

**VALIDACIÓN DE APARIENCIA Y CONTENIDO DE LA ESCALA DE  
EVALUACIÓN PARA ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA  
LARINGOPATÍA OCUPACIONAL, CIUDAD DE CONCEPCIÓN, REGIÓN DEL  
BIOBÍO, AÑO 2019.**

**POR: MICHELLE VALENTINA BASAUR CONTRERAS  
JOSELYN FERNANDA ZÚÑIGA CARRERA.**

**Tesis presentada a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del  
Desarrollo para optar al grado de Licenciado en Fonoaudiología.**

**PROFESOR GUÍA  
FLGA. MARÍA CECILIA ISLA BRAVO**

**Noviembre 2019  
CONCEPCIÓN**

© Se autoriza la reproducción de fragmentos de esta obra para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

## **DEDICATORIA**

A mi familia en general, a mi pololo que me enseñó la fórmula en Excel, a mi compañera tesista por el apoyo y a todas las personas que me dieron motivos para finalizar este proceso.

Michelle.

## **DEDICATORIA**

A mi familia, tíos, primas y abuelos por apoyarme en este camino,  
A mi pololo por alentarme en cada paso que doy,  
A mi compañera tesista por el apoyo y las risas que no faltaron,  
Finalmente, a todas personas que aportaron su granito de arena  
para ayudarme a culminar esta etapa.

Joselyn.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a nuestra tutora, Flga María Cecilia Isla,  
por acompañarnos en este proceso y levantarnos  
los brazos cuando queríamos bajarlos.  
También agradecemos a los profesores María Cristina Fellay  
y Claudio Bustos por su disposición a ayudarnos  
a buscar soluciones en los momentos  
que más las necesitábamos.  
Al igual agradecemos a cada uno de los expertos que se  
tomaron el tiempo de ayudarnos.  
Por último, al Flgo Felipe Cerda por su disposición a ayudar.

## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>PÁGINA</b>
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	iv
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	vi
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	vii
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>HIPÓTESIS</b>	11
<b>OBJETIVOS</b>	12
<b>MATERIALES Y MÉTODO</b>	13
<b>RESULTADOS</b>	30
<b>DISCUSIÓN</b>	47
<b>CONCLUSIONES</b>	49
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	51
<b>ANEXOS</b>	55

## ÍNDICE DE TABLAS

	PÁGINA
<b>Tabla 1</b> Descripción de la muestra de expertos según sexo y Coeficiente de competencia (K).	31
<b>Tabla 2</b> Análisis de porcentaje total según aspecto técnico.	33
<b>Tabla 3</b> Análisis de porcentaje total según aspectos ambientales.	34
<b>Tabla 4</b> Análisis de porcentajes total según aspectos sintomatológicos.	36
<b>Tabla 5</b> Análisis de porcentaje total según aspectos emocionales.	37
<b>Tabla 6</b> Análisis de porcentaje total según aspectos mórbidos y extralaborales.	38
<b>Tabla 7</b> Promedio de porcentaje por criterios de aspectos técnicos.	40
<b>Tabla 8</b> Promedio de porcentaje por criterios de aspectos ambientales.	41
<b>Tabla 9</b> Promedio de porcentaje por criterios de aspectos sintomatológicos.	43
<b>Tabla 10</b> Promedio de porcentaje por criterios de aspectos emocionales	44
<b>Tabla 11</b> Promedio de porcentaje por criterios de aspectos mórbidos y extralaborales.	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁGINA
<b>Figura 1</b> Porcentaje de validez de concordancia por aspectos según expertos.	39
<b>Figura 2</b> Porcentaje de validez de concordancia por criterios según expertos.	46

## RESUMEN.

Las cuerdas vocales ubicadas en la laringe, son las encargadas de la fonación y permiten una adecuada comunicación verbal a través de la voz. La voz es ampliamente ocupada, pero aún más por profesionales que la utilizan como herramienta de trabajo, entre ellos los profesores. La calidad vocal puede verse alterada por diversos factores, y por ello es necesaria una herramienta de evaluación que sea efectiva al momento de diagnosticar patologías de tipo ocupacionales. En nuestro país las mutualidades son los organismos encargados de realizar el diagnóstico de patologías ocupacionales.

En Chile existe una Escala de evaluación de puesto de trabajo vigente que es ocupada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHs), y se encuentra aprobada.

Esta escala mide el riesgo vocal y tiene como objetivo principal identificar la existencia de causa- consecuencia entre el ambiente en el que el profesional ejerce su función (puesto de trabajo) y el impacto en su calidad vocal (patología vocal). El instrumento vigente contiene algunas preguntas que no se asocian a la presencia de disfonía laboral y que no están dirigidos a aspectos justificables, a pesar de ello, inciden en el puntaje final; además no es específica para docentes, tomando en consideración que 100% de las personas que ingresan a Asociación Chilena de Seguridad por disfonía son profesores (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019). Es por este motivo, que la presente investigación busca validar la escala de evaluación de puesto de trabajo para que se ajuste a las necesidades particulares del docente y su realidad laboral.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo y diseño instrumental, con temporalidad transversal, y tiene como objetivo validar por apariencia y contenido la

Escala de evaluación de puesto de trabajo para laringopatías ocupacionales. Para ello se reclutaron expertos en el área de voz y en la elaboración de instrumentos de evaluación. A los expertos seleccionados en función de su nivel de competencia (coeficiente K), se les presentó el instrumento y registraron sus observaciones en una rúbrica construida por las alumnas investigadoras.

En la validación de contenido, se observaron mayores divergencias en cuanto a la suficiencia y claridad de los enunciados del instrumento, mientras que los ítems que se encontraban con mayor acuerdo por parte del juicio experto fueron la coherencia y relevancia de los enunciados, como también la apariencia en general del instrumento.

Finalmente la escala quedó como originalmente la construyó su creador, el Fonoaudiólogo Felipe Cerda, conformada por 48 preguntas divididas según al aspecto que dice medir: Aspectos técnicos (8), ambientales (24), sintomatológicos (6), emocionales (3), mórbidos y extralaborales (7). Este instrumento permite calificar la enfermedad profesional, determinando la relación de causalidad entre la enfermedad denunciada por el docente y la exposición laboral en su contexto de trabajo (agentes de riesgo), ayudando a diferencias entre trastorno de origen profesional o común.

## INTRODUCCIÓN

Según datos obtenidos por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), en la Región Metropolitana en el año 2011, de todas las consultas que se realizaron por disfonía, el 96,4% correspondía a profesores, (Lanas, Castañón, Miranda, Olea y Chait, 2017). Debido a la alta prevalencia de este trastorno e docentes es fundamental contar con un instrumento de evaluación que permita determinar la relación causa – consecuencia de los factores a los que se encuentra expuesto y si son estos los causantes de la patología.

En Chile, específicamente en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) existe actualmente un instrumento que se encuentra aprobado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que fue incorporado en la Circular 3331 en octubre del año 2017. Este instrumento lleva por nombre *Evaluación factores de riesgo que generan patología vocal ocupacional*, y es el único instrumento vigente. El instrumento es utilizado para determinar la etiología de la aparición de laringopatías. A pesar que cumple con su función, cuenta con características en su formato, que resultan irrelevantes tanto como para el profesional fonoaudiólogo como para el usuario evaluado, además no es específica para docentes y presenta enunciados técnicos sin claridad en cuanto a la interpretación y aplicación. Respecto al análisis de resultados, este instrumento contiene algunas preguntas que no se relacionan a la presencia de disfonía laboral, sin embargo, inciden en el puntaje final de la evaluación. Además, cabe destacar, que debido a que no existe otra escala que esté validada se sigue utilizando. Es por ello, que surge la necesidad de validar un nuevo instrumento que recabe datos objetivos, relevantes, claros y atribuibles a la disfonía laboral con evidencia, que aborden de manera holística las condiciones y características del usuario y de su

puesto laboral, para llegar a un resultado más certero, de manera que sea representativo y sensible del contexto laboral, y que de esta manera finalmente el usuario se vea beneficiado recibiendo tratamiento de forma oportuna (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

En esta investigación se busca validar la Escala de Evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional, creada por el fonoaudiólogo de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHs) Felipe Cerda, para que, a partir de su aplicación se obtengan resultados concretos y representativos que relacionen las características de los puestos de trabajo y su incidencia en la patología vocal de los profesores.

Esta escala evalúa las siguientes dimensiones: aspectos técnicos que hace referencia a la técnica vocal biomecánica de la persona, estos son aspectos ambientales, sintomatológicos, técnicos, emocionales y mórbidos y extralaborales; aspectos ambientales evaluando características físicas, acústicas y contextuales del puesto de trabajo que puedan resultar riesgosas; aspectos sintomatológicos referidos a la autopercepción del paciente de su propio malestar como consecuencia de una condición particular, entendiéndose como una manifestación de la patología; aspectos emocionales donde se evalúa el impacto psíquico-emocional en la vida del paciente, tanto social como laboral; los aspectos mórbidos y extra laborales evaluando todos aquellos aspectos que no se vinculan directamente con el contexto del trabajo, ni con la forma de uso de la persona ni con elementos propios de su ambiente de trabajo tomando en cuenta la historia clínica del usuario; y los antecedentes personales del paciente, es decir, datos recolectados durante la anamnesis que podrían ser indicadores de riesgo, como edad, fecha en la cual se aplicó la evaluación, la comuna y región donde vive el usuario, así como también el

nivel de escolaridad; y finalmente aspectos socio laborales con la intención de reunir información acerca del desempeño laboral, el tipo de establecimiento educacional, años de experiencia laboral, horas de contrato, hora de uso vocal, cantidad de cursos designados, entre otras.

## MARCO TEÓRICO

El rol del profesional fonoaudiólogo es ser un experto en la comunicación humana, los subprocesos que la hacen posible como lenguaje, cognición, habla y audición y también en sus variaciones y desórdenes (Ramírez & Colina, 2009).

En el área de voz, el fonoaudiólogo es encargado de evaluar y diagnosticar al usuario con el propósito de identificar si se encuentra en condiciones de normalidad tanto estructural como funcional, relacionados con la voz, para habilitar, rehabilitar o compensar habilidades vocales, además de generar procesos de prevención y promoción.

La estructura principal de la fonación es la laringe, particularmente los pliegues vocales, y éstos se encuentran compuestos por, el epitelio de la mucosa, la lámina propia y el músculo vocal (Cobeta, Núñez y Fernández, 2013).

La voz es una de las funciones más elevadas que solamente posee el hombre, al menos con tanta sutileza, ductilidad y precisión (Ortega, 2009). Para el proceso de producción es necesaria la interacción de órganos y sistemas del cuerpo humano, los cuales se encuentran controlados por el sistema nervioso (Doderó, Hortas, & Wilder, 2005). Una voz normal, según Farías (2007), se caracteriza por una altura tonal apropiada a la edad y sexo del hablante, intensidad apropiada, timbre agradable al oído y una flexibilidad interjuego entre altura e intensidad. De la misma manera, la voz anormal, es la presencia de al menos una de estas características alteradas. Guzmán en el 2009, define higiene vocal como “todo aquel procedimiento que permite el autocuidado de la voz, en especial en aquellos que hacen uso profesional de la misma”.

Farías (2012) define algunos de los factores de riesgo para la voz patológica, éstos son “tiempo de trabajo en años, horario de trabajo, descansos,

tamaño de la sala en relación al número de alumnos, factores inherentes a la tarea en sí misma: educación infantil, primaria o secundaria, especialista de una materia como idioma, etc.”.

Si la anatomía faringolaríngea se ve afectada, conllevará una patología de la voz. Es por ello, la importancia del cuidado de la voz en aquellas personas que la utilizan como fuente laboral, también llamados profesionales de la voz.

Jiménez (2004) define como profesional de la voz a toda persona que utiliza la misma como medio primario para la comunicación dentro de su ocupación. Entre los profesionales de la voz que trabajan con la voz como herramienta principal para comunicar se encuentran los profesores.

Por otro lado, también se sugiere utilizar el término más actualizado: “voz ocupacional”, que se utiliza para referirse a aquellas profesiones en las que la voz es la herramienta de trabajo, tales como telefonistas, actores, cantantes, oradores, y sobre todo los maestros, que constituyen uno de los grupos profesionales más afectados por el uso intenso de la voz (Morawska, Joanna & Niebudek-Bogusz, 2017).

La disfonía se refiere a toda o cualquier dificultad en la emisión vocal que impida la producción natural de la voz (Belhau & Pontes, 2011). Se pueden identificar 9 síntomas comunes de trastornos vocales debido al manejo vocal inadecuado (Colton y Casper, 2011), éstos son: ronquera, fatiga vocal, soplosidad, reducida extensión tonal, afonía, quiebres tonales, voz tensa o estrangulada, temblor en la voz, dolor y otras sensaciones físicas.

Las disfonías comunes se caracterizan por el cambio de la voz debido a una anomalía en la vibración de la mucosa de la cuerda vocal (SEORL CCC, 2018), éstas pueden ser, orgánicas, funcionales o mixtas.

Dentro de las disfonías, se encuentra un subgrupo de clasificación llamado disfonías laborales u ocupacionales, las cuales se producen debido a la utilización por varias horas al día de la voz como herramienta de trabajo (ACHs, 2017). Por ello, se considera disfonía laboral aquella en la que existe relación de causalidad directa con exposición a factores de riesgo suficientes en el puesto de trabajo. Dentro de las patologías que se consideran como laborales se encuentran: los nódulos, disfonías músculo tensionales, pólipos/ quistes de retención laríngeos, laringitis crónica/ fibrosis subepitelial. También se consideran patologías de la voz producto de un accidente de trabajo la laringitis aguda térmica o inhalatoria, laringitis aguda química, laringitis aguda por fonotrauma o esfuerzo vocal puntual (SUSESO, 2017).

Es importante mencionar que la disfonía se constituye como una de las consultas más frecuentes del docente, la cual tiene como consecuencia ausentismo laboral, presentación de licencias médicas e incapacidad laboral, incrementando los costos en las instituciones educativas (Escalona, 2006).

Otro concepto de suma relevancia es "Enfermedad laboral". Este concepto se considera en la mayoría de los países como aquellas enfermedades ocupacionales las causadas por otros agentes: tanto físicos, como químicos y/o biológicos, siempre y cuando se establezca una relación directa entre la exposición del trabajador al agente de riesgo y la enfermedad sufrida.

En todos los países existe un Listado de Enfermedades Profesionales en el cual se identifican cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades y también factores de riesgo. Estos factores presentes en el puesto de trabajo afectan al profesional, por ejemplo, en el caso de la disfonía como enfermedad profesional, los factores de riesgo además del uso de la voz son las condiciones de temperatura, humedad, iluminación, ventilación, la

presencia de ruidos, sustancias químicas, la carga de trabajo, los grupos numerosos de alumnos, etc. A pesar de la existencia de estos riesgos laborales, que pueden resultar perjudiciales para la salud de los docentes, en estos momentos no se dispone de un instrumento de evaluación de la salud laboral específico para los docentes (Fernández, 2014).

Si bien es cierto, el diagnóstico de Enfermedades Profesionales resulta en muchas ocasiones complejo de realizar, entre otras razones se debe a los escasos criterios de inclusión de la Lista de enfermedades profesionales, la falta de conocimiento sobre la etiología de la patología, la existencia de fases iniciales poco claras, e insuficiente conocimiento sobre la intensidad de la exposición laboral (García Calleja, 2000).

En Chile existe la ley N° 16.744 que considera la disfonía como una enfermedad laboral, es por esto que existe una Evaluación de Puesto de Trabajo (EPT), que tiene como objetivo determinar si existe exposición a agentes de riesgo en el lugar de trabajo que generen disfonía. Esta evaluación consiste en un análisis detallado de observaciones, en terreno, de las características y condiciones en la que un trabajador en particular se desempeña. El objetivo de este instrumento es identificar la presencia de factores de riesgo específicos condicionantes a la patología de estudio (ACHs, 2017).

En cuanto a la situación en Latinoamérica, se destaca el Estudio Exploratorio de La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (Cueca, y cols 2005) sobre “Condiciones de trabajo y salud docente – estudio de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay” en el cual se determinó el perfil patológico de los participantes. Como resultado de este estudio se encontró que entre el 9% y el 46% de los docentes han presentado

disfonía diagnosticada, ubicándola entre las primeras tres enfermedades asociadas a exigencias ergonómicas.

En una recopilación de estudios basado en los trastornos de la salud y voces de docentes realizado en el año 2009, por Alves, Robazzi, Marziale, Felipe y Romano, indica que características como sensaciones físicas de incomodidad o ardor muchas veces pasan desapercibidas por el mismo sujeto convirtiéndose en un trastorno vocal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los docentes constituyen la primera categoría profesional en riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz por el uso de voz proyectada, lo que repercute en su desempeño laboral, actividad diaria y disminuye su calidad de vida (Cantor Cutiva et al, 2013; Behlau et al, 2012; Niebudek et al, 2008)

En los países del mundo, en su gran mayoría se encuentra reglada la “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en la que se deben llevar a cabo procedimientos de evaluación y medición de riesgos laborales con el objetivo principal de realizar una vigilancia de salud, para esto se determina la exposición de los trabajadores a peligros de salud y la detección temprana de patologías que se relacionan con el puesto laboral. La vigilancia de la salud tiene un papel fundamental en cuanto al reconocimiento de enfermedades profesionales (OIT, 2013; Fernández, 2014). En la actualidad existe una alta prevalencia de las alteraciones de voz en los docentes, ya que esta vigilancia no es la suficiente.

Según un estudio realizado en México la disfonía tiene una prevalencia de un 47% en la población, y es más frecuente en personas que utilizan la voz como herramienta de trabajo (Saavedra y Akaki, 2014).

En un estudio realizado sobre la prevalencia de la disfonía en profesores de la comuna de Santiago y factores de riesgo asociados, se evaluaron 402 profesores

mediante protocolo vocal, cuestionario RPS, RASAT y evaluación acústica de la voz mediante PRAAT, luego de la evaluación se clasificaron a los participantes en tres rangos, “bajo”, “medio” y “alto”. De acuerdo a lo planteado anteriormente, “bajo” significa un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud, “medio” un nivel de exposición psicosocial intermedio, y “alto” un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud. Finalmente, el estudio arrojó que el 75,5% de los evaluados padecen de algún grado de disfonía, en la cual la edad promedio es 46,8 años (Castillo, Casanova, Valenzuela, y Castañón, 2015).

Al año 2015, según una publicación del Ministerio de Educación (MINEDUC), existían 218.144 profesores en Chile, de los cuales 158.548 eran mujeres y 59.546 son hombres. Existe la necesidad de evaluar el puesto de trabajo del docente, y así diagnosticar de forma certera una disfonía laboral.

Según la literatura en Chile existen estudios que indican riesgo de disfonía laboral en este grupo de profesionales de la voz, es por eso, que se debe realizar un diagnóstico exhaustivo a través de esta herramienta de evaluación para permitirle al docente un buen tratamiento de forma oportuna.

En Chile actualmente existe una Escala de evaluación de puesto de trabajo, utilizada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Este instrumento posee falencias debido a que no está enfocado en un grupo en específico (profesores), por lo que hay preguntas poco atinentes y específicas para detectar laringopatías ocupacionales.

Por otra parte, se debe de entender validación como la delimitación de los contenidos a evaluar un instrumento como una escala o pauta (entre otros), que no pueden establecerse en una manera simple, sobre todo cuando se poseen definiciones subjetivas y se necesitan objetivizar y estandarizar a la población. En este estudio se validará por apariencia, que significa que si las preguntas que se

realizan realmente poseen una importancia y relevancia dentro de la escala, y se busca validar por contenido, lo que significa que si las preguntas incluidas en el instrumento representan de manera adecuada los dominios o factores de lo que se pretende medir (Sánchez y Echeverry, 2004).

Cuando se obtienen los resultados de los expertos se comienza a realizar un análisis de los datos y críticas de los expertos, para dar inicio a modificaciones del instrumento de ser necesario, para un nuevo proceso de validación. Este proceso de validación finaliza cuando se supera el 80% de aprobación por cada ítem de la escala, es decir, se considera aceptable y es válido (Urrutia, Barrios, Gutiérrez, Mayorga, 2014).

En este estudio se validará por juicio experto, en cuanto a apariencia y contenido la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes, permitiendo orientar a diferenciar entre trastorno de origen profesional o común, estableciendo una relación de causalidad entre la enfermedad denunciada y la exposición laboral; además facilitando la aplicación de la escala.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Tiene validez por apariencia y contenido a través del juicio de expertos la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes?

## **HIPÓTESIS**

La Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes, tiene validez por apariencia y contenido a través del juicio de expertos.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Validar por apariencia y contenido a través del juicio de expertos la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Validar por apariencia a través de juicio experto la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes.
2. Validar por contenido a través de juicio experto la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional en docentes.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Tipo de Estudio**

La investigación es de enfoque cuantitativo y diseño instrumental, con temporalidad transversal. Corresponde a un estudio de validación de la Escala de Evaluación de Puesto de Trabajo para laringopatía ocupacional, ciudad de Concepción, año 2019.

### **Población**

Fonoaudiólogos expertos en el área de voz, médico especialista, médico cirujano, médico otorrinolaringólogo, ingenieros civil acústicos, y profesores expertos en validación de la Universidad del Desarrollo.

### **Muestra**

La muestra se conformó por 2 fonoaudiólogos expertos en el área de voz, 1 médico especialista, 1 médico cirujano, 1 médico otorrinolaringólogo, 2 ingenieros civil acústicos y 2 profesores expertos en validación de la Universidad del Desarrollo.

La selección de la muestra fue no aleatoria por juicio y bola de nieve.

### **Criterios de Inclusión**

1. El experto debe obtener igual o sobre 0,7 en los resultados del coeficiente competencia K.
2. El experto debe ser validado en el área y/o en la elaboración de instrumentos de evaluación, con una experiencia mínima igual o superior a 5 años.

## VARIABLES DEL ESTUDIO

### 1. ANTECEDENTES PERSONALES

**Definición conceptual:** Preguntas relevantes acerca de la vida de la persona.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

#### 1.1 FECHA DE NACIMIENTO

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Fecha en la que nace una persona (RAE,2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Día/Mes/Año.

#### 1.2 EDAD

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa discreta.

**Definición conceptual:** Tiempo que ha vivido una persona (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Años cumplidos.

### 1.3 FECHA DE EVALUACIÓN

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Día, mes y año en el que se realiza la evaluación.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Día/Mes/Año.

### 1.4 COMUNA

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Lugar de donde proviene la persona (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Comuna.

### 1.5 REGIÓN

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Cada una de las grandes divisiones territoriales de una nación, definida por características geográficas, históricas y sociales, y que puede dividirse a su vez en provincias, departamentos, etc. (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Regiones de I a la XVI.

## **1.6 NIVEL DE ESCOLARIDAD**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa ordinal.

**Definición conceptual:** Niveles que ha cursado la persona dentro de la enseñanza regular.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Básica incompleta/ Básica completa, Media incompleta/ Media completa, Enseñanza superior incompleta/ Enseñanza superior completa.

## **2. ASPECTOS SOCIOLABORALES**

**Definición conceptual:** Preguntas relevantes acerca del trabajo de la persona.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

### **2.1 DESEMPEÑO LABORAL**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran (Resolución N°8, 2005).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Profesor jefe/ Profesor de una asignatura/ Profesor de diferentes asignaturas.

## 2.2 TIPO DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico o docente (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** colegio municipal/ colegio particular subvencionado/ colegio particular.

## 2.3 COMORBILIDADES/ DIAGNÓSTICOS

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Coexistencia de dos o más enfermedades en un mismo individuo, generalmente relacionadas.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales si presenta alguna enfermedad.

**Indicadores:** Si / No, ¿Cuáles?

## 2.4 TRATAMIENTOS FARMACOLÓGICOS ACTUALES

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Sustancia que, administrada interior o exteriormente a un organismo humano, sirve para prevenir, curar o aliviar la enfermedad y corregir o reparar las secuelas de ésta (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales, si tiene algún tratamiento farmacológico.

**Indicadores:** Si/No ¿Cuáles?

## **2.5 NOMBRE JEFATURA**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Puesto de trabajo en el que está actualmente.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Profesor de asignatura más una jefatura de algún curso/ profesor de asignatura/ jefe de unidad técnico pedagógica.

## **2.6 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL EN EL ACTUAL PUESTO**

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa discreta de razón.

**Definición conceptual:** Periodo en que ha puesto en práctica su labor como docente (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales, los años cumplido en el actual puesto de trabajo.

**Indicadores:** Años.

## **2.7 HORAS DE CONTRATO**

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa, continua de razón.

**Definición conceptual:** Cantidad de tiempo semanal que debe cumplir el docente en su trabajo.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales, la cantidad de horas de trabajo semanal contratadas.

**Indicadores:** Horas.

## 2.8 ASIGNATURA

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Cada una de las materias que se enseñan en un centro docente o forman parte de un plan de estudios (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Lenguaje/ matemática/ historia/ ed. física/ biología/ química/ física/ artes/ música/ religión.

## 2.9 NÚMERO DE CURSOS

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa discreta.

**Definición conceptual:** Número de sección de alumnos que reciben enseñanza respecto de un profesor o de la escuela, colegio o universidad donde estudia.

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales la cantidad de cursos al mando del docente.

**Indicadores:** Número.

## 2.10 HORAS DE USO VOCAL

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa continua de razón.

**Definición conceptual:** Horas de labor que ejerce una persona durante la semana (Gobierno de Chile, s.f.).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales la cantidad de horas que la persona hace uso de su propia voz.

**Indicadores:** Horas.

## 2.11 CANTIDAD DE ALUMNOS

**Clasificación de la variable:** Variable cuantitativa discreta de razón.

**Definición conceptual:** Número de personas que reciben enseñanza respecto de un profesor o de la escuela, colegio o universidad donde estudia (RAE, 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales la cantidad de alumnos a cargo del docente.

**Indicadores:** Números.

## 2.12 DIAGNÓSTICO ORL

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal policotómica.

**Definición conceptual:** Calificación que da el médico a la enfermedad principalmente por el historial del paciente, por la queja clínica y por medio de exámenes visuales, como la laringoscopia indirecta con fibra óptica rígida o flexible y estroboscopia (Buzelin, Behlau, Buzelin y Gomes, 2013).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, en la sección de antecedentes personales.

**Indicadores:** Patologías asociadas a disfonía ocupacional.

## 3. ASPECTOS TÉCNICOS

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Técnica vocal biomecánica de la persona, como construye su voz, como por ejemplo aspectos respiratorios, fonatorios y articulatorios (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través de las preguntas 1 a la 8 de la Escala de Evaluación de Puesto de Trabajo para laringopatía ocupacional (EPT)

**Indicadores:**

1: en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

0: en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

**4. ASPECTOS AMBIENTALES**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Características físicas, acústicas y contextuales del puesto de trabajo (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, el ítem 2 desde las preguntas 1-24.

**Indicadores:**

1: en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

0: en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

**5. ASPECTOS SINTOMATOLÓGICOS**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Autopercepción del paciente de su propio malestar como consecuencia de una condición particular, entendiéndose como una manifestación de la patología (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, el ítem 3 desde las preguntas 1-6.

**Indicadores:**

1: en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

0: en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

## **6. ASPECTOS EMOCIONALES**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Impacto psíquico-emocional en la vida del paciente, tanto social como laboral (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, el ítem 4 desde las preguntas 1-3.

### **Indicadores:**

1: en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

0: en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

## **7. ASPECTOS MÓRBIDOS Y EXTRALABORALES**

**Clasificación de la variable:** Variable cualitativa nominal dicotómica.

**Definición conceptual:** Todos aquellos aspectos que no se vinculan directamente con el contexto del trabajo, ni con la forma de uso de la persona ni con elementos propios de su ambiente de trabajo (Comunicación Personal Felipe Cerda, agosto 2019).

**Definición operacional:** Se le pregunta al usuario a través del EPT, el ítem 5 desde las preguntas 1-7.

### **Indicadores:**

1: en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

0: en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

## METODOLOGÍA.

Esta investigación comenzó con el envío de una carta de la directora de la Carrera de fonoaudiología de la Universidad del Desarrollo solicitando autorización para la realización del estudio al fonoaudiólogo de la ACHs – Concepción.

Una vez autorizada la realización del estudio se envió el protocolo de investigación al Comité Ético Científico (CEC) del Servicio de Salud de Concepción para su revisión.

Ya aprobado por el Comité Ético Científico (CEC), se solicitó una reunión con el fonoaudiólogo de la ACHs para solicitarle el listado a su juicio de los posibles expertos que podrían participar en la validación de la escala.

Para la validación del estudio se reclutaron 9 expertos en el área, conformados por un grupo multidisciplinario: fonoaudiólogos expertos en el área de voz, médico especialista, médico cirujano, médico otorrinolaringólogo, ingenieros civiles acústicos, y profesores expertos en validación de la Universidad del Desarrollo. Para ello se les envió una carta (Anexo 1) para invitarlos a participar de la validación y se solicitó que contesten una encuesta que va en la carta enviada vía mail/ presencial, con el objetivo de seleccionar a aquellos expertos que tengan un 70% o más de dominio sobre riesgo vocal (competencia K). Después de ser respondido el cuestionario de competencia se consideraron como expertos a aquellos que obtuvieron un valor de coeficiente K mayor o igual a 0,7. El coeficiente K, se determinó a partir de la siguiente fórmula:  $K=(Kc+Ka)/2$ , donde, Kc es el coeficiente de conocimiento y Ka es el coeficiente de argumentación, que se obtuvo de la suma directa del valor equivalente a cada respuesta.

Posteriormente, se les envió una carta a cada experto seleccionado vía mail/ presencial, y se adjuntó la Escala de evaluación para el estudio de puesto de trabajo

para laringopatía ocupacional en docentes y una rúbrica elaborada por las alumnas investigadoras para la validación por apariencia y contenido. La estructura de esta rúbrica se divide en dos secciones: validación por apariencia y la validación por contenido.

Se le solicitó al experto calificar cada enunciado con un puntaje de 1 a 4 de acuerdo a las categorías de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia según los criterios que se indican en la misma rúbrica. Y finalmente se solicitó al juicio experto generar sugerencias y/o críticas constructivas al final de la rúbrica, de manera que se pudiera analizar la apariencia de manera descriptiva

Posteriormente, se realizó la tabulación de los datos en el programa Microsoft Excel 2013, donde se creó una planilla y se analizaron los datos ítem por ítem del instrumento, viendo la correspondencia de las respuestas de los expertos en cuanto a cada una de las variables que componen el instrumento. Se calculó el porcentaje de acuerdo de lo observado por los expertos por ítem y si éste es igual o superior al 80% se consideró mantener el ítem, si era menor el porcentaje de aprobación se consideraba modificar, reasignar a otra variable o eliminar. También se hizo un análisis de los comentarios de los expertos en cuanto a la apariencia, y sobre cuáles fueron los ítems con mayor y menor acuerdo por parte de los expertos.

## **Instrumentos de medición:**

### 1. Evaluación de Puesto de Trabajo (EPT).

Este instrumento de evaluación fue construido por el profesor y fonoaudiólogo Felipe Enrique Cerda Sandoval, el cual busca evaluar si la causa de la disfonía del usuario es de origen ocupacional o no, para un posterior tratamiento.

En este instrumento, se describe el modo de aplicación para evaluar el puesto de trabajo, recopilando antecedentes personales del usuario, y finalmente el instrumento propiamente tal con las variables a medir ordenadas según al ítem que corresponden: aspectos técnicos, ambientales, sintomatologías, emocionales, mórbidos y extra laborales (Anexo 2).

#### 1.1 Características del instrumento de evaluación:

“El instrumento está diseñado para ser aplicado durante el ciclo de estudio para la calificación de enfermedad laringopatía laboral, así facilitar la determinación de la presencia de factores de riesgo vocal promotores de disfonía laboral. Esta pauta deberá ser aplicada por el Fonoaudiólogo Experto en Disfonía Ocupacional, como guía y protocolo para el estudio de puesto de trabajo de laringopatías desarrollado durante el proceso de calificación. El objetivo de este instrumento no es la determinación de riesgo vocal, sino determinar la relación de causa-consecuencia entre el trabajo o actividad laboral y la enfermedad reportada como posible etiología origen ocupacional.”

#### 1.2 Instrucción de completación de la rúbrica del instrumento:

Para completar el instrumento se debe preguntar ítem por ítem al usuario y anotar el número 0 cuando éste responde que “no” y el número 1 cuando responde que “sí”. Al terminar la

aplicación del instrumento se calcula si el usuario se encuentra expuesto a factores de riesgo vocal, con indicadores: bajo, riesgo y alto.

1.2.1 Presencia del agente de riesgo: Determinación de presencia de exposición a agente de riesgo laboral. En ausencia de exposición al agente, no continuar con pauta de estudio de puesto de trabajo y determinación de origen de disfonía laboral.

## 2. Rúbrica de análisis del instrumento

La rúbrica para analizar el instrumento fue diseñada para valorar si la escala es apta para evaluar el puesto de trabajo para laringopatía ocupacional.

Esta rúbrica fue enviada a los expertos de manera adjunta al instrumento a validar, la cual tendrá que ser respondida con sinceridad, a través de un cuadro construido por las alumnas investigadoras que consta de 5 ítems, el primer ítem debe ser respondido con una equis "X" si el experto cree que la pregunta corresponde a un aspecto los cuales pueden ser:

- Aspectos técnicos: Se mide de manera cualitativa, la técnica vocal biomecánica de la persona, como construye su voz, aspectos respiratorios, fonatorios y articulatorios.
- Aspectos ambientales: Características físicas, acústicas y contextuales del puesto de trabajo.
- Aspectos sintomatológicos: Autopercepción del paciente de su propio malestar como consecuencia de una condición particular, entendiéndose como una manifestación de la patología.
- Aspectos emocionales: Impacto psíquico-emocional en la vida del paciente, tanto social como laboral.

- Aspectos mórbidos y extra laborales: Todos aquellos aspectos que no se vinculan directamente con el contexto del trabajo, ni con la forma de uso de la persona ni con elementos propios de su ambiente de trabajo.

## **Análisis estadísticos de los datos.**

El proceso de validación por apariencia y contenido consta del análisis cuantitativo de los resultados obtenidos en los comentarios de cada uno de los expertos participantes de la investigación, con el objetivo de identificar el nivel de correspondencia de cada una de las variables que componen el instrumento.

Para que esto se lleve a cabo, se realizó la tabulación de los datos recolectados en el programa Microsoft Excel 2016, donde se creó una base de datos en primer lugar para caracterizar al grupo de expertos participantes y se analizó el coeficiente de competencia K de cada uno de los jueces.

En cuanto al análisis cuantitativo de los resultados de la validación de la Escala para estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional, se evaluó mediante 5 criterios en donde el experto respondió si: corresponde o no la pregunta al aspecto que se desea medir, si la redacción es clara y coherente, si el ítem es esencial para la rúbrica y si la información es suficiente para el ítem, esto se realizó para cada pregunta con su correspondiente variable. También el experto realizó sugerencias y críticas constructivas en relación a la apariencia del instrumento. Posteriormente, se tabularon los resultados de los expertos y se analizó cada pregunta en tablas de distribución de frecuencia con los porcentajes acordes a cada respuesta del juicio experto. Se construyó una tabla donde se muestran todos los resultados de los ítems con sus respectivos porcentajes de validez, y gráficos que expresan estos resultados. Se calculó el porcentaje de acuerdo a lo observado por los expertos por ítem, si éste era igual o superior al 80% el ítem se consideró mantener la pregunta. De acuerdo al análisis, todas las variables fueron analizadas con Microsoft Excel, se seleccionó este programa porque permite tener un orden de los datos y realizar los análisis correspondientes.

Se representó finalmente a través de gráficos de barra en nivel general el estado de validez de cada aspecto del instrumento a través de la sumatoria de promedios de respuesta de los expertos, y se clarificó la respuesta de cada experto a través de una tabla aspecto por aspecto. De la misma forma, se representó porcentajes de aprobación en cuanto a claridad, relevancia, coherencia y suficiencia de todas las preguntas del instrumento, y finalmente se analizaron cualitativamente los comentarios realizados por cada experto sobre la rúbrica respecto a la apariencia.

No fue necesario un segundo juicio experto para la revalidación de aquellos ítems que tuvieron menos del 80% de acuerdo entre los jueces, debido a que las puntuaciones y observaciones realizadas por cada uno de los jueces expertos alcanzó en porcentaje de aprobación.

## RESULTADOS

Para el proceso de validación se les solicitó a los expertos que respondieran el cuestionario de competencia K, el cual se envió a 9 profesionales expertos. Éstos respondieron según su grado de conocimiento en el tema de investigación. Solo se consideraron como expertos aquellos que obtuvieron en el cuestionario de competencia K un puntaje igual o mayor a 0.7, de los cuales todos los expertos cumplieron con el valor. Finalmente, la muestra estuvo compuesta por 8 expertos, puesto que el experto 9 no envió el instrumento a tiempo (ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Descripción de la muestra de expertos según sexo y coeficiente de competencia (K).*

<b>Expertos</b>	<b>Sexo</b>	<b>Coeficiente de competencia (K)</b>	<b>Participa en validación</b>
1	F	0,75	SI
2	M	0,95	SI
3	F	0,825	SI
4	M	0,85	SI
5	M	0,95	SI
6	M	0,85	SI
7	F	1	SI
8	F	0,85	SI
9	M	0,85	NO

La validez de apariencia se realizó analizando la rúbrica construida por las alumnas investigadoras y contestadas por el juicio experto de forma descriptiva

De los 8 expertos; 6 participaron en la validación por apariencia, 1 experto realizó sus acotaciones sobre el mismo instrumento de manera gráfica y 1 experto no realizó ningún tipo de acotación a partir de las sugerencias y críticas constructivas, se realizaron los cambios sugeridos.

Estas observaciones generales alcanzaron la aprobación, debido a que 6 de 7 expertos que contestaron esta parte de la rúbrica consideraron reiterativamente lo siguientes: “Es lo esperado para una pauta”, “Pauta apropiada para el estudio de la disfonía laboral, amplia y con los suficientes criterios para la identificación de causalidad entre el contexto y la enfermedad causada”. Por otra parte, también se realizaron diversas sugerencias las cuales fueron enviadas al creador de la escala, quedando a su criterio incorporarlas en el instrumento.

De acuerdo a la validación por contenido, se analizaron los datos y se observó que los ítems cumplían con el 80% o más de aprobación de los expertos. Esta parte de la validación se dividió en 2 partes: La primera parte se solicitó que el experto marcara con una equis, si el enunciado corresponde a aspectos técnicos, ambientales, sintomatológicos, emocionales o mórbidos y extralaborales. Se analizó la correspondencia de los aspectos técnicos con los enunciados, de los cuales se observa que las 8 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación como se puede observar en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Análisis de porcentaje total según aspecto técnico.*

Preguntas aspectos técnicos	Expertos								Porcentaje total según aspectos.
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
2	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
3	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
4	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
5	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
6	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	AT	100
7	AT	AT	AT	AT	AT	AA	AT	AT	87,5
8	AT	AT	AT	AT	AT	AA	AT	AT	87,5

**Nota.** AT: Aspectos técnicos

AA: Aspectos ambientales.

Se analizó la correspondencia de los aspectos ambientales con los enunciados, de los cuales se observa que 21 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación como se puede observar en la tabla 3, sin embargo, la pregunta 1, 14 y 15 sólo alcanzó el 75% de aprobación por parte de los expertos.

**Tabla 3**

*Análisis de porcentaje total según aspectos ambientales.*

Preguntas aspectos ambientales	Expertos								Porcentaje total según aspectos.
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	AA	AA	AA	AA	NR	AA	AA	D	75
2	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
3	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
4	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
5	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
6	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
7	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
8	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100

9	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
10	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
11	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
12	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
13	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
14	AA	AA	AA	AA	NR	AA	AA	D	75
15	AA /AE	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	75
16	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AME	87,5
17	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AME	87,5
18	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AME	87,5
19	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
20	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
21	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
22	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	D	87,5
23	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100
24	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	AA	100

---

**Nota.** AA: Aspectos ambientales.

D: Duda

NR: No responde

AME: Aspectos mórbidos y extralaborales

Se analizó la correspondencia de los aspectos sintomatológicos con los enunciados, de los cuales se observa las 6 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación como se puede observar en la tabla 4.

**Tabla 4**

*Análisis de porcentajes total según aspectos sintomatológicos.*

Preguntas aspectos sintomatológicos	Expertos								Porcentaje total según aspectos.	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	100
2	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	100
3	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	100
4	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	D	87,5
5	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AS	D	87,5
6	AS	AS	AS	AS	AS	AS	AE	AS	AS	87,5

**Nota.** AS: Aspectos sintomatológicos.

AE: Aspectos emocionales

D: Duda

Se analizó la correspondencia de los aspectos emocionales con los enunciados, de los cuales se observa que 2 primeras preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación como se puede observar en la tabla 5, sin embargo, la pregunta 3 sólo alcanzó el 75% de aprobación por parte de los expertos.

**Tabla 5**

*Análisis de porcentaje total según aspectos emocionales.*

Preguntas aspectos emocionales	Expertos								Porcentaje total según aspectos.	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	100
2	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	100
3	AE	NR	AE	AE	AE	AME	AE	AE	AE	75

**Nota.** AE: Aspectos emocionales.

AME: Aspecto mórbidos y extralaborales.

NR: No responde.

Se analizó la correspondencia de los aspectos mórbidos y extralaborales con los enunciados, de los cuales se observa que las 7 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación como se puede observar en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Analisi de porcentaje total según aspectos mórbidos y extralaborales.*

Preguntas aspectos mórbidos y extralaborales	Expertos								Porcentaje total según aspectos.
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	100
2	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	100
3	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	D	87,5
4	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AS	87,5
5	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AS	87,5
6	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AS	87,5
7	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AME	AS	87,5

**Nota.** AME: Aspectos mórbidos y extralaborales.

D: Duda

AS: Aspectos sintomatológicos.

Finalmente, se analizó de manera general los porcentajes promedio por aspecto de acuerdo al número total de enunciados, el ítem de aspecto técnico arrojó un 98,6% de aprobación, el ítem de aspecto ambiental arrojó 90,5% de aprobación, el ítem de aspecto sintomatológico arrojó 93,7% de aprobación, el ítem de aspecto emocional arrojó 91,6% de aprobación y por último el ítem de aspectos mórbidos y extralaborales arrojaron 91% de aprobación. Tal como muestra la figura 1.

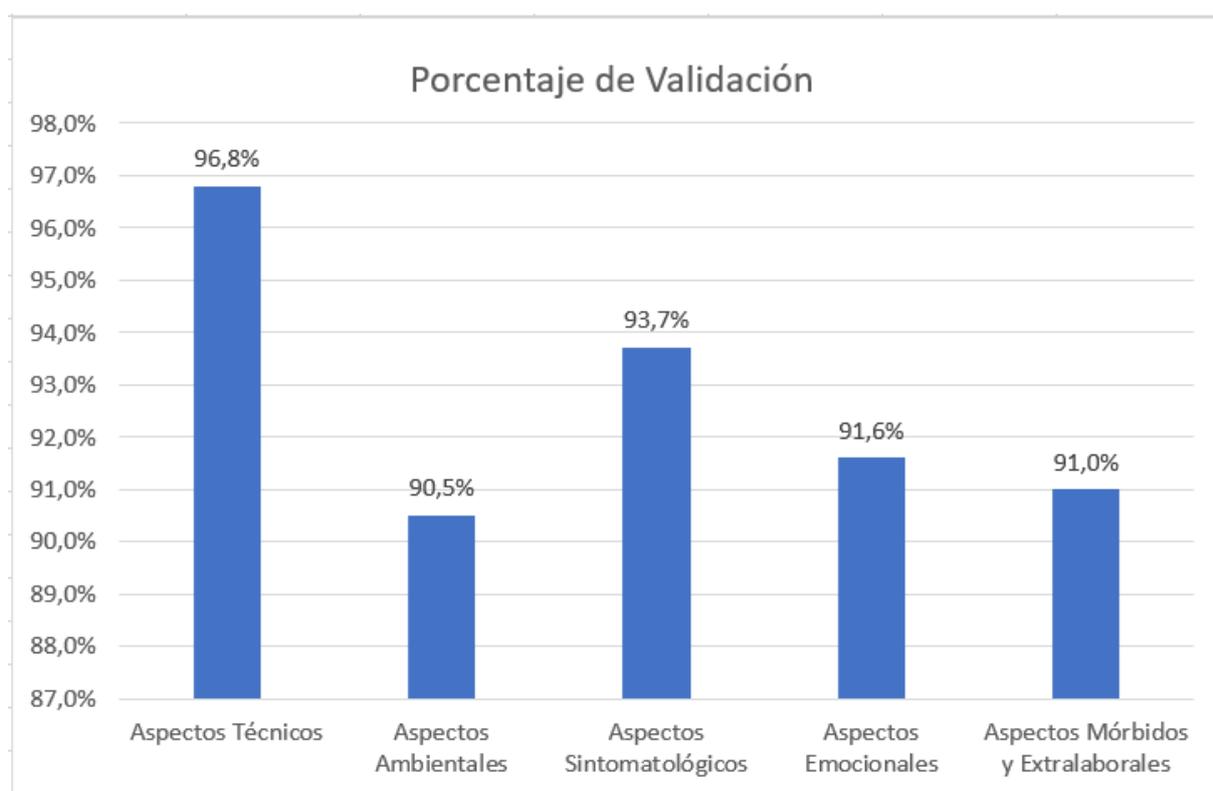


Figura 1 Porcentaje de validez de concordancia por aspectos según expertos.

La segunda parte de la validación por contenido consistió en solicitar al juicio experto, calificar con una puntuación de 1 a 4 según correspondiese, de acuerdo a los criterios estipulados en la rúbrica en relación a claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados.

Se analizó el promedio de respuesta en cuanto a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados de los aspectos técnicos. Se

puede observar en la tabla 7, que las 8 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación, tomando en consideración que la sumatoria de estos promedios deben ser igual o superior a 3,2 (80% de 4 puntos por criterio)

**Tabla 7**

*Promedio de porcentaje por criterios de aspectos técnicos.*

<b>Preguntas aspectos técnicos</b>	<b>Total % Claridad</b>	<b>Total % Suficiencia</b>	<b>Total % coherencia</b>	<b>Total % Relevancia</b>	<b>Total % Criterios</b>
<b>1</b>	<b>3,00</b>	<b>3,13</b>	<b>3,25</b>	<b>3,50</b>	<b>3,22</b>
<b>2</b>	<b>3,13</b>	<b>3,13</b>	<b>3,50</b>	<b>3,25</b>	<b>3,25</b>
<b>3</b>	<b>2,88</b>	<b>3,13</b>	<b>3,63</b>	<b>3,38</b>	<b>3,25</b>
<b>4</b>	<b>3,00</b>	<b>3,13</b>	<b>3,50</b>	<b>3,38</b>	<b>3,25</b>
<b>5</b>	<b>3,13</b>	<b>3,13</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>	<b>3,31</b>
<b>6</b>	<b>3,63</b>	<b>3,13</b>	<b>3,63</b>	<b>3,63</b>	<b>3,50</b>
<b>7</b>	<b>3,13</b>	<b>3,13</b>	<b>3,25</b>	<b>3,50</b>	<b>3,25</b>
<b>8</b>	<b>3,63</b>	<b>3,13</b>	<b>3,63</b>	<b>3,63</b>	<b>3,50</b>

Se analizó el promedio de respuesta en cuanto a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados de los aspectos ambientales. Se puede observar en la tabla 8, que 20 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación y las preguntas 5, 7, 8 y 13 no alcanzan el porcentaje de aprobación, tomando en consideración que la sumatoria de estos promedios deben ser igual o superior a 3,2 (80% de 4 puntos por criterio)

**Tabla 8**

*Promedio de porcentaje por criterios de aspectos ambientales.*

<b>Preguntas aspectos ambientales</b>	<b>Total % Claridad</b>	<b>Total % Suficiencia</b>	<b>Total % coherencia</b>	<b>Total % Relevancia</b>	<b>Total % Criterios</b>
1	3,25	3,00	3,50	3,13	3,22
2	3,38	3,13	3,63	3,63	3,44
3	3,63	3,13	3,63	3,63	3,50
4	3,63	2,88	3,50	3,63	3,41
5	3,38	2,88	3,00	3,50	3,19
6	3,50	3,00	3,38	3,38	3,31
7	3,13	2,88	3,25	3,50	3,19
8	3,00	2,88	3,38	3,50	3,19
9	3,38	3,00	3,50	3,63	3,38
10	3,38	3,00	3,50	3,50	3,34

11	3,50	3,00	3,50	3,38	3,34
12	3,50	3,00	3,38	3,38	3,31
13	3,13	2,88	3,25	3,38	3,16
14	3,50	3,00	3,38	3,38	3,31
15	3,13	3,00	3,50	3,38	3,25
16	3,50	2,88	3,50	3,13	3,25
17	3,50	3,00	3,38	3,50	3,34
18	3,50	3,00	3,38	3,25	3,28
19	3,38	2,88	3,25	3,50	3,25
20	3,25	3,00	3,50	3,63	3,34
21	3,50	3,00	3,38	3,50	3,34
22	3,38	2,88	3,25	3,50	3,25
23	3,00	3,00	3,50	3,63	3,28
24	3,38	2,88	3,38	3,63	3,31

---

Se analizó el promedio de respuesta en cuanto a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados de los aspectos sintomatológicos. Se puede observar en la tabla 9, las 6 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación, tomando en consideración que la sumatoria de estos promedios deben ser igual o superior a 3,2 (80% de 4 puntos por criterio).

**Tabla 9**

*Promedio de porcentaje por criterios de aspectos sintomatológicos.*

<b>Preguntas aspectos sintomatológicos</b>	<b>Total % Claridad</b>	<b>Total % Suficiencia</b>	<b>Total % coherencia</b>	<b>Total % Relevancia</b>	<b>Total % Criterios</b>
1	3,50	3,00	3,50	3,63	3,41
2	3,50	3,00	3,50	3,63	3,41
3	3,00	3,00	3,50	3,63	3,28
4	3,38	2,88	3,38	3,38	3,25
5	3,38	2,88	3,25	3,38	3,22
6	3,50	3,00	3,38	3,50	3,34

Se analizó el promedio de respuesta en cuanto a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados de los aspectos emocionales. Se puede observar en la tabla 10, que las 3 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación, tomando en consideración que la sumatoria de estos promedios deben ser igual o superior a 3,2 (80% de 4 puntos por criterio).

**Tabla 10**

*Promedio de porcentaje por criterios de aspectos emocionales.*

<b>Preguntas aspectos emocionales</b>	<b>Total % Claridad</b>	<b>Total % Suficiencia</b>	<b>Total % coherencia</b>	<b>Total % Relevancia</b>	<b>Total % Criterios</b>
1	3,25	2,88	3,38	3,38	3,22
2	3,38	3,00	3,38	3,25	3,25
3	3,50	3,00	3,38	3,38	3,31

Se analizó el promedio de respuesta en cuanto a criterios de claridad, suficiencia, coherencia y relevancia de los enunciados de los aspectos mórbidos y extralaborales. Se puede observar en la tabla 11, que 6 preguntas cumplen con el 80% o más de aprobación y la primera pregunta no alcanzan el porcentaje de aprobación, tomando en consideración que la sumatoria de estos promedios deben ser igual o superior a 3,2 (80% de 4 puntos por criterio).

**Tabla 11**

*Promedio de porcentaje por criterios de aspectos mórbidos y extralaborales.*

<b>Preguntas aspectos mórbidos y extralaborales</b>	<b>Total % Claridad</b>	<b>Total % Suficiencia</b>	<b>Total % coherencia</b>	<b>Total % Relevancia</b>	<b>Total % Criterios</b>
1	3,13	2,75	3,38	3,50	3,19
2	3,25	2,63	3,50	3,50	3,22
3	3,50	3,00	3,38	3,50	3,34
4	3,38	2,88	3,25	3,38	3,22
5	3,38	3,00	3,38	3,38	3,28
6	3,13	3,00	3,38	3,38	3,22
7	3,13	3,00	3,38	3,50	3,25

Finalmente, se analizó de manera general los porcentajes promedio por criterios según aspecto, el ítem de aspecto técnico arrojó un 3,3 % de aprobación, el ítem de aspecto ambiental arrojó 3,1% de aprobación, el ítem de aspecto sintomatológico arrojó 3,3% de aprobación, el ítem de aspecto emocional arrojó 3,2% de aprobación y por último el ítem de aspectos mórbidos y extralaborales arrojaron 3,2% de aprobación. Tal como muestra la figura 2.

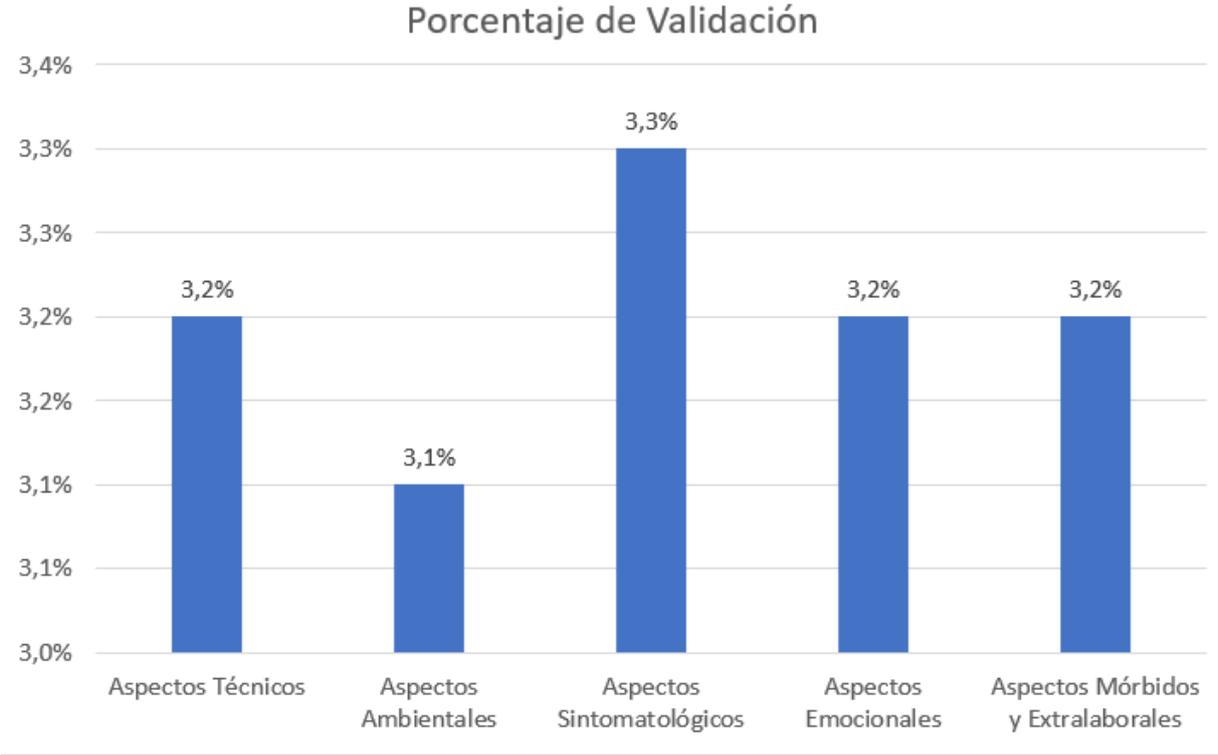


Figura 2 *Porcentaje de validez de concordancia por criterios según expertos.*

## DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue validar por apariencia y contenido la escala de estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional, la cual tiene como objetivo determinar la relación de causa-consecuencia entre el trabajo o actividad laboral y la enfermedad reportada como posible etiología de origen ocupacional.

En la validación por apariencia participaron 7 de 8 expertos, los cuales indican que es una escala que cumple con los criterios esperados para medir disfonías, permitiendo la validación cualitativa por apariencia.

Con respecto a la validación de contenido por aspectos se logra llegar al puntaje establecido del 80% en los cinco aspectos, por otro lado, la validación de contenido por criterios obtiene un 80% de aprobación en el total de la pauta, lo que permite cumplir el objetivo de validar por contenido la escala.

Debido a la contingencia nacional ocurrida el presente año, no se pudieron realizar tres de las cuatro etapas de la investigación. La primera corresponde a la validación por apariencia y contenido de un juicio de expertos, que fue realizada en su totalidad. La segunda etapa correspondía a la creación de una nueva escala si se estimaba conveniente. En virtud a los datos obtenidos la escala posee la aprobación necesaria para continuar como está, por lo que no fue necesario realizar esta etapa. Posterior a esto se debía realizar una entrevista cognitiva a profesores a los que se le preguntaría su opinión con respecto a los enunciados de la escala y finalmente una prueba piloto que constaría de la aplicación del instrumento en un contexto real.

Por otro lado, esta investigación posee la limitación de que en Chile y en la Achs (Asociación Chilena de seguridad) los que aplican la escala de puesto de trabajo pueden ser las enfermeras, lo que hace difícil encontrar expertos fonaudiólogos que apliquen la escala en contexto real.

## CONCLUSIÓN

La creación de esta escala es un gran aporte para la evaluación de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional que se realiza en Chile, específicamente en mutuales de salud. Esta reúne información valiosa, para el profesional que lo aplica en relación a su paciente, debido a que relaciona aspectos justificables entre causa consecuencia de la enfermedad laboral.

En cuanto al instrumento construido está validado en apariencia y contenido, cumpliéndose así la hipótesis de esta investigación, no obstante debe someterse a una entrevista cognitiva y a una prueba piloto.

Además, es necesario mencionar que por temas de tiempos académicos, en la investigación no se siguieron los procedimientos adecuados. La escala de estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional, es un instrumento de fácil utilización que permite diferenciar una laringopatía de origen ocupacional de una común y además permite crear planes terapéuticos acorde a las necesidades del usuario.

La información recopilada de diferentes bibliografías, que se presenta en el marco teórico de esta investigación, al ser comparada con los porcentajes de validez de cada aspecto y criterio, coincide, sin embargo, queda pendiente la entrevista cognitiva y prueba piloto para conocer y verificar información acerca de la utilización de este instrumento.

Se puede concluir que la escala está bien construida según el análisis de los datos, ya que cumplen con el porcentaje de validez establecido y además toma en cuenta la opinión de los 8 expertos que participaron, además que todos los ítems, en su gran mayoría para los expertos cumplía con lo esencial, lo que no implicó

modificaciones ni eliminación de preguntas. Por otra parte, las sugerencias y críticas fueron recibidas por el creador de la escala y queda a juicio personal de él la modificación del instrumento si así lo deseara.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

ACH, (2017). *Disfonía, una enfermedad silenciosa*.  
<https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Disfonia-la-enfermedad-silenciosa.aspx>

Administrador elige educar, (2015), *Radiografía de los profesores en Chile*,<https://eligeeducar.cl/radiografia-de-los-profesores-en-chile>

Alves L, Robazzi M, Marziale M, Felipe A, Romano C. *Health disorders and teachers' voices: a workers' health issue*. *Rev Latino-am Enfermagem* 2009 julho-agosto; 17(4):566-72. *Revisar puntuación*

Behlau, M., & Pontes, P. (2001). *Higiene vocal: cuidando da voz* (3a ed.). Rio de Janeiro: Revinter

Buzelin, R., Behlau, M., Buzelin, M., & Gomes, J. (2013) Diagnóstico clínico e análise histológica de nódulos e pólipos vocais. *Braz. j. otorhinolaryngol.* [online]. vol.79, n.4, pp.434-440. ISSN 1808-8694. <http://dx.doi.org/10.5935/1808-8694.2013007>.

Castillo, A., Casanova, C., Valenzuela, D. & Castañón, S. (2015) *Prevalencia de disfonía en profesores de colegios de la comuna de Santiago y factores de riesgo asociados* [en línea] N°52. Disponible en [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100004](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100004)  
Cita incompleta

Cobeta, I., Núñez, F. y Fernández, S. (2013). *Patología de la voz* (1ª ed.). Barcelona, España: Marge Médica Books.

Colton, R., Casper, J. & Hirano, M. (2011) *Understanding Voice Problems* (4ª ed.). Philadelphia, EE.UU.: Lippincott Williams & Wilkins.

Cuenca, R., Fabara GE., Kohen, J., Parra, GM., Rodríguez, GL. y Tomasina, F. (2005) Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay [monografía en Internet]. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO; Disponible en [http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf)

Dodero, A., Hortas, M. A., & Wilder, F. (2005). Metodología de estudio de alteraciones de la voz y baremos de incapacidad vocal. *Cuadernos de Medicina Forense*, 4, 41-51.

FALTA URL O DOI

Escalona, E. d. (2007). *Alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en maestros de enseñanza primaria en el Estado Aragua - Venezuela* [tesis doctoral. La habana: Editorial Universitaria. Obtenido de file:///C:/Users/Nathali/Downloads/Alteraciones%20de%20la%20voz%20y%20condic%20-%20Valle%20Escalona,%20Evelin%20del.pdf

Farías, P. (2007). *Ejercicios que restauran la función vocal*. Argentina: Akadia  
FALTA N° EDICION

Farias, P. (2018). Diagnóstico de la función vocal en disfonía del docente: Enfoque de la cif. *Areté issn-l:1657-2513*, 18 (2), 33-54. Obtenido de: <https://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/arete/article/view/1418>

Fernandez, V. (2014). Tesis Doctoral *Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente*. Facultad de Psicología, 243. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1>

Garcia Calleja, M. (2000). Prevención de riesgos en la voz en docentes. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*(1), 199-223. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/ladep/sites/es.empleo.webiapr.ladep/files/recursos/documentacion\\_normativa/voz1.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/ladep/sites/es.empleo.webiapr.ladep/files/recursos/documentacion_normativa/voz1.pdf)

Gobierno de Chile. (s/f). Dirección del trabajo. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-61592.htm>

Guzmán, M. (2009). *Cuidado de la voz e higiene vocal* [En línea]. Disponible en <http://www.vozprofesional.cl/index.php?option=comcontent&view=article&id=15&Itemid=27>.

Jimenez, L. (2004). *Laringe y Voz*, [en línea]. Bogota, Colombia. Disponible en: <http://www.laringeyvoz.com>.

Morawska, J., & Niebudek-Bogusz, E. (2017). Risk factors and prevalence of voice disorders in different occupational groups - a review of literature. *Otorinolaryngologia*, 16(3), 94-102. Obtenido de <http://www.otorinolaryngologia-pk.pl/f/file/orl-17-3-a3-morawska.pdf>

Lanas A, Castañon R, Miranda S, Olea K, Chait M, (2017). *Protocolo de manejo médico y calificación de disfonías de origen ocupacional*. CITA INCOMPLETA

Ortega, A. (2009). Trastornos de la voz. *Revista medicina clínica las Condes*, 20(1), pp. 116-124. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/213894711/Trastornos-de-La-Voz-ORTEGA>

Ramírez, S. y Colina, S. (2009) Papel del fonoaudiólogo en el área de salud mental: una experiencia profesional en el hospital militar central. *Revista Med*, 17(1), [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-52562009000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-52562009000100005)

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.2 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [03-06-2019].

Resolución No 8 de 2005: Reglamento General sobre Relaciones Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

Saavedra, Akaki. *Guía de práctica clínica de disfonía basada en evidencia*. An Orl Mex 2014;59:195-208. <https://www.medigraphic.com/pdfs/anaotomex/aom-2014/aom143h.pdf>

Faltan iniciales nombre autores y revisa como se cita

Sánchez, R. y Echeverry, J. (2004). *Validación de escala de medición en salud*. <https://www.scielo.org/article/rsap/2004.v6n3/302-318/#ModalArticles>. CITA INCOMPLETA

SEORL CCC, (2018). *Disfonia, el problema más común en los profesores*. <https://seorl.net/disfonia-comun-profesores/>

SUSESO, (2017). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales* <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136645.html>

Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., y Mayorga, M. (2014) Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación médica superior* (24), 547-558  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412014000300014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014)

Questionpro 2019, <https://www.questionpro.com/blog/es/encuesta-piloto/>



# **ANEXOS**

## **Anexo 1: Invitación a participar de investigación y cuestionario de competencia del evaluador.**



Sr(a) \_\_\_\_\_  
Presente

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Desarrollo, en el marco curricular de la carrera de Fonoaudiología, establece como requisito que los alumnos de cuarto año cursen la asignatura: Investigación en Fonoaudiología II. Dentro de este ramo, las alumnas Michelle Basaur Contreras y Joselyn Zúñiga Carrera, se encuentran realizando el trabajo de investigación titulado: “Validación de apariencia y contenido de la Pauta de Estudio de Puesto de Trabajo (EPT) para laringopatía ocupacional”.

Para la realización de esta investigación las alumnas utilizarán como instrumento de recolección de datos de la Pauta de Estudio de Puesto de Trabajo para laringopatía ocupacional, creada por el Flgo. Felipe Cerda Sandoval, Fonoaudiólogo de la Unidad de Fonoaudiología de la Asociación Chilena de Seguridad de Agencia de Concepción, la que tiene como objetivo principal orientar al proceso de calificación de enfermedad profesional, determinando la relación de causalidad entre la enfermedad denunciada y la exposición laboral, ayudando a diferencias entre trastorno de origen profesional o común.

Para su utilización futura este instrumento debe ser validado y con este propósito usted ha sido seleccionado como posible experto. Si usted está de acuerdo en participar como experto, se le solicita responder las preguntas que aparecen a continuación.

Esta información es absolutamente confidencial y los resultados del cuestionario serán conocidos solamente por las alumnas y su tutor metodológico.

Desde ya, agradecemos enormemente por su amabilidad y participación.

## CUESTIONARIO DE COMPETENCIA EVALUADOR

Nombre: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_ Años de experiencia en el área: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_

1.- ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el tema de esta investigación?

El valor 0 indica absoluto desconocimiento de la problemática que se evalúa.

El valor 10 indica pleno conocimiento de la referida problemática.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.- En la siguiente tabla, marque con una ( x ) el grado de influencia ALTO (A), MEDIO (M) o BAJO (B) que ha tenido cada una de las fuentes de argumentación en sus conocimientos sobre el tema.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CONOCIMIENTOS.		
	ALTO (A)	MEDIO (M)	BAJO (B)
1. Investigaciones teóricas y/o experimentales relacionadas con el tema.			
2. Experiencia obtenida en la actividad profesional (docencia de pregrado y postgrado recibida y/o impartida).			
3. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores nacionales.			
4. Análisis de la literatura especializada y publicaciones de autores Extranjeros.			
5. Conocimiento del estado actual de la problemática en el país y en el extranjero.			
6. Intuición.			
<b>TOTAL</b>			

¡Gracias por su disposición a colaborar!

## Anexo 2: Carta de selección de experto

Estimada experta:

Usted ha sido seleccionada, por su experiencia y conocimiento en el área de voz, para evaluar el instrumento de recolección de datos nominado: **“Validación por apariencia y contenido de estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional”**.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para recoger evidencias de validez y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la fonoaudiología como al área de voz.

Por lo anterior, agradecemos profundamente su disposición a colaborar en este trabajo.

### I. Objetivos

**Objetivo de la investigación:** es validar, a través de juicio de expertos, por apariencia y contenido la Escala “estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional”.

**Objetivo del juicio de expertos:** Emitir un juicio acerca de la validez de apariencia y de contenido de la Escala “estudio de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional” en términos de coherencia, relevancia, suficiencia y claridad de los ítems que lo componen.

**Objetivo del instrumento:** es determinar si el afectado se encuentra expuesto a factores de riesgo vocal en su trabajo, de estar expuesto, determinar a cuántos factores de riesgo se expone.

**II. Constructos y sus dimensiones:** Variables, definición conceptual

<p><b>Aspectos técnicos:</b> Técnica vocal biomecánica de la persona, como construye su voz, como por ejemplo aspectos respiratorios, fonatorios y articulatorios</p>
<p><b>Aspectos ambientales:</b> Características físicas, acústicas y contextuales del puesto de trabajo</p>
<p><b>Aspectos sintomatológicos:</b> Autopercepción del paciente de su propio malestar como consecuencia de una condición particular, entendiéndose como una manifestación de la patología.</p>
<p><b>Aspectos emocionales:</b> Impacto psíquico-emocional en la vida del paciente, tanto social como laboral</p>
<p><b>Aspectos mórbidos y extralaborales:</b> Todos aquellos aspectos que no se vinculan directamente con el contexto del trabajo, ni con la forma de uso de la persona ni con elementos propios de su ambiente de trabajo</p>

### **III. Características del instrumento:**

La escala que se presenta a continuación tiene como objetivo evaluar el puesto de trabajo para laringopatías ocupacionales y buscar si existe una relación causa - efecto, para posterior inicio de terapia en el usuario.

Este instrumento se realizó con el objetivo de evaluar de forma específica a docentes, debido a que son el porcentaje más alto de ingresos por disfonía. al igual obtener un perfil del usuario, reflejando el lugar de trabajo donde el docente se desenvuelve laboralmente, y manifestaciones propias tanto físicas como sintomatológicas, para comprobar que la laringopatía es de origen ocupacional.

La escala consta de 49 ítems, con una duración de 15 a 20 minutos de aplicación.

**Anexo 4: Escala de evaluación para laringopatía ocupacional.**

**Instrucciones para validar por apariencia:**

En su calidad de experto le pedimos que evalúe por apariencia la siguiente escala. Al final de este instrumento se encuentra un cuadro, ahí usted debe hacer todas las propuestas con respecto al formato de esta escala.

**ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA LARINGOPATIA OCUPACIONAL**

**Escala para determinar la relación de causalidad entre trabajo y enfermedad.**

<u>Antecedentes Personales</u>			
<u>Nombre</u>		<u>Edad</u>	
<u>Fecha de Nacimiento</u>		<u>Diagnóstico ORL</u>	
<u>Desempeño Laboral</u>		<u>RUT</u>	
<u>Institución/Empresa</u>		<u>Fecha evaluación</u>	
<u>Director establecimiento</u>		<u>Teléfono</u>	
<u>Comorbilidades/diagnósticos</u>			
<u>Tratamientos farmacológicos actuales</u>			
<u>Nombre Jefatura</u>		<u>Comuna</u>	
<u>Años de experiencia laboral en actual puesto</u>		<u>Región</u>	
<u>Horas de Contrato</u>		<u>Horas de uso vocal</u>	
<u>Asignatura/actividad</u>		<u>Cantidad alumnos</u>	
<u>Numero de cursos</u>		<u>Nivel enseñanza</u>	

**1. PRESENCIA DEL AGENTE DE RIESGO**

En ausencia de exposición al agente de riesgo laboral no continuar con pauta de estudio de puesto de trabajo. ( marque con una X la opción que represente su caso de estudio)

<u>¿Su actividad laboral implica o requiere directo y constante uso de voz, siendo esta función vocal una acción imperativa para el desempeño de su actividad profesional en su puesto de trabajo?</u>	<u>SI</u>	<u>NO</u>
--	-----------	-----------

Para facilitar el estudio se clasificarán los factores de riesgo vocal laboral por categorías, esto ayudará al análisis e interpretación de los antecedentes obtenidos para la determinación de la relación de causalidad entre enfermedad y actividad profesional.

La información deberá ser preferentemente obtenida a través de la observación in situ, también es posible a través de una entrevista individual realizada por el especialista de la voz o Fonoaudiólogo.

El objetivo de esta herramienta es determinar si el afectado se encuentra expuesto a factores de riesgo vocal en su trabajo, de estar expuesto, determinará también a cuántos factores de riesgo y por tanto, identificará el nivel de exposición. Se considerará que a mayor nivel de exposición mayor posibilidad de existir “relación de causalidad” entre la patología vocal reportada con su actividad laboral desempeñada .

La escala cuenta con 48 ítems, agrupados en 5 categorías. La presencia del factor de riesgo vocal consultado se puntuará con un valor 1 en el cuadro correspondiente, la ausencia del factor de riesgo vocal consultado tendrá puntuación 0.

Se adjunta a esta guía las modalidades de cálculos para el análisis, estudio y parametrización de factores de riesgo vocal. Ayudando al evaluador a generar sus conclusiones al respecto de la relación de causalidad.

**2. ANTECEDES PARA EL ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO. CATEGORÍAS.**

\* Complete en el recuadro a la derecha con puntaje = 1, en el caso de ser afirmativo el enunciado o ítem.

\* Complete en el recuadro a la derecha con puntaje = 0 en el caso de ser negativo el enunciado o ítem.

a. CATEGORÍA ASPECTOS TÉCNICOS. características del uso y construcción vocal en el puesto de trabajo.

<u>Factor de Riesgo Vocal</u>	<u>PJE</u>
-------------------------------	------------

<b><u>1. El contexto laboral favorece la utilización de posturas inadecuadas para la conservación de la voz.</u></b>	
<b><u>2. El contexto laboral favorece la presencia de errores fonatorios, tales como: sonidos explosivos o forzosos.</u></b>	
<b><u>3. El contexto laboral favorece la utilización de mayor exigencia respiratoria, por sobre lo utilizado en reposo o voz conversacional.</u></b>	
<b><u>4. El contexto laboral favorece la utilización de una inadecuada velocidad de habla.</u></b>	
<b><u>5. El contexto laboral favorece la exacerbación de la línea melódica, aspectos prosódicos o entonación durante el uso de la voz.</u></b>	
<b><u>6. El contexto laboral favorece la utilización de una intensidad de voz elevada, por sobre lo utilizado en la voz conversacional (uso de voz de oratoria o expositiva)</u></b>	
<b><u>7. El Contexto laboral no favorece la utilización de adecuadas medidas de autocuidado o higiene vocal (hidratación, alimentación, irritantes, cuales: _____).</u></b>	
<b><u>8. En el contexto laboral utiliza voz cantada, complementando a la voz hablada, conversacional u oratoria.</u></b>	
<b><u>Puntaje total</u></b>	

**b. CATEGORÍA ASPECTOS AMBIENTALES. Características físicas y ambientales del puesto de trabajo.**

<b><u>Factor de Riesgo Vocal</u></b>	<b><u>PJE</u></b>
--------------------------------------	-------------------

<b><u>1. Su jornada de aula es igual o mayor a 18 horas semanales. uso vocal efectivo durante los último 6 meses.</u></b>	
<b><u>2. Es posible evidenciar contaminación acústica moderada o ruido originado desde dentro del aula de clases. (voces de estudiantes, materiales, computadores, radios, música, etc.)</u></b>	
<b><u>3. Es posible evidenciar contaminación acústica moderada o ruido originado desde fuera del aula de clases. (gimnasio, actividades en patio o hall, construcción cercana, calles y vehículos, etc.)</u></b>	

<u>4. Realiza actividad vocal extraprogramáticas dentro de su jornada laboral (talleres, reforzamiento, etc. ).</u>	
<u>5. Realiza turnos en el patio durante su jornada de trabajo.</u>	
<u>6. Realiza clases y actividad vocal sin ayuda de asistente de Educación. (en el caso de Profesores)</u>	
<u>7. Se expone a una calidad del aire, ventilación, sequedad y temperatura inapropiada para el uso de la voz.</u>	
<u>8. Realiza actividad vocal laboral en espacio de moderado tamaño como salas de clases o aula de recursos.</u>	
<u>9. Realiza actividad vocal en espacios amplio y cerrados, tales como gimnasio, hall del establecimiento, etc.</u>	
<u>10. Realiza actividades vocales junto a grupos de estudiantes mayor a 10 participantes.</u>	
<u>11. Al movilizarse dentro su de lugar de trabajo se expone a constantes cambios de temperatura.</u>	
<u>12. Cuenta con una experiencia vocal-laboral igual o mayor a 2 años.</u>	
<u>13. Realiza actividades de extensión horaria (co-docencia, SEP, PIE, etc.)</u>	
<u>14. Mantiene uso de la voz junto a sus estudiantes a pesar de encontrarse en momento de recreo o descanso.</u>	
<u>15. Se desempeña en contextos de uso vocal donde el manejo disciplinario de los participantes o estudiantes demanda significativo uso de la voz.</u>	
<u>16. Tiene responsabilidades académicas completaría a sus horas de aula tales como jefatura o curso a cargo.</u>	
<u>17. Eventualmente en su colegio se le solicita realizar otras actividades vocales, independiente de sus horas de aula (reemplazos de profesores, locución, coordinación actividad, preparación de velada, ceremonia u otro evento).</u>	
<u>18. Participa en actividades vocales complementarias al aula (reunión de apoderados, consejo de profesores, etc.)</u>	
<u>19. Realiza actividades vocal en dos establecimiento vocales distintos o para dos empleadores diferentes.</u>	

<u>20. Utiliza la voz todos los días de la semana. Independiente de las horas aula por día. (considerar la repetitividad del uso vocal).</u>	
<u>21. Se expone vocalmente a módulos de aula de manera consecutiva. Una clase seguida de otra.</u>	
<u>22. El tiempo de uso vocal efectivo es mayor que los tiempo de silencio o pausa vocal en el trabajo (repetitividad).</u>	
<u>23. La infraestructura de las salas no es apropiada para una adecuada proyección de la voz (material, tamaño, cantidad de ventanas, elementos de sonoamortiguación propios del aula).</u>	
<u>24. Se expone a un nivel de contaminación acústica perjudicial para el uso de la voz. (ruido, sobre 60 dB)</u>	
<u>Puntaje total</u>	

**c. CATEGORÍA ASPECTOS SINTOMATOLÓGICOS. Autopercepción de síntomas o sensaciones secundarias a la disfonía.**

<u>Factor de Riesgo Vocal</u>	<u>PJE</u>
<u>1. Presenta frecuentemente fatiga, molestia, dolor o ardor en la laringe al término de la jornada laboral diaria o semanal.</u>	
<u>2. Presenta frecuentemente disfonía al término de su jornada de trabajo o finalizando la semana laboral.</u>	
<u>3. Ha presentado afonía en oportunidades al término de su jornada de trabajo.</u>	
<u>4. Considera abusar de su voz en relación al tiempo de exposición o tiempo uso vocal durante la semana laboral.</u>	
<u>5. Considera abusar de su voz en relación a la intensidad o volumen vocal usado durante la semana laboral.</u>	
<u>6. Pierde la voz de manera progresiva, esto quiere decir que a mayor uso mayor daño de la voz o disfonía.</u>	

<u>Puntaje total</u>	
----------------------	--

**d. CATEGORÍA ASPECTOS EMOCIONALES. Características psíquicos de la exposición favorecedoras de disfonía.**

<u>Factor de Riesgo Vocal</u>	<u>PJE</u>
-------------------------------	------------

<u>1. Considera estar frente a un inadecuado clima laboral en su trabajo, que favorezca la pérdida de la voz.</u>	
<u>2. Considera que aspectos motivacionales favorecen la presencia de disfonía laboral. (sin motivación de trabajar)</u>	
<u>3. Ha perdido la voz parcial o completamente tras un momento de estrés o demanda psíquica intensa por un hecho no relacionado con el contexto de trabajo.</u>	
<u>Puntaje total</u>	

**e. CATEGORÍA ASPECTOS MORBIDOS Y EXTRALABORALES: Presencia de otras enfermedades y actividades vocales fuera**

\_\_\_\_\_ del trabajo favorecedoras de disfonía.

<u>Factor de Riesgo Vocal</u>	<u>PJE</u>
-------------------------------	------------

<u>1. Presenta enfermedades (comorbilidades) que pudiesen generar su disfonía en independencia al uso vocal laboral.</u>	
<u>En la situación de presentar comorbilidades detallar:</u> _____ _____	
<u>2. Utiliza medicamentos o tratamiento médicos permanentes que favorezca el desarrollo de disfonía laboral.</u>	

En la situación de utilizar medicamento que favorezcan el desarrollo de disfonía detallar:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3. Realiza actividad vocal extralaboral que implique demanda vocal significativa (coro, talleres, otros fuera de contrato).**

**4. Ha perdido la voz parcial o completamente tras realizar una actividad vocal o hecho específico independiente al uso laboral.**

**5. ha presentado pérdida parcial o completa de la voz independiente de la cantidad o intensidad uso vocal, ya sea por uso en contexto laboral o fuera de éste.**

**6. La severidad de la disfonía parece ser mayor al despertar por las mañanas que en las tardes tras la jornada laboral.**

**7. Su actual disfonía apareció posterior a un cuadro infeccioso de las vías respiratorias (resfrío ) o a un cuadro alérgico.**

**Puntaje total**

**Descripción y conclusión del especialista que realizó el estudio puesto de trabajo (concluir existencia o ausencia de causalidad)**

**Descripción:**

\_\_\_\_\_

**CONCLUSIÓN:** \_\_\_\_\_

**Seleccione conclusión representativa tras el proceso evaluativo.**

<p><u>Del análisis de la evaluación realizada se concluye que; en su puesto de trabajo se expone a un nivel de exigencia vocal bajas o ausentes, lo cual no logra justificar la presencia de Disfonía laboral. (origen común)</u></p>	
<p><u>Del análisis de la evaluación realizada se concluye que; en su puesto de trabajo existen factores de riesgo, sin embargo, priorizan factores de riesgo no laboral que justifican mayormente la presencia del trastorno vocal. (origen común)</u></p>	
<p><u>Del análisis de la evaluación realizada se concluye que; en su puesto de trabajo SI existen factores de riesgo vocal que justifican la presencia de Disfonía laboral asociado a una exigencia vocal moderada o alta, siendo además los factores no laborales menos significativos en la formación del trastorno. (Origen Laboral).</u></p>	

**EVALUADOR Y FIRMA:** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Observaciones y sugerencias en relación a la apariencia:**

---



---



---



---

**VALIDACIÓN DE APARIENCIA Y CONTENIDO: REVISIÓN DE RELACIÓN ENTRE PREGUNTAS Y VARIABLES QUE DICEN MEDIR EL ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO PARA LARINGOPATÍA OCUPACIONAL.**

En el marco curricular de la carrera de Fonoaudiología, establece como requisito que los alumnos de cuarto año cursen la asignatura: Investigación en Fonoaudiología II y III. Dentro de este ramo Michelle Basaur y Joselyn Zúñiga se encuentra realizando un trabajo de investigación: “Validación por apariencia y contenido de la escala de evaluación de puesto de trabajo para laringopatía ocupacional.” Se le solicita participar en calidad de experto en la validación de un instrumento que busca evaluar las siguientes dimensiones:

**INSTRUCCIONES PARA LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO:**

En su calidad de Experto, le solicitamos que evalúe la correspondencia de cada uno de los reactivos con las 4 dimensiones señaladas en la fila superior. Para realizar esta tarea, se le solicita que, por cada ítem, marque con una equis (“X”) en el espacio asignado según aspecto al cual cree que corresponda en las columnas verdes (título del ítem), y luego en las columnas naranjas asignar puntaje del 1 al 4 dependiendo del cumplimiento de los criterios. En caso de no encontrar correspondencia de reactivo a dimensión favor señalar la razón en espacio de observaciones. Una vez seleccionada la dimensión de pertenencia indique en el espacio indicado la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem según los siguientes criterios:

CATEGORÍA	CRITERIOS
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para medirla completamente.	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no se corresponden con la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes (Una calificación por dimensión)
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Se le solicita responder el siguiente cuadro con sinceridad y si es necesario generando una crítica constructiva, acotación y/o sugerencia para el instrumento:

**RÚBRICA DE ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO:**

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
1	El contexto laboral favorece la utilización de posturas inadecuadas para la conservación de la voz.									
2	El contexto laboral favorece la presencia de errores fonatorios, tales como: sonidos explosivos o forzosos									
3	El contexto laboral favorece la utilización de mayor exigencia respiratoria, por sobre lo utilizado en reposo o voz conversacional.									
4	El contexto laboral favorece la utilización de una inadecuada velocidad de habla.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
5	El contexto laboral favorece la exacerbación de la línea melódica, aspectos prosódicos o entonación durante el uso de la voz.									
6	El contexto laboral favorece la utilización de una intensidad de voz elevada, por sobre lo utilizado en la voz conversacional (uso de voz de oratoria o expositiva)									
7	El Contexto laboral no favorece la utilización de adecuadas medidas de autocuidado o higiene vocal (hidratación, alimentación, irritantes, cuales:_)									
8	En el contexto laboral utiliza voz cantada, complementando a la voz hablada, conversacional u oratoria.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
9	Su jornada de aula es igual o mayor a 18 horas semanales. uso vocal efectivo durante los último 6 meses.									
10	Es posible evidenciar contaminación acústica moderada o ruido originado desde dentro del aula de clases. (voces de estudiantes, materiales, computadores, radios, música, etc.)									
11	Es posible evidenciar contaminación acústica moderada o ruido originado desde fuera del aula de clases. (gimnasio, actividades en patio o hall, construcción cercana, calles y vehículos, etc.)									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
12	Realiza actividad vocal extrapromocional dentro de su jornada laboral (talleres, reforzamiento, etc.).									
13	Realiza turnos en el patio durante su jornada de trabajo.									
14	Realiza clases y actividad vocal sin ayuda de asistente de Educación. (en el caso de Profesores)									
15	Se expone a una calidad del aire, ventilación, sequedad y temperatura inapropiada para el uso de la voz.									
16	Realiza actividad vocal laboral en espacio de moderado tamaño como salas de clases o aula de recursos.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
17	Realiza actividad vocal en espacios amplio y cerrados, tales como gimnasio, hall del establecimiento, etc.									
18	Realiza actividades vocales junto a grupos de estudiantes mayor a 10 participantes.									
19	Al movilizarse dentro su de lugar de trabajo se expone a constantes cambios de temperatura.									
20	Cuenta con una experiencia vocal-laboral igual o mayor a 2 años.									
21	Realiza actividades de extensión horaria (co-docencia, SEP, PIE, etc.)									
22	Mantiene uso de la voz junto a sus estudiantes a pesar de encontrarse en momento de recreo o descanso									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
23	Se desempeña en contextos de uso vocal donde el manejo disciplinario de los participantes o estudiantes demanda significativo uso de la voz.									
24	Tiene responsabilidad académicas completarias a sus horas de aula tales como jefatura o curso a cargo									
25	Eventualmente en su colegio se le solicita realizar otras actividades vocales, independiente de sus horas de aula (remplazos de profesores, locución, coordinación actividad, preparación de velada, ceremonia u otro evento).									
26	Participa en actividades vocales complementarias al aula (reunión de apoderados, consejo de profesores, etc.)									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
27	Realiza actividades vocal en dos establecimiento vocales distintos o para dos empleadores diferentes.									
28	Utiliza la voz todos los días de la semana. Independiente de las horas aula por día. (considerar la repetitividad del uso vocal).									
29	Se expone vocalmente a módulos de aula de manera consecutiva. Una clase seguida de otra.									
30	El tiempo de uso vocal efectivo es mayor que los tiempo de silencio o pausa vocal en el trabajo (repetitividad).									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
31	La infraestructura de las salas no es apropiada para una adecuada proyección de la voz (material, tamaño, cantidad de ventanas, elementos de sonoamortiguación propios del aula).									
32	Se expone a un nivel de contaminación acústica perjudicial para el uso de la voz. (ruido, sobre 60 dB)									
33	Presenta frecuentemente fatiga, molestia, dolor o ardor en la laringe al término de la jornada laboral diaria o semanal.									
34	Presenta frecuentemente disfonía al término de su jornada de trabajo o finalizando la semana laboral.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
35	Ha presentado afonía en oportunidades al término de su jornada de trabajo.									
36	Considera abusar de su voz en relación al tiempo de exposición o tiempo uso vocal durante la semana laboral.									
37	Considera abusar de su voz en relación a la intensidad o volumen vocal usado durante la semana laboral.									
38	Pierde la voz de manera progresiva, esto quiere decir que a mayor uso mayor daño de la voz o disfonía.									
39	Considera estar frente a un inadecuado clima laboral en su trabajo, que favorezca la pérdida de la voz.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
40	Considera que aspectos motivacionales favorecen la presencia de disfonía laboral. (sin motivación de trabajar)									
41	Ha perdido la voz parcial o completamente tras un momento de estrés o demanda psíquica intensa por un hecho no relacionado con el contexto de trabajo.									
42	Presenta enfermedades (comorbilidades) que pudiesen generar su disfonía en independencia al uso vocal laboral									
43	Utiliza medicamentos o tratamiento médicos permanentes que favorezca el desarrollo de disfonía laboral.									

	ÍTEMS	Aspectos Técnicos	Aspectos ambientales	Aspectos sintomatológicos	Aspectos emocionales	Aspectos mórbidos y extra laborales	SUFIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
44	Realiza actividad vocal extralaboral que implique demanda vocal significativa (coro, talleres, otros fuera de contrato).									
45	Ha perdido la voz parcial o completamente tras realizar una actividad vocal o hecho específico independiente al uso laboral.									
46	Ha presentado pérdida parcial o completa de la voz independiente de la cantidad o intensidad uso vocal, ya sea por uso en contexto laboral o fuera de éste.									
47	La severidad de la disfonía parece ser mayor al despertar por las mañanas que en las tardes tras la jornada laboral.									
48	Su actual disfonía apareció posterior a un cuadro infeccioso de las vías respiratorias (resfrío) o a un cuadro alérgico.									

**Observaciones generales acerca del contenido (sugerencias)**

---

---

---

---

**¡Muchas Gracias por su colaboración!**