



Voz y trabajo: procedimiento preventivo

*Voix et travail: démarche de prévention.
Working voices: prevention procedure.*

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

M^a Dolores Solé Gómez

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO. INSST

Santiago Calvet Márquez

Servicio de Prevención Mancomunado de SALESIANS

Carme Rodríguez Martínez

Unidad de Prevención de Riesgos Laborales
UNIVERSITAT INTERNACIONAL DE CATALUNYA

Grupo de Trabajo "Voz y Trabajo" ¹

El objetivo de esta NTP es ofrecer a las empresas un guion para la elaboración de un procedimiento para la prevención y gestión de los casos de disfonía en las personas trabajadoras expuestas profesionalmente a sobreesfuerzos vocales o incluir o revisar los aspectos mencionados en esta NTP en los procedimientos del Sistema de Gestión que ya estén redactados, sin necesidad de hacer un procedimiento específico, siempre y cuando dentro de ellos se desarrollen completamente las especificaciones referidas a sobreesfuerzo vocal. Es complementaria de otras NTP consignadas en el apartado de bibliografía.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

Diversos perfiles profesionales incorporan entre sus riesgos el de sobreesfuerzo vocal. Profesores de escuelas, institutos y universidades, cantantes, actores, locutores, periodistas de radio y televisión, teleoperadores, comerciales, monitores escolares, deportivos y de tiempo libre y otros muchos basan su trabajo en la interacción con clientes y usuarios mediante la voz, a menudo en ambientes poco adecuados. Ruido, reverberación, sequedad ambiental, agentes químicos e infecciosos agravan el sobreesfuerzo inicial y pueden llevar, generalmente de forma transitoria, al deterioro de la calidad de la voz (disfonía) o incluso a la imposibilidad de emitir sonido laríngeo (afonía).

De todas las patologías que pueden derivar de un sobreesfuerzo vocal en el desempeño del trabajo, tan solo los nódulos de cuerdas vocales han sido reconocidos como enfermedad profesional por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. Pese al avance que esto supuso, dado el vacío que existía, este fue ciertamente parcial ya que no se incluían lesiones como pólipos, edemas, hemorragias, disfonías tensionales o agravamiento

de lesiones crónicas cuyo origen puede ser laboral y cuyo síntoma común es la disfonía.

Desde la publicación del citado real decreto, los nódulos de cuerdas vocales han aflorado en las estadísticas de enfermedades profesionales. En el año 2018, según el Observatorio de Enfermedades Profesionales, se detectaron 700 casos de nódulos por sobreesfuerzos vocales. Sin embargo, el resto de patologías no se suelen identificar en las empresas dado que son tratadas, en general, por el Sistema Nacional de Salud donde no se relacionan con el trabajo. Por otro lado, el impacto del sobreesfuerzo vocal en la salud de los trabajadores expuestos es también poco conocido en las empresas no siendo objeto de evaluación ni los factores de riesgo asociados ni los efectos sobre la salud.

El disponer de un procedimiento que facilite la prevención, detección y gestión de los daños derivados del sobreesfuerzo vocal permitirá a la empresa conocer las características y la extensión real del problema y planificar las medidas de prevención oportunas para evitar o minimizar su aparición.

En conclusión, la prevención de los daños relacionados con el sobreesfuerzo vocal en el trabajo requiere el

¹ Han colaborado en la revisión de la NTP los siguientes miembros del grupo:

Miquel AMADOR (Universitat Autònoma de Barcelona); Alfred BARREDO MATARREDONA [Activa Mutua]; Marisa BONMATÍ GUIDONET (Dep. d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya); Lluç BOSQUE (Badalona Serveis Assistencials); Montserrat CELADES CANUR (Prevencontrol); Carme CORSELLAS CORBELLÀ (Dep. d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya); Gerardo FRANCO CEDRÚN (ASEPEYO); Anna GARDENAS PLANELL (USTEC-STES); Cecília GASSULL (Universitat Autònoma de Barcelona); Pere GODALL (Universitat Autònoma de Barcelona); Rosa M. GÓMEZ VILASECA (General Óptica); Laura GONZALEZ (Blanquerna, URL); Isabel MAYA RUBIO (Mutua Universal); Mercè MIRANDA ROYO (Dep. d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya); Cristina MONTERO MÁRQUEZ (General Óptica); Rafel PANADÈS VALLS (Dep. de Salut. Generalitat de Catalunya); Josep Lluís PASCUAL (Dep. de Treball i Afers Socials. Generalitat de Catalunya); Dulce PUGET BOSCH (ASEPEYO); Carme RIU RIU (Dep. de Salut. Generalitat de Catalunya); Montserrat RUIZ HERRERÍAS (Hospital de Sant Pau); Lydia SAÑUDO BLANCO (Dep. d'Ensenyament. Generalitat de Catalunya); Montserrat SARRIAS GALCERAN (Dep. Agricultura, Ramaderia i Pesca. Generalitat de Catalunya); Lluís SARRÓ PLANAS (Mútua Intercomarcal); Belén SERRANO MUÑOZ (Consorci Sanitari Integral); Josep Maria VILA ROVIRA (Blanquerna, URL).

establecimiento de un protocolo de actuación en el que se especifiquen los objetivos, las acciones y los responsables de elaborar, llevar a cabo y hacer el seguimiento del mismo, así como el acompañamiento y la atención de los posibles casos que se presenten en la empresa.

En esta NTP se propone un guion para la elaboración de dicho procedimiento que, siempre que la evaluación de riesgos lo determine como necesario, deberá incluirse en el Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa y ajustarse al contexto real y recursos disponibles.

2. CONTENIDO DEL PROCEDIMIENTO

Independientemente del modelo de procedimiento que utilice la empresa, se propone desarrollar, como mínimo, los siguientes apartados:

- a. Identificación.
- b. Ámbito de aprobación.
- c. Objeto.
- d. Ámbito de aplicación o alcance.
- e. Normativa.
- f. Términos y definiciones
- g. Desarrollo:
 - Evaluación de riesgos.
 - Vigilancia de la salud.
 - Medidas preventivas.
 - Información y Formación.
 - Gestión del caso.
- h. Responsabilidades.
- i. Algoritmo de actuación o flujograma.
- j. Seguimiento y evaluación.
- k. Relación de documentos anexos.

Para cada apartado se indica la justificación y propuesta de contenido y, a continuación, uno o varios ejemplos (Ej.) que pueden servir de base para la elaboración del texto definitivo.

Identificación

La identificación básica consiste en: título del procedimiento, fecha de aprobación, codificación (número de procedimiento de acuerdo con la metodología que se aplique en la empresa), revisión (número de revisión).

Ej.: Procedimiento para la prevención y gestión de los trastornos de voz en las personas trabajadoras expuestas a sobreesfuerzos vocales en su trabajo. Entrada en vigor (día) de (mes) de (año). PPRL-15, Revisión: 1.

Ámbito de aprobación

Autoría del documento y demás actores de la empresa que hayan participado. Si existe representación legal de las personas trabajadoras, el procedimiento debería ser presentado, debatido y aprobado en el marco habitual de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En caso contrario, sería conveniente utilizar aquellas herramientas de participación que garanticen una toma de decisiones compartida y consensuada.

Ej.: El presente procedimiento ha sido aprobado por la Dirección de (Empresa), previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en el seno del Comité de Seguridad y Salud a partir de una propuesta inicial del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Ej.: El presente procedimiento ha sido elaborado por el grupo de trabajo creado a tal efecto y formado por (citar a los miembros del grupo de trabajo) y cuenta con la aprobación de la Dirección de la empresa.

Objeto

Se deben especificar los motivos por los cuales se ha elaborado el procedimiento e identificar los objetivos del procedimiento; es decir: qué se quiere conseguir con su aplicación. Cada empresa deberá consensuar qué objetivos generales responden a sus prioridades y necesidades específicas, desglosar cada uno de ellos en objetivos específicos y plantear las acciones oportunas para conseguirlos. En el apartado Desarrollo se incluirán ejemplos de objetivos específicos y acciones en las áreas de evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación/información y gestión de los casos.

Ej.: La existencia en la empresa de trabajadores expuestos a sobreesfuerzos vocales por razón de su trabajo ha motivado la redacción de este procedimiento que permitirá identificar los factores de riesgo, evaluar el riesgo, establecer medidas de prevención o corrección adecuadas y efectuar un seguimiento de las acciones adoptadas, incluyendo la planificación y gestión de la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos.

Ej.: Los objetivos generales del presente procedimiento son:

- Evitar o minimizar los riesgos para la salud asociados al uso profesional de la voz.
- Garantizar la detección precoz de las disfonías por sobreesfuerzo y su tratamiento reparador.
- Garantizar una gestión ágil y efectiva de los casos, incluida la adaptación del puesto, si fuera necesario.

Ámbito de aplicación o alcance

Se debe identificar a los destinatarios del procedimiento así como la territorialidad del mismo en el caso de existir varios centros de trabajo. Así mismo se deben considerar situaciones especiales como becarios, personal en prácticas, trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), etc, coordinando, donde proceda, las actividades preventivas pertinentes con otras empresas.

Ej.: El presente protocolo es de aplicación a todos los trabajadores expuestos a sobreesfuerzos vocales, y, en especial, a las siguientes categorías/puestos de trabajo [relación de categorías/puestos de trabajo].

Normativa

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Términos y definiciones

En este apartado es recomendable incluir aquellos términos y definiciones esenciales que se aplican al procedimiento y que favorecen su comprensión y ejecución por parte de todos los agentes implicados.

Desarrollo

El proceso, al igual que en cualquier intervención de prevención de riesgos laborales, comprenderá la identificación y evaluación de los riesgos, el control de los mismos y de los factores que los generan, la vigilancia y gestión de los posibles daños a la salud y la comprobación periódica de las medidas correctoras. Para cada medida se establecerán los objetivos específicos que se quieren conseguir, siendo estos lo más concretos, medibles y realizables posible. Estos objetivos deberán revisarse periódicamente.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

En la evaluación de riesgos se tendrán en cuenta las condiciones materiales y ambientales de los espacios de trabajo, las condiciones personales del trabajador y las condiciones organizativas en las que desarrolla su trabajo. Es recomendable que en la evaluación de riesgos se consideren los siguientes aspectos:

- Condiciones materiales: geometría de los locales y sus características acústicas (tiempo de reverberación, ruido de fondo, nivel de interferencia verbal), los elementos reflectantes y absorbentes del sonido así como los ocupantes y la distribución de los mismos [véase Código Técnico de Edificación DB-HR].
- Características ambientales: humedad relativa, temperatura, ventilación, corrientes de aire, presencia de irritantes o de otros agentes químicos en el ambiente.
- Características organizativas: carga de trabajo, distribución del tiempo de trabajo, pausas y la formación en el uso y cuidado de la voz.
- Las características personales y los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos.

El procedimiento de evaluación deberá ajustarse a la normativa específica de aplicación. En el caso del sobreesfuerzo vocal se requerirá la realización de mediciones debiendo utilizarse, si existen, los métodos recogidos en Normas UNE, Guías INSST, Normas internacionales, etc tal como se especifica en el art. 5 del RSP.

En todos los casos se trata de condiciones dinámicas que varían en el tiempo y que, a su vez, están relacionadas entre sí por lo que se podrían considerar muestreos que permitan acotar en lo posible las diferentes condiciones: verano/invierno (refrigeración/calefacción), franjas horarias de la actividad etc.

Ej.: La evaluación de los factores físicos, ambientales y organizativos de los lugares de trabajo se realizará conforme al procedimiento general de evaluación de riesgos de la empresa y aplicando los criterios de [citar el autor de dichos criterios]

Ej.: La evaluación de riesgos se revisará en caso de cambios en las condiciones de trabajo, si se detectan daños para la salud vocal de algún trabajador o si se identifica o incorpora una persona especialmente sensible. Para ello, técnicos y sanitarios del servicio de prevención deberán poner en común sus datos para completar la evaluación de riesgos.

VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud, tanto individual como colectiva, es necesaria para conocer el estado de la salud vocal de los expuestos, la existencia de factores de riesgo individuales, determinar las prioridades de acción y analizar su posible relación con las condiciones de trabajo. Permite

identificar a las personas especialmente sensibles, informar de la necesidad de adoptar medidas preventivas y evaluar la efectividad de las mismas.

Ej.: En el plazo de un año el protocolo de la vigilancia de la salud por sobreesfuerzo vocal se incorporará al programa de prevención de riesgos laborales

Ej.: El informe resumen del estado de la salud vocal de los trabajadores y de su evolución temporal se incorporará a la memoria anual de vigilancia de la salud.

Ej.: Ante la detección de un posible caso, el personal sanitario se coordinará con el personal técnico para analizar la situación y proponer las medidas preventivas adecuadas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Como resultado de la evaluación de riesgos y de la vigilancia de la salud, se deben establecer medidas para eliminar o reducir el riesgo. Esas medidas preventivas deben aplicarse sobre el entorno físico, a nivel organizativo e individual y ser objeto de seguimiento para valorar su efectividad. En la tabla 1 se especifican algunas medidas preventivas generales.

Nivel	Medidas preventivas generales
Entorno físico	<p>Mantenimiento de unas buenas condiciones de ventilación, humedad y temperatura, evitando corrientes de aire.</p> <p>Mantenimiento del espacio limpio, libre de polvo y bien ventilado.</p> <p>Medidas para mejorar el aislamiento acústico, el tiempo de reverberación, el nivel de interferencia verbal y evitar el ruido de fondo.</p> <p>Poner a disposición micrófonos y altavoces portátiles individuales en los casos que el servicio de prevención lo indique.</p> <p>Dotar de elementos de apantallamiento o filtrado de la radiación solar.</p>
Organización	<p>Distribuir el trabajo de forma que evite la sobrecarga vocal y pueda reducir el estrés.</p> <p>Poner a disposición medios técnicos para disminuir el uso de la voz como pizarras digitales, micrófonos y altavoces adecuados.</p> <p>Pautar descansos.</p> <p>Controlar los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Establecer un protocolo de mantenimiento preventivo de los sistemas de climatización, de los equipos audiovisuales u otros, en función del tipo de trabajo.</p> <p>Facilitar el acceso a agua potable.</p> <p>Elaborar un plan de formación sobre el uso de la voz.</p>
Persona	<p>Hidratarse convenientemente durante la jornada laboral.</p> <p>Evitar la ingesta de alimentos sólidos o líquidos a temperaturas extremas y cenas copiosas.</p> <p>Realizar ejercicios de calentamiento vocal previos al uso intensivo de la voz.</p> <p>Planificar el trabajo y establecer descansos de voz.</p> <p>No fumar.</p>

TABLA 1. Ejemplos de medidas preventivas en función del nivel de actuación.

Ej.: La Dirección se compromete a llevar a la práctica las medidas preventivas que se acuerden siempre que sean posibles y razonables.

INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Aunque la voz es algo inherente al ser humano, muchos de los conocimientos necesarios para un uso efectivo no son evidentes ni intuitivos. La formación es una medida indispensable para la prevención de los trastornos de voz. Por un lado, el uso profesional de la voz sin el adecuado entrenamiento puede generar molestias y provocar alteraciones que afecten seriamente la calidad de la comunicación en el trabajo y la salud. Por otro lado, es imprescindible que las personas que intervienen directamente en el procedimiento estén debidamente formadas, en especial, profesionales sanitarios y técnicos de los servicios de prevención. Para más información ver la NTP 1.148 Voz y trabajo: formación para la prevención.

Se recomienda también establecer canales de comunicación para favorecer los comentarios, propuestas y opiniones de todos los actores, en particular de los trabajadores expuestos.

Ej.: El departamento de recursos humanos establecerá un programa de formación específica para todos los intervinientes en el procedimiento y en particular, trabajadores expuestos, técnicos de prevención, profesionales sanitarios y mandos intermedios.

Ej.: El servicio de prevención informará periódicamente a la Dirección de las conclusiones que se deriven de las diferentes áreas de desarrollo del procedimiento.

Ej.: En el plazo de un año se organizará una campaña de sensibilización dirigida a todos los trabajadores y mandos/directivos de la empresa.

Ej.: Del presente procedimiento se informará al conjunto del personal de la empresa. Para su correcta difusión y entendimiento se realizará una sesión presencial para informar a las personas responsables de cada una de las secciones, así como al colectivo de personas expuestas.

Ej.: Cada año se realizará un recordatorio de la existencia de dicho procedimiento y se recogerán los comentarios y propuestas de mejora. Se informará también de este procedimiento al personal de nueva incorporación.

GESTIÓN DEL CASO

El manejo de los casos requiere un abordaje multidisciplinar y global que facilite el mantenimiento y vuelta al trabajo en las mejores condiciones de salud. En cualquier caso, requiere la intervención de varios profesionales para un diagnóstico acertado y un tratamiento efectivo. El seguimiento del caso debería iniciarse antes del retorno y, siempre que sea necesario, se debería ofrecer una atención sanitaria especializada con el objetivo de procurar un tratamiento y rehabilitación adecuados, y asegurar la futura realización de la actividad laboral de forma segura y eficaz. Si es necesario, las condiciones de trabajo deberían mejorarse y adaptarse a las capacidades del trabajador. Para más información, ver la NTP1.116 Mantenimiento y vuelta al trabajo: procedimiento.

Ej.: La dirección de la empresa nombra a xxx del servicio de prevención propio como gestor de los casos de trastorno de voz.

Ej.: Se establecerá, en el plazo de dos meses, un sistema para la comunicación de cualquier molestia o trastorno de la voz al responsable de la gestión de los mismos.

Ej.: La vuelta al trabajo de un trabajador con trastornos de voz se ajustará a lo establecido en el procedimiento

general de mantenimiento y vuelta al trabajo de trabajadores que están de baja por accidente o enfermedad.

Ej.: Siempre que sea necesario, se pondrá a disposición del trabajador afectado el servicio de rehabilitación foniátrica.

Responsabilidades

En el procedimiento se deben establecer las responsabilidades de los diferentes agentes implicados. A modo de ejemplo, en este apartado se listan algunas de las funciones y responsabilidades específicas de los actores más relevantes garantizando el cumplimiento de la normativa general de prevención de riesgos laborales, así como la idiosincrasia de la empresa y las características de sus puestos de trabajo.

DIRECCIÓN-GERENCIA DE LA EMPRESA

Facilitará la labor del servicio de prevención aportando los recursos, medios e información necesarios para la puesta en marcha y mantenimiento del presente procedimiento y se comprometerá a llevar a la práctica las medidas preventivas que se acuerden siempre que sean posibles y razonables. Solicitará periódicamente información sobre las conclusiones que se deriven de las diferentes áreas de desarrollo del procedimiento.

RECURSOS HUMANOS/DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN

Establecerá un programa de formación específica para todos los intervinientes en el procedimiento y en particular, trabajadores expuestos, técnicos de prevención, profesionales sanitarios y mandos intermedios.

TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN (PROPIO O AJENO)

Serán los responsables de elaborar el procedimiento de evaluación de riesgos. Planificarán y ejecutarán la evaluación en los momentos fijados en este procedimiento. Difundirán el informe de resultados entre los actores relevantes. Propondrán, en colaboración con los profesionales sanitarios, las medidas correctoras oportunas.

PROFESIONALES SANITARIOS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN (PROPIO O AJENO)

Serán los responsables de elaborar el procedimiento de vigilancia de la salud. Planificarán y ejecutarán la misma. Identificarán y harán el seguimiento de los especialmente sensibles, proponiendo las medidas de prevención adecuadas. Confeccionarán el informe colectivo de los resultados y lo difundirán entre los actores relevantes. Orientarán y acompañarán a la persona con trastornos de voz en el mantenimiento y vuelta al trabajo. Derivarán a la persona trabajadora al servicio adecuado para el diagnóstico definitivo y el tratamiento.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Acompañarán al servicio de prevención durante la evaluación de riesgos y sus revisiones aportando la información de la que dispongan sobre los aspectos relacionados con la exposición a sobreesfuerzo vocal y propondrán y harán el seguimiento de las medidas de prevención tanto generales como individuales. Trasladarán a la empresa las sugerencias de los trabajadores y participarán en la difusión de buenas prácticas. Serán informados de las conclusiones que se deriven de los informes de seguimiento del presente procedimiento.

TRABAJADOR

El trabajador es un elemento esencial del proceso. Deberá comunicar cualquier cambio o molestia relacionada con su voz, y apuntar aquellos factores del entorno que, a su entender, agravan o provocan su afección. Ejercerá un papel activo en todo el proceso y en especial en la detección de factores de riesgo y la toma de decisiones sobre las medidas preventivas a implementar.

ORGANIZACIONES QUE CUBREN LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES

La cobertura asegurada de las contingencias profesionales puede recaer en: 1) Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. 2) Entidades gestoras de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina) y otros Mutualismos Administrativos. Estas analizarán los casos de disfonía-afonía que presente la empresa determinando en primera instancia la contingencia. Se hará cargo del tratamiento y seguimiento en caso de contingencia profesional.

Seguimiento y evaluación.

Todo procedimiento debe ser evaluado teniendo en cuenta los objetivos específicos establecidos. Es necesario plantear cómo y cada cuánto se realizará la evaluación. Cada objetivo deberá tener al menos un indicador de evaluación y es aconsejable recoger de forma sistemática la experiencia y valoración de los destinatarios del procedimiento. La recogida de datos la puede realizar el Servicio de Prevención, pero la evaluación de resultados debe implicar a todos los actores implicados.

Ej.: Según los objetivos propuestos, para el seguimiento y evaluación de la implementación de este procedimiento, se realizará un informe anual en el que constará la evolución de los indicadores de las siguientes áreas: evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación y gestión de los casos de trastornos de la voz. Dicho informe se analizará anualmente por el Comité de Seguridad y Salud y se propondrán, si es necesario, la aplicación de nuevas medidas preventivas o la mejora de las existentes.

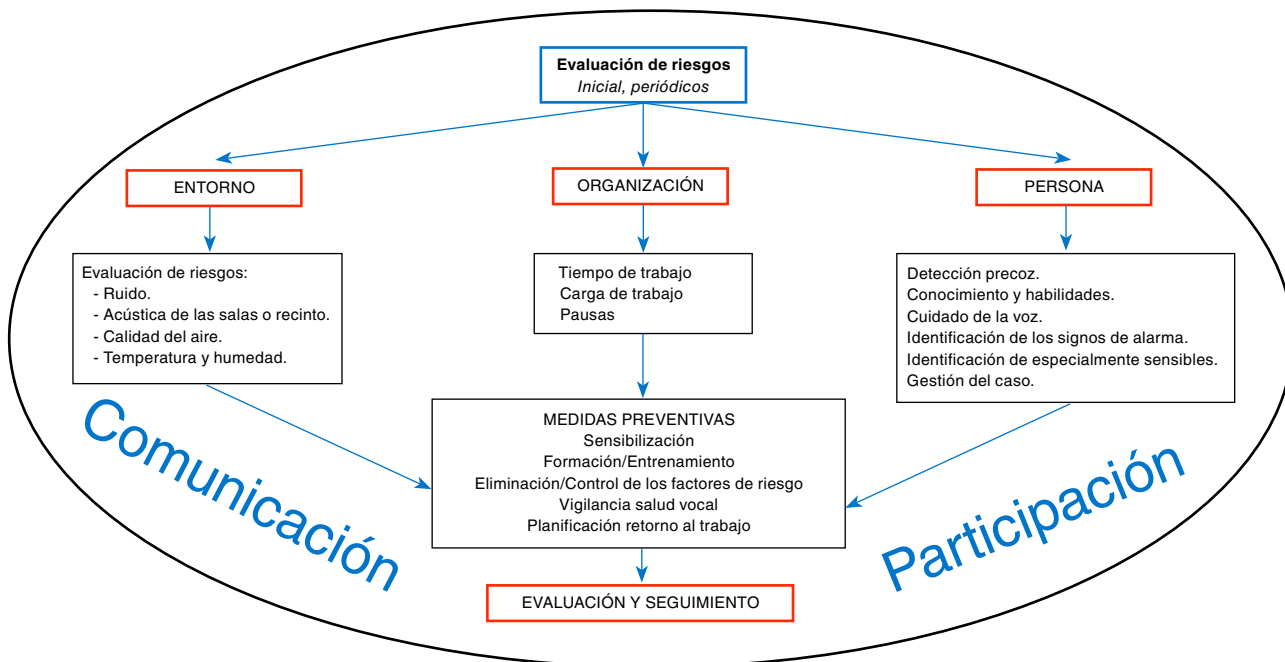


Figura 1. Marco para la acción

SERVICIOS EXTERNOS

Los trastornos de voz son un problema complejo que requiere la intervención de varios profesionales para un adecuado diagnóstico y tratamiento. Los profesionales responsables de la vigilancia de la salud son el primer eslabón para la detección y sospecha de los problemas de voz. Sin embargo, el diagnóstico definitivo requiere pruebas médicas específicas que deben ser realizadas por médicos fonoatras u otorrinolaringólogos especialistas en patología de la voz y, en ciertos casos, por otros especialistas como digestólogos, neurólogos, neumólogos, etc. La formación y reeducación de la voz así como ciertos aspectos del tratamiento se debe confiar a profesionales cualificados como fonoatras, logopedas, etc.

Algoritmo de actuación o flujograma

En la figura 1 se propone un marco para la acción en la prevención de las disfonías por sobreesfuerzo vocal en la empresa según nivel de intervención.

En la Tabla 2 se apuntan, a modo de ejemplo, algunos indicadores posibles en función del tipo de evaluación.

PROCESO
Nº de recomendaciones consensuadas después de la evaluación de riesgos. Proporción de trabajadores expuestos que acuden al reconocimiento periódico. Proporción de trabajadores expuestos que acuden a los cursos programados. Nº de trabajadores que solicitan la intervención del servicio de prevención.
RESULTADOS
Nivel de riesgo Nº de disfonías en función del nº de trabajadores expuestos Proporción de trabajadores que aplican las recomendaciones para el cuidado de la voz. Duración media de la baja por disfonía.

TABLA 2. Ejemplos de indicadores para la evaluación del proceso o de los resultados del procedimiento.

Relación de documentos anexos

Su objetivo es relacionar los anexos que se citan en el procedimiento. Los anexos deben estar identificados y numerados de manera que sea fácil su consulta. Se recomiendan, entre otros:

- Procedimiento de evaluación de los riesgos por sobreesfuerzo vocal.
- Procedimiento de vigilancia de la salud de los expuestos a sobreesfuerzo vocal.

- Procedimiento de mantenimiento y vuelta al trabajo.
- Contenido del temario de formación recomendado para cada tipo de personal.
- Método de control y seguimiento.

La disponibilidad del procedimiento en formato electrónico y la inclusión en ellos de los enlaces a los anexos facilita el acceso y consulta a los documentos relacionados.

BIBLIOGRAFÍA

INSST. Mantenimiento y vuelta al trabajo: procedimiento. Madrid: INSST, 2018. Notas Técnicas de Prevención: NTP 1.116. [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <http://www.es/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>

INSST. *Voz y Trabajo: Formación*. Madrid: INSST. Notas Técnicas de Prevención. NTP 1.148 [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <http://www.es/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>

INSST. *Guía clínica para el abordaje de la disfonía crónica en Medicina Primaria y Medicina del Trabajo*. Madrid: INSST: 2017. [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <https://www.insst.es/-/guia-clinica-para-el-abordaje-de-la-disfonia-cronica-en-medicina-primaria-y-medicina-del-trabajo-ano-2017>

INSST. Procedimiento de investigación de casos de enfermedades profesionales. INSST: 2019. [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <https://www.insst.es/-/procedimiento-de-investigacion-de-casos-de-enfermedades-profesionales-ano-2019->

La Voz: Ganar en salud. Cartel y vídeo. INSST: 2018. [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <https://www.insst.es/-/la-voz-ganar-en-salud-ano-2018>

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. [Consulta: 29 de octubre de 2020] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

Las enfermedades de la voz. Estudio sobre factores de riesgo predictivos de patologías relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores docentes. Federación Estatal de Enseñanza de CCOO. Madrid. 2009. http://istas.net/descargas/LIBRO_VOZ_IMP.pdf

Faustino Núñez-Batalla, Paz Corte-Santos, Blanca Señaris-González, José L. Llorente-Pendás, Carmen Górriz-Gil y Carlos Suárez-Nieto (2007). Adaptación y validación del índice de incapacidad vocal (VHI-30) y su versión abreviada (VHI-10) al español. *Acta Otorrinolaringol Esp.* 58(9):386-92 <http://bit.ly/2mklnRn>

Ma Jesús Rodríguez Bayarri, Joan Oliveres Verges, Carlos Linares Salas, Enrique Martínez Llorente y Dulce Puget Bosch (2015). Descripción de los casos de disfonías atendidos en una mutua durante el año 2013. *Arch Prev Riesgos Labor* 18 (1): 12-16. <http://bit.ly/2knTO9e>

Código Técnico de Edificación. Documento Básico DB-HR <http://bit.ly/DB-HR>

En la página web del INSST podrá consultar toda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales <https://www.insst.es/normativa>