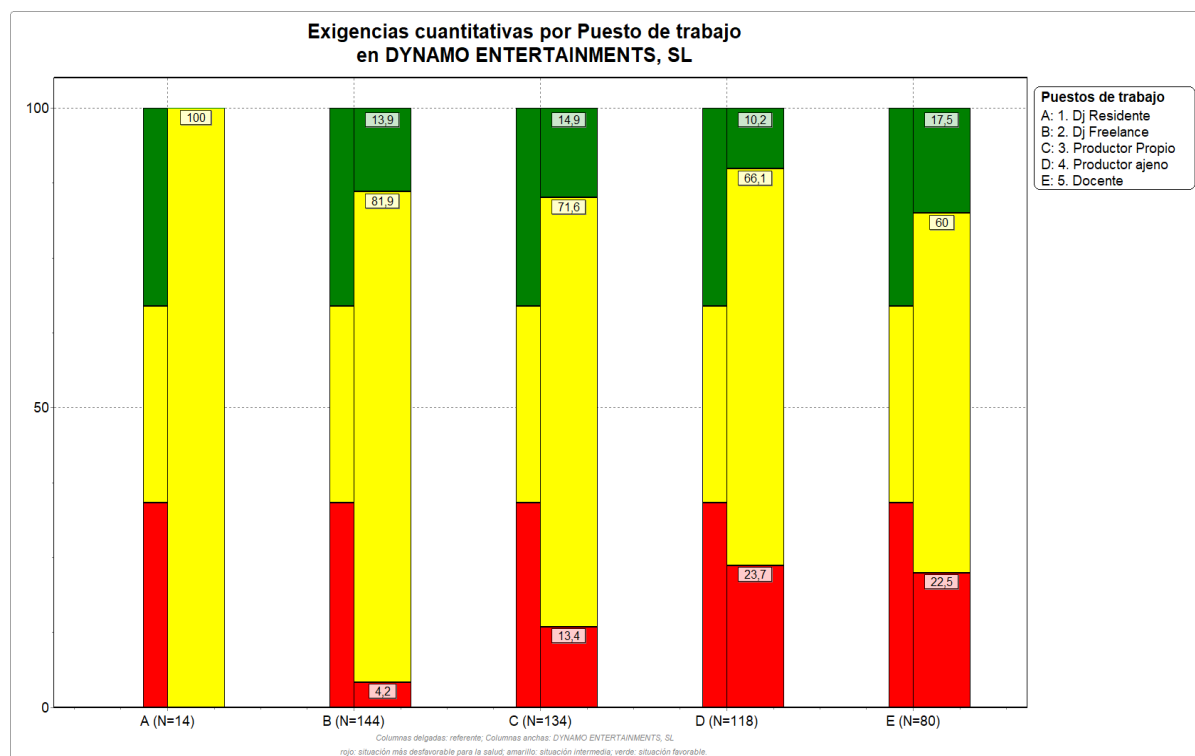


Gráfico 31. Prevalencia de exposición por sexo

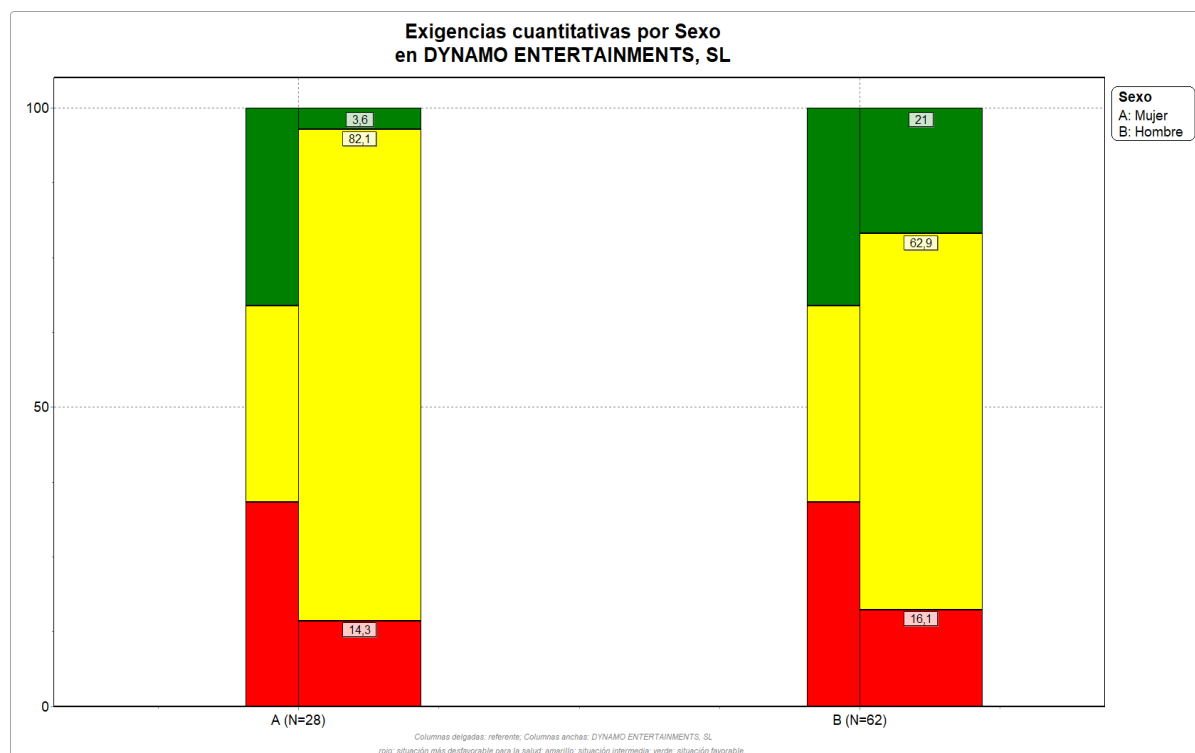
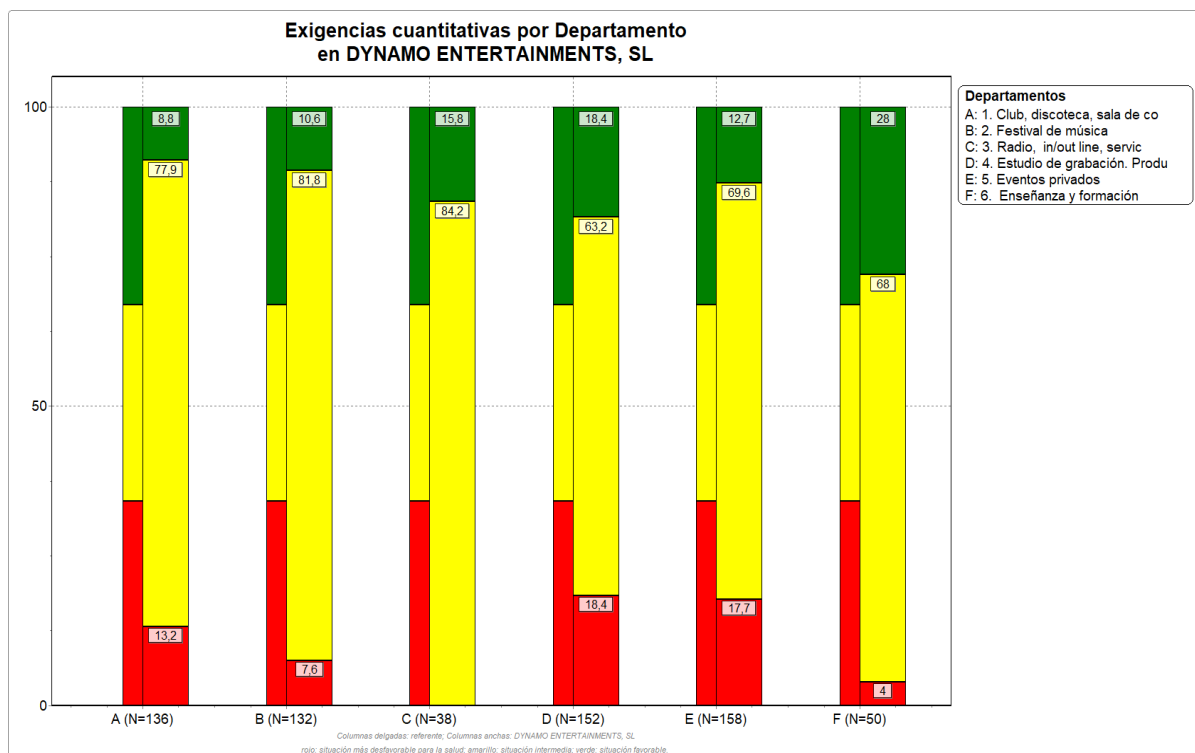


Gráfico 32. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.13. Sentimiento de grupo

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 10% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 17,8% a la intermedia y un 72,2% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	90,0 [N=81]	6,7 [N=6]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿A la feina, sents que formes part d'un grup?	84,4 [N=76]	8,9 [N=8]	6,7 [N=6]	[N=0]
¿Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	80,0 [N=72]	10,0 [N=9]	10,0 [N=9]	[N=0]

Gráfico 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

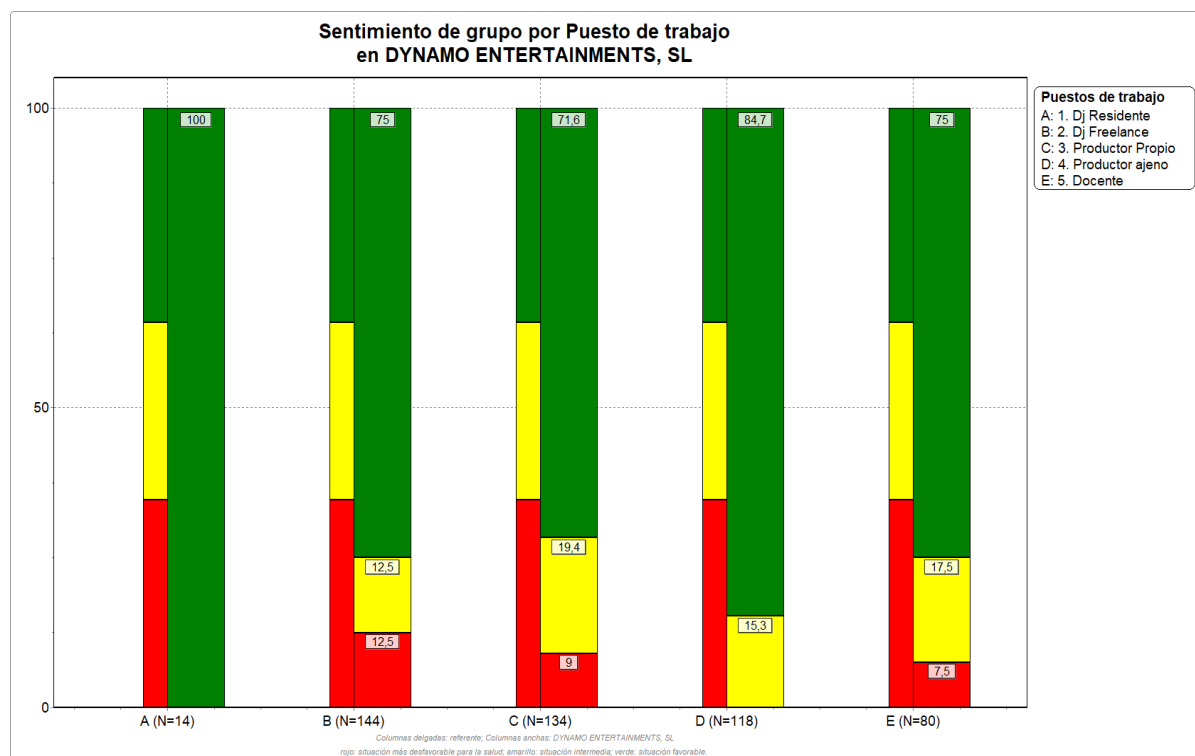


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por sexo

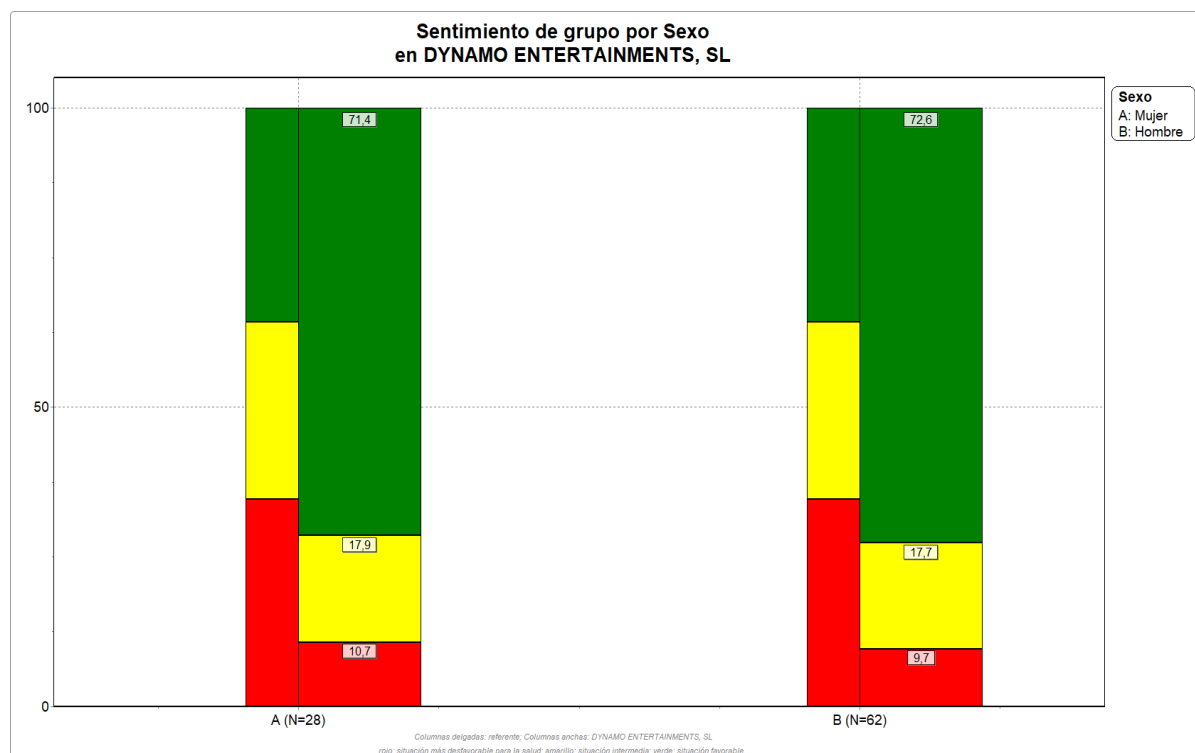
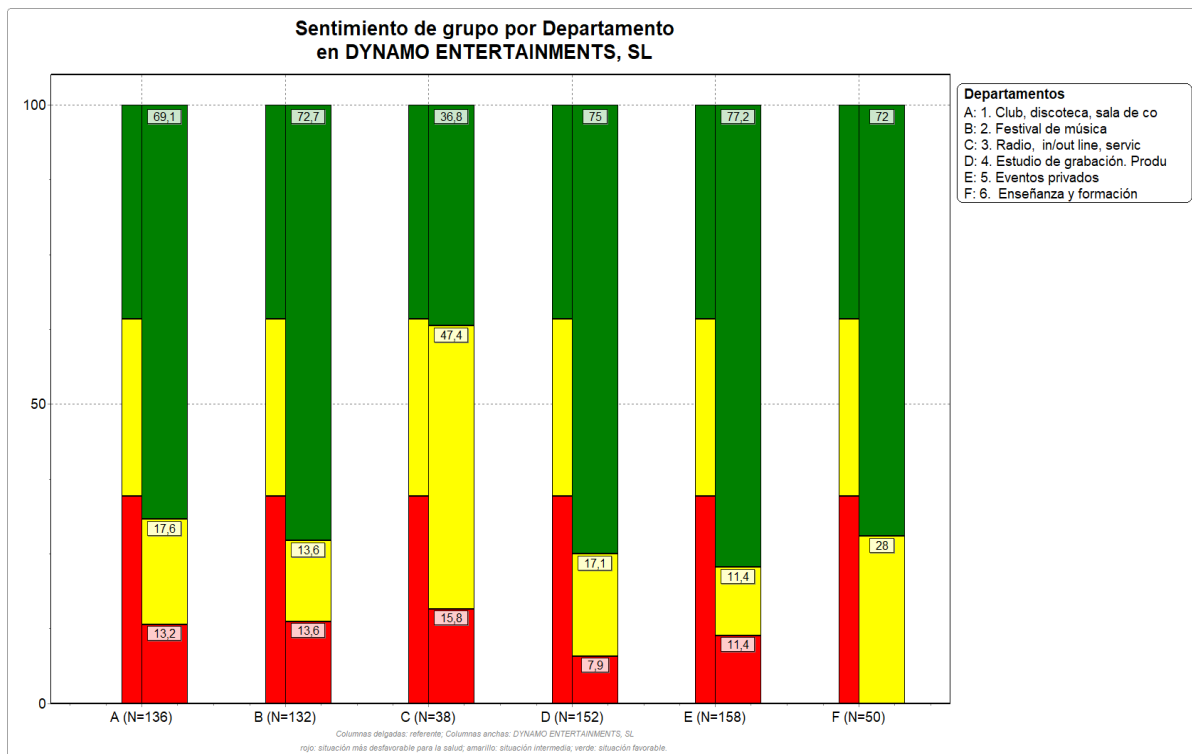


Gráfico 35. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.14. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 8,9% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 18,9% a la intermedia y un 72,2% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Estàs preocupat o preocupada per si t'acomiaden o no et renoven el contracte?	21,1 [N=19]	16,7 [N=15]	62,2 [N=56]	[N=0]
com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedesis a l'atur?	27,8 [N=25]	16,7 [N=15]	55,6 [N=50]	[N=0]

Gráfico 36. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

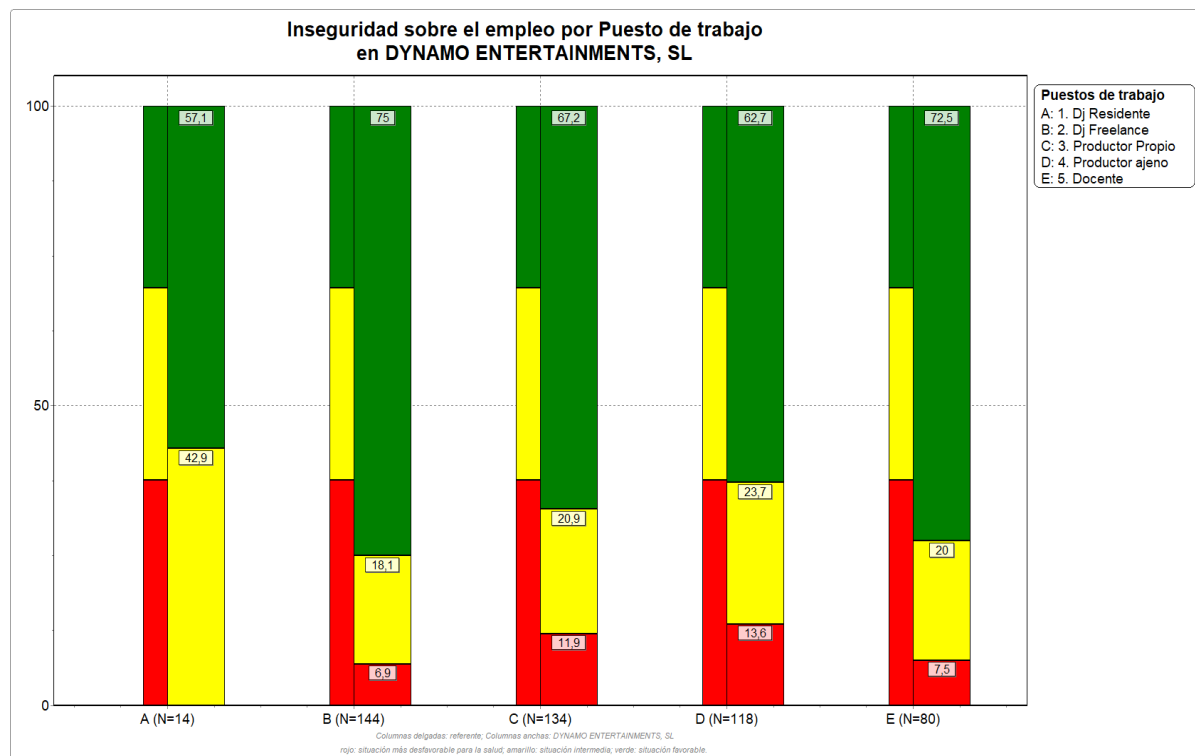


Gráfico 37. Prevalencia de exposición por sexo

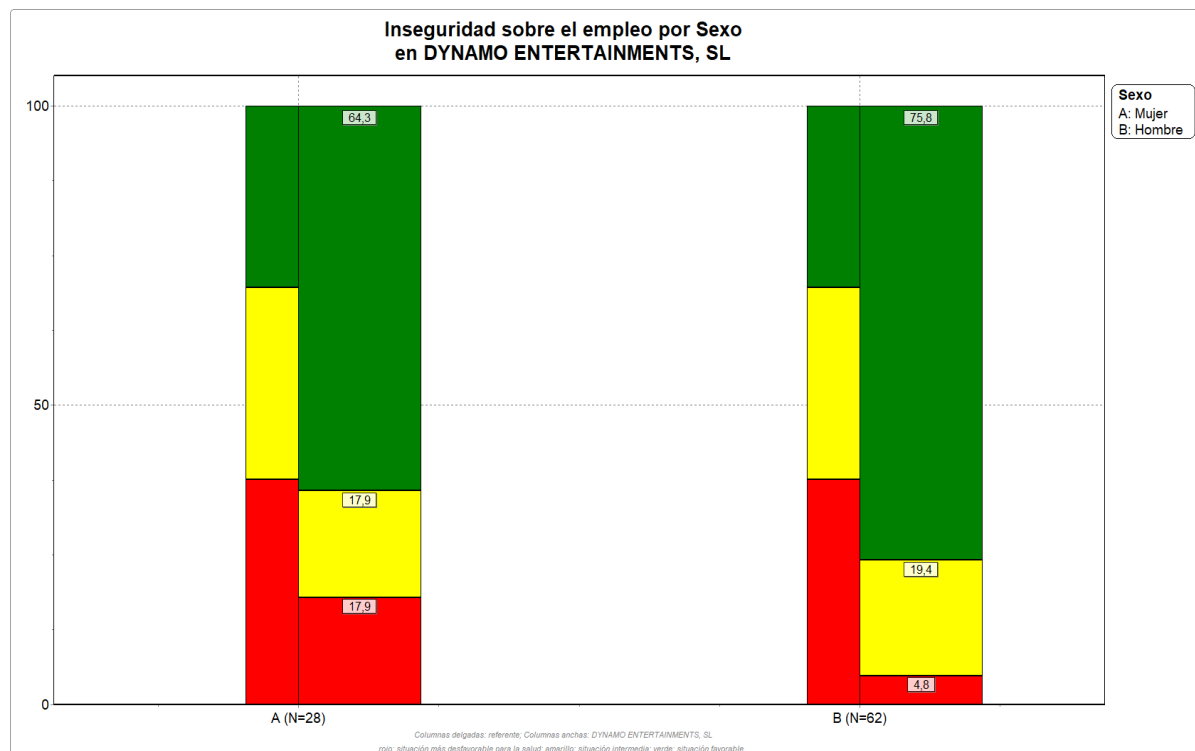
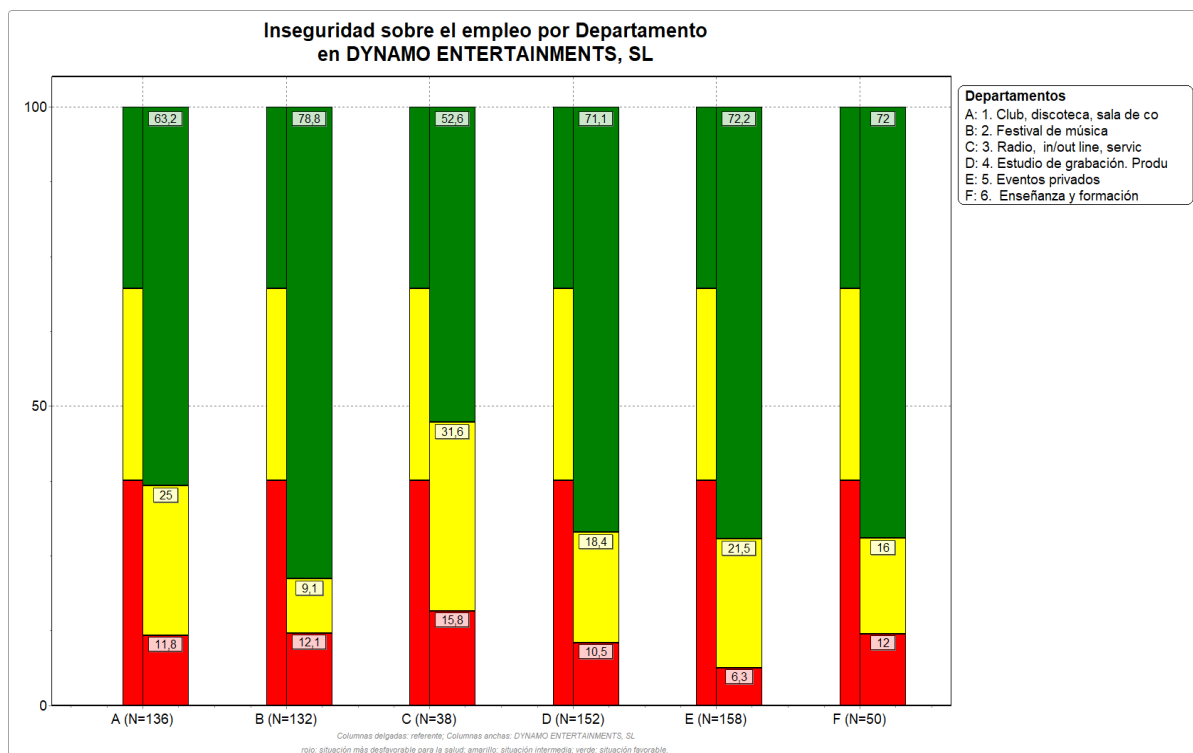


Gráfico 38. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.15. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 6,7% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 52,2% a la intermedia y un 41,1% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
El teu treball, té objectius clars?	95,6 [N=86]	1,1 [N=1]	3,3 [N=3]	[N=0]
Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	96,7 [N=87]	3,3 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	96,7 [N=87]	3,3 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	100,0 [N=90]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 39. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

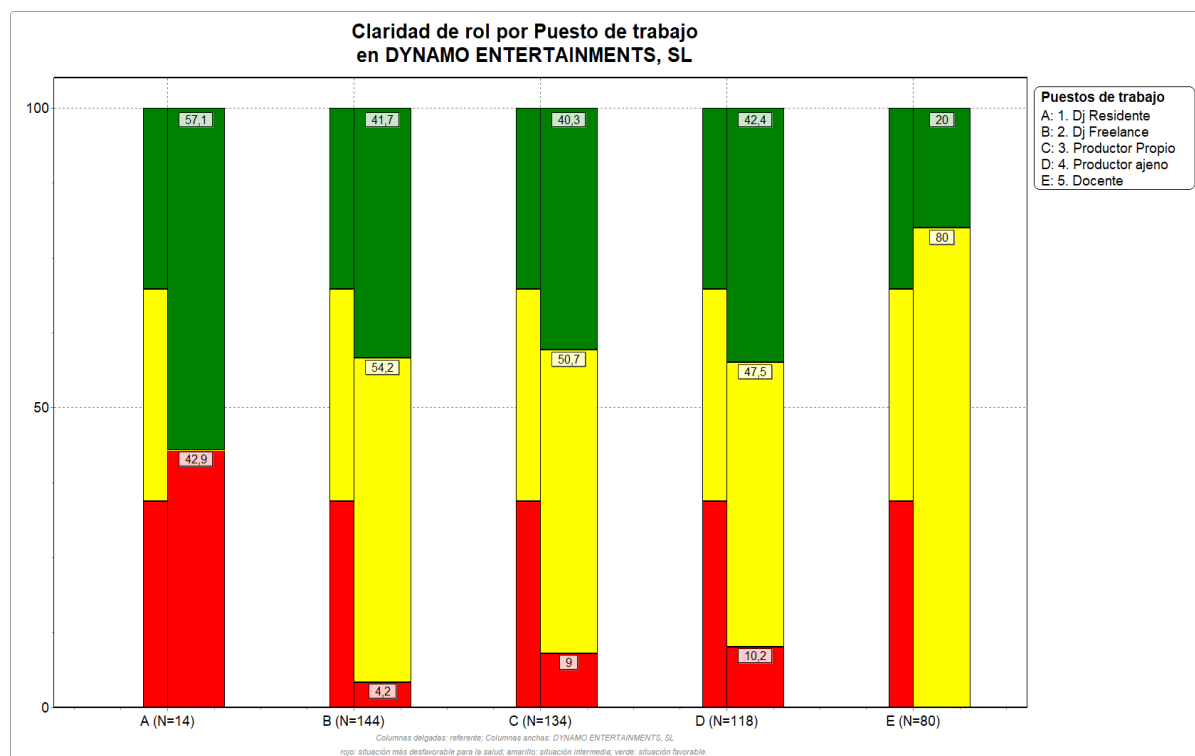


Gráfico 40. Prevalencia de exposición por sexo

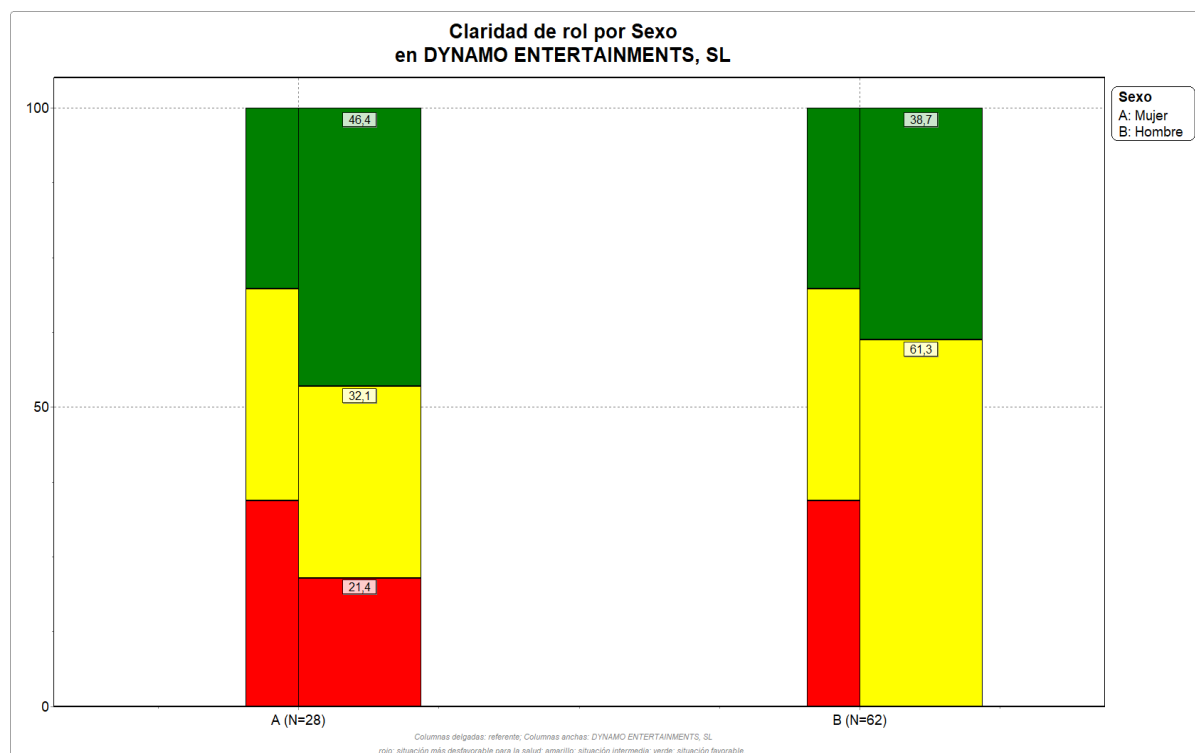
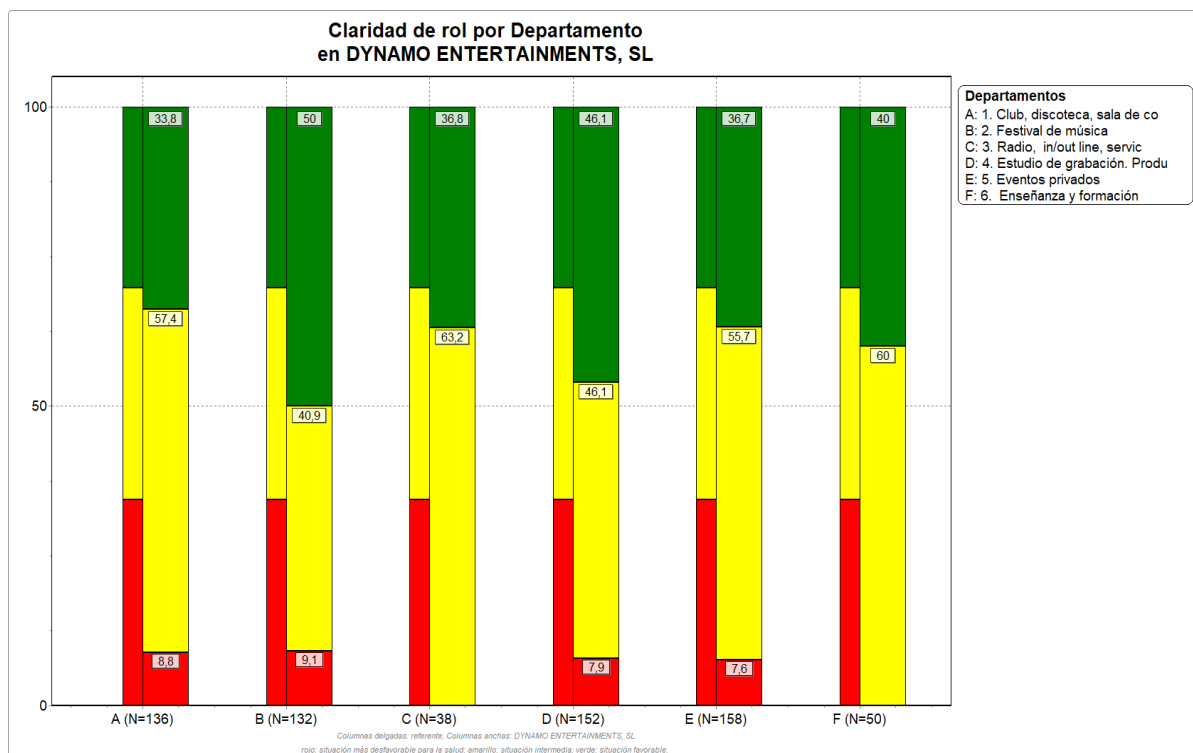


Gráfico 41. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.16. Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 3,3% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 96,7% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	96,7 [N=87]	0,0 [N=0]	3,3 [N=3]	[N=0]
La teva feina permet que aprenguis coses noves?	96,7 [N=87]	0,0 [N=0]	3,3 [N=3]	[N=0]
¿La teva feina et dóna l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats?	92,2 [N=83]	4,4 [N=4]	3,3 [N=3]	[N=0]
La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	92,2 [N=83]	4,4 [N=4]	3,3 [N=3]	[N=0]

Gráfico 42. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

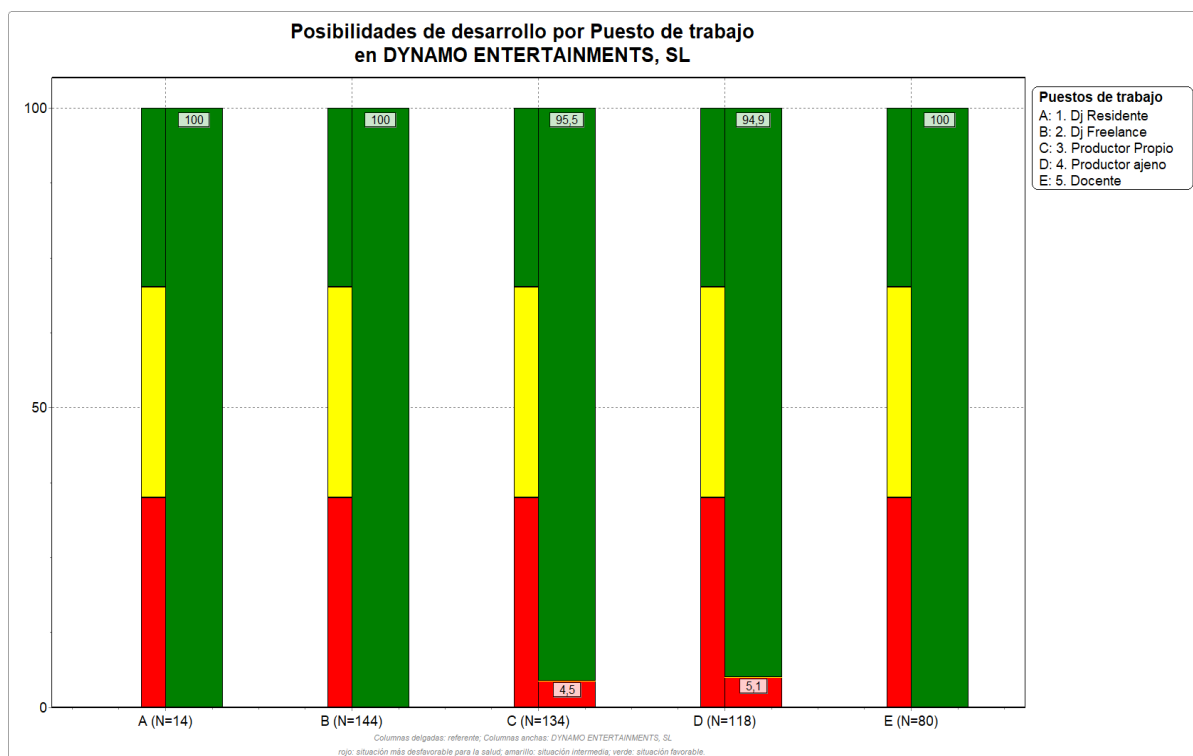


Gráfico 43. Prevalencia de exposición por sexo

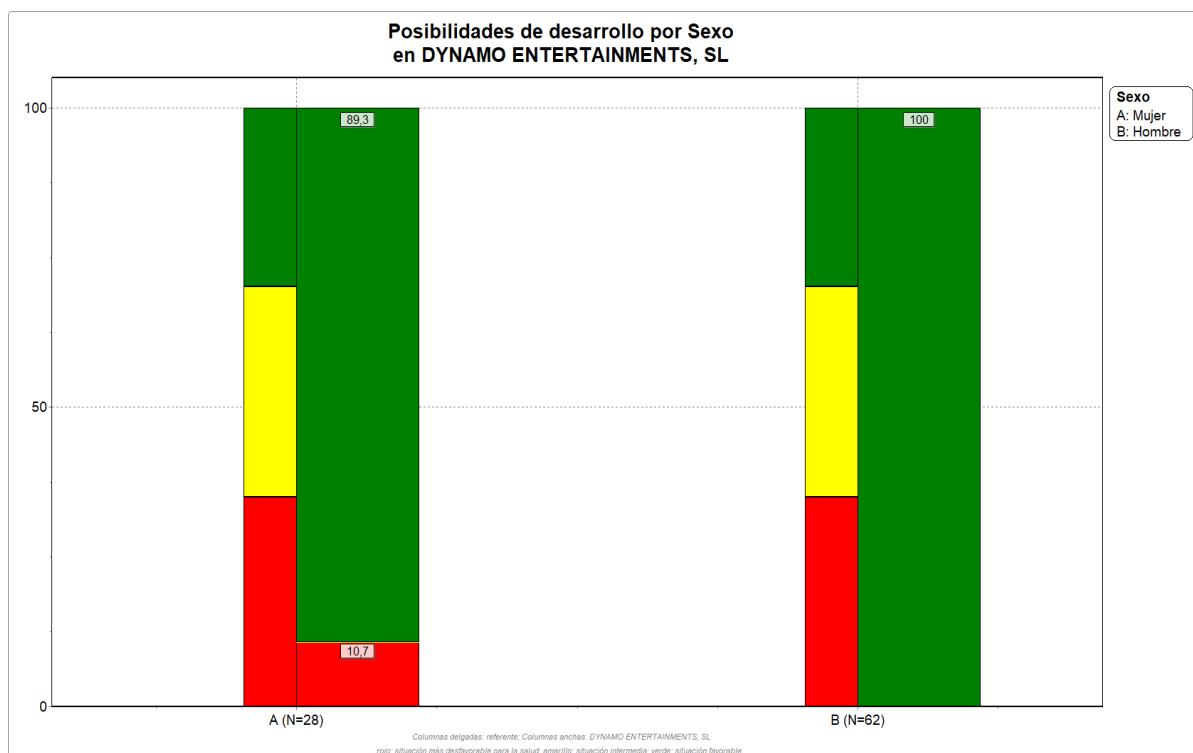
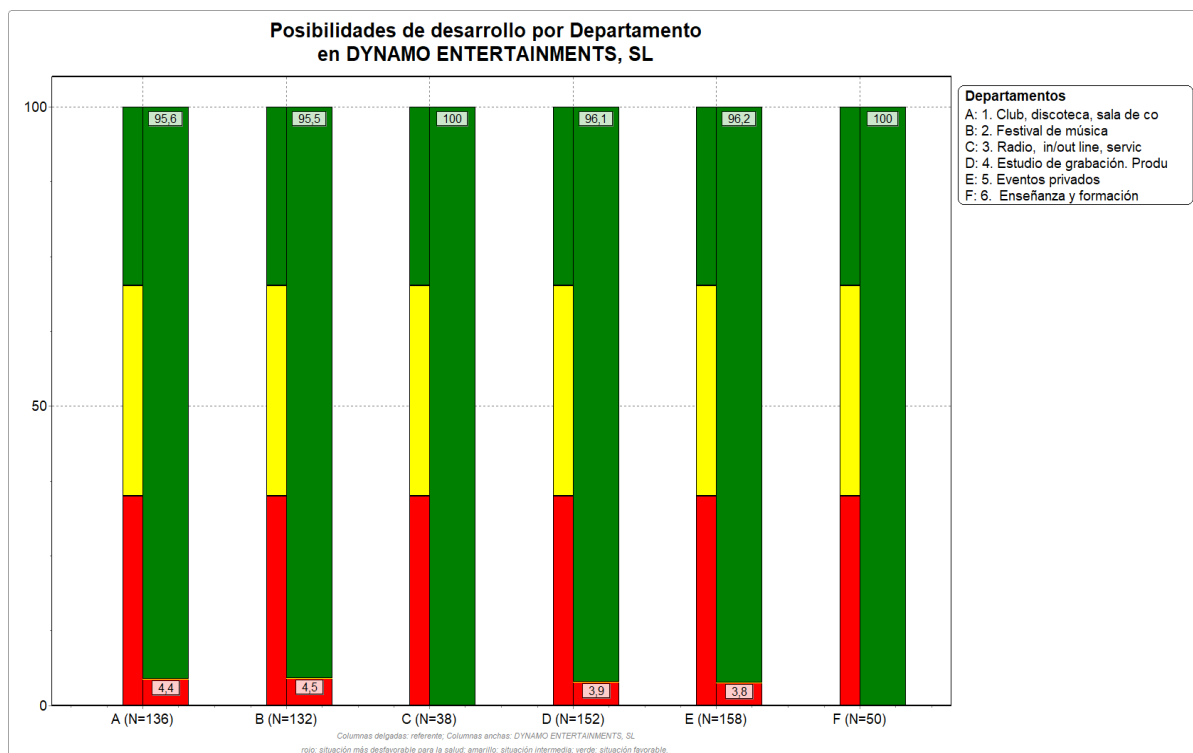


Gráfico 44. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.17. Sentido del trabajo

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 3,3% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,8% a la intermedia y un 88,9% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
Tenen sentit les teves feines?	96,7 [N=87]	3,3 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
Les feines que fas, et semblen importants?	92,2 [N=83]	0,0 [N=0]	7,8 [N=7]	[N=0]
Et sents compromès amb la teva professió?	88,9 [N=80]	7,8 [N=7]	3,3 [N=3]	[N=0]

Gráfico 45. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

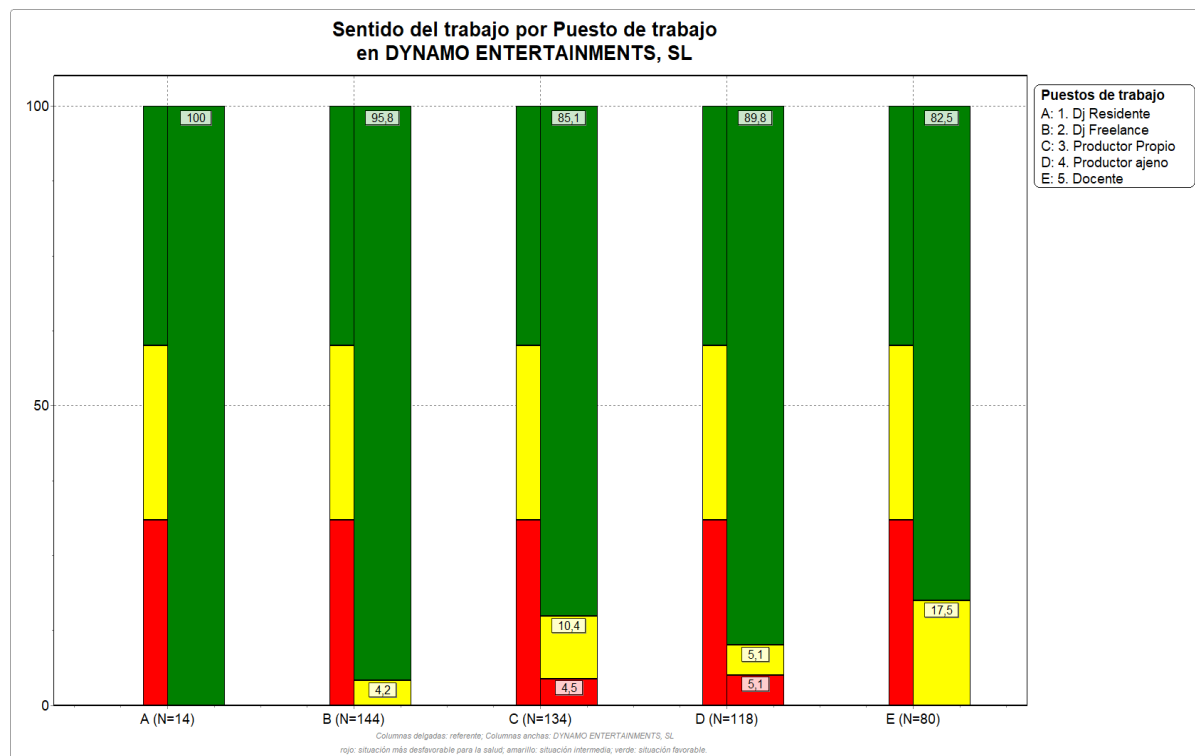


Gráfico 46. Prevalencia de exposición por sexo

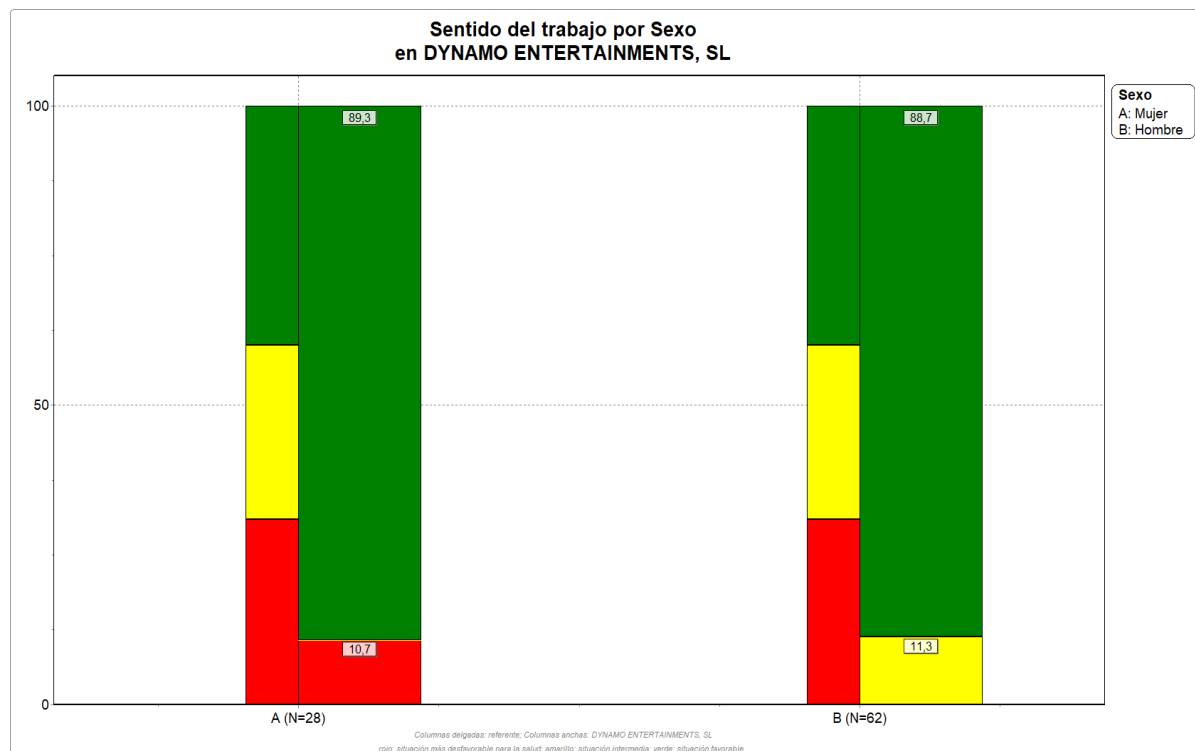
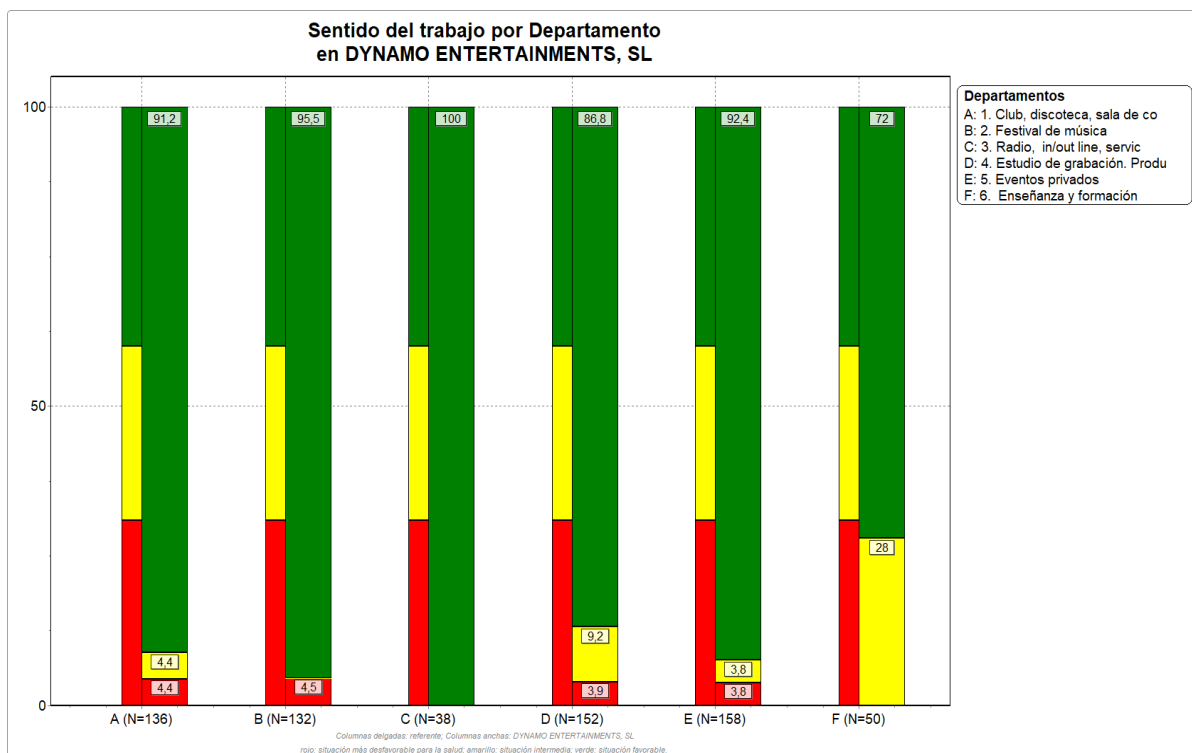


Gráfico 47. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.18. Influencia

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,4% a la intermedia y un 95,6% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Sempre + Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada + Mai	No contesta
	%	%	%	N
¿Pots influir sobre el ritme a què treballes?	90,0 [N=81]	0,0 [N=0]	10,0 [N=9]	[N=0]
Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	91,1 [N=82]	8,9 [N=8]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tens influència sobre COM fas la teva feina?	91,1 [N=82]	8,9 [N=8]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	100,0 [N=90]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 48. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

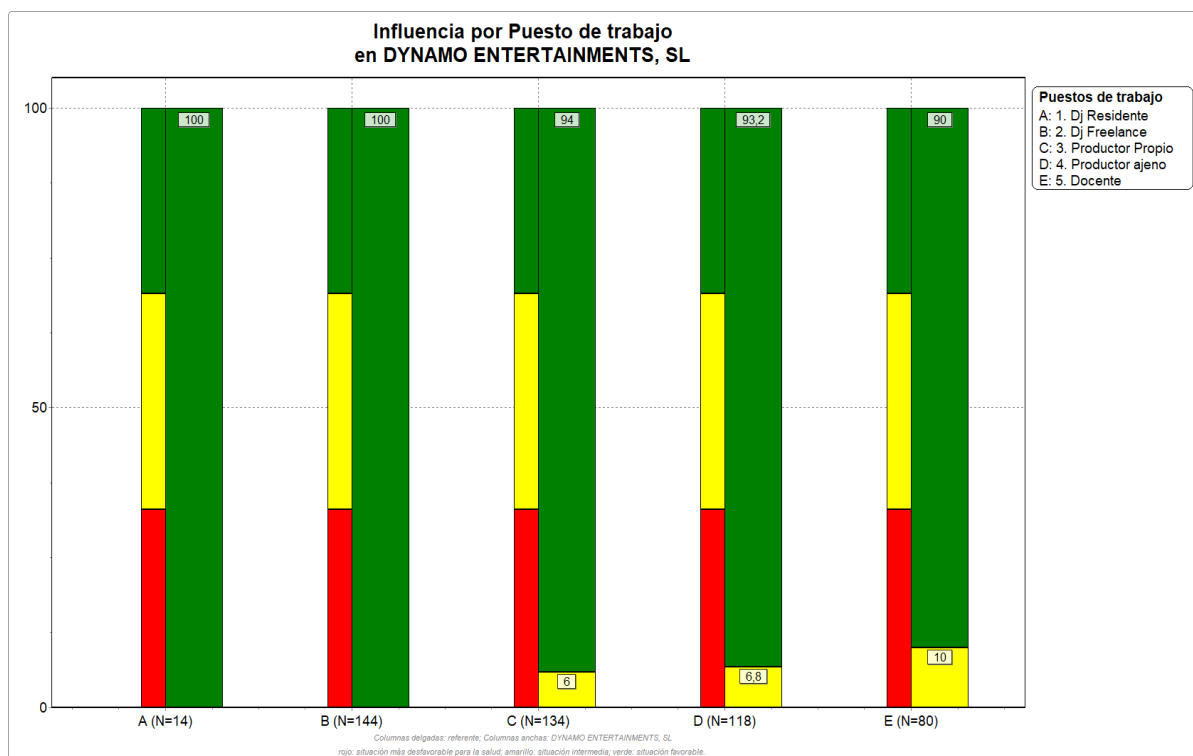


Gráfico 49. Prevalencia de exposición por sexo

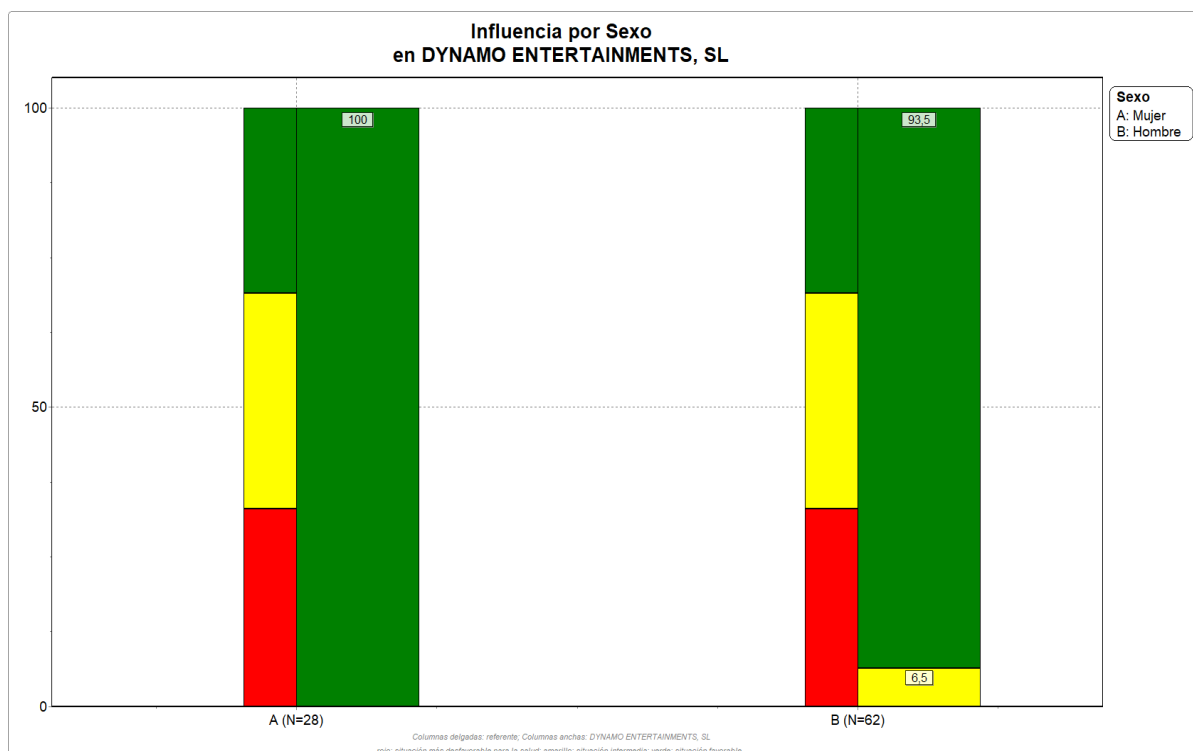
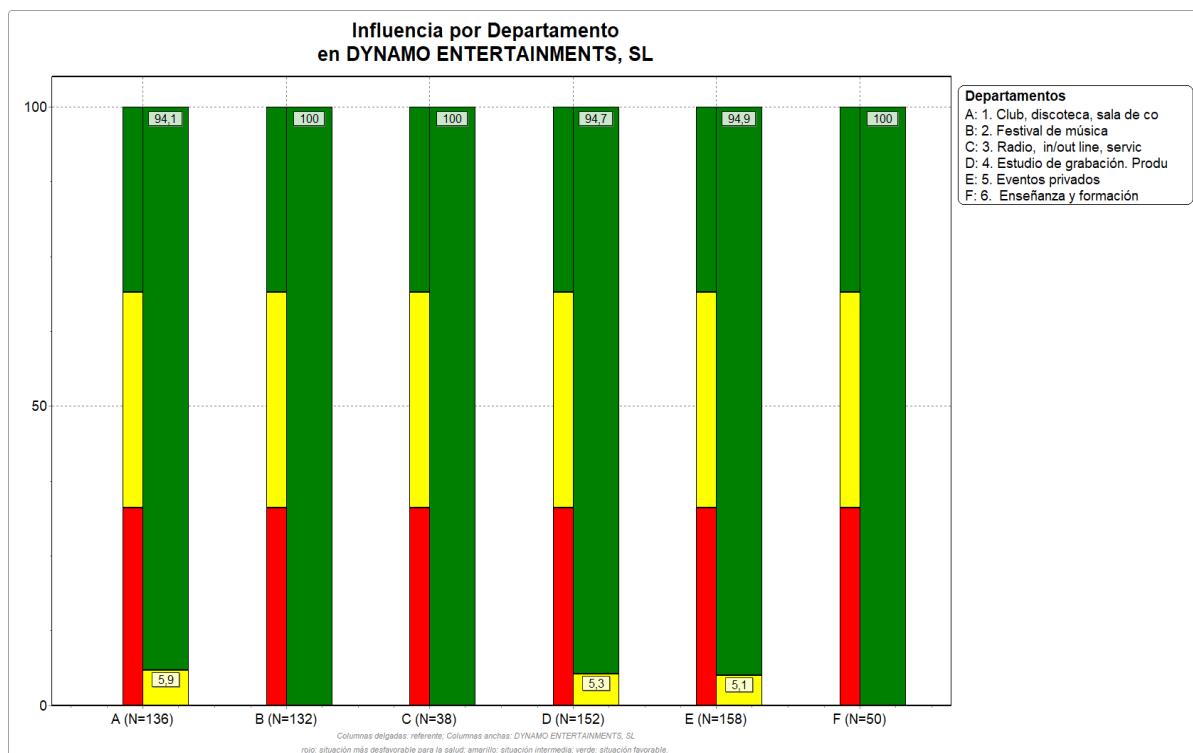


Gráfico 50. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.19. Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 4,4% a la intermedia y un 95,6% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La teva feina és valorada per la direcció?	80,0 [N=72]	15,6 [N=14]	4,4 [N=4]	[N=0]
¿A la feina, la Direcció et respecta?	87,8 [N=79]	7,8 [N=7]	4,4 [N=4]	[N=0]
¿A la feina, reps un tracte just?	81,1 [N=73]	14,4 [N=13]	4,4 [N=4]	[N=0]

Gráfico 51. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

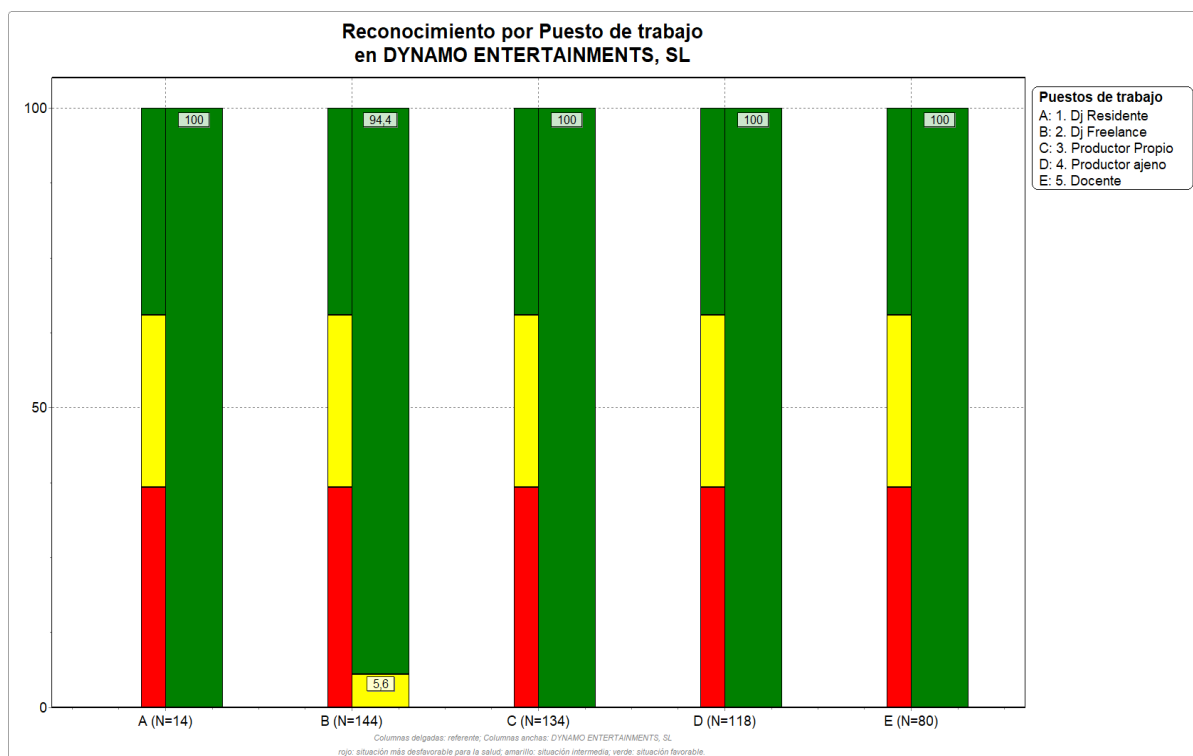


Gráfico 52. Prevalencia de exposición por sexo

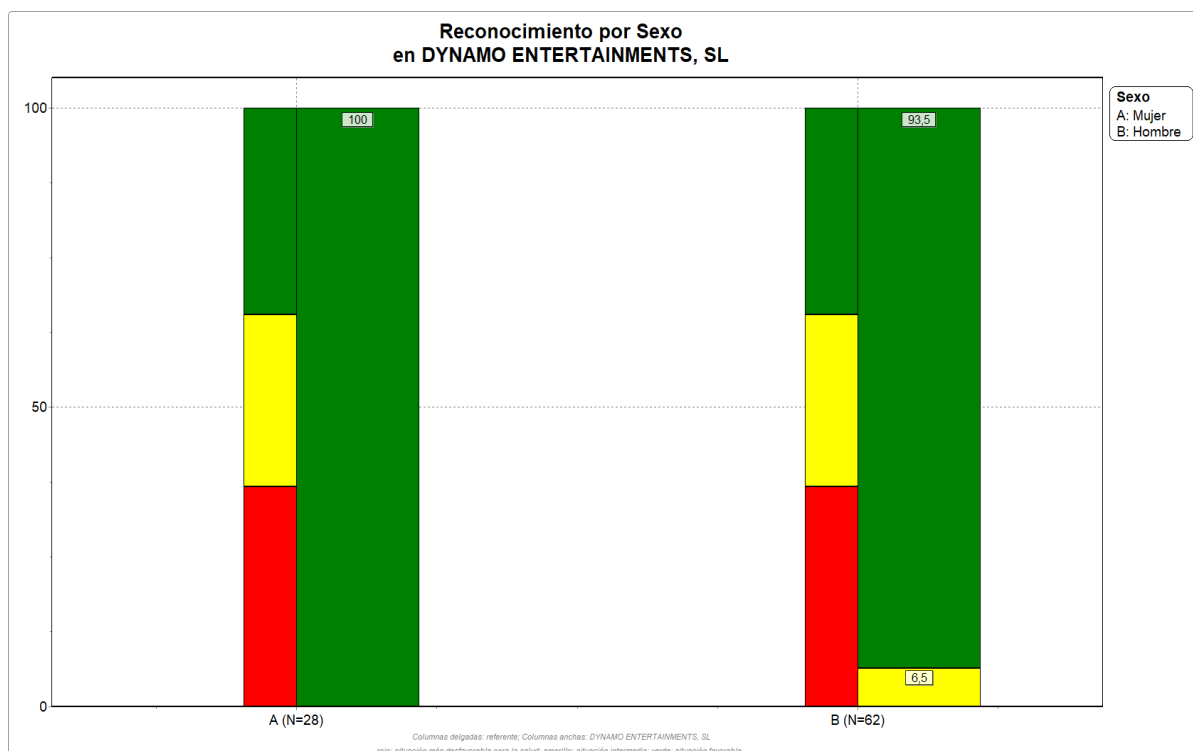
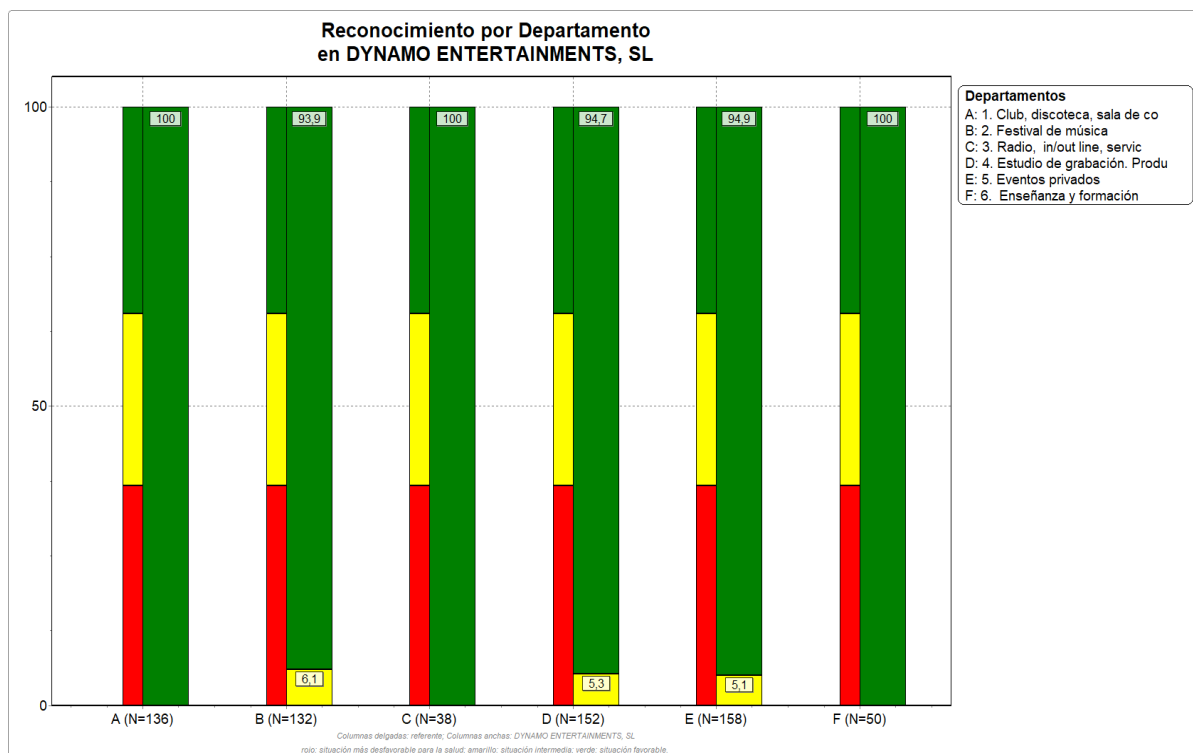


Gráfico 53. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.20. Confianza vertical

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	84,4 [N=76]	4,4 [N=4]	11,1 [N=10]	[N=0]
¿Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	43,3 [N=39]	42,2 [N=38]	14,4 [N=13]	[N=0]
¿Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	80,0 [N=72]	16,7 [N=15]	3,3 [N=3]	[N=0]

Gráfico 54. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

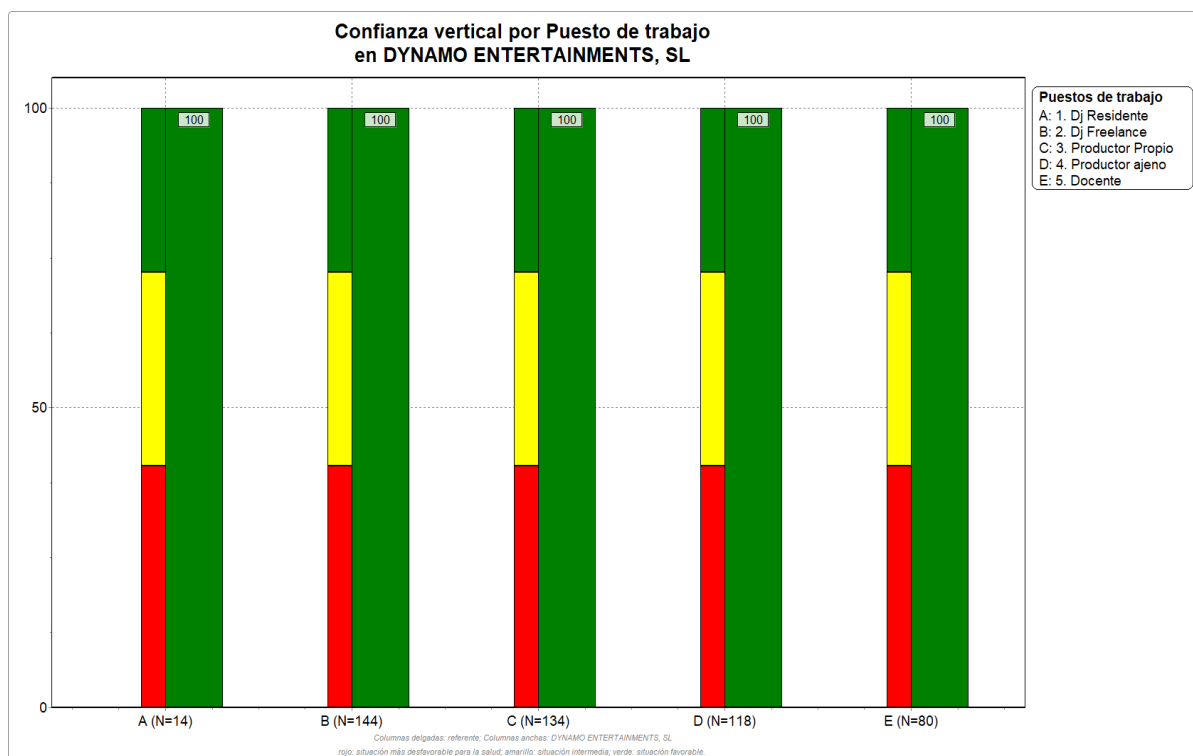


Gráfico 55. Prevalencia de exposición por sexo

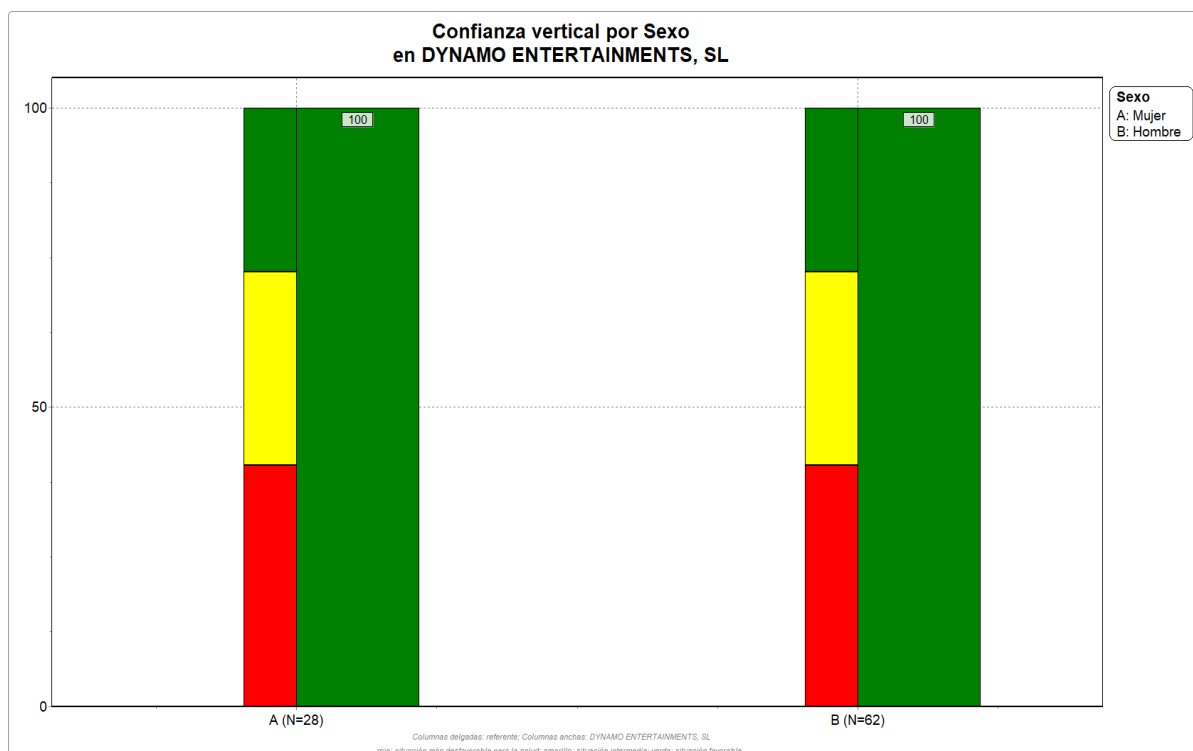
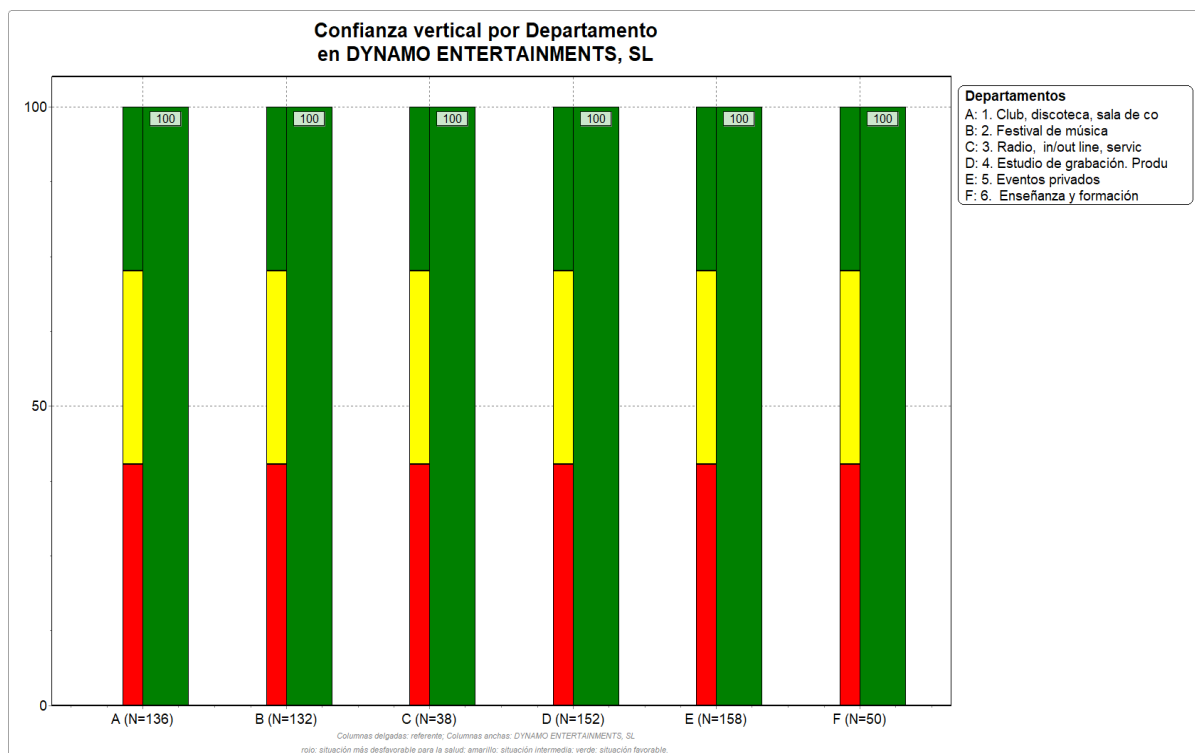


Gráfico 56. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.21. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL está expuesto a la situación más desfavorable, un 5,6% a la intermedia y un 94,4% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran mesura + En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura + En cap mesura	No contesta
	%	%	%	N
¿Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	83,3 [N=75]	6,7 [N=6]	10,0 [N=9]	[N=0]
¿Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	86,7 [N=78]	6,7 [N=6]	6,7 [N=6]	[N=0]
¿La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	75,6 [N=68]	14,4 [N=13]	10,0 [N=9]	[N=0]
¿Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	74,2 [N=66]	19,1 [N=17]	6,7 [N=6]	[N=0]

Gráfico 57. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

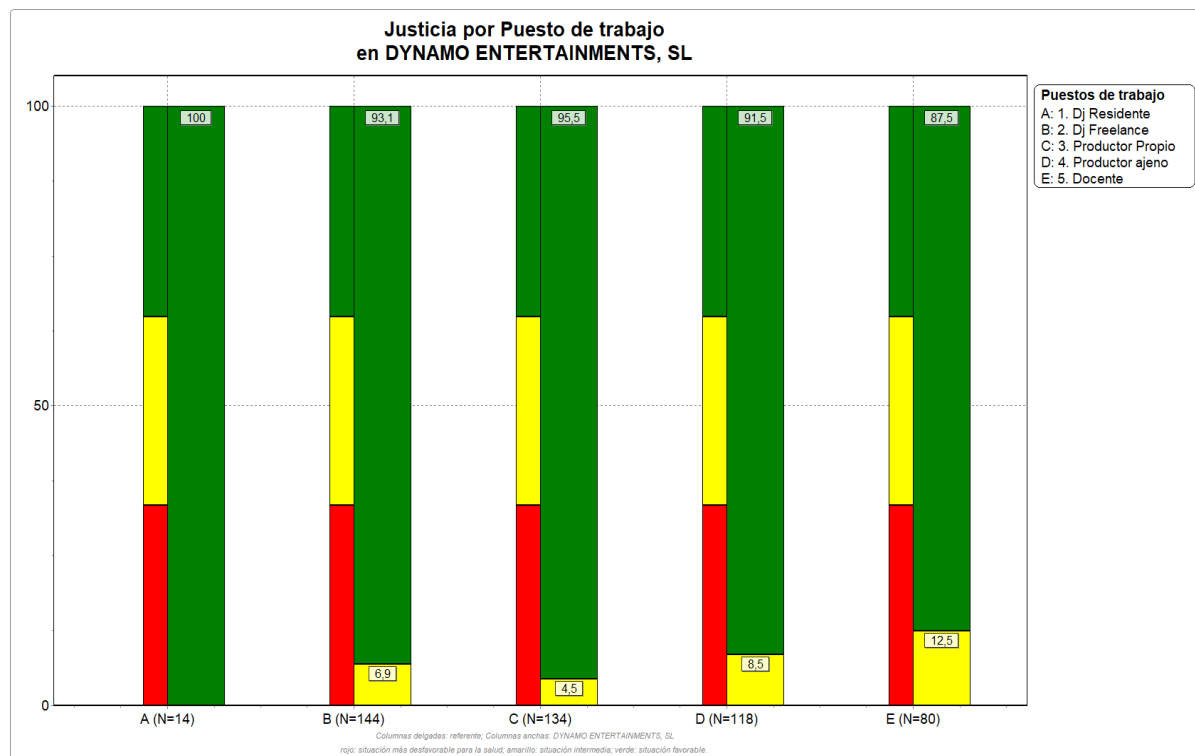


Gráfico 58. Prevalencia de exposición por sexo

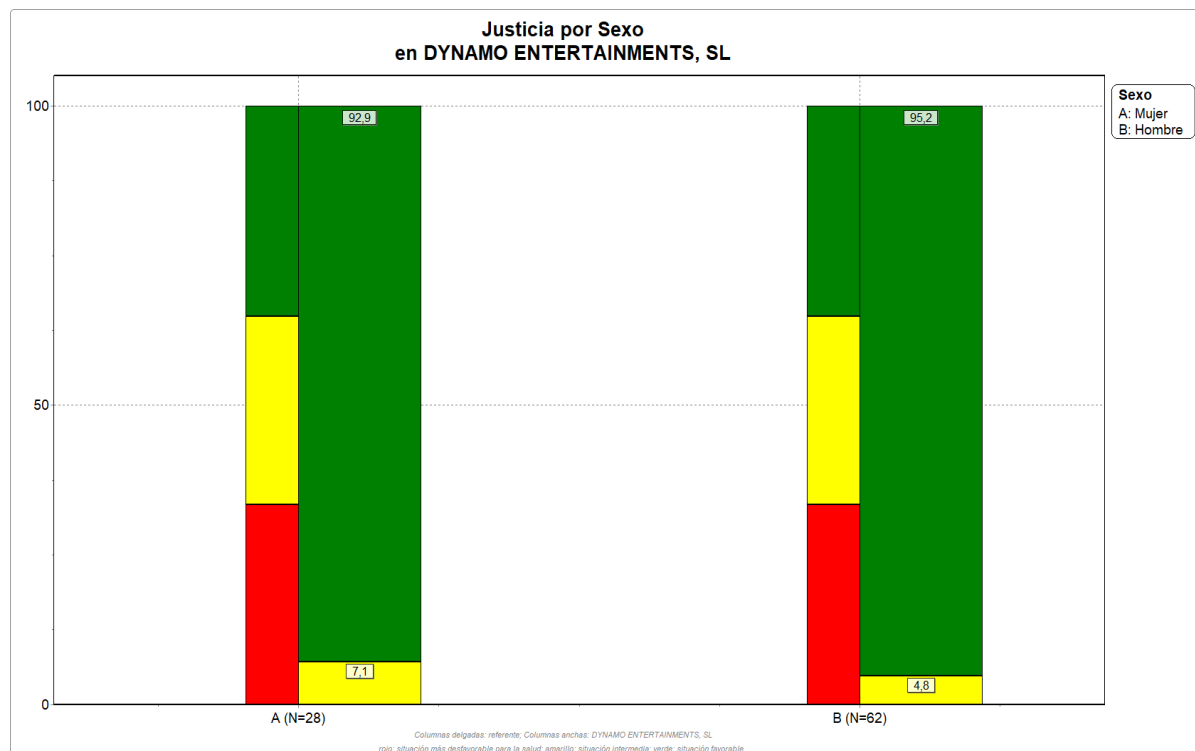
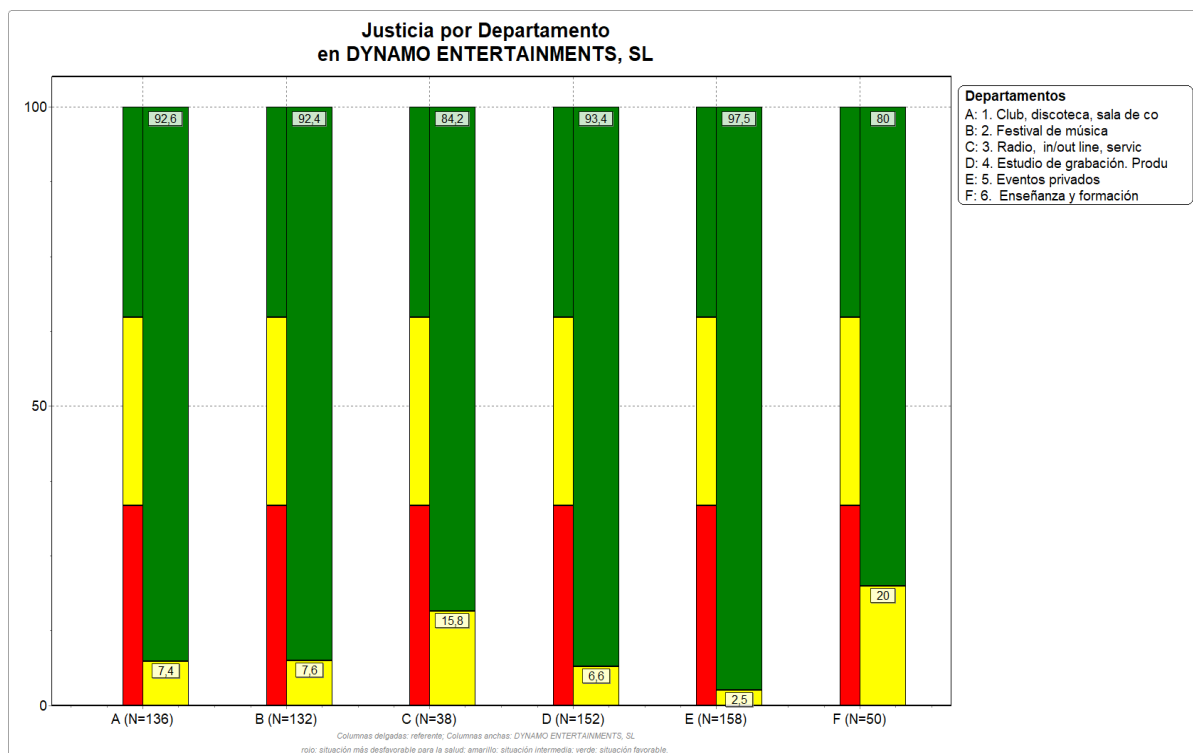


Gráfico 59. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

ANEXO I. CUESTIONARIO

CoPsoQ istas21 --- versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL	Fecha de respuesta: agosto 2023

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: *"siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca"*. Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **per more app. El día de recogida será el viernes, 18 de agosto de 2023.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Armand Garralaga (658781700), representantes de los trabajadores/as, Armand Garralaga (658781700), y personal técnico del Servicio de Prevención, Armand Garralaga (658781700). Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Ets:

- ☐ Dona
- ☐ Home

2) Quina edat tens?

- ☐ Menys de 31 anys
- ☐ Entre 31 i 45 anys
- ☐ Més de 45 anys

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en quins departament(s) ó secció(ns) has treballat durant els últims 0 mesos. Si has treballat en dos o mes departaments assenyalala'ls.

- ☐ 1. Club, discoteca, sala de conciertos, bar...
- ☐ 2. Festival de música
- ☐ 3. Radio, in/out line, servicios de streaming de música
- ☐ 4. Estudio de grabación. Producción propia o ajena.
- ☐ 5. Eventos privados
- ☐ 6. Enseñanza y formación

4) Senyala el o els llocs de treball que has ocupat els últims 0 mesos. Si has treballat en dos o mes llocs assenyalala'ls.

- ☐ 1. Dj Residente
- ☐ 2. Dj Freelance
- ☐ 3. Productor Propio
- ☐ 4. Productor ajeno
- ☐ 5. Docente

5) Fas feines de llocs de treball diferents?

- ☐ Generalment no
- ☐ Sí, generalment de nivell superior
- ☐ Sí, generalment de nivell inferior
- ☐ Sí, generalment de mateix nivell
- ☐ Sí, tant de nivell superior, com de nivell inferior, com del mateix nivell
- ☐ No ho sé

6) En l'últim any, la direcció o els teus superiors t'han consultat sobre com millorar la forma de produir o dur a terme el servei?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

7) Les tasques que realitzes es corresponen amb la categoria o el grup professional que tens reconegut salarialment?

- ☐ Sí.
- ☐ No, les tasques que faig són d'una categoria o grup superior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig de comercial, però em paguen com a administratiu/iva).
- ☐ No, les tasques que faig són d'una categoria o grup inferior al que tinc assignat salarialment (PER EXEMPLE, faig d'administratiu/va, però em paguen com a comercial).
- ☐ No ho sé.

8) Quant de temps fa que treballes a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?

- ☐ 1. Menos de 1 año
- ☐ 2. Entre 1 año y 3 años
- ☐ 3. Más de años y hasta 5 años
- ☐ 4. Más de 5 años y hasta 10 años
- ☐ 5. Más de 10 años

9) Quin tipus de relació laboral tens amb DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?

- ☐ 1. Tengo contrato indefinido (fijo)
- ☐ 2. Tengo un contrato fijo discontinuo (la empresa me llama cuando me necesita, por temporadas...)
- ☐ 3. Tengo contrato temporal (contrato por servicio...)
- ☐ 4. Soy Freelance (autónomo). Económicamente independiente, trabajo con quién y para quién quiero.
- ☐ 5. Soy Freelance, un TRADE (autónomo). Económicamente dependiente, trabajo siempre para las mismas empresas/personas/instituciones.
- ☐ 6. No tengo contrato, ni hago contratos.

10) Des que va entrar a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL , has pujat de categoria o grup professional?

- ☐ No
- ☐ Sí, una vegada
- ☐ Sí, dues vegades
- ☐ Sí, tres o més vegades

11) Habitualment, quants dissabtes treballes al mes?

- ☐ Cap
- ☐ Algun excepcionalment
- ☐ Un dissabte al mes
- ☐ Dos dissabtes
- ☐ Tres o més dissabtes al mes

12) Habitualment, quants diumenges treballes al mes?

- ☐ Cap
- ☐ Algun excepcionalment
- ☐ Un diumenge al mes
- ☐ Dos diumenges
- ☐ Tres o més diumenges al m

13) Quin és el teu horari de treball?

- ☐ 1. Trabajo mañana y tarde.
- ☐ 2. Trabajo sólo por las mañanas.
- ☐ 3. Trabajo sólo por la tarde.
- ☐ 4. Trabajo sólo por la noche.
- ☐ 5. Trabajo siempre. Mi horario es irregular.

14) Quin marge d'adaptació tens en l'hora d'entrada i sortida?

- ☐ No tinc cap marge d'adaptació pel que fa a l'hora d'entrada i sortida
- ☐ Puc triar entre diversos horaris fixos ja establerts
- ☐ Tinc fins a 30 minuts de marge
- ☐ Tinc més de mitja hora i fins a una hora de marge
- ☐ Tinc més d'una hora de marge

15) Pots absentar-te del teu lloc de treball almenys una hora quan has d'atendre algun assumpte personal o familiar?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

16) Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?

- ☐ Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques
- ☐ Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques
- ☐ Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques
- ☐ Només faig tasques molt puntuals
- ☐ No faig cap o gairebé cap d'aquestes tasques

17) Amb quina freqüència et canvien l'hora que tens establerta d'entrada i sortida o els dies de la setmana que tens establerts per treballar?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

18) Habitualment, quantes hores a la setmana treballes per a DYNAMO ENTERTAINMENTS, SL?

- ☐ 30 hores o menys
- ☐ De 31 a 35 hores
- ☐ De 36 a 40 hores
- ☐ De 41 a 45 hores
- ☐ Més de 45 hores

19) Habitualment, quants dies al mes allargues la teva jornada com a mínim mitja hora?

- ☐ Cap
- ☐ Algun dia excepcionalment
- ☐ d'1 a 5 dies al mes
- ☐ De 6 a 10 dies al mes
- ☐ 11 o més dies al mes

20) Tenint en compte la feina que has de fer i el temps assignat, diries que:

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) En el teu departament o secció falta personal	☐	☐	☐	☐	☐
b) La planificació és realista	☐	☐	☐	☐	☐
c) La tecnologia (màquines, eines, ordinadors...) amb què treballes és l'adequada i funciona correctament	☐	☐	☐	☐	☐

21) Pots decidir quan fas un descans?

- ☐ Sempre
- ☐ Moltes vegades
- ☐ Algunes vegades
- ☐ Només alguna vegada
- ☐ Mai

22) Aproximadament, quant cobres, net, al mes?

- ☐ 300 euros o menys
- ☐ Entre 301 i 450 euros
- ☐ Entre 451 i 600 euros
- ☐ Entre 601 i 750 euros
- ☐ Entre 751 i 900 euros
- ☐ Entre 901 i 1.200 euros
- ☐ Entre 1.201 i 1.500 euros
- ☐ Entre 1.501 i 1.800 euros
- ☐ Entre 1.801 i 2.100 euros
- ☐ Entre 2.101 i 2.400 euros
- ☐ Entre 2.401 i 2.700 euros
- ☐ Entre 2.701 i 3.000 euros
- ☐ Més de 3.000 euros

23) El teu salari és

- ☐ Fix
- ☐ Una part fixa i una altra variable.
- ☐ Tot variable (a preu fet, a comissió...)

24) Les preguntes següents tracten dels continguts i les exigències de la teva feina actual.
Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.
Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Has de treballar molt de pressa?	☐	☐	☐	☐	☐
b) En la teva feina, es produeixen moments o situacions desgastadors emocionalment?	☐	☐	☐	☐	☐
c) T'endarrereixes en l'entrega del teu treball?	☐	☐	☐	☐	☐
d) La teva feina requereix que callis la teva opinió?	☐	☐	☐	☐	☐
e) La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumuli la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
f) La teva feina requereix que tractis tothom de la mateixa manera fins i tot quan no en tens ganes?	☐	☐	☐	☐	☐
g) Tens prou temps per fer la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
h) Pots influir sobre el ritme a què treballes?	☐	☐	☐	☐	☐
i) Tens molta influència sobre les decisions que afecten la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
j) Tens influència sobre COM fas la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
k) Tens influència sobre QUÈ fas a la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
l) Hi ha moments que necessaries ser a l'empresa i a casa alhora?	☐	☐	☐	☐	☐
m) Sents que la teva feina consumeix tanta energia que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	☐	☐	☐	☐	☐
n) Sents que la teva feina t'ocupa tant de temps que perjudica les teves tasques domèstiques o familiars?	☐	☐	☐	☐	☐
o) Quan ets a l'empresa, penses en les feines domèstiques i familiars?	☐	☐	☐	☐	☐
p) Amb quina freqüència et resulta impossible acabar les teves tasques laborals?	☐	☐	☐	☐	☐
q) A la teva feina has d'ocupar-te dels problemes personals d'altres?	☐	☐	☐	☐	☐

25) Seguint amb les exigències i continguts de la teva feina, si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna de les següents preguntes.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina requereix que tinguis iniciativa?	☐	☐	☐	☐	☐
b) Tenen sentit les teves feines?	☐	☐	☐	☐	☐
c) Les feines que fas, et semblen importants?	☐	☐	☐	☐	☐
d) La teva feina t'afecta emocionalment?	☐	☐	☐	☐	☐
e) La teva feina permet que aprenguis coses noves?	☐	☐	☐	☐	☐
f) Cal mantenir un ritme de treball alt?	☐	☐	☐	☐	☐
g) Et sents compromès amb la teva professió?	☐	☐	☐	☐	☐
h) La teva feina et dona l'oportunitat de millorar els teus coneixements i habilitats?	☐	☐	☐	☐	☐
i) La teva feina en general, és desgastadora emocionalment?	☐	☐	☐	☐	☐
j) La teva feina requereix que amaguis les teves emocions?	☐	☐	☐	☐	☐
k) T'exigeixen a la feina ser amable amb tothom independentment de la manera com et tractin?	☐	☐	☐	☐	☐
l) La realització de la teva feina permet que hi apliquis les teves habilitats i i els teus coneixements?	☐	☐	☐	☐	☐
m) El ritme de treball és alt durant tota la jornada?	☐	☐	☐	☐	☐

26) Aquestes preguntes tracten del grau de definició de les teves feines i dels conflictes que pot suposar la realització de la teva feina actual. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.

En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) En la teva empresa, se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?	☐	☐	☐	☐	☐
b) El teu treball, té objectius clars?	☐	☐	☐	☐	☐
c) Se t'exigeixen coses contradictòries en la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
d) Saps exactament quines tasques són responsabilitat teva?	☐	☐	☐	☐	☐
e) Reps tota la informació que necessites per fer bé la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
f) A la feina, fas coses que algunes persones accepten i altres no?	☐	☐	☐	☐	☐
g) Saps exactament què s'espera de tu a la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
h) Saps exactament quin marge d'autonomia tens en la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
i) Has de fer feines que creus que s'haurien de fer d'una altra manera?	☐	☐	☐	☐	☐
j) Has de fer feines que et semblen innecessàries?	☐	☐	☐	☐	☐

27) Les preguntes següents tracten de situacions en què necessites ajuda o suport en el treball actual. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. Amb quina freqüència.....

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) Reps ajuda i suport dels teus companys a l'hora de fer la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
b) Els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes de feina?	☐	☐	☐	☐	☐
c) Parles amb els teus companys o companyes sobre com dus a terme la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
d) Hi ha bon ambient entre tu i els teus companys/anyes de feina?	☐	☐	☐	☐	☐
e) A la feina, sents que formes part d'un grup?	☐	☐	☐	☐	☐
f) Entre companys/anyes, us ajudeu en la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
g) El teu superior immediat/a, està disposat a escoltar els teus problemes a la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
h) Reps ajuda i suport del teu cap immediat a l'hora de fer la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐
i) Parles amb el teu superior sobre la manera de dur a terme la teva feina?	☐	☐	☐	☐	☐

28) Aquestes preguntes fan referència a fins a quin punt et preocupen possibles canvis en les teves condicions actuals de treball. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cada pregunta. En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) Estàs preocupat o preocupada per si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció en contra de la teva voluntat?	☐	☐	☐	☐	☐
b) si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?	☐	☐	☐	☐	☐
c) si et canvien de tasques contra la teva voluntat?	☐	☐	☐	☐	☐
d) Estàs preocupat o preocupada per si t'acomien o no et renoven el contracte?	☐	☐	☐	☐	☐
e) si et varien el salari (que no te actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècies, etc.)?	☐	☐	☐	☐	☐
f) com seria de difícil trobar una altra feina en el cas que et quedessis a l'atur?	☐	☐	☐	☐	☐

29) Les preguntes següents fan referència al reconeixement, la confiança i la justícia en el teu lloc de treball. Si et plau, escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna.
En quina mesura.....

	En gran mesura	En bona mesura	En certa mesura	En alguna mesura	En cap mesura
a) La teva feina és valorada per la direcció?	☐	☐	☐	☐	☐
b) A la feina, la Direcció et respecta?	☐	☐	☐	☐	☐
c) A la feina, reps un tracte just?	☐	☐	☐	☐	☐
d) La Direcció confia que els treballadors fan una bona feina?	☐	☐	☐	☐	☐
e) Et pots refiar de la informació procedent de la Direcció?	☐	☐	☐	☐	☐
f) Els conflictes es solucionen d'una manera justa?	☐	☐	☐	☐	☐
g) Es reconeix el treballador per la feina ben feta?	☐	☐	☐	☐	☐
h) La Direcció considera amb la mateixa seriositat les propostes procedents de tots els treballadors?	☐	☐	☐	☐	☐
i) Els treballadors poden expressar les seves opinions i emocions?	☐	☐	☐	☐	☐
j) Es distribueixen les tasques d'una manera justa?	☐	☐	☐	☐	☐
k) El teu cap immediat actual s'assegura que cada un dels treballadors/es tingui bones oportunitats de desenvolupament professional?	☐	☐	☐	☐	☐
l) El teu cap immediat actual planifica bé la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
m) El teu cap immediat actual distribueix bé la feina?	☐	☐	☐	☐	☐
n) El teu cap immediat actual resol bé els conflictes?	☐	☐	☐	☐	☐

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30) En general, diries que la teva salut és:

- ☐ Excel·lent
- ☐ Molt bona
- ☐ Bona
- ☐ Regular
- ☐ Dolenta

31) Les preguntes que segueixen es refereixen a com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si et plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Moltes vegades	Algunes vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit esgotat/da?	☐	☐	☐	☐	☐
b) T'has sentit físicament esgotat/da?	☐	☐	☐	☐	☐
c) T'has sentit emocionalment esgotat/da?	☐	☐	☐	☐	☐
d) T'has sentit cansat/da?	☐	☐	☐	☐	☐
e) Has tingut problemes per relaxar-se?	☐	☐	☐	☐	☐
f) Has estat irritable?	☐	☐	☐	☐	☐
g) Has estat tens/a?	☐	☐	☐	☐	☐
h) Has estat estressat/ada?	☐	☐	☐	☐	☐

32) Continuant amb com t'has sentit DURANT LES ÚLTIMES QUATRE SETMANES. Si et plau, respon totes les preguntes i escull UNA SOLA RESPOSTA per a cadascuna. al llarg de les últimes quatre setmanes, amb quina freqüència....?

	Sempre	Quasi sempre	Moltes vegades	De vegades	Només alguna vegada	Mai
a) T'has sentit molt nerviós/osa?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) T'has sentit tan baix/a de moral que res no podia animar-te?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) T'has sentit calmat/da i tranquil/il·la?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) T'has sentit desanimat/da i trist/a?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) T'has sentit feliç?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

33) Quin és el teu grau de satisfacció en relació amb la teva feina, prenent-ho tot en consideració? Tria UNA SOLA RESPOSTA

- ☐ Molt satisfet /a
- ☐ Satisfet /a
- ☐ Insatisfet /a
- ☐ Molt insatisfet /a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

ANEXO II. MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

La matriz es una herramienta que orienta al GT en el proceso de cómo definir las medidas preventivas. Por un lado ordena la información que se encuentra en este informe relacionada con la exposición que se está trabajando, y por otro, permite recoger las conclusiones a las que llega el GT en cuanto al origen de las exposiciones y las medidas preventivas.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS ¹			
DIMENSIÓN			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
...	...	...	...

Esta matriz se debe rellenar para cada una de las exposiciones que identifica y valora este informe. En el apartado 4.4.1 del IP y en el epígrafe 5.2. del manual del método se explica detalladamente su contenido y proceso. En el anexo XI del manual se encuentran ejemplos.

A continuación se resume la información que se debe incluir en cada una de las columnas:

- **Dimensión.** Se identifica la dimensión que se está trabajando. Es conveniente leer su definición.
- **Resultados de la exposición y su localización.** Se plasma el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo) de la empresa. Y también, atendiendo a la información que aparece en los gráficos, se recogen los puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones que presenten un porcentaje de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (escribir el porcentaje de exposición).
- **Resultados que orientan sobre el origen de la exposición.** Se recogen 1) las preguntas asociadas a la exposición que concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo; 2) las condiciones de trabajo (apartado 4.2. del informe) relacionadas con esos aspectos problemáticos; 3) los resultados de otras exposiciones relacionadas. Es conveniente leer "posible origen".
- **Origen.** Se recoge el acuerdo del GT sobre qué aspectos de la organización del trabajo están en el origen de lo expuesto en las columnas anteriores. Responde a la pregunta del porqué.
- **Medidas preventivas.** Se recogen las actuaciones acordadas en el GT para cambiar los aspectos de la organización del trabajo que están en el origen de la exposición a fin de eliminarla o reducirla. Responde a la pregunta qué hacer.

ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.



Con la información contenida en el informe preliminar y en las matrices de exposición, orígenes y medidas preventivas (documento final de la evaluación de riesgos) el grupo de trabajo dispone de información suficiente para establecer la planificación preventiva.

La planificación de la actividad preventiva tiene como objetivos concretar y priorizar las medidas preventivas incorporando la información relacionada con su ejecución (fechas, responsables, medios humanos y materiales y presupuesto).

En la priorización de las medidas preventivas debe tenerse en cuenta el art. 15.c. de la LPRL, que determina que las medidas preventivas deben combatir los riesgos en origen.

A completar por el grupo de trabajo.

OBJETIVO(S):

AMBITO DE APLICACIÓN:

☐ Empresa

☐ Población diana. Señalar cuál(es):

Medidas preventivas	Fecha inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones

SEGUIMIENTO:

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA PLURIANUAL

Mes/Año	Ámbito de aplicación	Medidas preventivas

En el capítulo 6 del manual del método se explica detalladamente el contenido y proceso de estas matrices. En el anexo XV se encuentra un ejemplo.

DOCUMENTO 14. Datos complementarios ISTAS-21.

Salud general de:

	Edad	Regular o mala %	Buena %	Excelente o muy buena %
TODOS				
	Menos de 31 años	0	23,53	76,47
	Entre 31 - 45 años	0	33,33	66,67
	Más de 45 años	0	57,14	42,86
MUJERES				
	Menos de 31 años	0	0	100
	Entre 31 - 45 años	0	33,33	66,67
	Más de 45 años	0	75	25
HOMBRES				
	Menos de 31 años	0	33,33	66,67
	Entre 31 - 45 años	0	33,33	66,67
	Más de 45 años	0	50	50

Salud mental de:

	Edad	Tercil superior %	Tercil medio %	Tercil inferior %
TODOS				
	Menos de 31 años	0	41,18	58,82
	Entre 31 - 45 años	0	28,89	71,11
	Más de 45 años	0	46,43	53,57
MUJERES				
	Menos de 31 años	0	80	20
	Entre 31 - 45 años	0	33,33	66,67
	Más de 45 años	0	62,5	37,5
HOMBRES				
	Menos de 31 años	0	25	75
	Entre 31 - 45 años	0	26,67	73,33
	Más de 45 años	0	40	60

Estrés de:

	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
TODOS				
	Menos de 31 años	94,12	5,88	0
	Entre 31 - 45 años	75,56	24,44	0
	Más de 45 años	71,43	28,57	0
MUJERES				
	Menos de 31 años	100	0	0
	Entre 31 - 45 años	80	20	0
	Más de 45 años	75	25	0
HOMBRES				
	Menos de 31 años	91,67	8,33	0
	Entre 31 - 45 años	73,33	26,67	0
	Más de 45 años	70	30	0

Burnout de:

	Edad	Verde %	Amarillo %	Rojo %
TODOS				
	Menos de 31 años	11,76	88,24	0
	Entre 31 - 45 años	35,56	57,78	6,67
	Más de 45 años	42,86	57,14	0
MUJERES				
	Menos de 31 años	20	80	0
	Entre 31 - 45 años	20	60	20
	Más de 45 años	25	75	0
HOMBRES				
	Menos de 31 años	8,33	91,67	0
	Entre 31 - 45 años	43,33	56,67	0
	Más de 45 años	50	50	0

Satisfacción de:

	Edad	Muy satisfecho/a %	Satisfecho/a %	Insatisfecho/a %	Muy insatisfecho/a %
TODOS					
	Menos de 31 años	52,94	47,06	0	0
	Entre 31 - 45 años	37,78	62,22	0	0
	Más de 45 años	64,29	25	10,71	0
MUJERES					
	Menos de 31 años	100	0	0	0
	Entre 31 - 45 años	40	60	0	0
	Más de 45 años	87,5	12,5	0	0
HOMBRES					
	Menos de 31 años	33,33	66,67	0	0
	Entre 31 - 45 años	36,67	63,33	0	0
	Más de 45 años	55	30	15	0

DISTRIBUCIONES DE REFERENCIA

TODA LA POBLACIÓN ASALARIADA (HOMBRES Y MUJERES, TODAS LAS EDADES)

	Distribución de referencia					
	Intervalos de la puntuación*			% población en el intervalo		
	I	II	III	I	II	III
Salud general	1_2	3	4_5	47,4	43,3	9,3
Salud mental	84-100	68-80	0-64	30,9	34,8	34,3
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	32,7	35,6	31,7
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	27,9	36,7	35,4

Salud general: I: Excelente o Muy buena; II: Buena; III: Regular o Mala.

Salud mental: I Tercil superior; II: Tercil medio; III: Tercil inferior.

Estrés, Burnout: I : Verde; II: Amarillo; III: Rojo

DISTRIBUCIONES DE REFERENCIA ESPECÍFICAS POR EDAD PARA LOS HOMBRES

HOMBRES						
	Distribución de referencia					
	Intervalos de la puntuación*			% población en el intervalo		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salud general	1_2	3	4_5	65,4	32,4	2,1
Salud mental	84-100	68-80	0-64	36,9	35,7	27,4
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	44	34,9	21,1
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	37,1	37,3	25,6
31 - 45						
Salud general	75-100	50	0-25	52	41,7	6,2
Salud mental	84-100	68-80	0-64	34,1	36	29,9
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	34,6	35,9	29,5
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	32	36,1	31,9
46 - 65						
Salud general	75-100	50	0-25	32,7	53	14,3
Salud mental	84-100	68-80	0-64	32,2	35	32,8
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	36,5	34,8	28,7
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	28,8	40,7	30,5

Salud general: I: Excelente o Muy buena; II: Buena; III: Regular o Mala.

Salud mental: I Tercil superior; II: Tercil medio; III: Tercil inferior.

Estrés, Burnout: I : Verde; II: Amarillo; III: Rojo

DISTRIBUCIONES DE REFERENCIA ESPECÍFICAS POR EDAD PARA LAS MUJERES

MUJERES						
	Distribución de referencia					
	Intervalos de la puntuación*			% población en el intervalo		
	I	II	III	I	II	III
16 - 30						
Salud general	1_2	3	4_5	63,3	32,1	4,6
Salud mental	84-100	68-80	0-64	30	35	35
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	30,7	38,3	31
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	29,1	37,5	33,5
31 - 45						
Salud general	75-100	50	0-25	46,8	44,4	8,8
Salud mental	84-100	68-80	0-64	26,6	33,2	40,2
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	24,4	35,1	40,5
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	21,3	31,2	47,5
46 - 65						
Salud general	75-100	50	0-25	30,9	50	19,1
Salud mental	84-100	68-80	0-64	24,8	33,9	41,3
Estrés	0-56,25	62,5-81,25	87,5-100	26,9	35,9	37,3
Burnout	0-50	56-75	81,25-100	19,2	39,2	41,6

Salud general: I: Excelente o Muy buena; II: Buena; III: Regular o Mala.

Salud mental: I Tercil superior; II: Tercil medio; III: Tercil inferior.

Estrés, Burnout: I : Verde; II: Amarillo; III: Rojo