

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

ESCUELA DE POSTGRADO



Disfonías y absentismo laboral en docentes de Lima, Perú, 2021

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Enrique Fernando Vargas Machuca Acevedo

ASESORA

Silvia Sulema Coral Gamarra

Lima, Perú

2022

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos del autor

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos del asesor

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (obligatorio)	

Datos del Jurado

Datos del presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos del segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos del tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma (Normal ISO 639-3)	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

*Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesoro).



UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
ESCUELA DE POSTGRADO
UNIDAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

ACTO DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA *ONLINE* DE TESIS DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

ACTA Nº 0011

Hoy, **28** de **OCTUBRE** de **2022** a las 10:00 horas, mediante sesión en línea a través de la Plataforma ZOOM, debidamente licenciada por la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Sedes Sapientiae,

ENRIQUE FERNANDO VARGAS MACHUCA ACEVEDO

llevó a cabo el Acto de Sustentación Pública *Online* de su tesis titulada:

DISFONÍAS Y ABSENTISMO LABORAL EN DOCENTES LIMA PERÚ – 2021

frente al jurado conformado por:

PRESIDENTE	: Silvia Sulema Coral Gamarra
SEGUNDO MIEMBRO	: Guisella Ivonne Azcona Ávalos
TERCER MIEMBRO	: Aída Rebeca Candiotti Sarmiento

Finalizada la presentación, defendió su tesis durante 30 minutos ante el jurado y el público, respondiendo satisfactoriamente las preguntas planteadas; al concluir el acto y posterior a la deliberación respectiva, el jurado decidió otorgarle por **CONSENSO** la mención **SUMMA CUM LAUDE**, con una calificación de 20 (**veinte**) puntos sobre 20 (**veinte**).

Presidente

Segundo Miembro

Tercer Miembro

Dedicatoria

A mi madre, que me apoyó incondicionalmente para obtener el grado de maestro, a mis hijas Kimberly y Melanie, por acompañarme en este camino para culminar exitosamente mi investigación.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a todos mis docentes, quienes fueron parte importante para la culminación de mis objetivos, en mi trabajo de investigación.

Índice general

	P.
Dedicatoria.....	1
Agradecimiento.....	2
Índice general.....	3
Índice de figuras.....	5
Resumen.....	9
<i>Abstract</i>	10
Capítulo I Problema de investigación	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Hipótesis de la investigación.....	18
1.4.1 Hipótesis general.....	18
1.4.2 Hipótesis específicas	18
1.5 Justificación de la Investigación	19
Capítulo II Marco teórico conceptual	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes de investigación a nivel internacional	21
2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	23
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. Disfonías	25
2.2.2. Absentismo Laboral	31
2.2.3. Absentismo Laboral Docente.....	37
2.3. Definición de Términos Básicos	40
Capítulo III Metodología	42
3.1. Enfoque de la investigación	42
3.2. Diseño de la Investigación	42
3.3. Nivel.....	42

3.4. Población y Muestra.....	43
3.5. Técnicas e instrumentos de investigación	44
3.6. Variables.....	45
3.6.1. Variable 1: Disfonía.....	45
3.6.2. Variable 2: Absentismo laboral	46
3.6.3. Operacionalización	46
Capítulo IV	50
Resultados y discusión	50
4.1. Análisis descriptivo:.....	50
4.2.1. Prueba de normalidad	86
4.3.2. Prueba de hipótesis	90
4.4. Análisis de los instrumentos cualitativos	98
4.5. Discusión de Resultados.....	109
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones.....	113
5.1. Conclusiones	113
5.2. Recomendaciones.....	115
Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	121

Índice de figuras

Figura 1.	Tipos de absentismo laboral.....	34
Figura 2.	Esquema de nivel correlacional	43
Figura 3.	Medición de la variable disfonía (Baremos)	51
Figura 4.	Medición de la dimensión disfonía funcional (Baremos)	52
Figura 5.	Medición de la dimensión disfonía orgánica (Baremos)	53
Figura 6.	Medición de la variable absentismo laboral (Baremos).....	54
Figura 7.	Medición de la dimensión de absentismo físico (Baremos)	55
Figura 8.	Medición de la dimensión de absentismo mental (Baremos)	56
Figura 9.	Rangos de edades	60
Figura 10.	Genero de los encuestados	61
Figura 11.	Mi voz termina agotada a lo largo de mi jornada laboral	62
Figura 12.	Siento tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte	63
Figura 13.	Debo subir el volumen de mi voz para que se me escuche mejor cuando hablo ..	64
Figura 14.	Sufro de dolor de garganta generalmente	65
Figura 15.	Me falta el aire para completar las frases o palabras al hablar.....	66
Figura 16.	Considera usted que habla correctamente	67
Figura 17.	Conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores.....	68
Figura 18.	Siento molestias frecuentes al hablar	69
Figura 19.	Termino sin voz al final de la semana.....	70
Figura 20.	Se me corta la voz cuando hablo fuerte	71
Figura 21.	Sufro de laringitis crónica	72
Figura 22.	Ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos	73
Figura 23.	Sufre de afonía frecuentemente.....	74
Figura 24.	Ha sufrido o cree haber sufrido fatiga vocal	75
Figura 25.	Considera usted que su voz ha cambiado con los años	76
Figura 26.	Considera usted a la disfonía una enfermedad laboral.....	77
Figura 27.	Ha faltado en alguna vez a laborar, por estar disfónico	78
Figura 28.	Ha faltado a laborar por motivos de estudio	79
Figura 29.	Ha faltado a laborar sin tener una justificación o licencia	80
Figura 30.	Ha faltado por permisos	81

Figura 31. Se retira temprano por permisos personales	82
Figura 32. Ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado.....	83
Figura 33. Ha faltado por sentirse deprimido	84
Figura 34. Ha faltado por trastorno de ansiedad.....	85

Índice de tablas

Tabla 1. Validación por Juicio de Expertos.....	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable disfonía.....	48
Tabla 3. Operacionalización de la variable absentismo laboral.....	49
Tabla 4. Nivel comparativo de las variables de estudio.....	50
Tabla 5. Medición de la variable disfonía (Baremos).....	50
Tabla 6. Medición de la dimensión disfonía funcional (Baremos).....	51
Tabla 7. Medición de la dimensión disfonía orgánica (Baremos).....	52
Tabla 8. Medición de la variable absentismo laboral (Baremos).....	53
Tabla 9. Medición de la dimensión de absentismo físico (Baremos).....	54
Tabla 10. Medición de la dimensión de absentismo mental (Baremos).....	55
Tabla 11. Edad, nivel de afonía y especialidad del docente.....	57
Tabla 12. <i>Docente de la especialidad</i>	59
Tabla 13. Nivel de enseñanza.....	59
Tabla 14. Edad.....	60
Tabla 15. Género.....	61
Tabla 16. Mi voz termina agotada a lo largo de mi jornada laboral.....	62
Tabla 17. Siento tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte.....	63
Tabla 18. Debo subir el volumen de mi voz para que se me escuche mejor cuando hablo.....	64
Tabla 19. Sufro de dolor de garganta generalmente.....	65
Tabla 20. Me falta el aire para completar las frases o palabras al hablar.....	66
Tabla 21. Considera usted que habla correctamente.....	67
Tabla 22. Conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores.....	68
Tabla 23. Siento molestias frecuentes al hablar.....	69
Tabla 24. Termino sin voz al final de la semana.....	70
Tabla 25. Se me corta la voz cuando hablo fuerte.....	71
Tabla 26. Sufro de laringitis crónica.....	72
Tabla 27. Ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos.....	73
Tabla 28. Sufre de afonía frecuentemente.....	74
Tabla 29. Ha sufrido o cree haber sufrido fatiga vocal.....	75
Tabla 30. Considera usted que su voz ha cambiado con los años.....	76
Tabla 31. Considera usted la disfonía una enfermedad laboral.....	77
Tabla 32. Ha faltado alguna vez a laborar, por estar disfónico.....	78
Tabla 33. Ha faltado a laborar por motivos de estudio.....	79

Tabla 34. Ha faltado a laborar sin tener una justificación o licencia	80
Tabla 35. Ha faltado por permisos	81
Tabla 36. Se retira temprano por permisos personales	82
Tabla 37. Ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado	83
Tabla 38. Ha faltado por sentirse deprimido	84
Tabla 39. Ha faltado por trastorno de ansiedad	85
Tabla 40. Prueba de distribución normal para disfonía y absentismo laboral.	86
Tabla 41. Prueba de distribución normal para dimensiones de variable disfonía.	87
Tabla 42. Prueba de distribución normal para dimensiones de variable absentismo laboral.	889
Tabla 43. Prueba de hipótesis general	91
Tabla 44. Prueba de hipótesis específica 1	93
Tabla 45. Prueba de hipótesis específica 2	94
Tabla 46. Prueba de hipótesis específica 3	96
Tabla 47. Prueba de hipótesis específica 4	97
Tabla 48. Datos generales para análisis cualitativos.....	98
Tabla 49. Guía de entrevista: Experto 1	98
Tabla 50. Guía de entrevista: Experto 2	101
Tabla 51. Guía de entrevista: Experto 3	103
Tabla 52. Matriz de triangulación de los resultados de la guía de entrevista	105

Resumen

La disfonía y el absentismo laboral es un problema constante dentro de los docentes, por ello, el cuidado de la voz es indispensable para un correcto desempeño dentro del aula. El estudio tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación entre la disfonía y el absentismo laboral. La muestra estuvo constituida por 384 docentes de todos los niveles educativos, primaria, media y superior, de cualquier especialidad o cátedra.

La metodología propone un enfoque mixto, de diseño no experimental transversal, descriptivo y correlacional, la recolección de datos se tomó a través de la entrevista y la encuesta, se utilizó el guion de entrevista y el cuestionario. Como último punto, se concluyó que se evidencia una alta relación entre disfonía y el absentismo laboral dentro del campo docente.

Palabras clave: disfonía, absentismo laboral y docentes.

Abstract

Dysphonia and labor absenteeism is a constant problem among teachers, voice care is essential for proper performance in the classroom. The main objective of the study is to determine the relationship between dysphonia and work absenteeism. The sample consisted of 384 teachers from all primary, secondary and higher educational levels of any specialty or chair. The methodology proposes a mixed approach of non-experimental cross-sectional descriptive correlational design, the data collection was taken through the interview and the survey, using the interview script and the questionnaire. As a last point, it was concluded that there is evidence of a high relationship between dysphonia and work absenteeism within the teaching field.

Keywords: Dysphonia, absenteeism in teachers.

Introducción

En el proceso educativo, el docente es un componente vital para el logro de los aprendizajes, por ello, es relevante cuidar su salud física y emocional. Sin embargo, se evidencia por parte del Ministerio de Educación (MINEDU) la carencia de políticas educativas orientadas a dicho fin y ello se traduce en una gestión educativa enfocada en fortalecer las competencias pedagógicas del docente. En consecuencia, existe la necesidad de implementar políticas e innovaciones en la gestión escolar, que atiendan a la integridad del docente desde su formación.

Los docentes emplean su voz como herramienta de trabajo, si bien, no han sido formados para hacerlo adecuadamente y desconocen estrategias de autocuidado para preservarla, por ello, es frecuente que presenten problemas vocales, lo cual, repercute en su desempeño. Ante este escenario, se presenta la investigación titulada Disfonías y absentismo laboral en docentes de Lima, Perú, 2021, como un punto de partida para reflexionar sobre la necesidad de políticas educativas e innovaciones, que atiendan esta problemática. Es necesario, que desde la gestión de los directivos se diseñen e implementen programas de entrenamiento vocal que fortalezcan a los docentes en estrategias autocuidado.

La presente investigación busca determinar la relación de dos variables de estudio y probar nuestra hipótesis. La primera variable disfonía muestra cómo los docentes —por un desconocimiento del proceso de fonación— sufren esta afección comúnmente, durante el ejercicio de sus funciones. La segunda variable absentismo laboral muestra cómo los problemas relacionados con la voz influyen significativamente en la ausencia del docente, a causa del problema de sufrir frecuentemente de disfonía.

Esta tesis tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la disfonía y el absentismo laboral docente. Es una investigación descriptiva correlacional, de enfoque mixto y con un diseño no experimental transversal.

La investigación consta de cinco capítulos, el problema de investigación, el marco teórico conceptual, la metodología, los resultados y discusión, las conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo I, se trabajó la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis y la justificación del trabajo de investigación.

El capítulo II está referido al marco teórico conceptual, los antecedentes nacionales, los antecedentes internacionales, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se muestra la metodología de la investigación, el diseño, el enfoque, el nivel, el diseño, la muestra, los instrumentos y la operacionalización de las variables de investigación.

En el capítulo IV, se describen los resultados obtenidos después de la aplicación de nuestros instrumentos: la encuesta y la entrevista con su respectiva discusión.

En el capítulo V, se enmarcan las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

Capítulo I

Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, en España, el absentismo laboral es una preocupación latente que genera pérdidas económicas por horas no trabajadas, en el 2018 el absentismo alcanzó 1350 millones, superando las cifras del 2017, que fue de 1250 millones, que repercute inevitablemente en lo económico, ya sea por absentismo justificado y absentismo sin justificar (Blasco et al., 2019).

Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO, 2019) ha señalado, que los docentes son un factor determinante en el desarrollo de los aprendizajes de calidad. Como se pone de manifiesto en el párrafo anterior, dentro del proceso educativo el agente más importante es el docente. Se determinará que, si sus capacidades se ven disminuidas por problemas de salud, por el mismo ejercicio de su trabajo, este podría alejarse de las aulas hasta su recuperación o incluso abandonar la docencia.

Adecco (compañía de recursos humanos) señala en su informe que, en Bélgica, Dinamarca, Noruega, Islandia y Suecia sostienen que existe una relación entre las condiciones de trabajo con ausentismo por estrés, derivados del grado de satisfacción del empleo que realizan (Blasco et al., 2019).

En el estudio que realizó la Revista Complutense de Educación en los centros concertados en Cataluña, se muestra, que dentro de las principales dolencias que afectan a los docentes por riesgos laborales, un 20% de docentes presenta problemas de salud, con

afectaciones musculares, afectaciones cognitivas, seguidas de alteraciones vocales y agotamiento. La muestra del estudio fue de 6208 docentes activos entre 45 a 55 años y los resultados presentados evidenciaron una diferencia por género, edad y años de docencia (Fernández et al., 2016).

América Latina no es ajena a esta problemática, es por ello que la UNESCO y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (ORELAC) desarrollaron una investigación exploratoria acerca de salud y condiciones laborales en docentes, evidenciando como resultado, que en Argentina un 35% del profesorado sufre de disfonía, en Chile un 46%, en Ecuador un 37%, en México un 9%, En Perú un 29% y en Uruguay un 35%; estos datos muestran un panorama amplio, que permite comprender que las disfonías en los docentes tienen un alto índice de incidencia y está relacionado con las exigencias laborales que cumplen en el desempeño de su labor, forzar la voz es uno de los resultados más señalados por los encuestados (Cuenca et al., 2005).

En Brasil, las investigaciones mencionan que entre un 3.5% y 63% de docentes presenta algún tipo de patologías o trastorno vocal, limitando su desempeño en el aula y alejándose de ella. Además, se observa que las mujeres son más recurrentes de sufrir de disfonías que los varones (Lages, 2017).

En el Perú, el absentismo laboral y las disfonías en docentes son temas que tienen poca investigación, existe un informe realizado por el Instituto de Pedagogía Popular, a nivel nacional, donde se mostró que los problemas de salud más recurrentes en los docentes son las enfermedades del aparato respiratorio con un 70.4%, este sobreesfuerzo de la voz durante el dictado de clase está ligado a la aparición de alguna patología vocal (Soria & Chiroque, 2004).

El Ministerio de Educación informó que 45% de los docentes de instituciones educativas del sector público sufre algún tipo de patología vocal, problemas en el aparato

fonador, dolor de garganta, inflamación del sistema fonatorio y afonías. Este resultado aumenta a un 46% en zonas urbanas y en un 49% en zonas costeras. Por esta razón, el MINEDU elaboró una cartilla de salud informativa para el cuidado de la voz, donde ofrece recomendaciones y consejos a seguir durante el dictado pedagógico (ENDO, 2014).

Dentro del sector educativo, la salud del docente es un tema al cual se le presta poca atención, olvidando que una de las condiciones primordiales que debe tener un maestro es gozar de buena salud, el ausentarse por enfermedad al salón de clase o acudir a laborar enfermo, merma significativamente su labor como docente, esto contribuye negativamente en la calidad educativa (Soria & Chiroque, 2004). Las instituciones educativas, generalmente, brindan al docente capacitaciones, recursos e innovaciones para su formación, en aras de instruir y mejorar la enseñanza de sus estudiantes, dejando de lado campañas de prevención de la salud y su importancia para un desempeño óptimo, en el dictado de sus materias por parte de los docentes.

Los profesionales que trabajan con su voz tienen mayor incidencia de sufrir algún tipo de patologías vocales, los docentes, por la misma naturaleza de su trabajo y por condiciones desfavorables en el ambiente laboral, desarrollan algún tipo de disfonía que conlleva la merma de sus funciones, lo cual repercute social y financieramente en la institución educativa (Piccolotto et al., 2016).

Gestionar en la educación implica potenciar a los docentes en temas relacionados con liderazgo, recursos educativos para un mejor desempeño docente, calidad, clima laboral, entre otros. Temas definitivamente relevantes para tomar en cuenta dentro de su formación, pero que dejan de atender otros aspectos importantes; se debe pensar en el docente como un ser integral, gestionar planes de prevención y cuidado de su salud para atender ese aspecto, que casi nunca es tomado en cuenta en la gestión educativa (La Rosa, 2017).

La técnica vocal para la voz hablada o para la voz cantada es similar, antes de hablar de técnica es necesario conocer y ejercitar la respiración, la articulación, la dicción y la pronunciación, todos estos elementos construirán una base para el cuidado de la voz (Escudero, 2002).

En la ciudad de Lima, los docentes presentan, en algún momento, durante el ejercicio de su labor, problemas relacionados con su voz. Al revisar las mallas curriculares de las diversas universidades, institutos y escuelas superiores, se observa que no contemplan algún tipo de curso o materia relacionada con la técnica vocal para el cuidado de la voz, de modo que, sea posible tener los recursos necesarios para emitir adecuadamente, sin perjudicar el aparato fonador.

A todo esto, las causas que originan esta problemática radican en que los docentes desconocen el proceso de la emisión sonora del habla y los sistemas que componen e intervienen en la producción del sonido, utilizando inadecuadamente y sin coordinación los músculos respiratorios, que producen la columna de aire, la cuerdas vocales como productor del sonido, los resonadores en la proyección del sonido y cómo el absentismo docente puede relacionarse con el abandono temporal o permanente del docente en aula de clase (Gamarra et al, 2019).

Es necesario resaltar que, al carecer los docentes de una instrucción preparatoria de la voz, las alteraciones vocales son más continuas y recurrentes; al mismo tiempo, el dictar sus materias, en condiciones desfavorables, impiden una comunicación fluida, por ejemplo, el exceso de alumnos en un aula de clase o el ruido exterior contiguo al salón de clase. Y al utilizar la voz como vehículo de comunicación con sus estudiantes, el efecto negativo influye en la calidad de la enseñanza, al tener que ausentarse por días mientras se recupera (Salase t al, 2004). Por lo tanto, la disfonía es una patología que aleja al docente del aula de clase con licencias prolongadas y repercute en la salud de quienes la padecen.

De no atender tempranamente esta problemática planteada, las consecuencias podrían acarrear la aparición de nódulos benignos en los pliegues vocales, donde la voz se pone áspera y se expulsa mucho aire, adquiriendo esta un tono mucho más grave de lo habitual. Durante la jornada laboral, la voz se va deteriorando con el transcurrir del día, los malos hábitos y las malas condiciones laborales son determinantes en la aparición de las disfonías (Gamarra et al, 2019).

Esta investigación medirá el grado de correlación que existe entre la disfonía y el absentismo docente, estos resultados obtenidos brindarán la posibilidad de proponer un programa de capacitación vocal en los docentes.

1.2 Formulación del problema

En el planteamiento del problema en esta investigación interesa saber cuál es la relación entre el absentismo laboral y las disfonías en docentes de Lima, Perú, 2021.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las disfonías y el absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la disfonía funcional y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la disfonía orgánica y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la disfonía funcional y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la disfonía orgánica y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

Por lo expuesto líneas arriba, se obtuvo los siguientes objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación de las disfonías y el absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la disfonía funcional y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.
- Identificar la relación entre la disfonía orgánica y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.
- Determinar la relación entre la disfonía funcional y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.
- Identificar la relación entre la disfonía orgánica y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.

1.4 Hipótesis de la investigación

1.4.1 Hipótesis general

- Existe relación directa entre las disfonías y el absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021.

1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre la disfonía funcional y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.
- Existe relación directa entre la disfonía orgánica y el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.

- Existe relación directa entre la disfonía funcional y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.
- Existe relación directa entre la disfonía orgánica y el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.

1.5 Justificación de la Investigación

La importancia del estudio es conocer cuál es la relación que existe entre el absentismo laboral y las disfonías en docentes.

La presente investigación brinda como aporte teórico la caracterización de dos variables poco estudiadas que son: el absentismo y la disfonía en docentes. El análisis de las variables invita a reflexionar sobre la necesidad de un cambio en la gestión e innovación educativa, considerando que la salud del docente es un punto primordial, que debe ser tomado en cuenta. El presente estudio dará luces para implementar programas, cursos de entrenamiento vocal que permitan conocer la importancia del cuidado y protección de la voz. Es necesario, que no solo se capacite al docente, desde el punto de vista cognoscitivo, para mejorar el desempeño de su trabajo, sino que se piense en los docentes de una manera más integral, en apereamiento de su salud.

El diseño metodológico es un estudio correlacional, al utilizar la encuesta para determinar el índice de disfonías en docentes de Lima Metropolitana. La selección del método permite contar de primera mano el grado y frecuencias, que sufren los docentes de una disfonía por el mal uso del sistema fonatorio, y la incidencia del absentismo en el aula de clase, el instrumento a utilizar es el cuestionario.

A nivel social, el presente estudio aporta nuevas líneas de investigación referentes al absentismo laboral y disfonías en docentes, para que el Ministerio de Educación y las

autoridades educativas reflexionen sobre la necesidad de contar con programas para el cuidado de la voz, y que los mismos docentes consideren importante preservar su salud vocal.

Esta investigación se justifica en la práctica, por ser un problema real que existe en los docentes de Lima Metropolitana, que no es tomado con la debida importancia dentro de la gestión e innovación educativa. Los resultados que se obtengan darán la base para implementar programas de entrenamiento vocal docente.

Capítulo II

Marco teórico conceptual

2.1. Antecedentes de la investigación

En el siguiente apartado, se presenta la revisión de las variables de estudio, disfonías y absentismo laboral docente.

2.1.1. Antecedentes de investigación a nivel internacional

Lages (2017), en su tesis *Recortes de género, problemas de voz y falta de profesores para trabajar en escuelas de educación básica en Brasil*, obtuvo como resultados que el absentismo laboral por problemas vocales constituye un 3.5 % y un 63%. Las causas manifestadas fueron la falta de entrenamiento de la voz durante su periodo de estudios, donde las mujeres tienen un índice más alto que los varones de sufrir este tipo de patología y los problemas respiratorios influyeron en la voz de los maestros de manera negativa. La investigación concluyó, que existen estudios sobre el tema, pero en la prevención el avance es muy somero con el absentismo laboral, debido a los problemas de la voz o a los factores asociados a ella.

Las ausencias laborales determinaron, que los problemas vocales afectan principalmente a los maestros, se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre los profesores, como aspectos sociodemográficos y laborales. Maestros que se han alejado de la enseñanza, debido a problemas vocales. La investigación es relevante para el estudio por las publicaciones científicas que se han realizado sobre las variables investigadas, ausencias laborales del docente por sufrir problemas relacionados con su voz.

A su vez, Mora et al. (2018), en su investigación *Caracterizar los factores de riesgo de disfonía en el contexto ocupacional y las conductas de abuso y mal uso vocal en profesores en la Universidad Santo Tomás sede Iquique*, obtuvo como resultados que el 80% de profesores que accedieron a la encuesta nunca recibió un curso de técnica vocal para el cuidado de la voz, el abuso vocal por el aumento de la intensidad nos muestra que el 72.8 % aumenta el tono de su voz sobre los parámetros normales. El estudio muestra que la falta de conocimientos, por parte de los docentes, del proceso fonatorio y cómo utilizar la voz adecuadamente conlleva la aparición de una disfonía ocupacional. La investigación es relevante para el estudio, porque brinda alcances teóricos, los cuales, permitieron describir con mayor profundidad la variable disfonía en docentes, asimismo respalda la recomendación referente a la necesidad de un entrenamiento vocal para el cuidado de la voz de docentes.

Bonilla (2020), en su investigación *El ausentismo docente: un desafío para la gestión escolar*, obtuvo como resultados exponer las causas que se relacionan con el ausentismo docente en el ámbito escolar, al plantear una revisión completa de la literatura sobre el tema. Las conclusiones muestran que el absentismo puede disminuir, con base en las relaciones personales de los maestros, como el clima social, el liderazgo y la interacción de los docentes en la escuela. La investigación es relevante para el estudio, porque brindó los alcances teóricos sobre las causas del ausentismo docente, respaldando la variable de estudio absentismo laboral docente.

Gainza (2018) realizó una investigación titulada *Los problemas de voz en maestros como enfermedad laboral: creación de un cuestionario de screening precoz para médicos de atención primaria*, en la cual, se obtuvieron datos relevantes en el cuidado y prevención, con el cuestionario de screening de evaluación vocal en los docentes; la investigación concluyó, que se deben tomar medidas de acción para el bienestar del docente, estrechando y validando un cuestionario para su salud vocal, como instrumento de medida. La investigación es relevante

para la variable de estudio, disfonías en docentes en la importancia de validación del cuestionario, donde se midió el grado de relación entre disfonías y absentismo laboral en docentes.

Cortez (2014) desarrolló una investigación titulada *Diseño de un programa de promoción de la salud vocal en docentes universitarios*, cuyos resultados mostraron que la totalidad de docentes participantes manifiestan síntomas de disfonías y requieren participar en programas para el uso correcto del aparato fonador. La investigación concluyó que se deben aplicar programas de salud y de higiene vocal, ya que los docentes evaluados reconocen que una disfonía afecta su rendimiento en el trabajo. La presente investigación es relevante con la variable de estudio disfonía y cómo se relaciona con el rendimiento laboral y la importancia de proponer programas del cuidado de la voz.

2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Solano (2019) realizó una investigación titulada *Trastornos de la voz en instructores de entrenamiento de alta intensidad de Lima, Perú en el 2019*, obtuvo como resultados más relevantes que el 91,94% muestra una disfonía en etapa inicial y el 4.84% una alteración un poco más avanzada, la disfonía de tipo funcional es la común y la más frecuente. Las conclusiones detallan que la disfonía es una alteración frecuente de sufrir en docentes que entrenan atletas de alta intensidad. La investigación es relevante para el estudio, ya que sus variables guardan relación y muestran cómo las alteraciones de nivel vocal afectan a docentes de alta intensidad.

La Rosa (2017) realizó una investigación titulada *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral*, donde obtuvo como resultados más relevantes, en problemas de salud docente, las alteraciones vocales y musculares, dolencias digestivas y del aparato urinario. Las conclusiones señalan que los maestros presentan problemas de salud relacionados con su trabajo, ahondando sobre las

condiciones laborales y cómo influyen en la salud. La investigación es relevante para el estudio, porque brinda el grado de relación de la salud con el entorno laboral y cómo estas afectan en el desempeño docente.

Gómez y Shikiya (2017) desarrollaron la investigación *Análisis perceptivo auditivo de la voz en profesores de una institución educativa particular del distrito de la Molina*, en la cual, alcanzaron como resultados, proponer que los docentes, dentro de su formación académica, lleven programas de técnica vocal para conocer el funcionamiento y prevenir alguna alteración vocal. La investigación concluyó, en su estudio, que los docentes están expuestos a sufrir disfonías porque desconocen cómo cuidar su voz. La investigación es relevante para la investigación con la variable de estudio disfonías en docentes, coincidiendo en la propuesta de brindar entrenamiento vocal para el cuidado de la voz

Rodríguez y Rodríguez (2010) elaboraron la tesis *Programa de capacitación vocal para mejorar el conocimiento de las condiciones de producción vocal en profesores de una institución educativa particular*. Los resultados muestran que, después de llevar el programa de capacitación, los docentes mejoraron sus habilidades vocales en 95% contra un 65.22% de los que no llevaron el programa. El presente trabajo de investigación, al igual que la investigación presentada, busca capacitar a los docentes en la producción de la voz, tanto en prevención como en formación.

Guerrero y León (2015) desarrollaron la investigación que lleva por título *Ausentismo docente en Perú: Factores asociados y su efecto en el rendimiento*, donde se obtuvo como resultados, que un 23,6 de los docentes faltó uno a más días a laborar a su centro de labores. La investigación concluyó, que el ausentismo docente en el Perú nos muestra que está más ligado al contexto institucional en el que labora, con un eje principal para reducir el absentismo,

es el director y su ejemplo. La investigación es relevante para el estudio porque brinda alcances sobre el absentismo docente y los factores relacionados a este.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Disfonías

El trabajo de investigación buscó precisar con claridad el significado de las disfonías y su relación con el absentismo laboral docente, en tal sentido, se definió el significado desde la perspectiva de diferentes autores.

El análisis de estudio de la variable de estudio de las disfonías permitirá medir cuál es la relación que existe con el absentismo laboral.

La disfonía es aquella que sufre un cambio en intensidad, timbre, tono, o duración en relación con la voz eufónica, este cambio tonal puede llegar hasta la afonía parcial o total de la voz, este tipo de patologías puede producirse tanto para el habla como para el canto (Doderó, 2005).

En la consulta médica de los profesionales que trabajan con su voz se encontró la disfonía como la más recurrente y frecuente, existen pocas investigaciones sobre este tipo de patologías, conociendo el alto índice de sufrir una lesión por un sobreesfuerzo del aparato fonador al no saberlo utilizar correctamente (Fernández, 2018).

A todo esto, Gamarra et al. (2019) consideran a la disfonía como el daño general o parcial de la voz, la marca característica del timbre vocal cambia, la onda sonora que emiten las cuerdas vocales es inadecuada, produciendo ronquera, voz que se entrecorta, entre otros.

Las manifestaciones de una disfonía se reportan por el abuso y mal uso vocal por una rutina inadecuada de la laringe, esto produce una perturbación de la voz en timbre, tono e intensidad en la ejecución vocal, el cansancio vocal expone un esfuerzo en demasía en la

fonación y disminución progresiva de la contracción muscular, los docentes en relación con la población en general tienen un índice mayor en exponer lesiones en las cuerdas vocales (Cobeta et al., 2013).

Cuando la comunicación se perturba en cualquier nivel excluyendo en su totalidad se considera disfonía, por sufrir un trastorno en la calidad de la voz, en su timbre, tono e intensidad, cuando la voz se perturba en su totalidad se considera afonía (Narocki et al., 2012).

La disfonía se presenta como una alteración del sonido en el timbre y el color vocal, se ven comprometido en volumen, tono e intensidad, afectando de manera significativa la comunicación, altera en gran medida la carga laboral y social del enfermo, debiendo abordar y ofrecer un tratamiento adecuado y sistemático (Saavedra & Akaki, 2014).

Por su parte Cobeta et al. (2012) manifiesta que la voz normal tiene su base en poseer un timbre agradable, que el tono y el volumen vocal guarden relación con el sexo y la edad del individuo. Como se observó, las definiciones dadas por los investigadores coinciden en que las disfonías son un trastorno vocal en su timbre, intensidad y flexibilidad.

La definición de voz profesional se refiere al uso de la voz como herramienta de trabajo, dentro de este grupo laboral se encuentran los actores, locutores, cantantes, oradores y los docentes, dentro de este grupo de profesionales los docentes son los más afectados por el uso excesivo e intenso de la voz durante el desarrollo de su actividad laboral (Farias, 2018).

Por su parte, Escudero (2002) menciona que la voz como instrumento de trabajo está relacionada directamente con el mecanismo de la fonación, se deben utilizar los sistemas respiratorios de emisión y de resonancia apropiadamente, este proceso tiene etapas desde adquirir y concientizar de manera automática e inconsciente una técnica vocal que permita una emisión correcta del sonido.

La técnica vocal es un proceso de sensaciones y de control del sistema respiratorio y de resonancia durante el proceso de fonación, adquiriendo un bienestar general mental, emocional y físico (Alio, 2005). Como se muestra en las definiciones de las variables de estudio, los docentes son un grupo mayoritario con riesgo de sufrir frecuentemente disfonías, por el uso inadecuado de la voz, durante el ejercicio profesional que desempeñan el índice de absentismo laboral docente; por este motivo, las cifras y datos obtenidos determinarán cómo se relacionan las variables de estudio entre sí.

Los profesionales que trabajan con su voz presentan generalmente lesiones nodulares, disfonías funcionales, y sobrecarga vocal, por el uso continuo e inapropiado de la voz, sin conocer cómo se realiza este proceso de fonación y cómo hablar y utilizar correctamente la voz en público, a este tipo de trastornos habitualmente se les denomina comúnmente disfonía (Preciado, 2000).

Resulta lógico deducir que, al existir diversas patologías en la laringe con diferentes síntomas y variaciones de la voz normal, es necesario un diagnóstico médico en todos los tipos de disfonía, precisar la probable existencia de síntomas y presencias de alteraciones vocales y la aparición de enfermedades como primer síntoma de una disfonía, los altos índices de problemas vocales impactan directamente en el ejercicio laboral (Fazio et al., 2014). Se puede evidenciar la estrecha relación entre las disfonías y el absentismo laboral docente, presentando las consecuencias de sufrir este tipo de patologías y que sea catalogada como enfermedad laboral por parte de las autoridades pertinentes.

2.2.1.1. Tipos de Disfonías

Dentro de los tipos de disfonías que padecen los docentes encontramos disfonías funcionales y disfonías orgánicas (Ortega et al., 2014).

Disfonías Funcionales

Los estudios efectuados en disfonías funcionales por la *Sociedad Americana de Otorrinolaringología* mencionan que los docentes y, todo aquel que trabaja con su voz, son los más propensos a sufrir este tipo de patologías, si los medimos con la población en general. Al revisar este tipo de alteración vocal en los pacientes, se encontró que esta conducta es perniciosa para la voz dando el inicio y aparición de edema, nódulos y pólipos (Peguero et al., 2019).

A su vez, (Fernández 2018) menciona que las disfonías funcionales se manifiestan cuando existe una variación en el nivel de la voz (timbre, volumen, frecuencia) sin que llegue a la aparición de una lesión, pueden ser producidas por infecciones a la garganta frecuentes, malos hábitos como el ingerir frecuentemente bebidas alcohólicas, fumar tabaco, por alergias, por una coordinación deficiente del aire con la emisión.

A todo esto, Ortega et al., (2014) sostienen que las disfonías son alteraciones causadas por no usar correctamente la voz, por un patrón incorrecto de emisión y por la ausencia de un entendimiento vocal, este uso incorrecto puede ser funcional o anatómico. Las disfonías funcionales se dan por el mal uso de la respiración y la resonancia y la disfonía funcional anatómica es referida por una disimetría de las cuerdas vocales, existe también una perturbación psíquica de la voz por un factor emocional.

La disfonía funcional es aquella alteración vocal que no presenta alguna lesión de tipo orgánico en las cuerdas vocales, debido a un mal funcionamiento del proceso fonatorio (Dodero, 2005). Este tipo de alteración vocal es cuando el aparato fonatorio está sano, sin ningún tipo de lesión, pero se utiliza inadecuadamente en la producción del sonido.

La aparición de una disfonía funcional se da por sobrecarga y esfuerzo vocal al producirse una tensión desmedida en la laringe, de seguir con este tipo de hábito es seguro que desencadenarán en una disfonía funcional con algún nivel de lesión (Castejón, 2014).

Asimismo, Fernández (2018) cita a las disfonías funcionales cuando existe una alteración en el timbre, volumen y frecuencia, cuando aún no presenta lesión laríngea. Dentro de las disfonías funcionales se encontró que las disfonías hipercinéticas surgen cuando se fuerza la voz al hablar, teniendo su origen por infecciones continuas de la laringe por consumo de alcohol y tabaco, por infecciones respiratorias y por cambio de alteraciones hormonales, también dentro de las disfonías funcionales se encuentran las hipocinéticas, que son aquellas que se producen cuando se va perdiendo la voz paulatinamente por déficit respiratorio y por no utilizar los resonadores de la máscara para la proyección del sonido.

Disfonías Orgánicas

También, Fernández (2018) cita a las disfonías orgánicas como la disfonía que presenta lesión orgánica en la laringe, con presencia de nódulos, ampollas, hemorragias, cicatrices en las cuerdas vocales, laringitis crónica, o cáncer.

La disfonía orgánica presenta algún grado de lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador (Dodero, 2005).

Las disfonías orgánicas son la alteración del aparato fonatorio que ya presenta una lesión por causas de procesos de infecciosos frecuentes o por agentes que irritan la laringe como el tabaco, alcohol reflujo gástrico y por alteraciones congénitas (López et al., 2011).

Como se observa en las definiciones dadas por los investigadores, todos concluyen que las disfonías orgánicas son las lesiones que se producen en las cuerdas vocales por diversos factores, siendo el más recurrente en los docentes, el desconocimiento del proceso de fonación y de cómo hablar correctamente.

2.2.1.2. Causas de las disfonías

Existen diversas causas de sufrir algún trastorno vocal, por tanto, se mostrarán los factores más relevantes que tenga relación con el estudio.

En la actualidad, los docentes necesitan una excelente salud vocal, por la interacción comunicativa con sus estudiantes, donde la voz como instrumento de trabajo diario es fundamental en el proceso educativo, las jornadas largas y extenuantes ponen en riesgo la capacidad en su desempeño laboral, no utilizar adecuadamente el aparato fonador y el abuso vocal producen lesiones en el aparato fonador (Domínguez, 2019). Las alteraciones vocales son la causa principal de descansos médicos, incapacitando al docente por un periodo de tiempo determinado dependiendo de la dolencia o lesión que padezca en el aparato fonador.

Torres (2015) menciona que dentro de las causas de disfonías podemos encontrar agentes predisponentes (alteraciones genéticas, estrés, falta de técnica vocal), agentes desencadenantes (abuso vocal, mal uso del aparato fonador), agentes agravantes (cigarrillo, alcohol, sin formación técnica de la voz).

A su vez, Salas et al. (2004) sostienen que del 17% al 20% de profesores sufre con mayor continuidad de algún tipo de disfonía, la falta de entrenamiento vocal, las condiciones laborales que interfieren en la comunicación impactando negativamente en el trabajo docente.

Asimismo, Preciado (2000) manifiesta que las causas del inicio y sostenimiento de una disfonía son, por un lado, las condiciones laborales donde el polvo, la humedad, el ruido, las dimensiones del aula, las horas trabajadas, la cantidad de alumnos, la carga lectiva, asimismo, el fumar regularmente e ingerir alcohol son agentes predisponentes en las disfonías. Debido a las causas enunciadas por los investigadores, los factores que se relacionan en la aparición de las disfonías más frecuentes en docentes, son la carga horaria y el desconocimiento del proceso fonatorio.

2.2.1.3 Realiza mal uso del aparato fonador

Al utilizar y forzar el aparato vocal excesivamente con procedimientos inadecuados de fonación, se producen lesiones en las cuerdas vocales por un mal uso del sistema vocal, estas conductas no fonatorias se dan por hablar excesivamente, toser y elevar la voz (Mora et al., 2018). Por consiguiente, se observó que las investigaciones coinciden en que, el desconocer cómo funciona el aparato fonador y qué sistemas intervienen en la producción del sonido vocal, —por realizar mal uso del aparato fonador— es la principal causa en la aparición de las disfonías.

Las disfonías más frecuentes en profesionales que trabajan con su voz por el mal uso del aparato fonador, son las de tipo funcional, como la carga horaria, la cantidad de estudiantes, el entorno laboral, siendo de vital importancia prevenir y manejar este tipo de población (Solano, 2019).

Existen factores que contribuyen a la aparición de las disfonías en los docentes o en cualquier profesional que trabaja con su voz, factores físicos, factores del entorno laboral contribuyen en la aparición de las disfonías (Mora et al., 2018).

2.2.2. Absentismo Laboral

El análisis procedente de nuestra segunda variable de absentismo laboral permitirá medir la relación existente con la disfonía.

Molinera (2006) define al absentismo como el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al no asistir a trabajar de manera justificada o sin justificar durante parte de su jornada o por la jornada completa, asimismo, la Real Academia Española (2021) define al absentismo, que deriva del inglés, *absteneis* y esta deriva del latín *absens, entis*, que lo define como “ausente” y la ausencia intencionada a su lugar de trabajo.

Por su parte, se define el absentismo como la no asistencia al lugar de trabajo por parte de un trabajador que debería haber asistido (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). De igual forma, se determina al absentismo como no asistir a trabajar por causas justificadas o sin justificar (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2003).

Asimismo, la compañía de recursos humanos Addeco (2018) menciona —dentro de su literatura económica— que se entiende por absentismo laboral, como el hecho de no asistir a su puesto de trabajo, por parte de un empleado, dentro del horario establecido con el empleador.

Como se observa, las definiciones dadas por los autores sobre el absentismo laboral son similares en sus diferentes acepciones, tal es el caso de la no asistencia al trabajo, ya sea de forma justificada o sin justificar.

Se tomará como base la definición de la OIT (2019), la cual, cita al absentismo como la no asistencia al trabajo, por lapsos de uno o más días del que se contaba con su presencia, para laborar normalmente sin tomar en cuenta los periodos vacacionales, huelgas, detenciones o estar en estado de gravidez.

2.2.2.1. Tipos de Absentismo

Dentro de los tipos de absentismo laboral se encontró la siguiente clasificación con las taxonomías:

Molinera (2006) plantea dos tipos de absentismo, el justificado, que es el que ocurre de forma impensada, ya sea por causas médicas, familiares, estudios, accidentes, personales, y el absentismo injustificado, aquel que ocurre de forma intencional y sin respaldo de justificación, los cuales están propensos de sanción por falta o retraso al centro laboral.

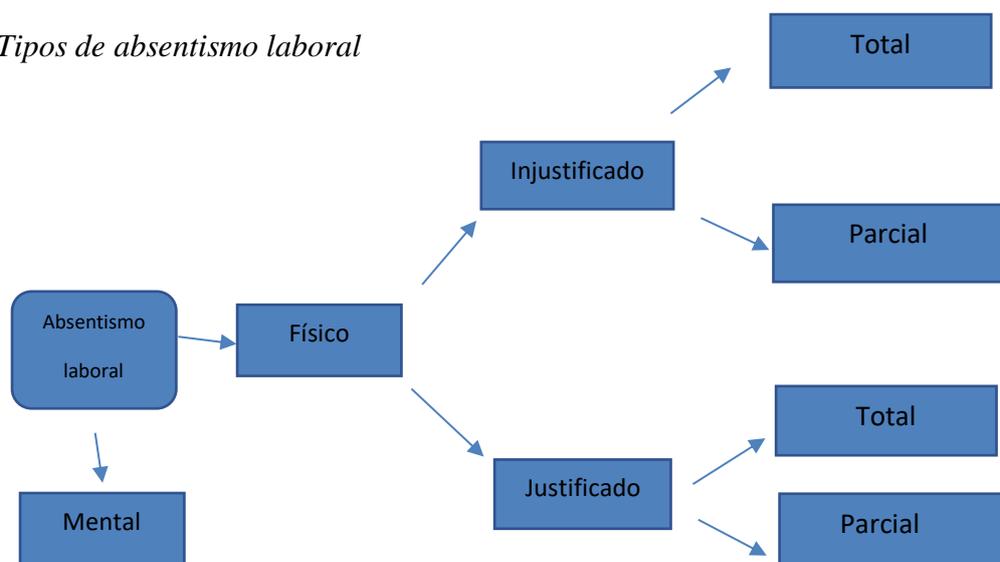
Asimismo, Tatamuez et al. (2018) señalan que existen dos tipos de ausencia laboral, la del empleado o trabajador a su centro de trabajo y la segunda definida como de cuerpo presente,

que es aquella donde el empleado asiste a laborar, pero no desempeña adecuadamente su actividad, mermando considerablemente su producción.

El absentismo por causas médicas es el que presenta mayor incidencia, pero a su vez puede medirse y controlarse analizando los motivos, la duración y las causas de enfermedad más recurrente, donde el trabajador se ausenta por uno o varios días; los datos obtenidos proponen buscar soluciones con proyectos de prevención y cuidado de la salud en beneficio de los docentes (Molinera, 2006).

Los tipos de absentismo laboral que se da en las empresas son dos, absentismo temporal o parcial y absentismo mixto o general, el absentismo temporal o parcial es el que se presenta con retrasos de horas y se da en las faltas sean injustificadas, además, se encuentra refrendado por certificados médicos, las tardanzas de naturaleza justificadas y sin justificar. El absentismo mixto o general es del tipo de ausentismo total de la jornada laboral, por enfermedad, maternidad, accidentes o ausencias justificadas avaladas por un certificado legal amparado por la ley (Tito, 2013, citado en Chiavenato, 2007).

Clasifica los tipos de absentismo como absentismo mental, donde el trabajador se encuentra presente pero no desempeña adecuadamente el trabajo asignado, ya que carece de la concentración requerida para desempeñar el mismo afectando negativamente en su producción laboral, indica también el absentismo físico que se disgrega en ausentismo justificado y sin justificar.

Figura 1*Tipos de absentismo laboral*

Nota. Cuadro sinóptico de tipos de absentismo laboral. Tomado de Tito (2013).

2.2.2.2. Causas del Absentismo Laboral

Cabe precisar, que existen dos tipos de causas, las que son justificadas y sin justificar. Dentro de las causas justificadas, se encontraron los accidentes ocurridos en el trabajo o fuera de él, las malas condiciones laborales, las enfermedades por exposición al trabajo mismo, los embarazos, y dentro de las causas sin justificar se encontraron la puntualidad, las ausencias injustificadas frecuentes por parte del trabajador. Las empresas deben buscar factores para encontrar medidas a seguir para reducir el absentismo laboral (OIT, 2019).

En igual forma, Gomero y Yap (2004) mencionan, que las causas médicas están altamente relacionadas con el absentismo laboral, encontrando las enfermedades comunes con un porcentaje de 82.26 %, por accidentes dentro o fuera de la institución donde se labora con un 16.45% y los descansos por maternidad con 1.29%; entre los descansos por enfermedad común las enfermedades respiratorias alcanzan 16.27 % y las de origen infeccioso, 29.20%.

Las causas médicas se relacionan directamente con el absentismo laboral. Las definiciones vertidas por los investigadores mencionados dan sustento a la presente investigación.

Tatamuez et al. (2018) afirman que, dentro de las principales causas del absentismo laboral se distinguen y se encuentran las causas médicas, las sociales, las culturales y las familiares. Asimismo, Valdez et al. (2005) sostienen que la incapacidad por causas médicas o por algún accidente laboral abarcan más de las tres cuartas partes del absentismo laboral. De igual modo, Rojas y Salazar (2012) mencionan que las enfermedades respiratorias se encuentran en el primer lugar, haciendo hincapié en hacer un llamado a la reflexión profunda por parte de las autoridades.

De igual forma, el absentismo laboral por causas médicas, dentro de los diagnósticos que reportan más días perdidos se presentan los de origen respiratorio (resfriados, afonías e infecciones de las vías respiratorias). Se encontró un incremento, a lo largo de los años, de alteraciones por ansiedad, depresión, dolores de cabeza y de enfermedades crónicas (Hamoui et al., 2005). Se evidenció que no solo las causas relacionadas con la salud tienen relación con el absentismo, los trastornos de estrés y depresión también están relacionados con el tema.

Sin embargo, el porcentaje de ausentismo laboral ha tenido un incremento del 30%, en el transcurrir del tiempo, a pesar de los esfuerzos en la toma de mejoras de medidas sanitarias tanto en la calidad de condiciones económicas, buscando establecer un control efectivo de las causas y factores que afectan en el tiempo y repercusiones por la ausencia laboral (Saldarriaga y Martínez, 2007). Es de vital importancia, estudiar y conocer los factores determinantes que causan el absentismo laboral, brindar medidas y soluciones para que las cifras estadísticas vayan disminuyendo con mejoras en la calidad laboral.

Asimismo, Molinera (2006) menciona las causas por absentismo involuntario, que abarcan también problemas de salud, familiares y legales. A su vez, todas estas causas pueden tener un indicio y relación con la voluntad del individuo; ciertamente, todas ellas son válidas para los trabajadores, pero cada una tiene una motivación distinta. Las causas o factores del absentismo se relacionan generalmente con problemas de salud. Existen, además, otros factores que deben ser tomados en cuenta, como los investigadores lo proponen en cada una de sus definiciones.

El absentismo laboral por causas médicas centra su incidencia por la exigencia misma del trabajo realizado, aunque los esfuerzos realizados en la prevención de riesgos laborales buscan reducir los problemas de salud del trabajador, también deben buscarse soluciones que tengan un marco sobre salud y precaución en el trabajo (Peiro et al., 2008). Como se sostiene a lo largo de todas las definiciones vertidas por los investigadores, dentro de los factores que causan la ausencia del trabajador, se mostró que los problemas relacionados con la salud tienen un alto porcentaje con el absentismo laboral docente.

Según Tatamuez et al. (2018), dentro de los factores que influyen y causan el absentismo laboral, estos se pueden subdividir en tres grupos, factores individuales, factores sociodemográficos y factores intralaborales. Los factores individuales engloban los problemas de salud del trabajador, como las enfermedades del sistema muscular, articular, conjuntivo, las enfermedades respiratorias, gastrointestinales, enfermedades infecciosas, traumatismo, del sistema circulatorio, enfermedades de comportamiento y de alteraciones mentales. El segundo factor de absentismo laboral tiene relación con lo sociodemográfico, donde se determinó que el sexo femenino se encuentra más proclive a ausentarse por motivos relacionados a la familia. El tercer factor de absentismo laboral se debe a causas laborales dentro de la organización, la sobrecarga de trabajo, el control y monitoreo del trabajo que generan estrés en los trabajadores.

2.2.3. Absentismo Laboral Docente

El absentismo laboral tiene dentro de sus principales causas, a la enfermedad por exposición y a los riesgos mismos de la ocupación que realizan, como segunda causa se presentan los accidentes laborales repentinos, por factores mismos de la actividad o trabajo realizado, estas causas reportan un 30% de aumento a lo largo de los años (Bedoya y Salazar, 2007). La enfermedad laboral es una de las principales causas del absentismo dentro de la comunidad docente, relacionar a la disfonía como una de las causas y cuál es su relevancia con el absentismo es el objetivo de la investigación.

El absentismo laboral docente es un problema complejo de explicar, las condiciones laborales desfavorables, las enfermedades comunes y los problemas vocales, todas estas causas tienen su origen en la misma naturaleza de su trabajo, por lo tanto, el docente está expuesto a situaciones complejas dentro de su entorno laboral, donde muchas veces no se valora adecuadamente el esfuerzo que realiza el docente diariamente, todo esto conlleva un aumento considerable en los índices de absentismo laboral por parte del docente (Organización de Estados Iberoamericanos [OEI], 2015).

La presencia, en el aula, del docente es primordial para que ocurra el proceso de aprendizaje, evidentemente, hay múltiples factores que influyen en el aprendizaje de un estudiante, pero la falta del docente es un factor considerable, a ser tomado en cuenta, en la mejora académica de los estudiantes (Guerrero & León, 2015).

De la misma forma, Ricci (2006) cita que los docentes, por la misma naturaleza de su trabajo, están más expuestos de sufrir trastornos de naturaleza psicosocial, estrés y ansiedad. Este tipo de dolencia no solo alcanza al docente, sino a la misma práctica con sus estudiantes. Poco a poco, los investigadores coinciden en que el factor de la enfermedad tiene gran relevancia con el absentismo en cualquier campo.

De igual forma, Gomero y Yap (2004) mencionan que las causas médicas son las más recurrente en el absentismo laboral, encontrando las enfermedades comunes con un porcentaje de 82.26 %, por accidentes dentro o fuera de la institución donde se labora con un 16.45% y los descansos por maternidad con 1.29%, entre los descansos por enfermedad común las enfermedades respiratorias alcanzan 16.27 % y las de origen infeccioso con 29.20%. Como se evidencia, las causas médicas y los problemas relacionados con la salud están ligados a las ausencias laborales, por parte del docente; las definiciones vertidas por los investigadores mencionados dan sustento a la investigación.

Igualmente, Bedoya y Salazar (2017) sostienen que, dentro de las enfermedades laborales se encuentran el estrés con un 52,5%, la enfermedad osteoarticular con 29,1 %, las alteraciones vocales con un 23% y otras enfermedades con 7%, dentro de los accidentes laborales encontramos dolores articulares, traumas o golpes y otros tipos de accidentes. Se observó que, dentro las causas del absentismo docente, las alteraciones vocales son un factor que debe ser tomado en cuenta, ya que los docentes trabajan con su voz, y al verse afectada repercute inevitablemente en el desempeño de su labor docente.

Según Coche da Costa (2016), la carga laboral hace que un alto porcentaje de docentes sufra de perturbaciones vocales y esas causas pueden ser psicológicas y físicas, las cuales están relacionadas directamente con el abandono laboral; el estrés originado por la misma naturaleza del trabajo docente, a lo largo de los años, deriva en alteraciones de la voz, como pueden ser las disfonías funcionales por tensión corporal y disfonías orgánicas por un continuo desgaste vocal.

El estrés provoca diversas reacciones por causas psicológicas y no se puede determinar por qué algunos pacientes son más propensos a tener alteraciones en su voz. Los trastornos psicológicos pueden cambiar de manera psíquica a física de forma involuntaria, esta carga

emocional se traslada a la laringe y promueve la aparición de una disfonía que afecta indiscutiblemente a la voz (Simoes, 2017).

Por su parte García et al. (2010) argumentan que los docentes que mantienen un estrés laboral constante pueden desarrollar el síndrome de *Burnout*, más conocido como quemarse en el trabajo, y que dentro de una de sus consecuencias se encuentran las disfonías por un desgaste profesional, tanto físico como mental, a consecuencia de un estrés crónico por la misma naturaleza del trabajo docente.

En nuestra sociedad actual, es muy común sufrir de estrés crónico; este tipo de trastorno de orden psicológico está asociado a las disfonías psicógenas, el tratamiento de este tipo de patologías debe ser desde los enfoque terapéutico y psicológico, evitando así las futuras recaídas (Simoes, 2017).

Las disfonías y sus consecuencias están ampliamente descritas por diversos investigadores, la misma OIT menciona que los docentes son los profesionales que más sufren con la voz, como producto del uso prolongado y la tensión producida por el propio ejercicio docente. La voz es propensa a sufrir algún tipo de alteración por factores emocionales, ya que existe una correlación entre disfonía y el estrés (García et al., 2010).

Asimismo, Simoes (2017) menciona que dentro de las disfonías funcionales podemos encontrar la disfonía muscular que está relacionada a conductas vocales inadecuadas, y la disfonía psicógena, donde los problemas psicológicos tienen una relevancia significativa en la pérdida total o parcial de la voz.

Por su parte, Coche da Costa (2016) muestra que el 52% de los docentes sufren algún tipo de disfonía y que de este porcentaje, el 40 % tiene un origen en el estrés laboral, influyendo negativamente en la voz del docente; a pesar de estos datos, existe muy poco interés, por parte

de las autoridades, en mejorar la calidad vocal de los docentes, implementando o proponiendo estrategias para superar el estrés.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Absens, entis

Absens, entis deriva del latín ausente. No acudir al lugar de trabajo frecuentemente (Molinera, 2006).

2.3.2. Afonía

La afonía es una alteración del timbre vocal producto de una disfonía, con la pérdida total o parcial de la voz (Clínica Universidad de Navarra, DM, 2020).

2.3.3. Contracción muscular

Es cuando dos músculos ejercen presión uno contra otro, esta contracción debe ser consciente para su efectividad cuando se realizan estos movimientos (Padrón, 2008)

2.3.4. Intensidad

La intensidad se muestra por la presión de aire en las cuerdas vocales, a mayor cantidad de aire, más fuerte será el sonido vocal, a menor presión de aire, menor será el sonido vocal (Radovani, 2015).

2.3.5. Laringe

La Real Academia Española (2021) define la laringe como los pliegues vocales que constan de diversos cartílagos y que comunican la tráquea por un lado, y por el otro lado, con la faringe y se encuentra en el aparato fonador.

2.3.6. Nódulos

Engrosamiento de las cuerdas vocales por la formación de bultos pequeños benignos que alteran el timbre de la voz (TOP DOCTORS, 2019).

2.3.7. Técnica vocal

Forma de emitir la voz, mediante técnicas respiratorias y vocales adecuadas donde se utilizan los órganos y músculos para producir la voz hablada o cantada (Escudero, 2002).

2.3.8. Timbre vocal

Sonido que se inicia en las cuerdas vocales por el movimiento continuo de los pliegues vocales por el paso del aire, aumentando en tono de acuerdo a la apertura y cierre de las cuerdas vocales (Radovani, 2015).

2.3.9. Tono vocal

La RAE (2021) define al tono como la identificación de la frecuencia del sonido, permitiendo discriminar tonos graves y agudos.

Capítulo III

Metodología

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación contiene un enfoque mixto, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), quienes resaltan que una investigación científica mixta sigue un proceso sistemático de recolección de datos cualitativos y cuantitativos, la información recogida permite un mayor análisis y comprensión del estudio. Asimismo, los autores recalcan que el método mixto surge de la necesidad de obtener una visión objetiva y subjetiva de los problemas de investigación que se originan en diversas ciencias.

3.2. Diseño de la Investigación

La investigación pertenece a un diseño de tipo no experimental, en el que las variables de estudio no son tratadas conscientemente, sino que son observadas en su entorno natural (Hernández et al., 2014).

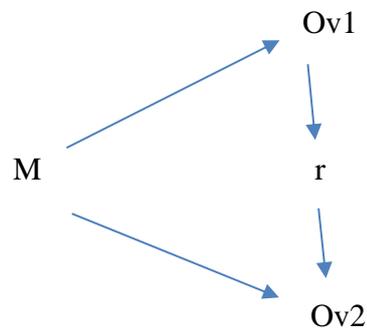
3.3. Nivel

El nivel de la investigación fue correlacional, delineando el estudio de las variables, permitiendo correlacionar y construir sus elementos identificando la dirección y relación entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

Sin embargo, Bernal (2010) menciona que el punto resaltante de la correlación entre ambas variables es indagar la relación y sus resultados, y como una variable influye con la alteración de la otra variable, la base de la correlación se mide estadísticamente.

Figura 2

Esquema de nivel correlacional



Nota. A partir de una muestra se observa la correlación de las dos variables.

3.4. Población y Muestra

Para obtener la muestra de esta investigación, se consideró como población base a la data brindada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), que registra 152,819 maestros en Lima.

A fin de calcular el tamaño de muestra adecuada para la investigación, considerando la proporción, se utilizó el cálculo para población infinita como lo señalan Aguilar, Altamira y García (2010).

Para calcular el
Tamaño de la muestra para proporciones
 (población infinita)

DONDE

- N : Tamaño de la muestra
- P : Proporción poblacional de éxito
- Q : Proporción proporcional de fracaso
- Z : Puntuación normal estándar
- E : Error en la estimación
- α : Nivel de significancia

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot Z^2_{\alpha/2}}{E^2}$$

$Z:1.96$ Nivel de confianza del 95%

$p:0.5$ 50% de éxito

$Q=1-P= 0.5$ 50% de fracaso

$E=0.05$ Margen de error

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

$$n = 384$$

Nota. Muestra infinita.

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

En el presente trabajo de investigación, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

- Encuesta: Es una técnica de recolección de información, la cual consiste en entregar a un grupo de personas un cuestionario, el mismo que será llenado en un tiempo determinado, con el fin de recabar la información necesaria que explique las variables de estudio (Sánchez, 2019).
- El cuestionario, de acuerdo a lo señalado por Hernández y Mendoza (2018), es un instrumento elaborado para la investigación que permitirá recabar datos a través de preguntas que midan la variable a investigar. Asimismo, Hernández señala que el número de preguntas de una encuesta dependerá de la información que se desea recolectar, pudiendo realizarse una o más preguntas por variable considerada.

- Entrevista es una técnica de recolección de información en donde el investigador formula preguntas al entrevistado, pudiendo ser estructurada o no estructurada (Sánchez, 2019).
- Guía de entrevista es el guion estructurado sobre preguntas específicas que permiten recolectar información sobre el tema de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Validez de los instrumentos

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) mencionan en líneas generales, que la validez del instrumento debe medir el nivel o grado de una variable. La presente investigación se validó a través de 3 expertos del tema investigado.

Confiabilidad del instrumento

A su vez, Hernández y Mendoza (2018) señalan que la confiabilidad es el nivel de resultados confiables del instrumento. Para la variable disfonía se realizó una prueba piloto con 20 docentes aplicando el Alfa de Cronbach con una estadística de fiabilidad de 0,876; para la variable absentismo laboral docente se aplicó el Alfa de Cronbach con una estadística de fiabilidad de 0,793.

3.6. Variables

Se presentan las siguientes variables y sus definiciones a tratar en la presente investigación.

3.6.1. Variable 1: Disfonía

La disfonía se presenta como una alteración del sonido en la calidad de la voz, se ven afectados el volumen, tono e intensidad, afectando de manera significativa la comunicación, altera en gran medida la carga laboral y social del enfermo, debiendo abordar y ofrecer un tratamiento adecuado y sistemático (Saavedra y Akaki, 2014).

3.6.2. Variable 2: Absentismo laboral

Se define al absentismo como el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al no asistir a trabajar de manera justificada o sin justificar durante parte de su jornada o por la jornada completa (Molinera, 2006).

3.6.3. Operacionalización

En la presente tabla de operacionalización de las variables, se presentan las variables de estudio, dimensiones, indicadores e instrumentos que se utilizaron en cada variable de estudio. Previo al análisis de la discusión de los resultados, se observa la confiabilidad de los instrumentos, con resultados internos y externos satisfactorios.

Obteniendo una validación interna con un resultado de 0,892 % se utilizó el Alfa de Cronbach aseverando que el instrumento es confiable.

De igual manera, la validación externa se realizó a través del juicio de expertos, la cual mostramos a continuación:

Tabla 1*Validación por Juicio de Expertos*

Nombre de los expertos	Grado académico	Lugar donde laboran	Porcentaje de validez
Zacarías Gutiérrez Germán Ángel	Magíster en Educación	Universidad Enrique Guzmán y Valle la Cantuta	100%
Morales Daal Pablo	Magíster en música – Dirección de Orquesta	Universidad Católica del Perú	100%
Anaya Figueroa Tania	Magíster en Metodología – Educación	Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas	95%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Como se observó en la tabla 1, por consistencia externa obtuvo un promedio de 98.3 % de fiabilidad.

Tabla 2*Operacionalización de la variable disfonía*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Disfonía	Disfonía funcional	Presenta alteraciones sin lesión	1,2,3,4	Cuestionario dirigido a docentes de Lima , donde se determinará si sufren de disfonía y cuál es su relación con el absentismo laboral.
	La disfonía funcional es aquella alteración vocal que no presenta alguna lesión de tipo orgánico en las cuerdas vocales, debido a un mal funcionamiento del proceso fonatorio (Dodero, 2005).	Presenta mal uso del aparato fonador	5,6,7,8,9	
	Disfonía orgánica	Presenta lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador	10,11,12,13,14,15,16,	
	La disfonía orgánica es aquella que presenta algún tipo de lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador (Dodero, 2005). Este tipo de lesión se origina cuando una disfonía funcional adquiere una lesión cambiando las características vocales en tono, timbre e intensidad			

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 3*Operacionalización de la variable absentismo laboral*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumento
Absentismo laboral	Absentismo físico			
	Molinera (2006) plantea dos tipos de absentismo, el justificado que es el que ocurre de forma impensada, ya sea por causas médicas, familiares, estudios, accidentes, personales, y el absentismo injustificado, que es aquel que ocurre de forma intencional y sin respaldo de justificación, los cuales están propensos de sanción por falta o retraso al centro laboral.	Justificado	17, 18	Cuestionario dirigido a docentes de Lima, donde se determinará si sufren de disfonía y cuál es su relación con el absentismo laboral
		Injustificado	19,20,21	
	Absentismo Mental			
	Asimismo, según Tito (2013), citado en Chiavenato, 2007, el absentismo mental surge donde el trabajador se encuentra presente pero no desempeña adecuadamente el trabajo asignado, ya que su concentración está obnubilada, afectando negativamente en su producción laboral.	Ausentismo Emocional	22,23,24	

Nota. Elaboración propia (2021).

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Análisis descriptivo:

4.1.2. Resultados descriptivos de las variables

En la tabla 5 se muestra los baremos que se utilizaron para la determinación de niveles de comportamiento de las variables y sus dimensiones. Los niveles comparativos son:

- Nivel bajo
- Nivel medio
- Nivel alto

Tabla 4

Nivel comparativo de las variables de estudio

Niveles de medición - Baremos	Valoración
Nivel bajo	1
Nivel medio	2
Nivel alto	3

Nota. Elaboración propia (2021).

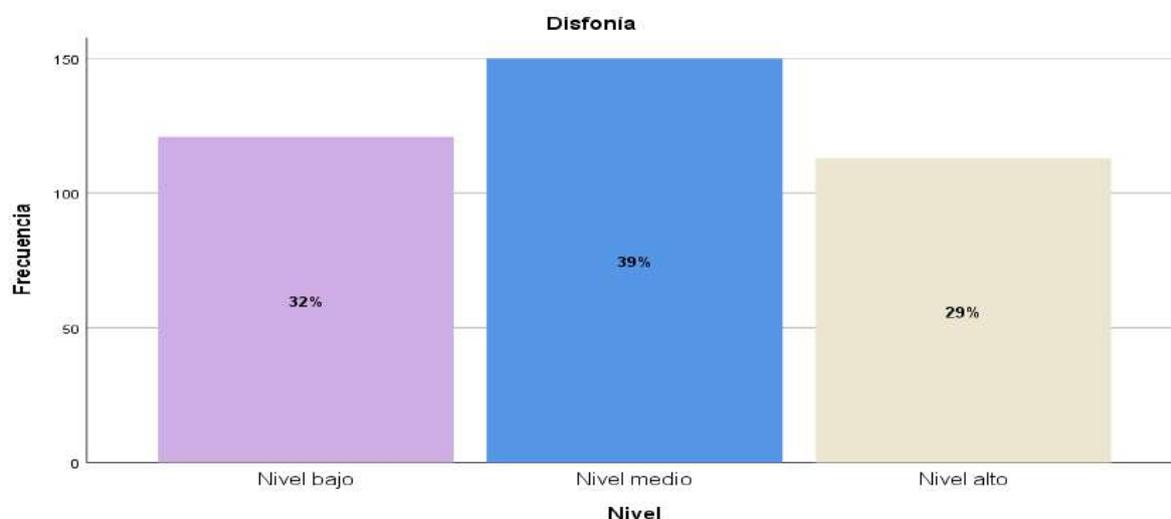
4.1.2.1. Variable disfonía y sus dimensiones

Tabla 5

Medición de la variable disfonía (Baremos)

Niveles (Baremos)		Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	121	32
	Nivel medio	150	39,1
	Nivel alto	113	29,4
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 3*Medición de la variable disfonía (Baremos)**Nota.* Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 5 y la figura 3, en la muestra de 384 docentes de Lima, se determina que el 39 % alcanza un nivel medio de disfonía y solo el 29 % de docentes encuestados alcanza el nivel alto en relación con la disfonía.

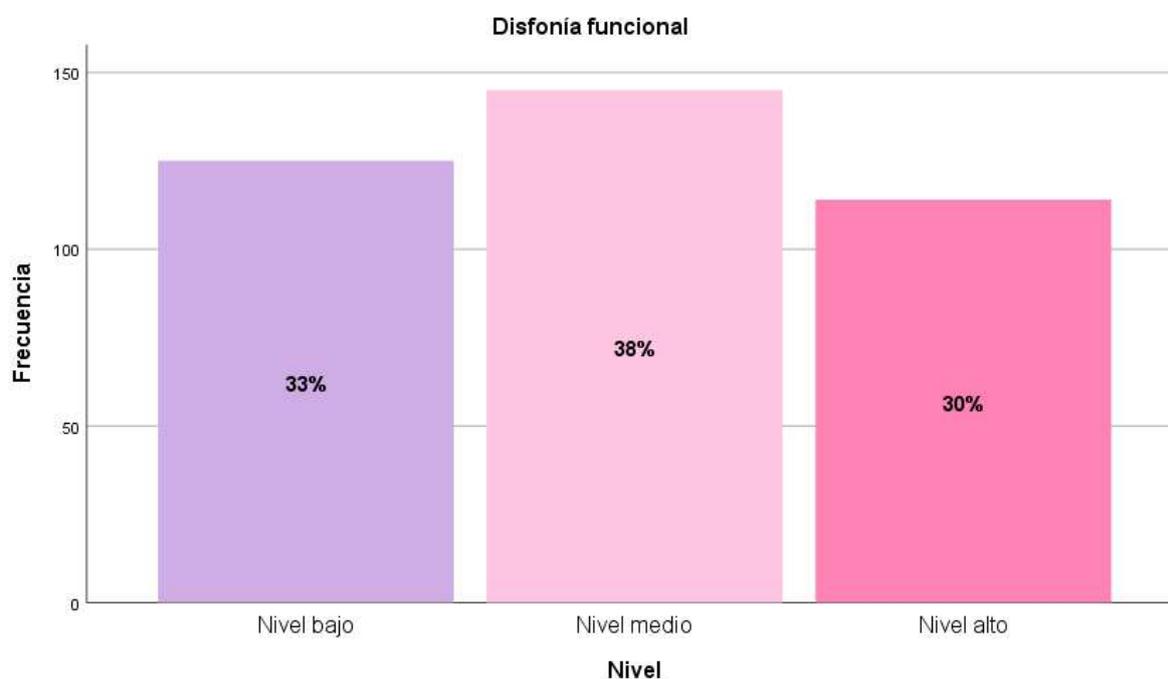
Tabla 6*Medición de la dimensión disfonía funcional (Baremos)*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	125	32,6
	Nivel medio	145	37,8
	Nivel alto	114	29,7
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 4

Medición de la dimensión disfonía funcional (Baremos)



Interpretación: En la tabla 6 y la figura 4, en la muestra de 384 docentes de Lima, se determina que el 38 % alcanza un nivel medio de disfonía funcional y solo el 30 % de docentes encuestados alcanza el nivel alto en relación con la disfonía funcional.

Tabla 7

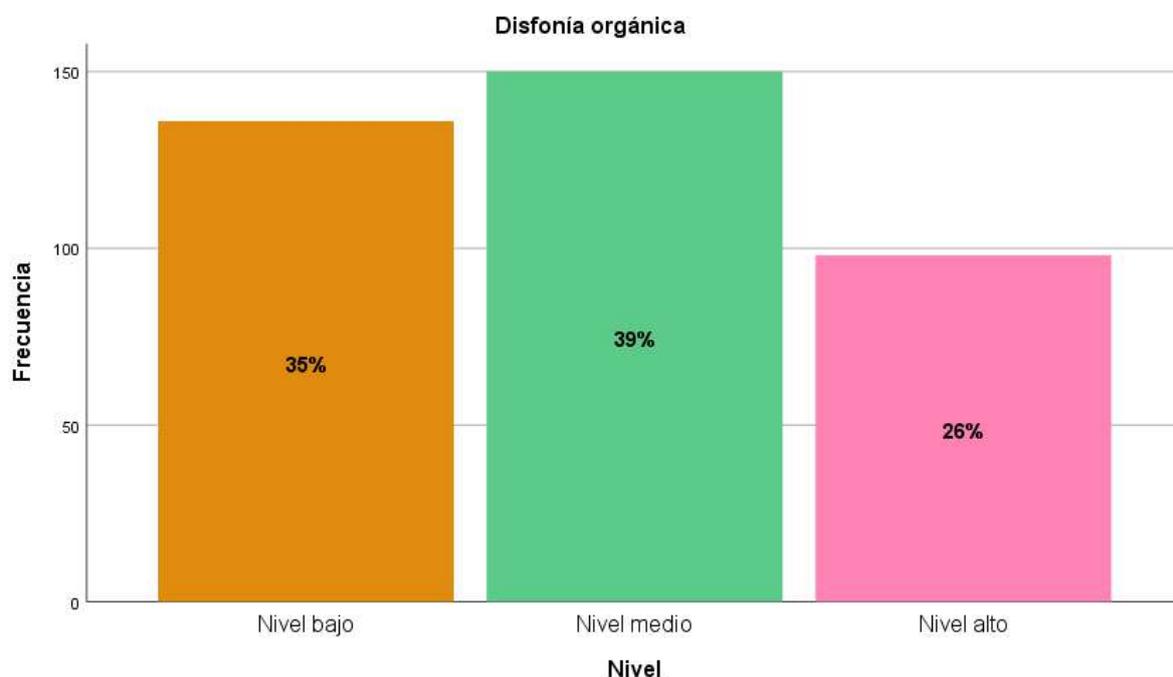
Medición de la dimensión disfonía orgánica (Baremos)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	136	35,4
	Nivel medio	150	39,1
	Nivel alto	98	25,5
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 5

Medición de la dimensión disfonía orgánica (Baremos)



Interpretación: En la tabla 7 y la figura 5, en la muestra de 384 docentes de Lima, se determina el 39% alcanza un nivel medio de disfonía funcional y solo el 26 % de docentes encuestados alcanza el nivel alto en relación con la disfonía funcional.

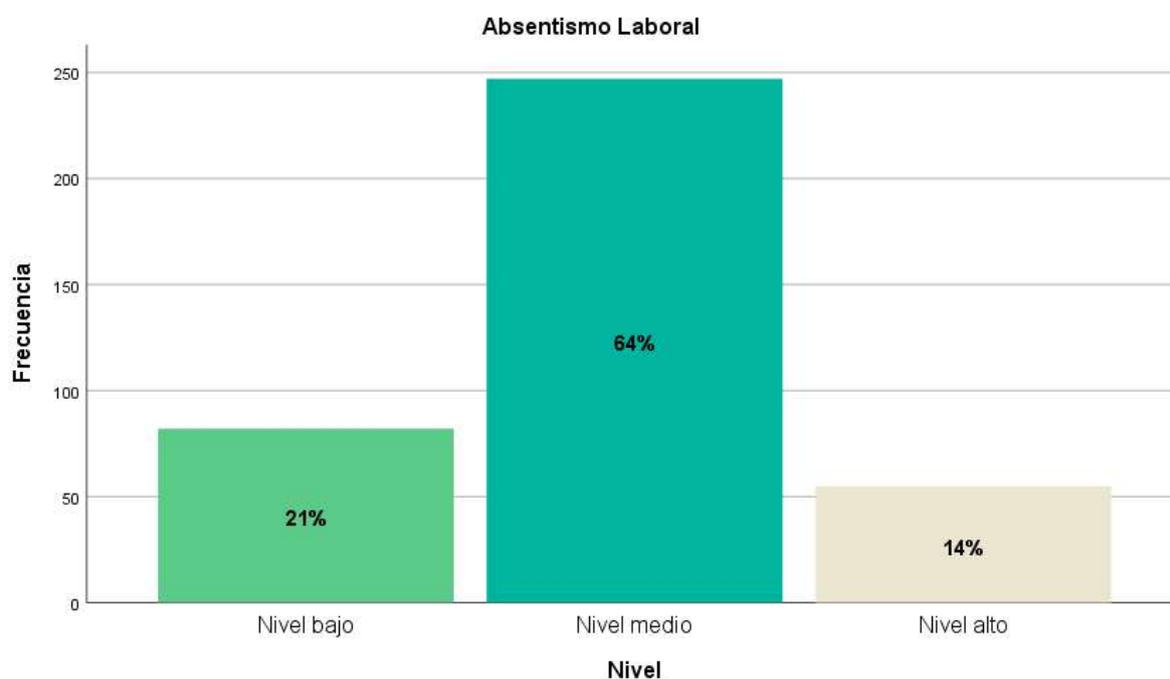
4.1.2.2. Variable absentismo laboral y sus dimensiones.

Tabla 8

Medición de la variable absentismo laboral (Baremos)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	82	21,4
	Nivel medio	247	64,3
	Nivel alto	55	14,3
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 5*Medición de la variable absentismo laboral (Baremos)*

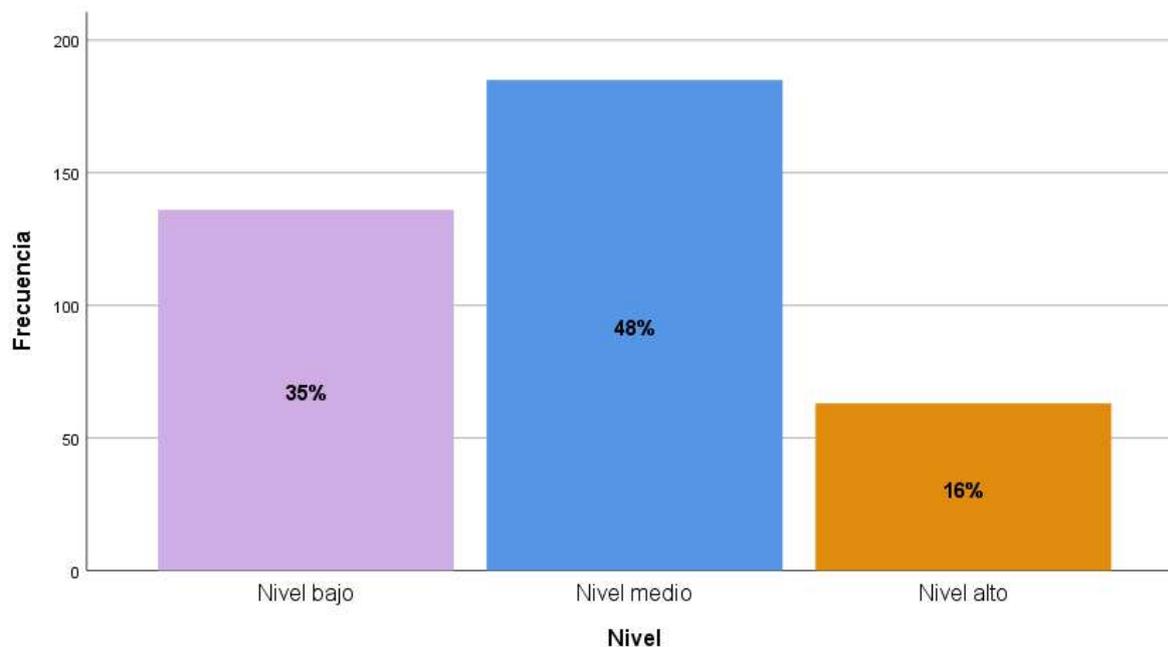
Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 8 y la figura 6, en la muestra de 384 docentes de Lima, se determina el 64 % alcanza un nivel medio en Absentismo laboral y solo el 14 % de docentes encuestados alcanza el nivel alto en relación con el Absentismo laboral.

Tabla 9*Medición de la dimensión de absentismo físico (Baremos)*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	136	35,4
	Nivel medio	185	48,2
	Nivel alto	63	16,4
	Total	384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 6*Medición de la dimensión de absentismo físico (Baremos)**Nota.* Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 9 y la figura 7, en la muestra de 384 a docentes de Lima, se determina el 48 % alcanza un nivel medio en Absentismo físico y solo el 16 % de docentes encuestados alcanza el nivel alto en relación con el Absentismo funcional.

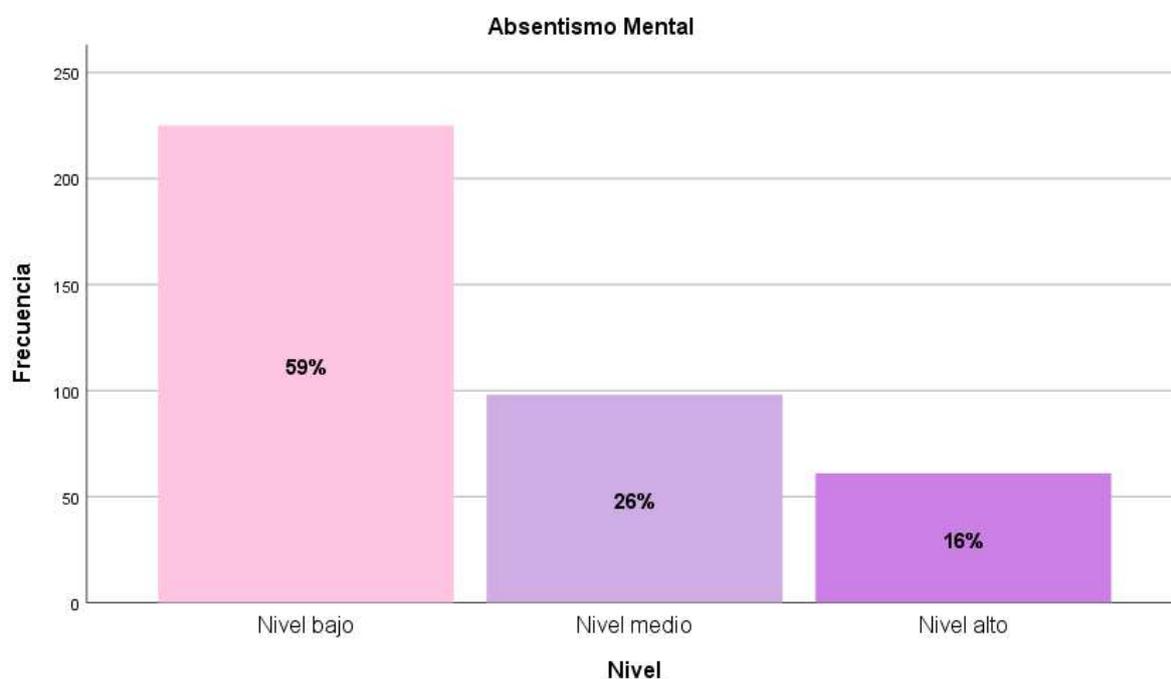
Tabla 10*Medición de la dimensión de absentismo mental (Baremos)*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Valores	Nivel bajo	225	58,6
	Nivel medio	98	25,5
	Nivel alto	61	15,9
Total		384	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 7

Medición de la dimensión de absentismo mental (Baremos)



Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 10 y la figura 8, en la muestra de 384 docentes de Lima, se determina el 26% alcanza un nivel medio en Absentismo mental y el 59 % de docentes encuestados alcanza el nivel bajo en relación con el Absentismo mental.

4.1.3. Resultados descriptivos

Para tener mayor representatividad de la población, se realizó la encuesta al tamaño muestral de 384 docentes (Sweeny et al., 2018, p. 280).

Para determinar cuáles son los docentes, que dentro de su especialidad utilizan en mayor proporción la voz para transmitir sus conocimientos considerando el curso que dicta, se hizo un cálculo a través de percentiles. Para ello, se trabajó con la siguiente fórmula (Pérez Legoas, 2012; p. 251):

$$Pk = Li + \left(\frac{\frac{KN}{100} - fi - 1}{fi} \right) * A$$

Pk= Percentil

Li= Límite inferior

K= el número de percentil

fi-1= es la **frecuencia absoluta acumulada ANTERIOR** al intervalo de trabajo.

fi es la **frecuencia absoluta** del intervalo de trabajo.

A= A es la **amplitud** del intervalo de trabajo.

En este caso se calcula a través del programa estadístico SPSS versión 26. Y se determinó lo siguiente:

Tabla 11

Edad, nivel de afonía y especialidad del docente

	Edad	Frecuencia	Porcentaje	Nivel de afonía	Especialidad
Válido	Entre 24 y 30	35	9,1	3	[13]
	Entre 31 y 37	101	26,3	4	[13]
	Entre 38 y 44	79	20,6	5	[5][7][10][11]
	Entre 45 y 51	88	22,9	5	[4][5][7][10][11][13]
	Entre 52 y 58	55	14,3	5	[4][5][7][10][11][13]
	Entre 59 y 65	22	5,7	5	[5][7][10][11][13]
	Más de 65	4	1,0	5	[5][7][10][11][13]
	Percentil Total	PK=4 384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 11, se consideró el percentil 4 para medir el nivel de afonía respecto a la edad y la especialidad que imparte el docente. Ante ello, se concluyó que los que tienen un nivel de afonía regular son los docentes de la especialidad de teatro, que tengan entre 24 y 30 años. Seguidos de un nivel alto, entre los 31 y 37 años de la especialidad de teatro. Por otro lado, un nivel muy alto de afonía corresponde a los que tienen entre 38 y 44 años y son de las especialidades de historia, inicial, música y primaria.

Seguidos de un nivel muy alto los de edades entre 45 y 51 de las especialidades de educación física, historia, inicial, música, primaria y teatro. Además, arrojaron un nivel muy alto los que tienen edades entre 52 y 58 y son de las especialidades de educación física, historia, inicial, música, primaria y teatro. Los docentes que tienen entre 59 y 65 años, que son de la especialidad de historia, inicial, música, primaria y teatro tienen un nivel muy alto de disfonía y los que sobrepasan los 65 en adelante, que son de las especialidades de historia, inicial, música, primaria y teatro, tienen un nivel muy alto de disfonía.

Se concluye que, a mayor edad y a mayor complejidad de la labor docente, como por ejemplo en las especialidades de música, teatro, inicial y primaria, se tiene un mayor nivel de disfonía. Lo que hace suponer que los criterios de edad y especialidad están directamente relacionados con la disfonía en el aspecto laboral.

En la tabla 11; se pueden apreciar las especialidades de un total de la muestra de 384 docentes.

Tabla 12*Docente de la especialidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Arte y cultura	48	12,5	12,5	12,5
	Computación	4	1,0	1,0	13,5
	Danza	46	12,0	12,0	25,5
	Educación física	8	2,1	2,1	27,6
	Historia	8	2,1	2,1	29,7
	Inglés	4	1,0	1,0	30,7
	Inicial	36	9,4	9,4	40,1
	Lengua y literatura	26	6,8	6,8	46,9
	Matemática	12	3,1	3,1	50,0
	Música	71	18,5	18,5	68,5
	Primaria	105	27,3	27,3	95,8
	Religión	2	,5	,5	96,4
	Teatro	2	,5	,5	96,9
	Tesis	2	,5	,5	97,4
	Turismo	10	2,6	2,6	100,0
Total	384	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 12, se aprecia que un 27% son docentes de primaria; 18,5% de música; 12% de danza; 12,5% de arte y cultura; 9% de inicial; 6,8% de lengua y literatura; 2,6% de turismo; 5% entre religión, teatro y tesis y un 1% entre computación e inglés.

Tabla 13*Nivel de enseñanza*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Básica	241	62,8	62,8	62,8
	Secundaria	18	4,7	4,7	67,4
	Superior	125	32,6	32,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 13, se aprecia que el 62,8% del total de la muestra tiene nivel de enseñanza básica; el 32,6% tiene nivel de enseñanza superior y el 4,7% tiene nivel de enseñanza secundaria.

Tabla 14

Edad

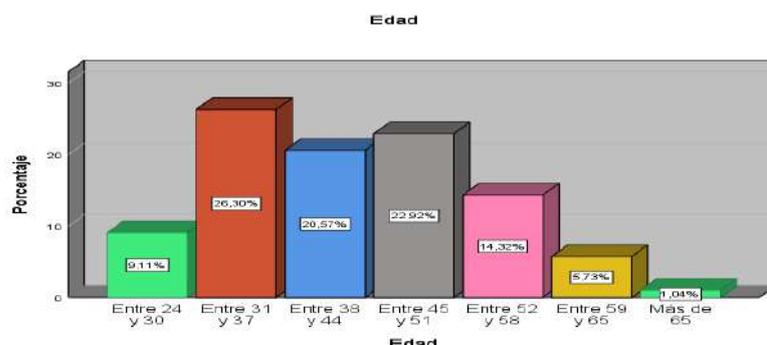
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Entre 24 y 30	35	9,1	9,1	9,1
Entre 31 y 37	101	26,3	26,3	35,4
Entre 38 y 44	79	20,6	20,6	56,0
Entre 45 y 51	88	22,9	22,9	78,9
Entre 52 y 58	55	14,3	14,3	93,2
Entre 59 y 65	22	5,7	5,7	99,0
Más de 65	4	1,0	1,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 14, se aprecia que el 26,3% de la muestra tiene edad entre 31 y 37; seguidos de 22,9% que tiene edad entre 45 y 51 años; el 14,3% de la muestra tiene entre 52 y 58 años; el 9% entre 24 y 30 años; el 5,7% entre 59 y 65 años y el 1% más de 65 años.

Figura 8

Rangos de edades



Nota. Elaboración propia (2022).

Tabla 15

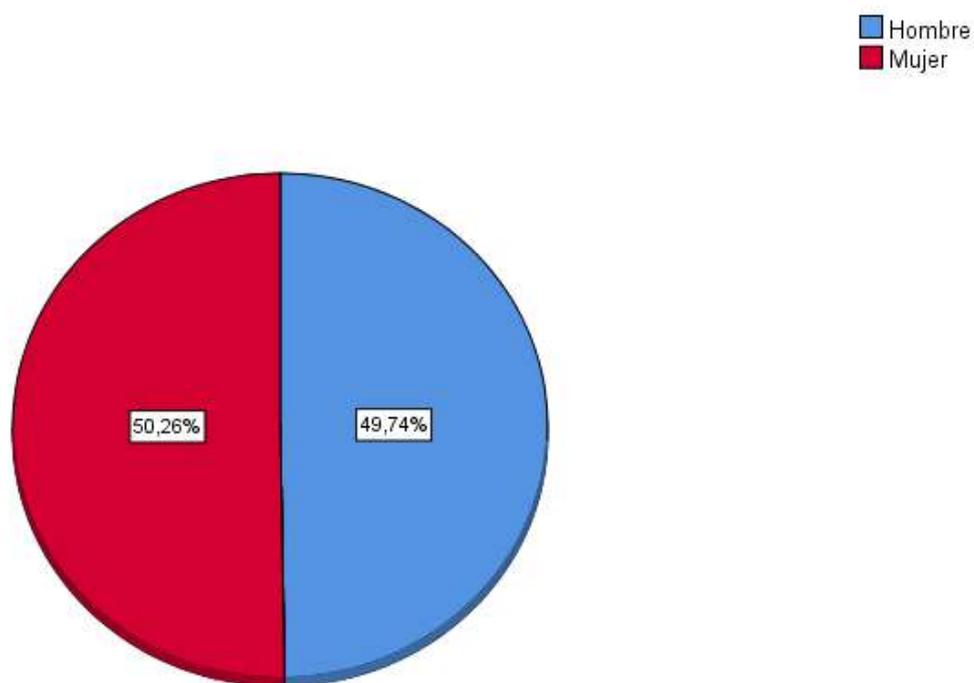
Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	191	49,7	49,7	49,7
	Mujer	193	50,3	50,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Figura 9

Genero de los encuestados



Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 15, se aprecia que del total de la muestra el 50,3% son mujeres y el 49,7% son hombres.

Tabla 16

Mi voz termina agotada a lo largo de mi jornada laboral

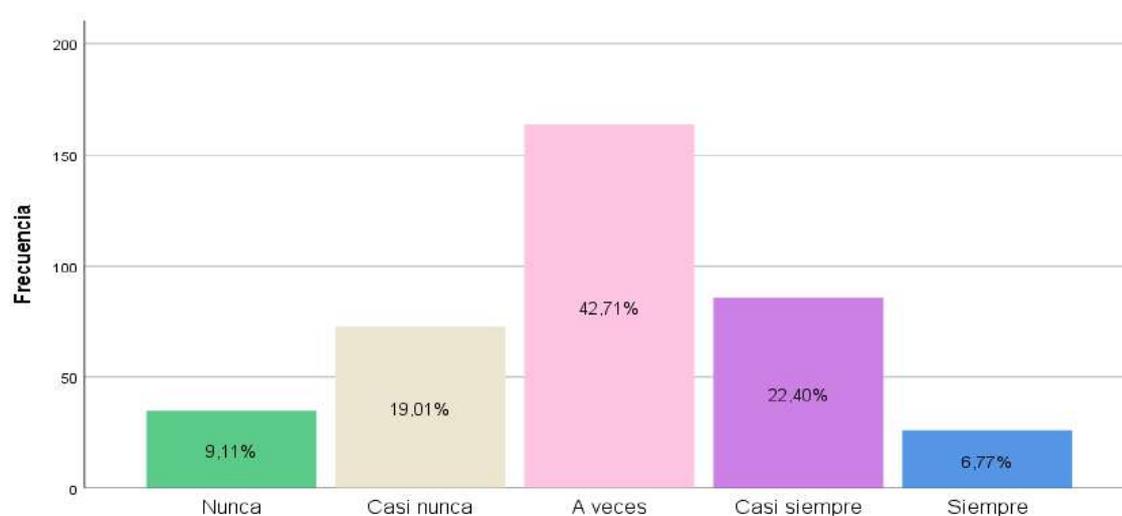
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	9,1	9,1
	Casi nunca	73	19,0	28,1
	A veces	164	42,7	70,8
	Casi siempre	86	22,4	93,2
	Siempre	26	6,8	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 16, se aprecia que el 42,7% afirma que a veces la voz termina agotada a lo largo de la jornada laboral. El 26% casi siempre; el 19% casi nunca; el 9,1% nunca; 6,8% siempre.

Figura 10

Mi voz termina agotada a lo largo de mi jornada laboral



Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 17*Siento tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	41	10,7	10,7
	Casi nunca	87	22,7	33,3
	A veces	158	41,1	74,5
	Casi siempre	82	21,4	95,8
	Siempre	16	4,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 17, se aprecia que el 41,1% afirma que a veces sienten tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte; el 22,7% casi nunca siente tensión; 21,4% casi siempre sienten tensión o rigidez; el 10,7% nunca tienen rigidez o tensión; el 4,2% siempre sienten rigidez o tensión.

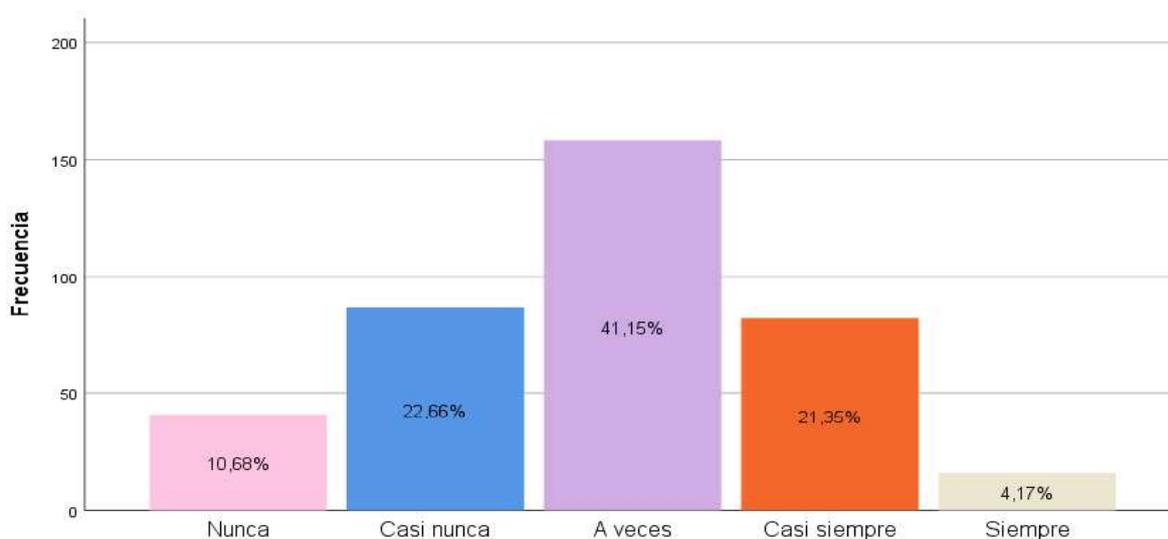
Figura 11*Siento tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 18

Debo subir el volumen de mi voz para que se me escuche mejor cuando hablo

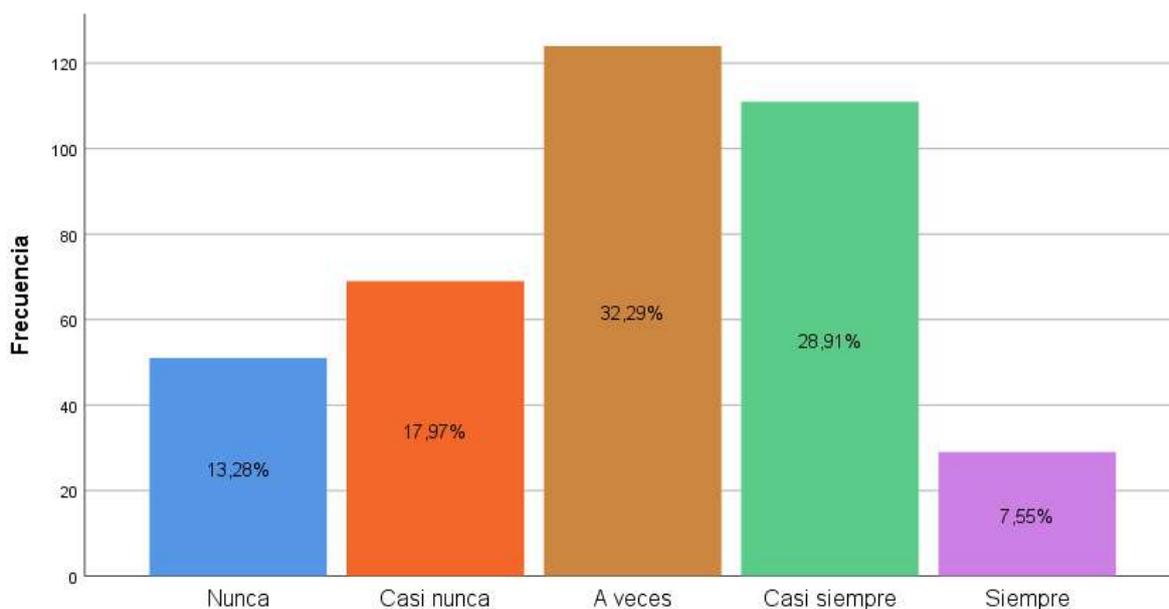
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	51	13,3	13,3
	Casi nunca	69	18,0	31,3
	A veces	124	32,3	63,5
	Casi siempre	111	28,9	92,4
	Siempre	29	7,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 18, se aprecia que el 32,3% afirma que, a veces sienten que deben subir el volumen de la voz para que se les escuche mejor cuando hablan; el 18% casi nunca; el 28,9% casi siempre; el 13,3% nunca y el 7,6% siempre.

Figura 12

Debo subir el volumen de mi voz para que se me escuche mejor cuando hablo



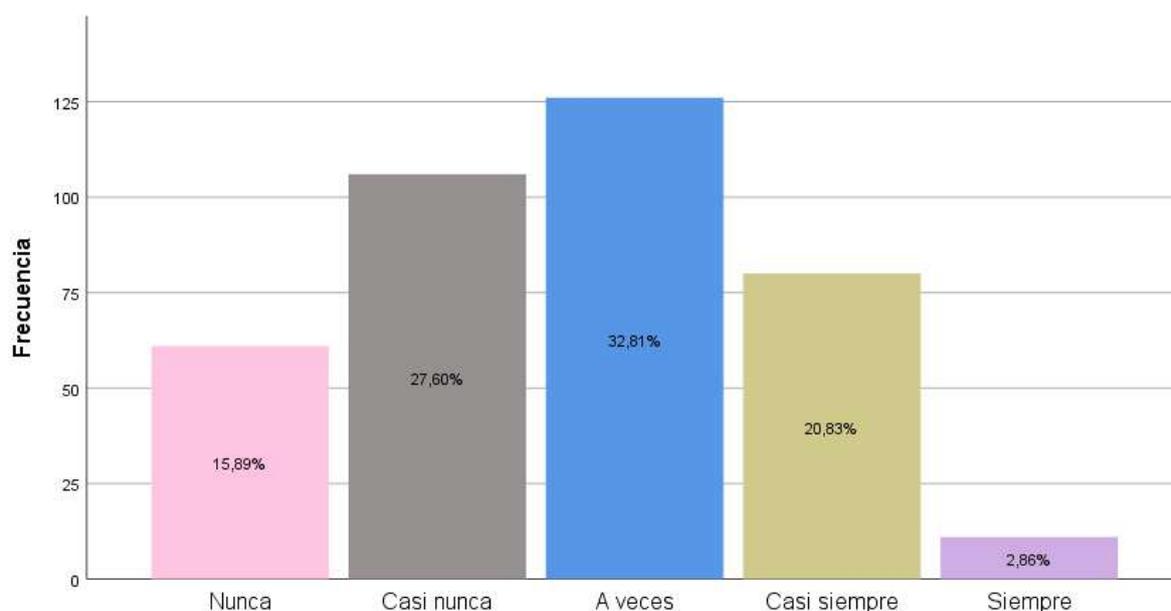
Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 19*Sufro de dolor de garganta generalmente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	61	15,9	15,9
	Casi nunca	106	27,6	43,5
	A veces	126	32,8	76,3
	Casi siempre	80	20,8	97,1
	Siempre	11	2,9	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 19 se aprecia que el 32,8% afirma que, a veces sufren de dolor de garganta generalmente, el 27,6% casi nunca; el 20,8% casi siempre; el 15,9% nunca y el 2,9% siempre.

Figura 13*Sufro de dolor de garganta generalmente*

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 20

Me falta el aire para completar las frases o palabras al hablar

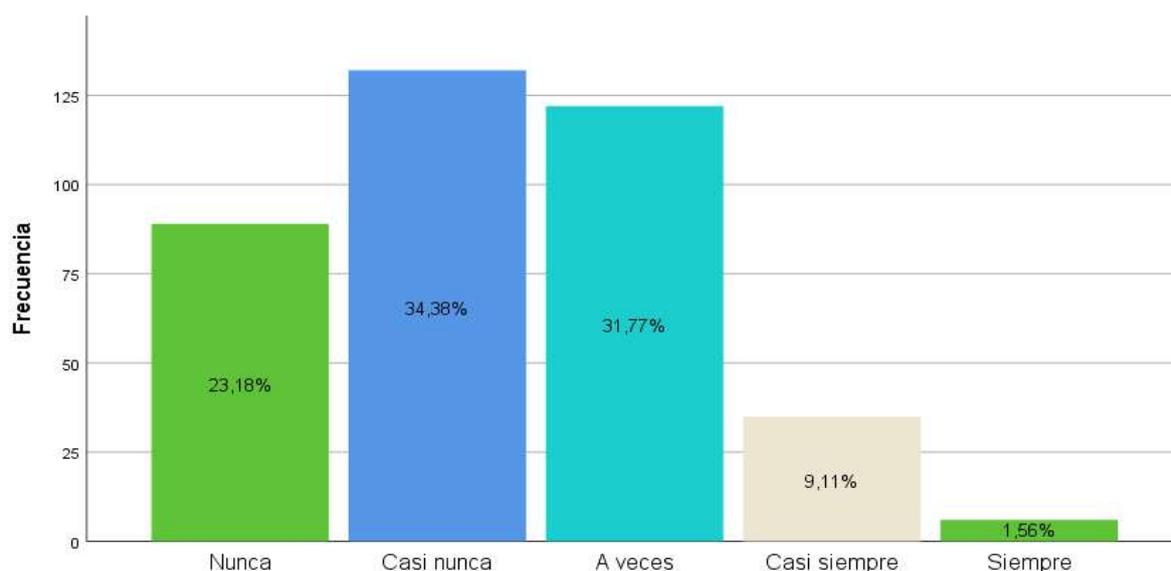
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	89	23,2	23,2
	Casi nunca	132	34,4	57,6
	A veces	122	31,8	89,3
	Casi siempre	35	9,1	98,4
	Siempre	6	1,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 20, se aprecia que el 34,4% afirma que casi nunca le falta el aire por completar las frases o palabras al hablar. El 31,8% a veces; el 23,2% nunca; el 9,1% casi siempre y el 1,6% siempre.

Figura 14

Me falta el aire para completar las frases o palabras al hablar



Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 21*Considera usted que habla correctamente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No lo sé	57	14,8	14,8	14,8
	No	21	5,5	5,5	20,3
	Tal vez	116	30,2	30,2	50,5
	Sí	190	49,5	49,5	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 21, se aprecia que el 49,5% afirma que habla correctamente, mientras imparte su clase; el 30,2% cree que tal vez; el 14,8% que no lo sabe; el 5,5% cree que no.

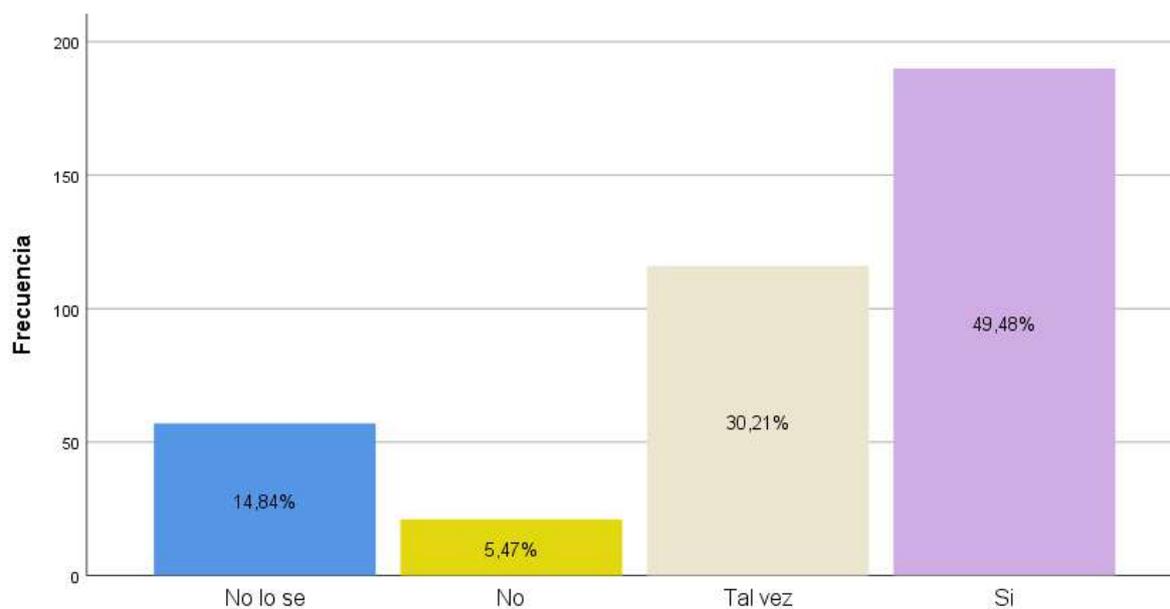
Figura 15*Considera usted que habla correctamente**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 22

Conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores

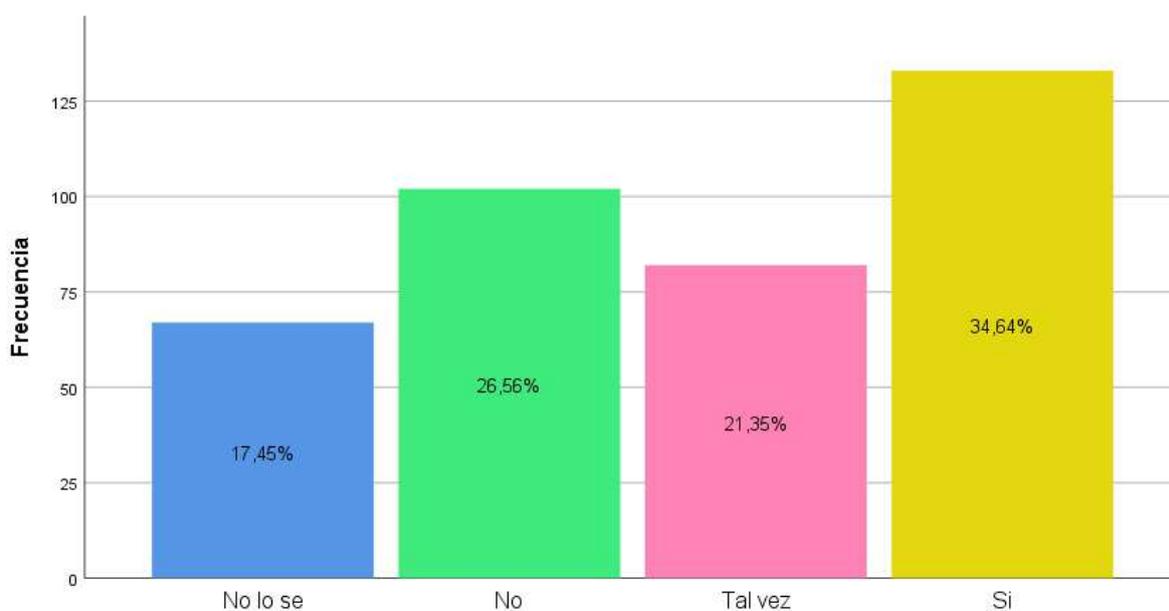
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No lo sé	67	17,4	17,4	17,4
No	102	26,6	26,6	44,0
Válido Tal vez	82	21,4	21,4	65,4
Sí	133	34,6	34,6	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 22, se aprecia que el 34,6% conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores; el 26,6% no lo sabe; el 21,4% tal vez lo conoce; el 17,4% no lo sabe con certeza.

Figura 16

Conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores



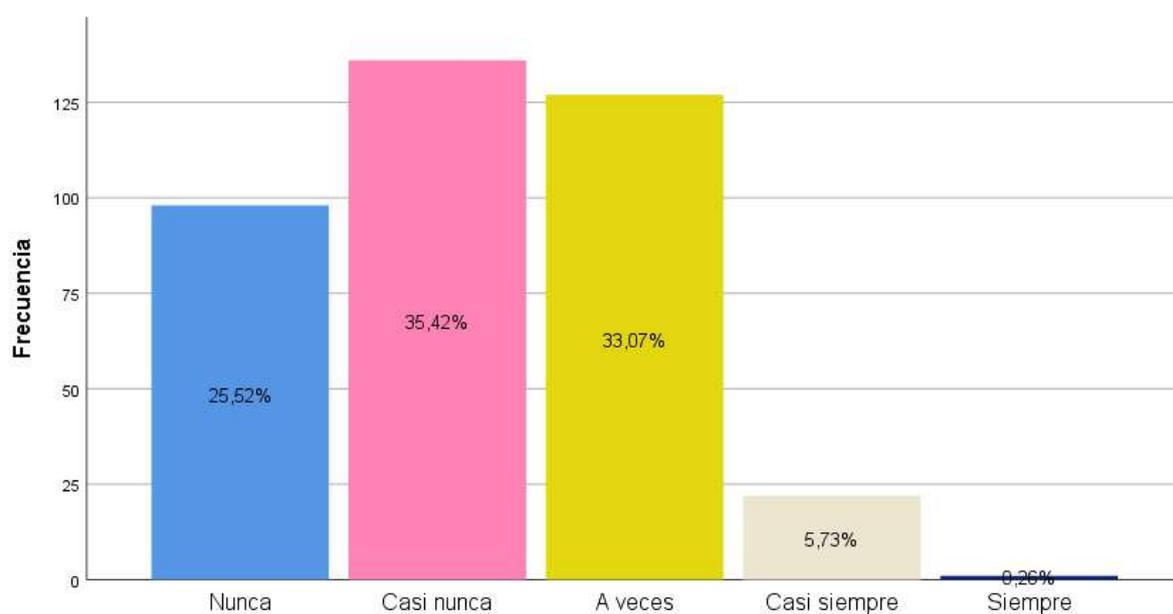
Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 23*Siento molestias frecuentes al hablar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	98	25,5	25,5
	Casi nunca	136	35,4	60,9
	A veces	127	33,1	94,0
	Casi siempre	22	5,7	99,7
	Siempre	1	,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 23, se aprecia que el 35,4% casi nunca siente molestias frecuentes al hablar; el 33,1% a veces siente las molestias; el 25,5% nunca las siente; el 5,7% casi siempre y el 0,3% siempre.

Figura 17*Siento molestias frecuentes al hablar*

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 24*Término sin voz al final de la semana*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	128	33,3	33,3
	Casi nunca	117	30,5	63,8
	A veces	83	21,6	85,4
	Casi siempre	51	13,3	98,7
	Siempre	5	1,3	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 24, se aprecia que el 33,3% nunca termina sin voz al final de la semana; 30,5% casi nunca; 21,6% a veces; el 13,3% casi siempre y el 1,3% siempre.

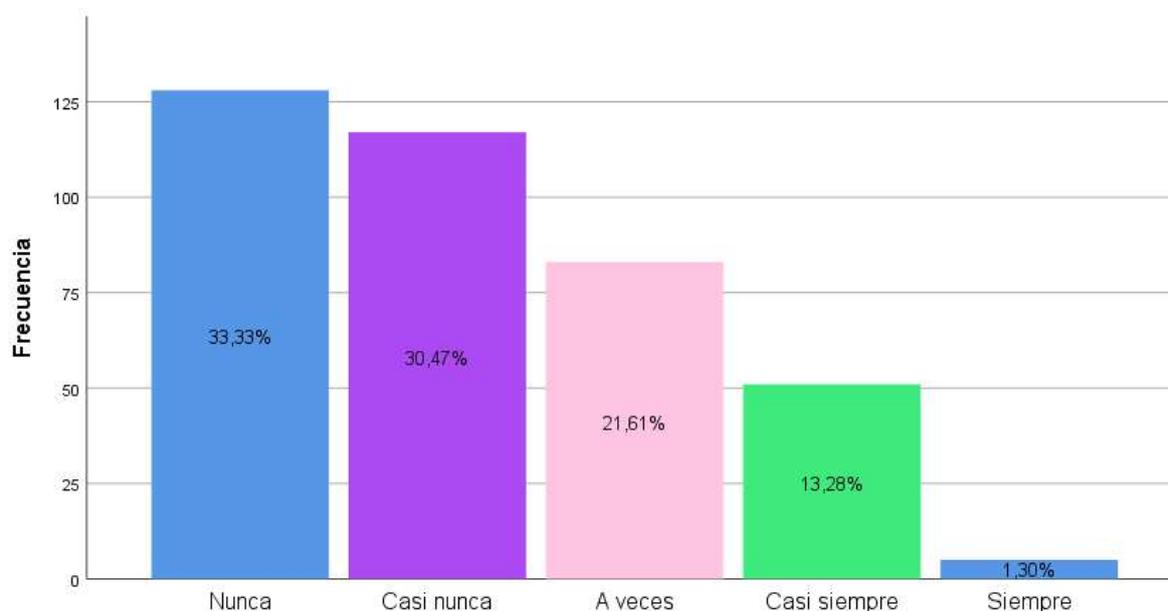
Figura 18*Termino sin voz al final de la semana**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 25*Se me corta la voz cuando hablo fuerte*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	171	44,5	44,5
	Casi nunca	49	12,8	57,3
	A veces	84	21,9	79,2
	Casi siempre	71	18,5	97,7
	Siempre	9	2,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 25, se aprecia que al 44,5% nunca se les corta la voz cuando hablan fuerte, pero depende de la edad de acuerdo a la asignación de percentiles de la tabla 2. El 21,9% a veces; el 12,8% casi nunca; el 2,3% siempre.

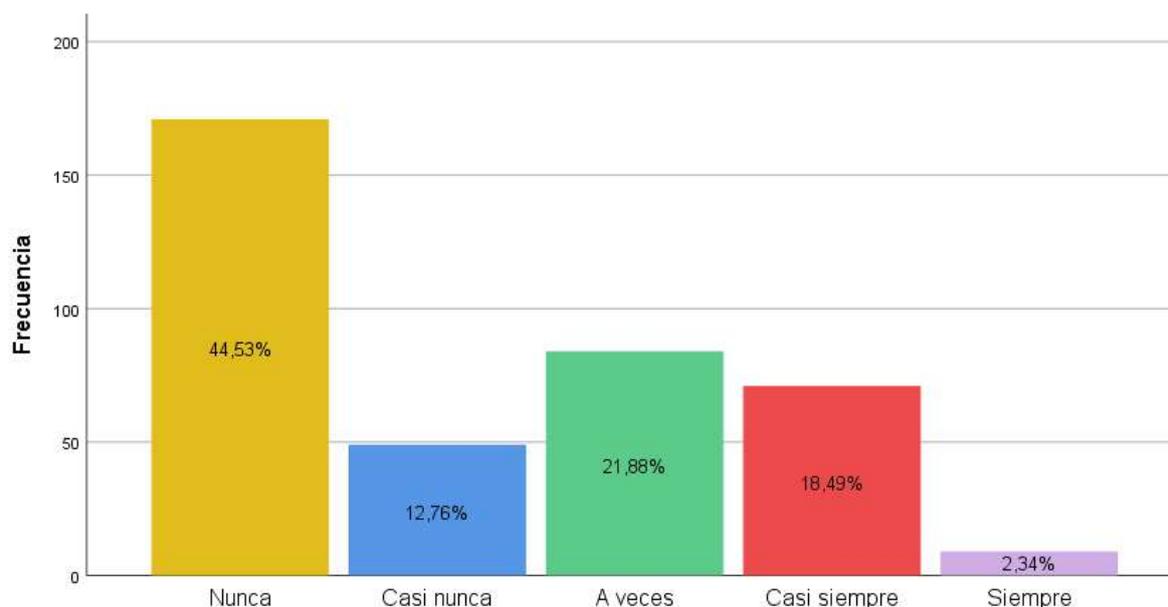
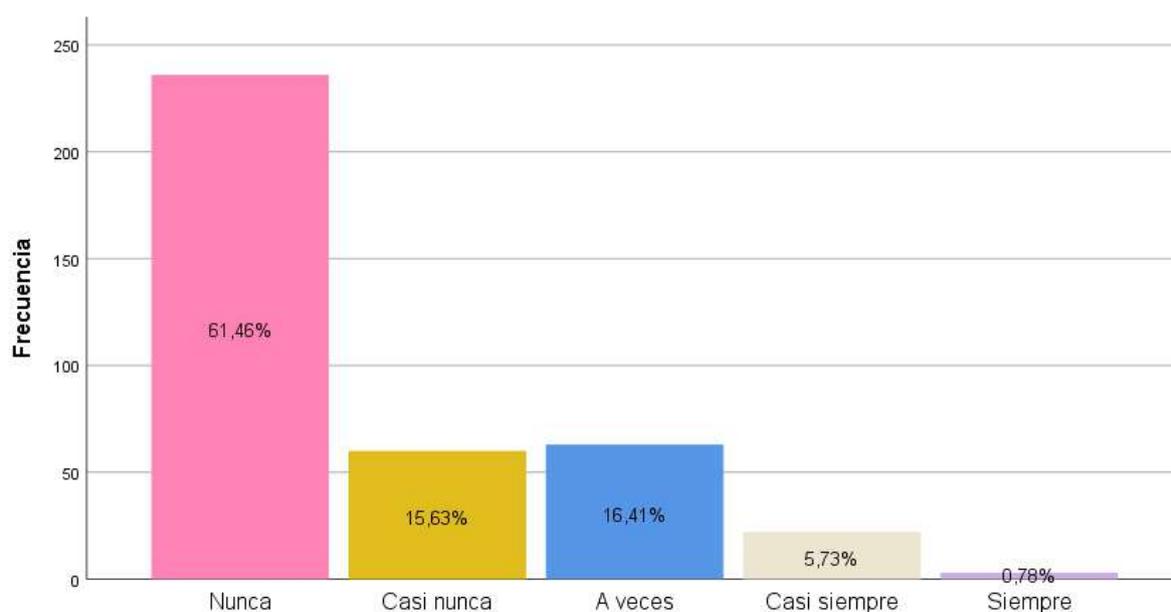
Figura 19*Se me corta la voz cuando hablo fuerte**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 26*Sufro de laringitis crónica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	236	61,5	61,5
	Casi nunca	60	15,6	77,1
	A veces	63	16,4	93,5
	Casi siempre	22	5,7	99,2
	Siempre	3	,8	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 26, se aprecia que el 61,5% nunca sufre de laringitis; pero esto depende de la edad y el tipo de enseñanza que brinda de acuerdo a la tabla 2. El 16,4% a veces sufre de laringitis; el 15,6% casi nunca; el 5,7% casi siempre y el 0,8% siempre.

Figura 20*Sufro de laringitis crónica*

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 27*Ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contestó	3	,8	,8
	No lo sé	24	6,3	7,0
	No	329	85,7	92,7
	Tal vez	1	,3	93,0
	Sí	27	7,0	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 27, se aprecia que el 85,7% de la muestra no ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos; el 6,3% no lo sabe; el 7 % sí ha tenido nódulos, el 0,3% tal vez y el 0,8 no contestó.

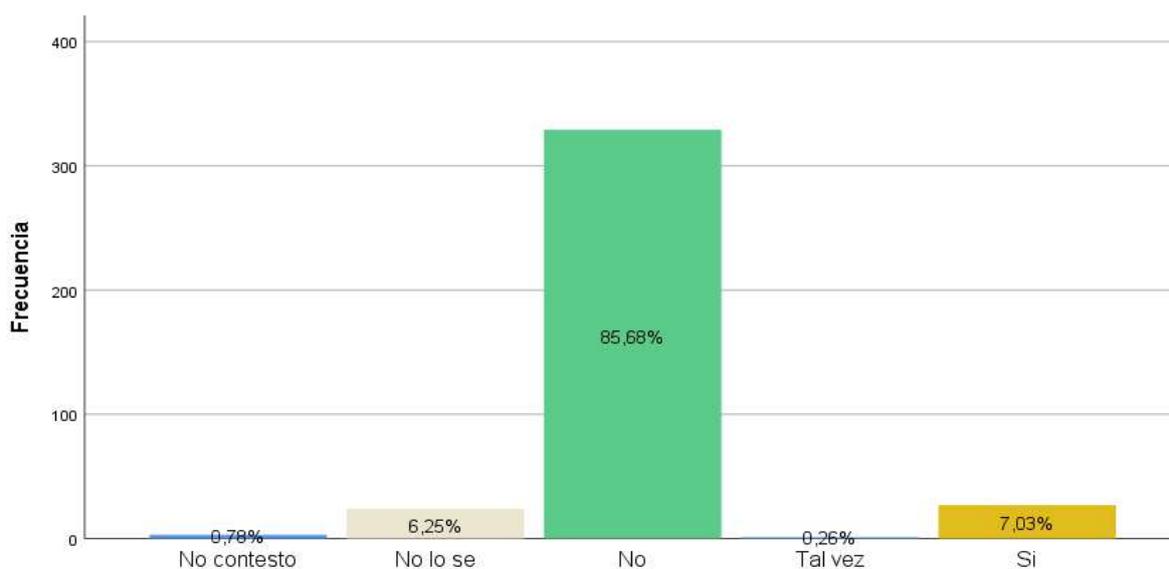
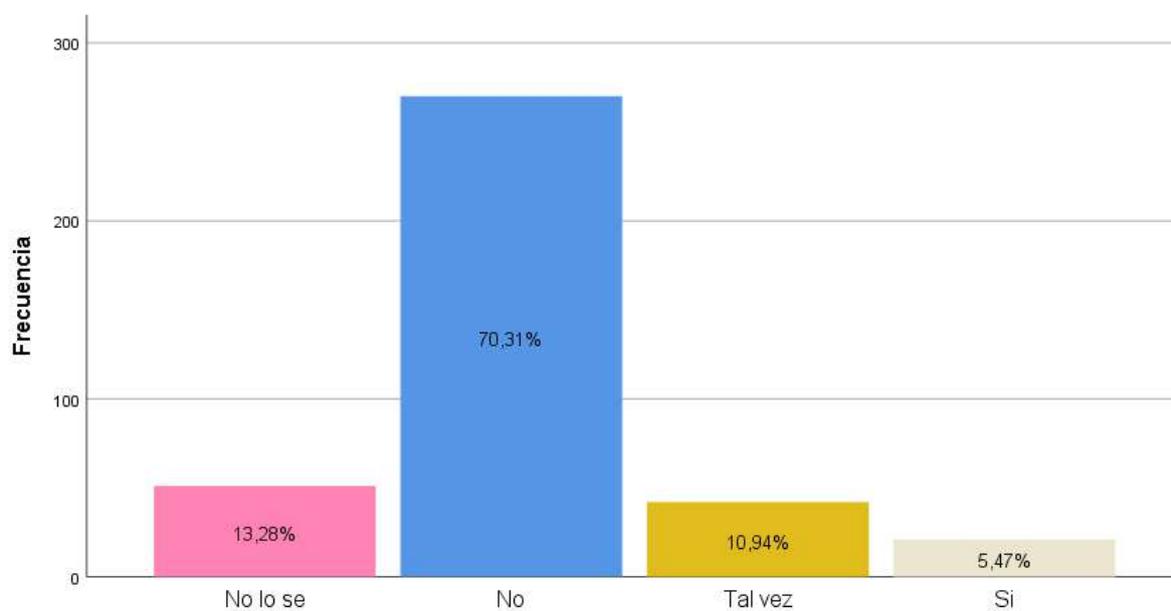
Figura 21*Ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 28*Sufre de afonía frecuentemente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No lo sé	51	13,3	13,3
	No	270	70,3	83,6
Válido	Tal vez	42	10,9	94,5
	Sí	21	5,5	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 28, se aprecia que el 70,3% de la muestra no sufre de afonía frecuentemente; el 13,3% no lo sabe; el 10,9% tal vez; el 5,5% afirma haber tenido afonía con frecuencia.

Figura 22*Sufre de afonía frecuentemente*

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 29*Ha sufrido o cree haber sufrido fatiga vocal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	124	32,3	32,3
	Casi nunca	75	19,5	51,8
	A veces	162	42,2	94,0
	Casi siempre	20	5,2	99,2
	Siempre	3	,8	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 29, se aprecia que el 42,2% a veces ha sufrido de fatiga vocal, el 32,3% nunca, el 19,5% casi nunca, el 0,8 siempre y el 5,2% casi siempre.

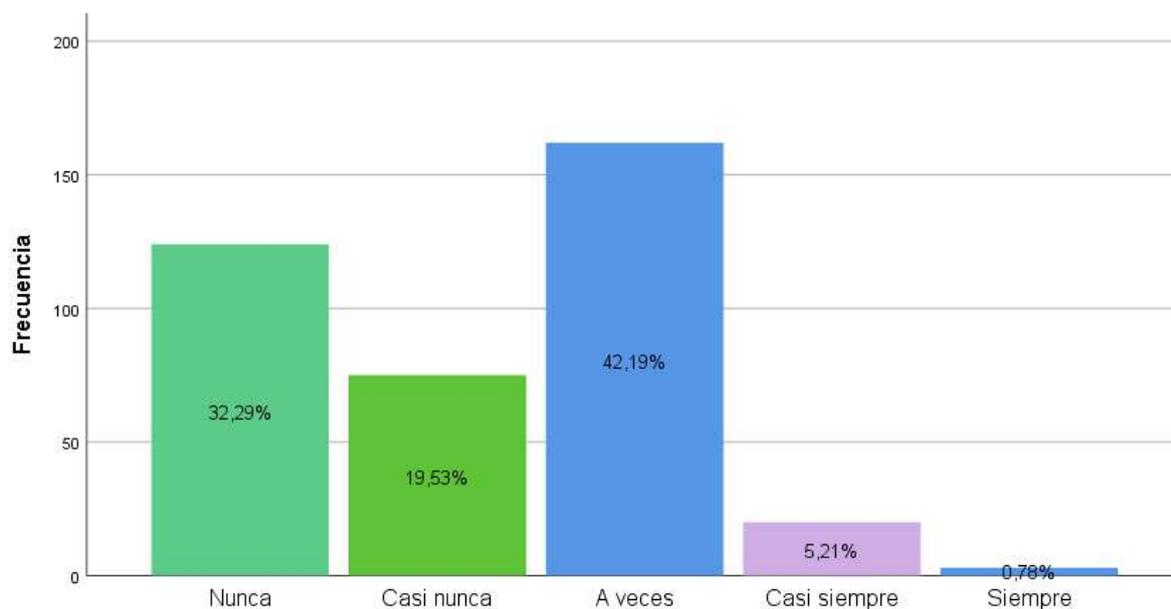
Figura 23*Ha sufrido o cree haber sufrido fatiga vocal**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 30

Considera usted que su voz a cambiado con los años

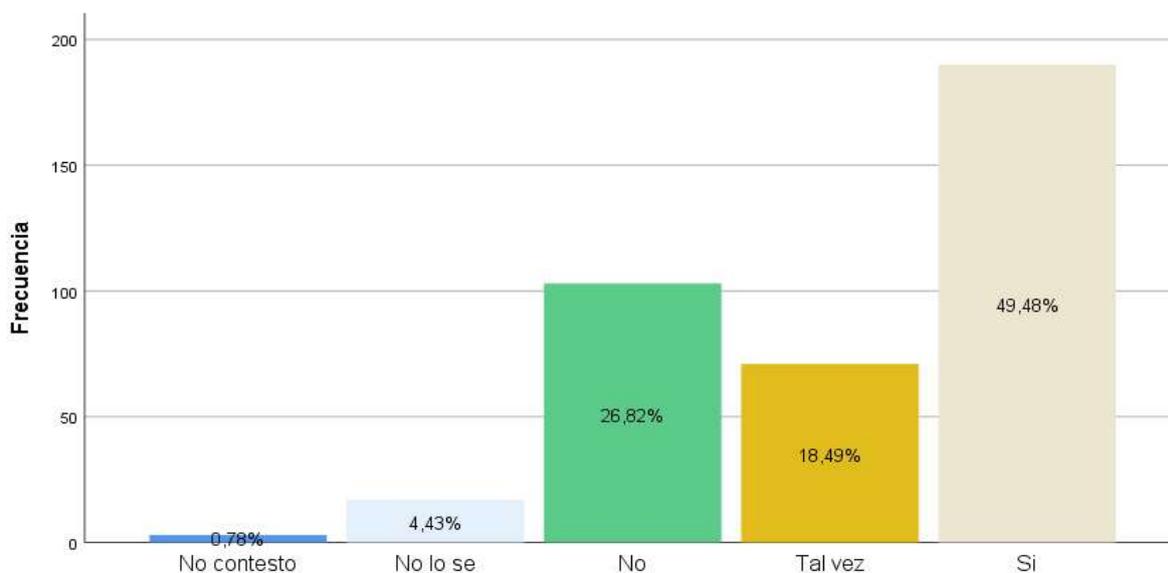
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contestó	3	,8	,8
	No lo sé	17	4,4	5,2
	No	103	26,8	32,0
	Tal vez	71	18,5	50,5
	Sí	190	49,5	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 30, se aprecia que 49,5% considera que su voz va cambiando con los años; el 26,8% cree que no; el 18,5% cree que tal vez; el 4,4% no lo sabe y el 0,8% no contestó a la pregunta.

Figura 24

Considera usted que su voz ha cambiado con los años



Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 31*Considera usted a la disfonía una enfermedad laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No contesto	9	2,3	2,3
	No lo se	50	13,0	15,4
	No	54	14,1	29,4
	Tal vez	109	28,4	57,8
	Si	162	42,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 31, se aprecia que un 42,2% considera que la disfonía es una enfermedad laboral; el 28,4% cree que tal vez lo sea; el 14,1% que no; el 13% no lo sabe; y el 2,3% no contestó.

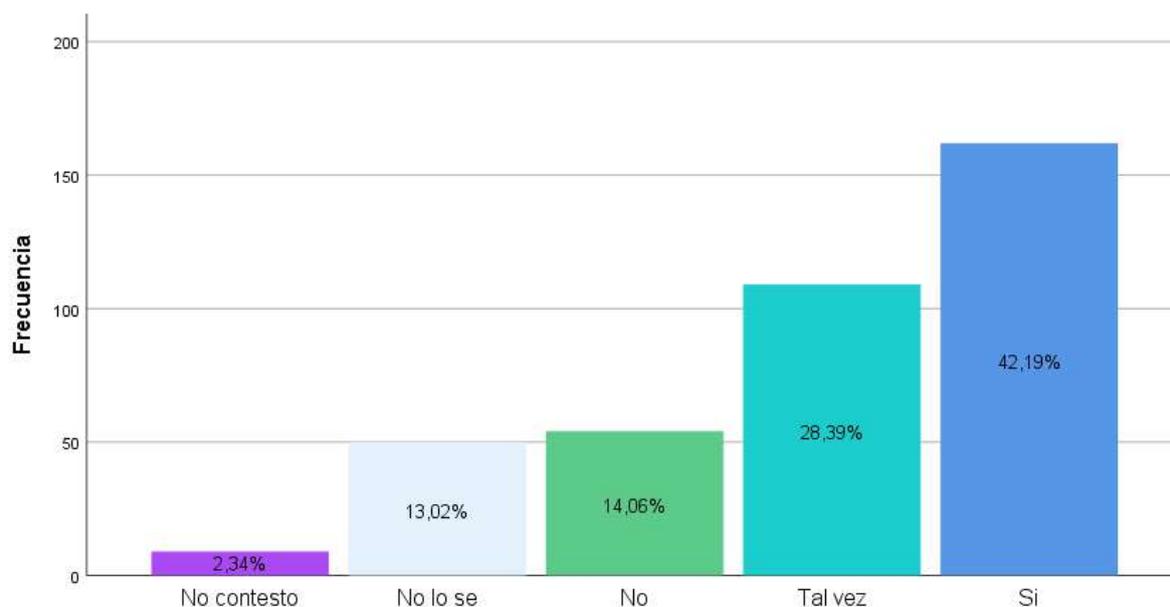
Figura 26*Considera usted a la disfonía una enfermedad laboral**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 32*Ha faltado alguna vez a laborar, por estar disfónico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	238	62,0	62,0	62,0
Casi nunca	97	25,3	25,3	87,2
A veces	49	12,8	12,8	100,0
Válido				
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 32 se aprecia que un 62% no ha faltado a laborar por encontrarse disfónico; el 25,3% casi nunca; el 12,8% a veces.

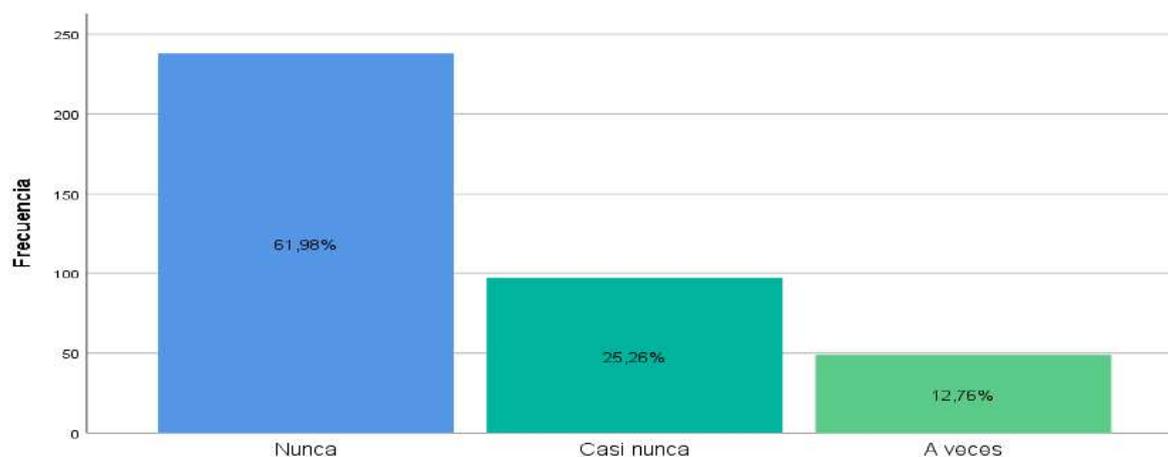
Figura 25*Ha faltado en alguna vez a laborar, por estar disfónico**Nota.* Elaboración propia.

Tabla 33*Ha faltado a laborar por motivos de estudio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	180	46,9	46,9
	Casi nunca	114	29,7	76,6
	A veces	82	21,4	97,9
	Casi siempre	7	1,8	99,7
	Siempre	1	,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 33, se aprecia que un 46,9% nunca ha faltado a laborar por motivos de estudio; el 29,7% casi nunca; el 21,4% a veces; el 1,8% casi siempre y un 0,3% siempre. Entre los motivos, por los cuales han faltado han sido, mayormente, por temas de salud que por estudio.

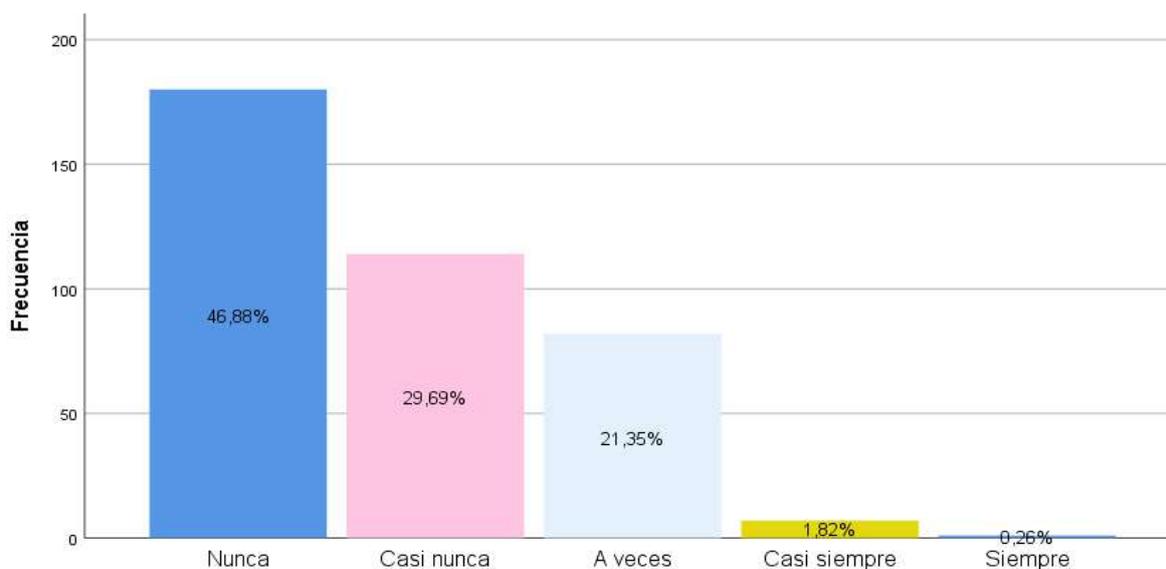
Figura 26*Ha faltado a laborar por motivos de estudio**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 34

Ha faltado a laborar sin tener una justificación o licencia

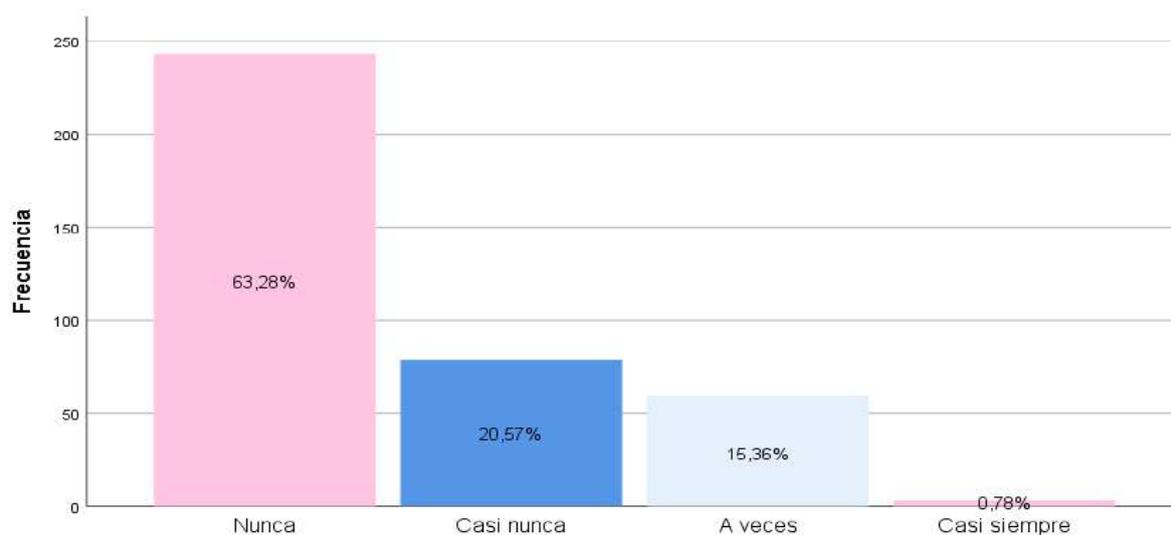
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	243	63,3	63,3	63,3
Casi nunca	79	20,6	20,6	83,9
Válido A veces	59	15,4	15,4	99,2
Casi siempre	3	,8	,8	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 34, se aprecia que un 63,3% nunca ha faltado sin tener justificación o licencias; el 20,6% casi nunca; el 15,4% a veces; el 0,8% casi siempre.

Figura 27

Ha faltado a laborar sin tener una justificación o licencia



Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 35*Ha faltado por permisos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	87	22,7	22,7	22,7
	Casi nunca	114	29,7	29,7	52,3
	A veces	148	38,5	38,5	90,9
	Casi siempre	26	6,8	6,8	97,7
	Siempre	9	2,3	2,3	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 35, se aprecia que un 38,5% a veces ha faltado por permisos; el 29,7% casi nunca; el 22,7% nunca; el 6,8% casi siempre y el 2,3% siempre.

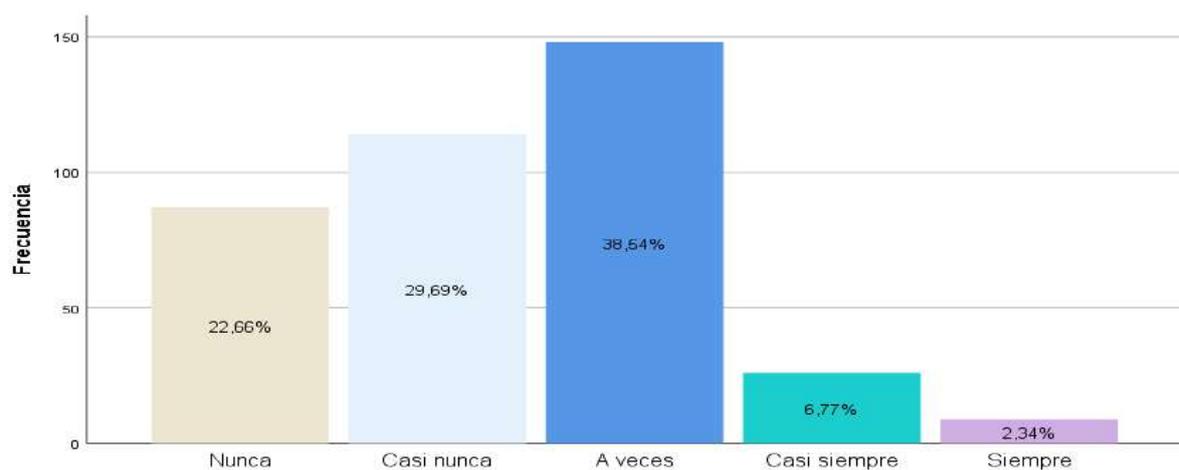
Figura 28*Ha faltado por permisos**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 36*Se retira temprano por permisos personales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	224	58,3	58,3	58,3
Casi nunca	109	28,4	28,4	86,7
Válido A veces	47	12,2	12,2	99,0
Siempre	4	1,0	1,0	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 36, se aprecia que un 58,3% nunca se retira temprano por motivos personales; el 28,4% casi nunca; el 12,2% a veces; el 1,0% siempre.

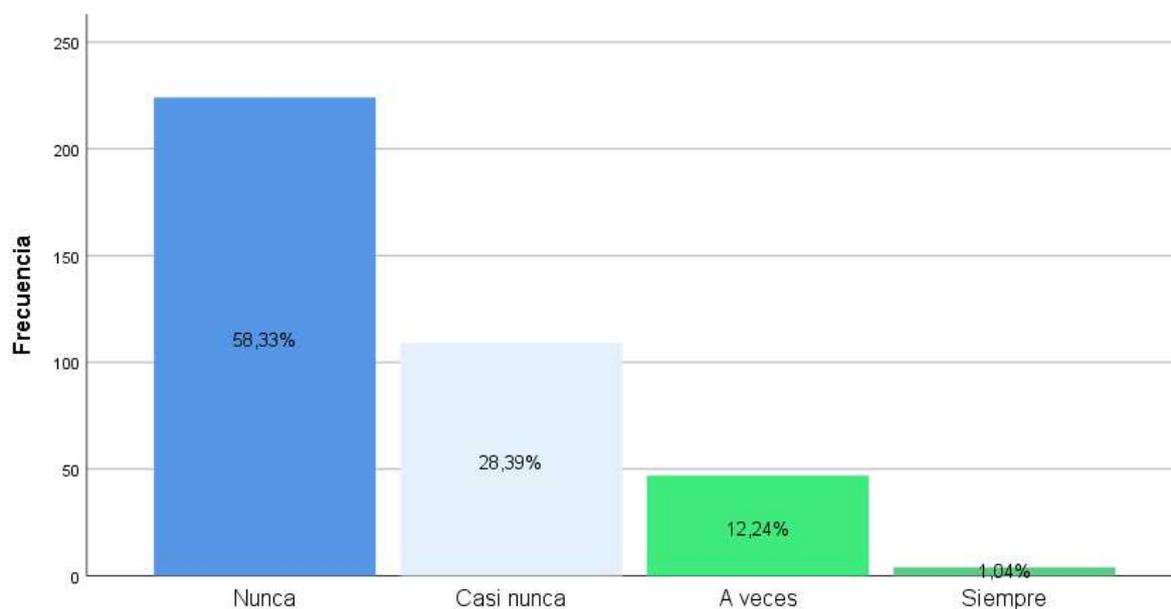
Figura 29*Se retira temprano por permisos personales**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 37*Ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	262	68,2	68,2	68,2
	Casi nunca	72	18,8	18,8	87,0
	A veces	50	13,0	13,0	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 37, se aprecia que un 68,2% nunca ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado; el 18,8% casi nunca; el 13% a veces.

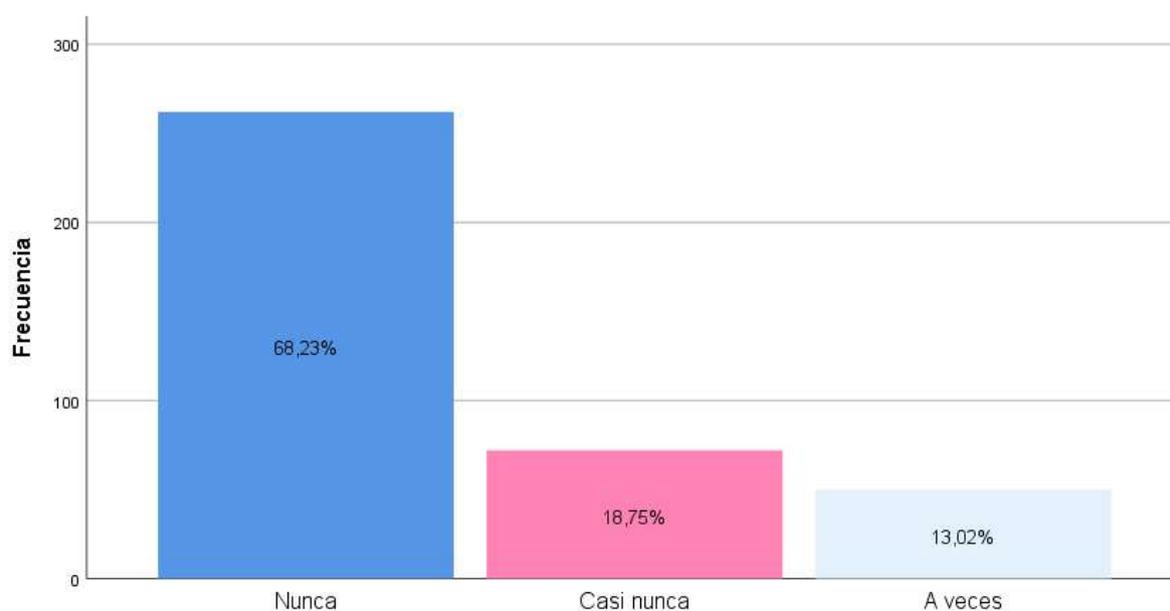
Figura 30*Ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 38*Ha faltado por sentirse deprimido*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	288	75,0	75,0
	Casi nunca	66	17,2	92,2
	A veces	30	7,8	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 38, se aprecia que un 75,0% nunca ha faltado por sentirse deprimido; el 17,2% casi nunca y el 7,8% a veces.

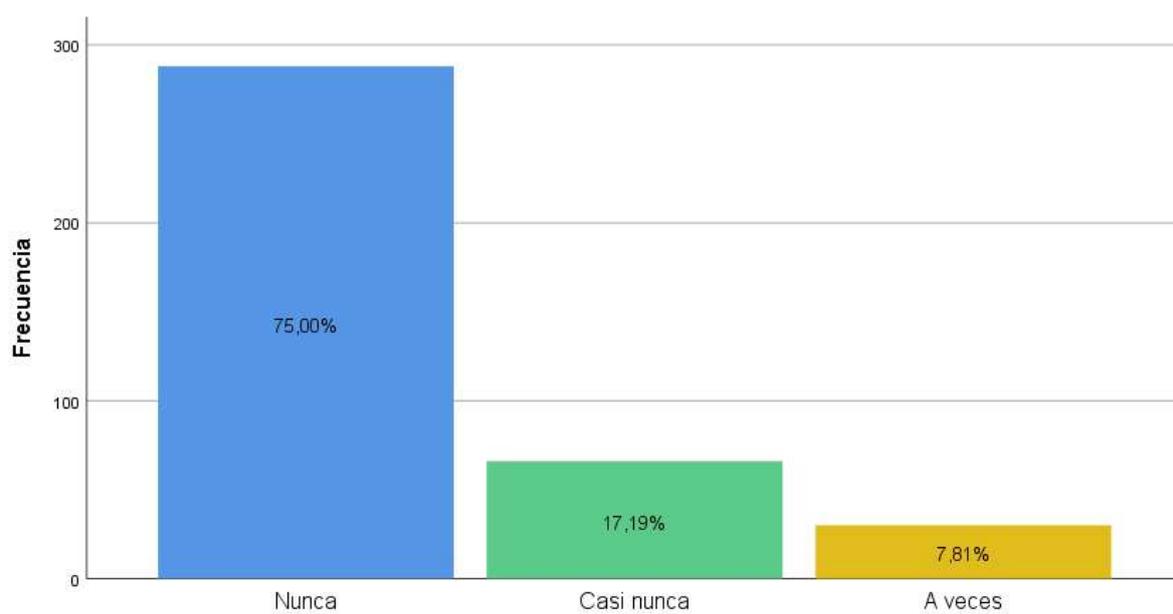
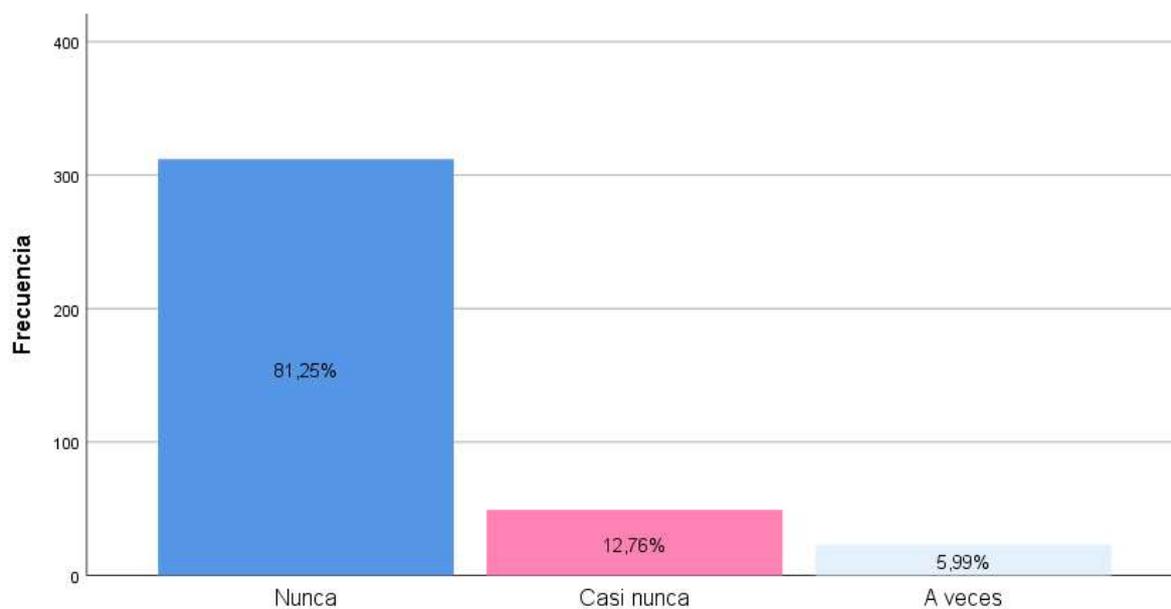
Figura 31*Ha faltado por sentirse deprimido**Nota.* Elaboración propia (2021).

Tabla 39*Ha faltado por trastorno de ansiedad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	312	81,3	81,3
	Casi nunca	49	12,8	94,0
	A veces	23	6,0	100,0
	Total	384	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: En la tabla 39, se aprecia que un 81,3% nunca ha faltado por trastorno de ansiedad; el 12,8% casi nunca y el 6,0% a veces. Es una mínima porción de la muestra que falta por este tipo de trastorno.

Figura 32*Ha faltado por trastorno de ansiedad**Nota.* Elaboración propia (2021).

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

4.2.1.1. Variables, disfonía y absentismo laboral.

Tabla 40

Prueba de distribución normal para disfonía y absentismo laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Disfonía	,063	384	,001	,987	384	,002
Absentismo Laboral	,164	384	,000	,899	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia (2022).

Como la muestra es mayor a 50 ($n = 384$), se consideró la prueba de contraste de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

Variable 1: Disfonía

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $\text{sig} < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $\text{sig} > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla 40, se identificó que el valor sig, es 0.001 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la variable de estudio “**no son normales**”.

Variable 2: Absentismo laboral

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $\text{sig} < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $\text{sig} > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla N1, se identificó que el valor sig, es 0.000 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la variable de estudio “**no son normales**”.

4.2.1.2. Dimensiones de variable disfonía

Tabla 41

Prueba de distribución normal para dimensiones de variable disfonía.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Disfonía funcional	,083	384	,000	,983	384	,000
Disfonía orgánica	,090	384	,000	,981	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia (2021).

Como la muestra es mayor a 50 ($n = 384$), se consideró la prueba de contraste de normalidad de Kolmogorov–Smirnov.

Dimensión 1: Disfonía funcional

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $\text{sig} < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $\text{sig} > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla 41, se identificó que el valor sig, es 0.000 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la dimensión disfonía funcional de la variable de estudio “**no son normales**”.

Dimensión 2: Disfonía orgánica

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $\text{sig} < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $\text{sig} > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla N2, se identificó que el valor sig, es 0.000 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la dimensión disfonía orgánica de la variable de estudio “**no son normales**”.

4.2.1.3. Dimensiones de variable Absentismo Laboral

Tabla 42

Prueba de distribución normal para dimensiones de variable Absentismo Laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Absentismo físico	,130	384	,000	,945	384	,000
Absentismo Mental	,334	384	,000	,708	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia (2021).

Como la muestra es mayor a 50 ($n = 384$), se consideró la prueba de contraste de normalidad de Kolmogorov–Smirnov.

Dimensión 1: Absentismo físico

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal.

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $\text{sig} < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $\text{sig} > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla 42, se identificó que el valor sig, es 0.000 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la dimensión absentismo físico de la variable de estudio “**no son normales**”.

Dimensión 2: Absentismo Mental

Según la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

Ho: Los datos se comportan de forma normal.

Ha: Los datos no se comportan de forma normal

Nivel de significancia = 0.05

Decisión:

Si $sig < 0.05$ se rechazará la Ho, por tanto, los datos no serán normales.

Si $sig > 0.05$ no se rechazará la Ho, por tanto, los datos serán normales.

Conclusión: a través de la tabla N2, se identificó que el valor sig, es 0.000 ($p < 0.05$), de tal manera que, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que los datos que corresponden a la dimensión absentismo mental de la variable de estudio “**no son normales**”.

4.3.2. Prueba de hipótesis

En cuanto a la comprobación de la hipótesis, se debe determinar el comportamiento de las variables de estudio respecto a la correlación de las hipótesis en estudio.

En tanto si las dos variables no tienen distribución normal, como es el presente estudio, la prueba recomendada es la “prueba no paramétrica” de **Rho de Spearman**.

Hipótesis general:

Paso 1: Enunciado

HG: Existe relación directa de las disfonías y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021.

H0: No existe relación directa de las disfonías y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Fórmula

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)} * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Donde: n: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

Paso 5: Procedimiento**Tabla 43**

Prueba de hipótesis general

		Disfonía	Absentismo Laboral
Rho de Spearman	Disfonía		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,253**
		N	,000
			384
			384
Absentismo Laboral			
		Coefficiente de correlación	,253**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			384
			384

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: de acuerdo con la tabla 43, se evidenció que el valor de significancia es 0,000 menor que 0,05; teniendo una correlación de 25,3% entre el absentismo laboral y la disfonía. Por tanto, se evidencia un nivel de correlación positiva baja.

Paso 6: Decisión de la prueba:

Se aprueba la hipótesis general y se rechaza la nula debido que $\alpha < 0,05$

Hipótesis específica 1:

Paso 1: Enunciado

HE1: Existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo físico en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

H0: No existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo físico en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Fórmula

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)} * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Donde: n: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

Paso 5: Procedimiento

Tabla 44

Prueba de hipótesis específica 1

			Disfonía funcional	Absentismo físico
Rho de Spearman	Disfonía funcional	Coefficiente de correlación	1,000	,217**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Absentismo físico	Coefficiente de correlación	,217**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: de acuerdo con la tabla 44, se evidenció que valor de significancia es 0,000 menor que 0,05; teniendo una correlación de 21,7% de relación entre el absentismo físico y la disfonía funcional. Por tanto, se evidencia un nivel de correlación positiva muy débil.

Paso 6 Decisión de la prueba:

Se aprueba la hipótesis general y se rechaza la nula debido que $\alpha < 0,05$

Hipótesis específica 2:

Paso 1: Enunciado

HE2: Existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo físico en docentes de Lima Metropolitana, 2021

H0: No existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo físico en docentes de Lima Metropolitana, 2021

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Fórmula

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)} * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Donde: n: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

Paso 5: Procedimiento**Tabla 45***Prueba de hipótesis específica 2*

		Disfonía orgánica	Absentismo físico
Rho de Spearman	Disfonía orgánica	1,000	,281**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384
Rho de Spearman	Absentismo físico	,281**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	384

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2020).

Interpretación: de acuerdo con la tabla 45, se evidenció que el valor de significancia es 0,000 menor que 0,05; teniendo una correlación de 38,4% de relación entre el absentismo físico y la disfonía orgánica. Por tanto, se evidencia un nivel de correlación positiva débil.

Paso 6: Decisión de la prueba:

Se aprueba la hipótesis general y se rechaza la nula debido que $\alpha < 0,05$

Hipótesis específica 3:**Paso 1: Enunciado**

HE3: Existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo mental en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

H0: No existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo mental en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Fórmula

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)} * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Donde: n: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

Paso 5: Procedimiento

Tabla 46*Prueba de hipótesis específica 3*

			Disfonía funcional	Absentismo Mental
Rho de Spearman	Disfonía funcional	Coefficiente de correlación	1,000	,214
		Sig. (bilateral)	.	,940
		N	384	384
	Absentismo Mental	Coefficiente de correlación	,214	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación: de acuerdo con la tabla 46, se evidenció que el valor de significancia es 0,000 menor que 0,05; teniendo una correlación de 21,4% de relación entre el absentismo mental y la disfonía funcional. Por tanto, se evidencia un nivel de correlación positiva muy débil.

Paso 6: Decisión de la prueba:

Se aprueba la hipótesis general y se rechaza la nula debido que $\alpha < 0,05$

Hipótesis específica 4:**Paso 1: Enunciado**

HE4: Existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo mental en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

H0: No existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo mental en docentes de Lima Metropolitana, 2021.

Paso 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Fórmula

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)} * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Donde: n: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

Paso 5: Procedimiento**Tabla 47***Prueba de hipótesis específica 4*

			Disfonía orgánica	Absentismo Mental
Rho de Spearman	Disfonía orgánica	Coefficiente de correlación	1,000	,237
		Sig. (bilateral)	.	,090
		N	384	384
	Absentismo Mental	Coefficiente de correlación	,237	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia (2020).

Interpretación: de acuerdo a la tabla 47, se evidenció que el valor de significancia es 0,000 menor que 0,05; teniendo una correlación de 23,7% de relación entre el absentismo mental y la disfonía orgánica. Por tanto, se evidencia un nivel de correlación positiva muy débil

Paso 6 Decisión de la prueba:Se aprueba la hipótesis general y se rechaza la nula debido que $\alpha < 0,05$

4.4. Análisis de los instrumentos cualitativos

Seguidamente, se presentarán los resultados obtenidos con la entrevista realizadas a tres directores de instituciones educativas, las cuales procesaremos a través de la matriz de triangulación.

Tabla 48

Datos generales para análisis cualitativos

Título	Disfonía y absentismo laboral en docentes Lima, Perú, 2021
Problema general	¿Cuál es la relación de la disfonía y el absentismo laboral en docentes en Lima, Perú, 2021?
Objetivo general	Determinar la relación de las Disfonías y absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021.
Actor	Expertos en el tema (directores de instituciones)

Nota. Elaboración propia.

Tabla 49

Guía de entrevista: Experto 1

NOMBRE Y APELLIDOS		TANIA ANAYA FIGUEROA	
CARGO		Exdirectora de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas	
Hipótesis	Variable	Indicador	Resultados
Existe relación directa de las Disfonías y absentismo laboral docente en Lima	Disfonía	¿Cuál es su opinión sobre sufrir disfonías funcionales en la plana docente?	Los docentes desconocen sobre el funcionamiento del aparato vocal por lo tanto la aparición de una disfonía es un problema evidente.
		¿Considera usted que los docentes hablan adecuadamente? ¿Por qué?	Generalmente todos hablan mal, incluidos los docentes por desconocimiento del cuidado de la voz.

	¿De acuerdo a su experiencia los docentes conocen cuál es el proceso de fonación y que sistemas se utilizan durante el proceso de fonación?	Los docentes desconocen cuál es el proceso y qué sistemas intervienen.
	¿Cuál es su opinión respecto a la respiración costo diafragmal?	La conozco, pero no sé si la realizó adecuadamente.
	¿Qué opina respecto al uso adecuado de los resonadores durante el proceso del habla?	En realidad, desconozco cuáles son los resonadores que se utilizan en el proceso del habla y definitivamente muy pocos docentes deben de conocer y utilizar.
	¿Cuál es su opinión al respecto de sufrir una disfonía orgánica en docentes?	Bastantes docentes sufren de disfonías dentro de mi experiencia he visto muchos docentes con problemas graves de disfonías.
	¿En base a su experiencia en qué fecha del año o qué día de la semana los docentes sufren más con su voz?	En el invierno es donde más docentes sufren de pérdida de la voz y bajo mi cargo he brindado descanso para que se recuperen.
	¿Cree usted que la sobrecarga laboral influye en la aparición de una disfonía en los docentes?	No solo la sobrecarga laboral influye existen otros factores internos como externos, las condiciones laborales, pero el desconocimiento de cómo hablar correctamente es el motivo de la aparición de disfonías.
Absentismo	¿Cuál considera usted qué es el motivo por el que los docentes faltan a sus labores?	Considero que los problemas de salud son el motivo más recurrente en la falta de los docentes fuera de otros motivos, y el sufrir de disfonías está dentro de los problemas de salud.
	¿Cuál es el porcentaje de ausencias de los docentes? ¿Por qué?	No conozco la estadística exacta, aparentemente es bajo, pero si me arriesgo a dar una cifra, es unas 3 o 4 veces al año.
	¿Cree que la disfonía es un problema recurrente de la ausencia de los docentes?	Podría ser, ya que es un problema que se evidencia, pero junto con otros factores que lo recrudece como los resfríos, tos, complicándose con otros factores.

¿De acuerdo a su experiencia qué porcentaje docente no justifican sus inasistencias?	La norma dice, que justifiquen o no, se les descuenta por lo menos en el Estado.
¿Usted considera que las disfonías están relacionadas con un ausentismo laboral injustificado?	Definitivamente, pero los docentes siempre justifican su inasistencia, ya que le afecta a su legajo.
¿Considera usted que el agotamiento emocional influye en el absentismo laboral en docentes?	Siempre hay un ausentismo por agotamiento emocional, tanto por inasistencia, o lo que se conoce como un ausentismo presencial, asiste, pero no realiza adecuado de su trabajo.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 50

Guía de entrevista: Experto 2

NOMBRE Y APELLIDOS		DANTE HURTADO	
CARGO		Exdirector del Colegio Dalton	
Hipótesis	Variable	Indicador	Resultados
Existe relación directa de las Disfonías y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021	Disfonía	¿Cuál es su opinión sobre sufrir disfonías funcionales en la plana docente?	Las disfonías tienen que ver con el trabajo en el aula. Si el maestro no habla correctamente, los problemas vocales son frecuentes por falta de conocimiento de cómo utilizar el aparato fonador para el habla.
		¿Considera usted que los docentes hablan adecuadamente? ¿Por qué?	En su gran mayoría, no habla correctamente, porque durante su formación no existe en su currícula un curso del uso correcto de la voz.
		¿De acuerdo a su experiencia los docentes conocen cuál es el proceso de fonación y qué sistemas se utilizan durante el proceso de fonación?	No conocen, es más, desconozco realmente cómo es ese proceso, lo puedo intuir, pero realmente no estoy seguro.
		¿Cuál es su opinión respecto a la respiración costo diafragmal?	Siempre he escuchado hablar de la respiración que se hace con el diafragma, pero nunca me la han enseñado específicamente para utilizarla al hablar.
		¿Qué opina respecto al uso adecuado de los resonadores durante el proceso del habla?	No conozco cuáles son los resonadores que se utilizan, y los docentes conscientemente no utilizan los resonadores para el habla.
		¿Cuál es su opinión al respecto de sufrir una disfonía orgánica en docentes?	Son muchísimos casos que he palpado en docentes que sufren de disfonías, incluso, hasta quedarse sin voz y tener que tomar medicamentos para curarse
		¿En base a su experiencia en qué fecha del año o qué día de la semana los docentes sufren más con su voz?	Después de vacaciones, finales de marzo, al final del día, el viernes, en diciembre.

	¿Cree usted que la sobrecarga laboral influye en la aparición de una disfonía en los docentes?	No lo creo, la falta de conocimiento sobre el uso correcto de la voz es el causante de la aparición de las disfonías. Y la sobrecarga laboral definitivamente influye.
	¿Cuál considera usted qué es el motivo porque los docentes faltan a sus labores?	En primer lugar, pondría los problemas de la garganta, en mi experiencia, un docente puede estar mal de salud, pero asiste, si no puede hablar no va asistir.
	¿Cuál es el porcentaje de ausencias de los docentes? ¿Por qué?	Yo diría que hay de un 5% a 10% de inasistencias de docentes durante el año. Pero frecuentemente es cuando hay cambio de clima, en invierno se da en mayor cantidad.
Absentismo	¿Cree que la disfonía es un problema recurrente de la ausencia de los docentes?	En un 90 %, las ausencias de los docentes están relacionadas con problemas de la voz, las únicas veces que he faltado es cuando no he podido hablar
	¿De acuerdo a su experiencia, qué porcentaje docente no justifica sus inasistencias?	En la escuela privada es común diría que un 30%, pero en el Estado no se da esa escena.
	¿Usted considera que las disfonías están relacionadas con un ausentismo laboral injustificado?	Como lo dije anteriormente, el docente no falta por enfermedad, considero que siempre que se ausentan es porque no pueden hablar.
	¿Considera usted que el agotamiento emocional influye en el absentismo laboral en docentes?	Sí por supuesto, el agotamiento emocional es real, hay grupos difíciles que agotan a los maestros y puede darse el caso de que falte.

Nota. Elaboración propia (2021).

Tabla 51

Guía de entrevista: experto 3

NOMBRE Y APELLIDOS		Wilfredo Tarazona Padilla	
CARGO		Director del programa Orquestando-MINEDU	
Hipótesis	Variable	Indicador	Resultados
Existe relación directa de las Disfonías y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021	Disfonía	¿Cuál es su opinión sobre sufrir disfonías funcionales en la plana docente?	Los docentes no tienen formación sobre el aparato fonador, hablan sin precaución sin conocimiento, de cómo hablar correctamente, y es ahí donde aparecen las disfonías por el mal uso y abuso de la voz.
		¿Considera usted que los docentes hablan adecuadamente? ¿Por qué?	El maestro no sabe que habla mal porque no conoce cómo funciona el aparato fonador
		¿De acuerdo a su experiencia los docentes conocen cuál es el proceso de fonación y qué sistemas se utilizan durante el proceso de fonación?	Se conoce por conversaciones generales, pero no desde la investigación el punto científico o técnico del proceso del habla.
		¿Cuál es su opinión respecto a la respiración costo diafragmal?	Lo conozco y sé cómo funciona este proceso, pero los docentes no lo utilizan es una respiración que desconocen y no saben cómo utilizar.
		¿Qué opina respecto al uso adecuado de los resonadores durante el proceso del habla?	Los docentes desconocen qué resonadores utilizar durante el proceso de fonación.
		¿Cuál es su opinión al respecto de sufrir una disfonía orgánica en docentes?	El docente, a pesar de sufrir de una disfonía fuerte, asiste a laborar, tiene que quedarse afónico o sin voz para faltar. En su gran mayoría.
		¿En base a su experiencia, en qué fecha del año o qué día de la semana, los docentes sufren más con su voz?	Dependiendo de la región y cuando la temperatura es baja, en el invierno es más propenso a sufrir disfonías y al final del año hay un cansancio vocal, noviembre y diciembre.

	¿Cree usted que la sobrecarga laboral influye en la aparición de una disfonía en los docentes?	Influye mucho para cualquier profesional, los docentes al tener una sobrecarga, unido al desconocimiento del proceso de fonación, perjudican su aparato fonador, al tener una sobrecarga de hablar mucho afecta a la voz.
	¿Cuál considera usted que es el motivo porque los docentes faltan a sus labores?	No lo he pensado, pero desde mi punto de vista las faltas están relacionadas con la salud. Donde se encuentran también las disfonías.
	¿Cuál es el porcentaje de ausencias de los docentes? ¿Por qué?	Desde mi experiencia en las instituciones que he dirigido el porcentaje es un 30% al año.
	¿Cree que la disfonía es un problema recurrente de la ausencia de los docentes?	Por supuesto, las disfonías son un problema común en los docentes y están relacionadas con el ausentismo.
Absentismo	¿De acuerdo a su experiencia qué porcentaje docente no justifica sus inasistencias?	Muy pocos, en el Estado donde laboro hace muchos años, los docentes siempre justifican su inasistencia.
	¿Usted considera que las disfonías están relacionadas con un ausentismo laboral injustificado?	No necesariamente las disfonías, hay otras patologías, como la gripe, la tos, que afectan el sistema respiratorio y fonador.
	¿Considera usted que el agotamiento emocional influye en el absentismo laboral en docentes?	La carga laboral, temporadas de música, documentos, informes, preparar clase, el estrés conlleva las ausencias de los docentes.

Nota. Elaboración propia (2021).

Matriz de Triangulación de Resultados

La triangulación contiene los resultados obtenidos con la entrevista de expertos (directores de instituciones educativas).

Tabla 52

Matriz de triangulación de los resultados de la guía de entrevista

Variable	Pregunta	1	2	3	Comparación	Resultados
Disfonías	¿Cuál es su opinión sobre las disfonías funcionales en la plana docente?	Los docentes desconocen sobre el funcionamiento del aparato vocal, por lo tanto, la aparición de una disfonía es un problema evidente.	Las disfonías tienen que ver con el trabajo en el aula. Si el maestro no habla correctamente los problemas vocales son frecuentes por falta de conocimiento cómo utilizar el aparato fonador para el habla.	Los docentes no tienen formación sobre el aparato fonador, hablan sin precaución sin conocimiento, de cómo hablar correctamente, y es ahí donde aparecen las disfonías por el mal uso y abuso de la voz.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que la falta de un entrenamiento es el motivo de sufrir problemas vocales en los docentes.
	¿Considera usted que los docentes hablan adecuadamente? ¿Por qué?	Generalmente, todos hablan mal, incluidos los docentes por desconocimiento del cuidado de la voz.	En su gran mayoría, no habla correctamente, porque durante su formación no existe en su currícula un curso del uso correcto de la voz.	El maestro no sabe que habla mal porque no conoce cómo funciona el aparato fonador	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los docentes no hablan correctamente.
	¿De acuerdo a su experiencia los docentes conocen cuál es el proceso de fonación y qué sistemas se utilizan durante el proceso de fonación?	Los docentes desconocen cuál es el proceso y qué sistemas intervienen,	No conocen, es más desconozco realmente cómo es ese proceso lo puedo intuir, pero realmente no estoy seguro.	Se conoce por conversaciones generales, pero no desde la investigación el punto científico o técnico del proceso del habla.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los docentes desconocen el proceso de fonación.

Variable	Pregunta	1	2	3	Comparación	Resultados
	¿Cuál es su opinión respecto a la respiración costo diafragmal?	La conozco, pero no sé si la realizó adecuadamente.	Siempre he escuchado hablar de la respiración que se hace con el diafragma, pero nunca me la han enseñado específicamente para utilizarla al hablar.	Lo conozco y se cómo funciona este proceso, pero los docentes no lo utilizan es una respiración que desconocen y no saben cómo utilizar.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los docentes no conocen la respiración costo diafragmal.
	¿Qué opina respecto al uso adecuado de los resonadores durante el proceso del habla?	En realidad, desconozco cuáles son los resonadores que se utilizan en el proceso del habla y definitivamente muy pocos docentes deben de conocer y utilizar.	No conozco cuáles son los resonadores que se utilizan, y los docentes conscientemente no utilizan los resonadores para el habla.	Los docentes desconocen que resonadores utilizar durante el proceso de fonación.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los docentes no conocen y utilizan los resonadores para el proceso del habla.
Disfonías	¿Cuál es su opinión al respecto de sufrir una disfonía orgánica en docentes?	Bastantes docentes sufren de disfonías dentro de mi experiencia he visto muchos docentes con problemas graves de disfonías.	Son muchísimos casos que he palpado en docentes que sufren de disfonías, incluso hasta quedarse sin voz y tener que tomar medicamentos para curarse.	El docente a pesar de sufrir de una disfonía fuerte asiste a laborar, tiene que quedarse afónico o sin voz para faltar, en su gran mayoría.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los docentes llegan a sufrir en muchos casos de disfonías orgánicas.
	¿En base a su experiencia en qué fecha del año o que día de la semana los docentes sufren más con su voz?	En el invierno es donde más docentes sufren de pérdida de la voz y bajo mi cargo he brindado descanso para que se recuperen.	Después de vacaciones, finales de marzo, al final del día, el viernes, en diciembre.	Dependiendo de la región y cuando la temperatura es baja, en el invierno es más propenso a sufrir disfonías y al final del año hay un cansancio vocal, noviembre y diciembre.	Los expertos están parcialmente de acuerdo.	Expertos coinciden que en el invierno es la fecha del año en que los docentes sufren más de disfonías y solo un experto manifiesta que es después de vacaciones.

Variable	Pregunta	1	2	3	Comparación	Resultados
Disfonías	¿Cree usted que la sobrecarga laboral influye en la aparición de una disfonía en los docentes?	No solo la sobrecarga laboral influye existen otros factores internos como externos, las condiciones laborales, pero el desconocimiento de como hablar correctamente es el motivo de la aparición de disfonías.	No lo creo, la falta de conocimiento sobre el uso correcto de la voz es el causante de la aparición de las disfonías. Y la sobrecarga laboral definitivamente influye.	Influye mucho para cualquier profesional, los docentes al tener una sobrecarga unida al desconocimiento del proceso de fonación perjudican su aparato fonador al tener una sobrecarga de hablar mucho afecta a la voz.	Los expertos están parcialmente de acuerdo.	Cada experto tiene su punto de vista, pero coinciden en que la sobrecarga es un factor que influye en la aparición de las disfonías.
	¿Cuál considera usted que es el motivo por que los docentes faltan a sus labores?	Considero que los problemas de salud son el motivo más recurrente en la falta de los docentes fuera de otros motivos, y el sufrir de disfonías está dentro de los problemas de salud.	En primer lugar, pondría los problemas de la garganta, en mi experiencia un docente puede estar mal de salud, pero asiste, pero si no puede hablar no va asistir.	No lo he pensado, pero desde mi punto de vista las faltas están relacionadas con la salud. Donde se encuentran también las disfonías.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden en que los problemas de salud de los docentes es el motivo principal de ausencia docente.
Absentismo	¿Cuál es el porcentaje de ausencias de los docentes? ¿Por qué?	No conozco la estadística exacta, aparentemente es bajo, pero si me arriesgo a dar una cifra, es unas 3 o 4 veces al año.	Yo diría que hay de un 5% a 10% de inasistencias de docentes durante el año. Pero frecuentemente es cuando hay cambio de clima, en invierno se da en mayor cantidad.	Desde mi experiencia en las instituciones que he dirigido el porcentaje es un 30% al año.	Los expertos están parcialmente en desacuerdo.	Cada experto tiene su propio porcentaje de ausencias de los docentes.
	¿Cree que la disfonía es un problema recurrente de la ausencia de los docentes?	Podría ser, ya que es un problema que se evidencia, pero junto con otros factores que lo recrudece como los resfríos, la tos complicándose con otros factores.	En un 90 % las ausencias de los docentes están relacionadas con problemas de la voz, las únicas veces que he faltado es cuando no he podido hablar.	Por supuesto, las disfonías son un problema común en los docentes y están relacionadas con el ausentismo.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Cada experto concuerda de que sufrir de disfonías o problemas con la voz está relacionado con las ausencias laborales de los docentes.

Variable	Pregunta	1	2	3	Comparación	Resultados
	¿De acuerdo a su experiencia qué porcentaje docente no justifican sus inasistencias?	La norma dice, que justifiquen o no, se les descuenta por lo menos en el Estado.	En la escuela privada es común diría que un 30%, pero en el Estado no se da esa escena.	Muy pocos en el Estado donde laboro hace muchos años, los docentes siempre justifican su inasistencia.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden que en el Estado los docentes siempre justifican, pero en la escuela privada puede darse el caso de no justificar su inasistencia.
Absentismo	¿Usted considera que las disfonías están relacionadas con un ausentismo laboral injustificado?	Definitivamente, pero los docentes siempre justifican su inasistencia, ya que le afecta a su legajo.	Como lo dije anteriormente el docente no falta por enfermedad, considero que siempre que se ausentan es porque no puede hablar.	No necesariamente las disfonías, hay otras patologías, como la gripe, tos, que afectan el sistema respiratorio y fonador.	Los expertos están parcialmente de acuerdo.	Los expertos coinciden que las disfonías están relacionadas con el absentismo laboral pero asociadas con otras patologías.
	¿Considera usted que el agotamiento emocional influye en el absentismo laboral en los docentes?	Siempre hay un ausentismo por agotamiento emocional tanto por inasistencia, o lo que se conoce como un ausentismo presencial, asiste, pero no realiza adecuado de su trabajo.	Si por supuesto, el agotamiento emocional es real, hay grupos difíciles que agotan a los maestros y puede darse el caso de que falte.	La carga laboral, temporadas de música, documentos, informes, preparar clase, el estrés conlleva las ausencias de los docentes.	Los expertos están totalmente de acuerdo.	Los expertos coinciden que el agotamiento emocional está relacionado con las ausencias laborales.

Nota. Elaboración propia (2021).

4.5 Discusión de Resultados

En la investigación, se observa que al valorar la variable de estudio disfonía en docentes en el Perú existen pocas investigaciones o artículos científicos que planteen esta problemática, encontrando artículos a nivel de posgrado del 2019 y de nivel de pregrado del año 2003.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general donde se evidenció que existe un 25,3% de relación entre la disfonía y el absentismo laboral docente.

Estos resultados nos permiten relacionar con otras investigaciones, por ejemplo, la de Lagues (2017), que en su investigación relaciona problemas de vocales con el ausentismo laboral de profesores, Gainza (2018), por su parte, con su estudio trata los problemas de la voz como enfermedad laboral, Mora (2018), en su trabajo investigativo, busca señalar los factores de riesgo de la disfonía en el ámbito ocupacional y Solano (2019), con su investigación problemas vocales profesores de entrenamiento de gran intensidad.

Estos investigadores sostienen que los docentes sufren mayormente de disfonías y que guardan relación con el absentismo laboral. Estos resultados similares están acordes con la presente investigación.

De acuerdo al análisis cualitativo, los expertos concuerdan que las disfonías o sufrir problemas vocales está relacionado con la ausencia laboral docente.

En cuanto a la relación entre la disfonía funcional con el absentismo físico, se observó que en las investigaciones previas no se evidencian una relación directa entre la disfonía funcional con el absentismo físico, sino describen la característica de una disfonía funcional sin lesión. Por su parte, Peguero et al., (2019) mencionan que los docentes o cualquier profesional que utiliza la voz son propensos a sufrir de disfonía funcional. Asimismo, Fernández (2018) mostró que la disfonía funcional se presenta cuando existe un cambio en timbre, volumen o frecuencia de la voz sin existir lesión.

Asimismo, coinciden que se desconoce cuál es la respiración adecuada para una correcta emisión vocal, durante el proceso del habla no utilizan los resonadores para la proyección vocal, y es el motivo principal de muchos casos entre los docentes que las disfonías funcionales sin lesión aparecen durante el ejercicio laboral.

Asu vez, de la parte cualitativa de la investigación se rescata que los expertos coinciden que la falta de un entrenamiento vocal es el motivo principal de sufrir de disfonía en el personal docente, es decir el aparato fonador se encuentra sano, pero lo utiliza inadecuadamente produciendo la aparición de una disfonía funcional sin lesión.

Respecto a la relación entre la disfonía orgánica con el absentismo físico, se observó que investigadores como Gomero y Yap (2004) consideran que las causas médicas son el principal motivo con un 82.26 % de las ausencias laborales, de igual manera, Peiro et al. (2018) mencionan que los problemas de salud por el trabajo realizado mostraron una relación con el absentismo laboral, A su vez, Tatamuez et al. (2018), señalan que los factores individuales como los problemas de salud están relacionados con el absentismo laboral.

A pesar que las investigaciones consultadas no muestran una relación directa con nuestra investigación, la disfonía orgánica es un problema de salud que debe ser atendido con la mayor seriedad por un especialista médico, la pérdida total de la voz por padecer de una disfonía orgánica debe ser considerada una enfermedad laboral, pues este tipo de patología es un problema de salud recurrente entre los docentes.

Los expertos entrevistados señalan que los docentes por la misma naturaleza de su trabajo, sufren de disfonía orgánica con lesión con pérdida total o parcial de la voz, asimismo señalan que siguen laborando aumentando la lesión, solo cuando se quedan afónicos dejan de laborar en algunos casos, esto podría deberse a que los docentes tienen miedo a perder su plaza laboral.

En consideración a la relación entre el absentismo mental y la disfonía funcional, se consultó la investigación de Coche da Costa (2016), la cual presenta resultados que evidencian relación con nuestra investigación, pues menciona que existe un alto porcentaje de docentes que sufren alteraciones vocales por causas psicológicas y que están relacionadas con el absentismo laboral.

Los expertos entrevistados en la investigación, coinciden en que el absentismo mental está relacionado con las disfonías, mientras que el absentismo laboral se encuentra relacionado por diversos factores como la sobrecarga laboral, grupos difíciles de estudiantes, informes y preparación de clases y sesiones, el agotamiento mental contribuye a una emisión vocal inadecuada.

Sobre la relación entre el absentismo mental y la disfonía orgánica, autores como Simoes (2017) consideran que la carga emocional se traslada a la laringe y promueve la aparición de disfonías. Por su parte, Coche señala que el 52% de los docentes sufre algún tipo de disfonía y, de este porcentaje, el 40% se originó por estrés. Asimismo, García et al. (2017) concluye que el estrés constante de los docentes, por su actividad laboral, podría desencadenar el síndrome de burnout, siendo una de sus consecuencias las disfonías por un desgaste físico y mental. Todo ello permite evidenciar, que para los investigadores, existe una correlación entre el absentismo mental y la disfonía orgánica.

Los expertos consultados coinciden en que el absentismo mental y las disfonías orgánicas se producen por el agotamiento mental, el estrés y la falta de un entrenamiento vocal, son factores propicios en la aparición de una disfonía orgánica.

De los resultados de la encuesta y la entrevista se evidenció que las variables y sus dimensiones tienen un porcentaje significativo de relación, entre disfonías y absentismo laboral docente, mostrando que los docentes sufren frecuentemente de disfonías durante el ejercicio de su labor, esto debido a que no han recibido un curso o capacitación sobre el uso correcto de la

fonación de la voz hablada, que les permita identificar el tipo de respiración a utilizar, conocer qué es la conexión diafragmática e identificar qué resonadores se utilizan para la proyección del sonido vocal.

En el Perú, el interés por profundizar en investigaciones científicas relacionadas a las variables disfonía y absentismo laboral en docentes son escasas. Sin embargo, se observó que existen estudios científicos que relacionan las variables del presente estudio con otras ajenas a esta, restándole importancia al bienestar del docente.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Se concluye que, existe relación directa entre las disfonías y el absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021. El valor de significancia hallado es menor a 0,5; teniendo una significancia de 25.3%, lo que evidencia el grado de correlación entre las variables. De no brindarse las herramientas necesarias a los docentes para el cuidado de su voz, podrían alejar al docente del aula por problemas en su salud vocal.

Asimismo, se concluye que el absentismo físico se relaciona directamente con la disfonía funcional en docentes de Lima, Perú, 2021, ya que el valor de significancia hallado es de 0,000 menor que 0,05, teniendo una correlación del 21.7%; este resultado muestra un porcentaje de disfonía funcional en la plana docente. El 42.71% manifestó que su voz termina agotada a lo largo de su jornada laboral; por su parte, 41.15% siente tensión en las cuerdas vocales y un 32.29% sobreesfuerzan su voz elevando el volumen para que sus alumnos lo escuchen mejor, todas estas alteraciones nos muestran que el docente sufre de disfonía funcional que está relacionada con el absentismo físico.

Se determinó que el absentismo físico guarda relación directa con la disfonía orgánica en docentes de Lima, Perú, 2021, debido a que el valor de significancia hallado es de 0,000 menor que 0,05, teniendo una correlación del 38.4%, este resultado evidencia que el personal docente tiene disfonía orgánica, por el abuso y mal uso del sistema fonatorio, lo cual conllevará que este deje de laborar, puesto que la voz es su instrumento de comunicación.

Se concluye que, el absentismo mental se relaciona directa con la disfonía funcional en docentes de Lima, Perú, 2021. El valor de significancia hallado es de 0,000 menor que 0,05;

teniendo una correlación del 21.4%, esto debido a que, al sentirse agotado el docente, por diversos factores emocionales y aunado al desconocimiento del correcto proceso de fonación afecta a la emisión de su voz por sufrir de un estrés continuo.

Finalmente, se concluye que el absentismo mental se relaciona directa con la disfonía orgánica en docentes de Lima, Perú, 2021. El valor de significancia es de 0,000 menor que 0,05, teniendo una correlación del 23.7%, lo que evidencia que el absentismo mental en docentes se debe a diversos factores que originan un estrés constante como el trabajo con grupos difíciles, la presión por la entrega de informes y sesiones, entre otros. Todo ello repercute en la disfonía orgánica del docente, sumado a esto, el desconocimiento de la técnica del proceso de fonación podría producir lesiones mayores en las cuerdas vocales.

Los expertos concluyeron, que la falta de un entrenamiento vocal para conocer el funcionamiento correcto del aparato fonador es el motivo principal en la aparición de una disfonía dentro de la comunidad docente, el desconocer qué respiración utilizar para el sostenimiento del sonido vocal, reconocer y ubicar dónde se encuentran los resonadores para proyectar la voz es el motivo principal por el que los docentes sufren en un principio de disfonías funcionales sin lesión, por utilizar inadecuadamente el aparato fonador. De persistir en esta sobrecarga al aparato fonador, puede convertirse en una disfonía orgánica con lesión.

Asimismo, se determinó que los problemas vocales tienen un alto índice de aparición en el invierno y a finales de año por los meses de noviembre y diciembre, al término de la semana de la jornada laboral, la voz termina agotada dentro de los docentes.

A su vez, se concluyó que la sobrecarga laboral junto con otros factores internos y externos aunados al desconocimiento del proceso de fonación, perjudican el aparato fonador y contribuyen a la aparición de una disfonía dentro del personal docente.

Los expertos concluyeron que los problemas de salud están relacionados directamente con el absentismo laboral docente, donde las disfonías se encuentran dentro de estos problemas de salud, con dolores de garganta, garrasperas, pérdida total o parcial de la voz.

Asimismo, los expertos concluyeron que, el porcentaje de ausencia docente a sus labores varía de 3 a 4 veces al año, pero que, de este porcentaje de ausencias por problemas de salud, un 90% está relacionado con problemas de su voz.

Los expertos concluyeron, que las disfonías están relacionadas con el absentismo laboral docente, pero producto de otras patologías que afectan el aparato fonador, como la falta de entrenamiento vocal, los resfriados y la tos; además, un alto porcentaje, por sufrir de un agotamiento emocional —donde se observa la figura del absentismo presencial— es decir, asiste, sin embargo, no realiza su trabajo adecuadamente.

5.2 Recomendaciones

- Se sugiere a las autoridades pertinentes, tales como el Ministerio de Educación, la Unidad de Gestión Educativa Local, la Dirección Regional Educativa de Lima Metropolitana, entre otros, desarrollar programas de capacitación o talleres a cargo de entrenadores vocales para docentes, con la finalidad de aprender el correcto funcionamiento del aparato fonador.
- A fin de evitar que el absentismo físico en docentes sea constante, se sugiere a las autoridades respectivas identificar a los docentes recurrentes en patologías como la disfonía, para que reciban charlas sobre el cuidado de la voz, de esta manera, el docente aprenderá a utilizar correctamente su voz, que es su instrumento de trabajo.
- Se recomienda al Ministerio de Educación realizar alianzas estratégicas con la Universidad Nacional de La Música y el Centro Peruano de Audición, Lenguaje y Aprendizaje, con el propósito de realizar campañas nacionales que permitan

concientizar a los docentes de todos los niveles sobre la necesidad de aprender el funcionamiento y el uso adecuado de la voz hablada.

- Asimismo, se sugiere al Ministerio de Educación trabajar de la mano con el Ministerio de Salud estrategias que permitan concientizar, en campañas nacionales, a los docentes sobre la importancia de atender patologías vocales con un médico especialista, como un otorrinolaringólogo, el cual permitirá la rehabilitación total de la voz, pero sobre todo la prevención de enfermedades con el sistema fonatorio.
- A través de esta investigación, se sugiere a futuros investigadores profundizar trabajos académicos que contribuyan a conocer a fondo la disfonía en docentes y en otros profesionales que utilicen su voz como herramienta laboral.

Referencias

- Alio, M. (2005). *Reflexiones sobre la voz*. Clivis.
- Bedoya, J. & Salazar, V. (2007). *Absentismo laboral por causa médica en docentes del sector público del Valle del Cauca del 2017*. Universidad Santiago de Cali. [https://
https://bit.ly/3ODk9rR](https://https://bit.ly/3ODk9rR)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Pearson. <https://bit.ly/3J9kG3M>
- Blasco, F., Barceló, D., Blázquez, E. & Checa, J. (2019). *VIII Informe Adecco sobre Absentismo*. Adecco. <https://bit.ly/3zzjjIt>
- Castejón, L. (2014). *Prevención de disfonías funcionales en el profesorado universitario*. Aula abierta. <https://bit.ly/3S5eWMF>
- Coche, E. (2016). *Estrés y relación sobre la voz del maestro* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Lisboa]. Camoes. <http://hdl.handle.net/11144/3069>
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. & Tomasina, F. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Perú y Uruguay*. Alfabetá. <https://bit.ly/3vllL2T>
- Dodero, A. (2005). *La voz y sus alteraciones*. Montpellier. <https://bit.ly/3vr8vJU>
- Domínguez, J., López, A., Núñez, S., Portela, I. & Vásquez, E. (2019). *Perturbación de la voz en docentes*. Revista de salud Pública. <https://bit.ly/3oFIeDT>
- Escudero, P. (2002). *Educación de la voz* 2°. Real Musical.
- Farias, P. (2018). *Diagnóstico en la función vocal en disfonía del docente*. Areté. <https://arete.iberu.edu.co/article/view/art.18204>

- Fernández, V., Chamarro, A., Longás, J. & Segura, J. (2016). *Evaluación de bienestar y salud en los docentes en centros concertados*. Complutense de Educación. <https://bit.ly/3oGzXQk>
- García, T., Vierio, P. & Gómez, M. (2010). *Síndrome de burnout y alteraciones de la voz en un grupo de docentes*. Infad. <https://bit.ly/3voRnoa>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ta ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- La Rosa, M. (2017). *Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Católica. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9216?show=full>
- Lagues, L. (2017). *Recortes de género, problemas de voa e faltas dos professores ao trabalho nas escolas da edacacao básica no Brasil* [Tesis de Maestría, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositorio institucional de la Universidad de Minas Gerais. <https://bit.ly/3SeGvTy>
- Ministerio de Educación. (2016). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Estatales y No Estatales*. <https://bit.ly/3PMEJHI>
- Molinera, J. (2006). *Absentismo laboral*. (2da ed.). Fc Editorial.
- Organización de Estados Iberoamericanos. (2015). *Estrategias para prevenir el ausentismo docente y fortalecer los aprendizajes*. <https://bit.ly/3Bqmgwk>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y Salud en el trabajo*. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>

- Organización Mundial de la Salud. (2003). *Los Determinantes Sociales de La Salud*.
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/143_detersoc.pdf
- Piccolotto, L., Pimentel, S., Lanzoni, N., Ferreira, A., Rocha, B. & Dias, M. (2016). *Distúrbio de voz e trabalho docente*. Cefac. <https://bit.ly/3zILfcX>
- Preciado, J. (2000). *Estudio de la prevalencia de los trastornos de la voz en el personal docente de Logroño*. San Millan. [file:///C:/Users/MICHELLE/Downloads/Dialnet-EstudioDeLaPrevalenciaDeLosTrastornosDeLaVozEnElPe-298178%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MICHELLE/Downloads/Dialnet-EstudioDeLaPrevalenciaDeLosTrastornosDeLaVozEnElPe-298178%20(1).pdf)
- Rojas, J. & Izaguirre, D. (2020). *Ausentismo Laboral: Una Realidad preocupante en Perú y Sudamérica*. Sciendo. <https://bit.ly/3PNIFZU>
- Saavedra, A. & Akaki, M. (2014). *Guía de práctica clínica de disfonía basada en evidencia*. Isste. <https://www.medigraphic.com/pdfs/anaotomex/aom-2014/aom143h.pdf>
- Salas, W., Centeno, J., Landa, E., Amaya, J. & Benites, M. (2004). *Prevalencia de disfonía en profesores del distrito de Pampas – Tacaya - Huancavelica*. Hered. <https://bit.ly/3OPrRPQ>
- Saldarriaga, J. & Martínez, E. (2007). *Factores asociados al ausentismo laboral por causas médica en una institución de educación superior*. Rev Fac Nac Salud Publica. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/207/139>
- Saravia, L. & Flores, I. (2005). *La Formación de Maestros en América Latina*. Minedu-Dinfocad. <https://bit.ly/3Q1Mn0E>
- Simoës (2017). *Disfonía Psicogénica*. [Tesis de Maestría, Universidad de Lisboa]. Repositorio de la Universidad de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/33191>
- Soria, J. & Chiroque, J. (2004). *Salud del maestro peruano: Salud ocupacional docente*. Minedu. <https://bit.ly/3PJMh4o>

Tito, P. (2013). *Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de Villa el Salvador*.

Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v16i31.8770>

UNESCO. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes*

en Servicio y formadores docentes. MINEDU. <https://bit.ly/3Q30O4D>

UNESCO-ORELAC. (2017). *Reporte Educación y Habilidades para el siglo XXI*. Reunión

Regional de ministros de Educación de América Latina y el Caribe. Orelac y Unesco.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250117>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

Tesista/s: Enrique Fernando Vargas Machuca Acevedo

Título: Disfonías y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021

Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación de las disfonías y absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021?	Determinar la relación de las disfonías y absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021.	Existe relación directa de las disfonías y absentismo laboral docente en Lima, Perú, 2021.	V1: Disfonías <u>Disfonía funcional</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque: Mixto ● Nivel/Alcance: Descriptivo correlacional ● Diseño/Método: No Experimental ● Población: Docentes de Lima, Perú, 2021 ● Muestra: 384 docentes ● Técnica: Encuesta y entrevista ● Instrumento: Encuesta
Específicos	Específicos	Específicos	Indicadores: -Alteraciones vocales sin lesión. -Realiza mal uso del aparato fonador.	
¿Cuál es la relación de la disfonía funcional con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021?	Determinar la relación de la disfonía funcional con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.	Existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.	<u>Disfonía orgánica</u> Indicadores	
¿Cuál es la relación de la disfonía orgánica con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021?	Identificar la relación de la disfonía orgánica con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.	Existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo físico en docentes de Lima, Perú, 2021.	-Presenta lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador. V2: Absentismo laboral docente <u>Absentismo físico</u>	
¿Cuál es la relación de la disfonía funcional con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021?	Determinar la relación de la disfonía funcional con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.	Existe relación directa de la disfonía funcional con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.	-Absentismo justificado. -Absentismo injustificado. <u>Absentismo mental</u>	
¿Cuál es la relación de la disfonía orgánica con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021?	Identificar la relación de la disfonía orgánica con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.	Existe relación directa de la disfonía orgánica con el absentismo mental en docentes de Lima, Perú, 2021.	-Absentismo emocional.	

Anexo 2: Instrumento-cuestionario de encuesta

Nº	Variables disfonía y absentismo laboral docente.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Mi voz termina agotada a lo largo de mi jornada laboral.					
2	Siento tensión o rigidez en la garganta al hablar rápido o fuerte.					
3	Debo subir el volumen de mi voz para que se me escuche mejor cuando hablo.					
4	Sufro de dolor de garganta generalmente.					
5	Me falta el aire para completar las frases o palabras al hablar.					
6	Considera usted que habla correctamente.	No contestó	No lo sé	No	Tal vez	Sí
7	Conoce y utiliza el apoyo del diafragma para hablar y proyectar la voz en los resonadores.					
8	Siento molestias frecuentemente al hablar.	No contestó	No lo sé	No	Tal vez	Sí
9	Termino sin voz al final de la semana.					
10	Se me corta la voz cuando hablo fuerte.					
11	Sufro de laringitis crónica.					
12	Ha sido diagnosticado alguna vez de nódulos.					
13	Sufre de afonía frecuentemente.					
14	Ha sufrido o cree haber sufrido de fatiga vocal.					
15	Considera usted que su voz ha cambiado a los años.					
16	Considera usted a la disfonía una enfermedad laboral.					
17	Ha faltado alguna vez a laborar, por estar disfónico.					
18	Ha faltado a laborar por motivos de estudio.					
19	Ha faltado a laborar sin tener una justificación o licencias.					
20	Ha faltado por permisos.					
21	Se retira temprano por permisos personales.					
22	Ha faltado en alguna oportunidad por sentirse estresado.					

23	Ha faltado por sentirse deprimido.					
24	Ha faltado por trastorno de ansiedad.					

Anexo 3:

Guía de entrevista

Dimensión	Indicadores	Ítems	Preguntas
Disfonía funcional	Presenta alteraciones vocales sin lesión	1	¿Cuál es su opinión sobre las disfonías funcionales en la plana docente?
		2	¿Considera usted que los docentes hablan adecuadamente? ¿Por qué?
		3	¿De acuerdo a su experiencia los docentes conocen cuál es el proceso de fonación y qué sistemas se utilizan durante el proceso de fonación?
		4	¿Cuál es su opinión respecto a la respiración costo diafragma?
		5	¿Qué opina respecto al uso adecuado de los resonadores durante el proceso del habla?
Disfonía orgánica	Realiza mal uso del aparato fonador	6	¿Cuál es su opinión al respecto de sufrir una disfonía orgánica en docentes?
		7	¿En base a su experiencia en qué fecha del año o que día de la semana los docentes sufren más con su voz?
		8	¿Cree usted que la sobrecarga laboral influye en la aparición de una disfonía en los docentes?
Absentismo físico	Justificado	9	¿Cuál considera usted que es el motivo por que los docentes faltan a sus labores?
		10	¿Cuál es el porcentaje de ausencias de los docentes? ¿Por qué?
	Injustificado	11	¿Cree que la disfonía es un problema recurrente de la ausencia de los docentes?
		12	¿De acuerdo a su experiencia qué porcentaje docente no justifica sus inasistencias?
Absentimo emocional		13	¿Usted considera que las disfonías están relacionadas con un ausentismo laboral injustificado?
		14	¿Considera usted que el agotamiento emocional influye en el absentismo laboral en docentes?

Anexo 4: Carta de consentimiento

Lima, 18 de octubre del 2021

Magíster Tania Anaya Figueroa

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato saludarla cordialmente y en consideración de su especialidad y trayectoria me dirijo a usted para solicitar su colaboración en el proceso de validación del instrumento cuestionario *Disfonía y absentismo laboral* del trabajo de investigación que lleva por título: *Disfonía y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana, 2021*.

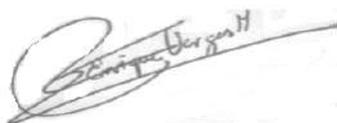
Cabe señalar, que la investigación es mixta y sigue un diseño no experimental descriptivo correlacional.

Se adjunta los documentos para facilitar la validación que son:

Expediente de validación que contiene: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variable, instrumento, base teórica y constancia de validación por juicio de expertos.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente,



Enrique Vargas Machuca Acevedo

Anexo 5: Informe de juicio de expertos de instrumento de medición

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Anaya Figueroa Tania

- 1.1. Grado Académico: Magíster
- 1.2. Institución donde labora: Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas
- 1.3. Especialidad del validador: Metodología-Educación
- 1.4. Título de la investigación: *Disfonías y absentismo laboral en docentes Lima, Perú, 2021*
- 1.5. Autor del Instrumento: Enrique Vargas Machuca Acevedo
- 1.6. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): Disfonía

1.7.1 Validación del instrumento

PERTINENCIA DE LOS ITEMS VARIABLE (DISFONÍA)

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
DIMENSIÓN: Disfonía funcional						
1. Indicador: Presenta alteraciones vocales sin lesión					X	
2. Indicador: Realiza mal uso del aparato fonador					X	
DIMENSIÓN: Disfonía orgánica						
3. Indicador: Presenta lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %.

1.7.2 Aspecto global del instrumento

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 % **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de setiembre de 2021



DNI. N° 09670597
Teléfono N° 999891900

1.8. Instrumento

1.8.1 Validación del instrumento

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS
VARIABLE (Absentismo laboral)

Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
Ítems					
DIMENSIÓN: Absentismo físico					
1. Justificado				X	
2. Injustificado				X	
DIMENSIÓN: Absentismo mental					
3. Ausentismo emocional				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

1.8.2 Aspecto global del instrumento

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de setiembre de 2021



DNI. N° 09670597
Teléfono N° 999891900

Anexo 6: Carta de consentimiento

Lima, 18 de octubre del 2021

Magíster Pablo Morales Daal.

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato saludarlo cordialmente y en consideración de su especialidad y trayectoria me dirijo a usted para solicitar su colaboración en el proceso de validación del instrumento cuestionario *Disfonía y absentismo laboral* del trabajo de investigación que lleva por título: *Disfonía y absentismo laboral docente en Lima Metropolitana 2021*.

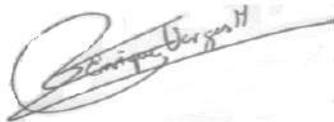
Cabe señalar, que la investigación es mixta y sigue un diseño no experimental descriptivo correlacional.

Se adjuntan los documentos para facilitar la validación que son:

Expediente de validación que contiene: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variable, instrumento, base teórica y constancia de validación por juicio de expertos.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente,



Enrique Vargas Machuca Acevedo

Anexo 7

Informe de opinión de expertos de instrumento de medición

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Morales Daal Pablo

1.7. Grado Académico: Magíster

1.8. Institución donde labora:

1.9. Especialidad del validador: Musicología

1.10. Título de la investigación: *Disfonías y absentismo laboral en docentes Lima, Perú, 2021.*

1.11. Autor del Instrumento: Enrique Vargas Machuca Acevedo

1.12. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): Disfonía

1.7.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**PERTINENCIA DE LOS ITEMS
VARIABLE (DISFONÍA)**

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
DIMENSIÓN: Disfonía funcional						
4.	Indicador: Presenta alteraciones vocales sin lesión				100	
5.	Indicador: Realiza mal uso del aparato fonador				100	
DIMENSIÓN: Disfonía orgánica						
6.	Indicador: Presenta lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador				100	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100...%.

1.7.2 ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					100
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100..% **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 08 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 002359456 (CE)
Teléfono N° 918819122

1.8. Instrumento

1.8.1 Validación del instrumento

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS
VARIABLE (Absentismo laboral)

Items	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
DIMENSIÓN: Absentismo físico						
4.	Justificado				100	
5.	Injustificado				100	
DIMENSIÓN: Absentismo mental						
6.	Ausentismo emocional				100	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100.....%

1.8.2 ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100.....%.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 (X) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de setiembre de 2021

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 002359456 (CE)

Teléfono N° 918819122

Anexo 8: Carta de consentimiento

Lima, 18 de octubre del 2021

Magíster Germán Ángel Zacarías Gutiérrez.

Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato saludarlo cordialmente y en consideración de su especialidad y trayectoria me dirijo a usted para solicitar su colaboración en el proceso de validación del instrumento cuestionario *Disfonía y absentismo laboral* del trabajo de investigación que lleva por título: *Disfonía y absentismo laboral docente en Lima, Metropolitana 2021*.

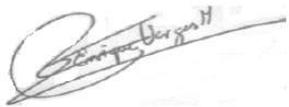
Cabe señalar, que la investigación es mixta y sigue un diseño no experimental descriptivo correlacional.

Se adjunta los documentos para facilitar la validación que son:

Expediente de validación que contiene: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variable, instrumento, base teórica y constancia de validación por juicio de expertos.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para hacerle llegar un cordial saludo.

Atentamente,



Enrique Vargas Machuca Acevedo

Anexo 9

Informe de opinión de expertos de instrumento de medición

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Zacarías Gutiérrez Germán Ángel

- 1.13. Grado Académico: Magíster
- 1.14. Institución donde labora: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”
- 1.15. Especialidad del validador: Educación Artística - Literatura
- 1.16. Título de la investigación: “Disfonías y absentismo laboral en docentes Lima, Perú, 2021.”
- 1.17. Autor del Instrumento: Enrique Vargas Machuca Acevedo
- 1.18. INSTRUMENTO 1 (Variable 1): Disfonía

1.7.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS VARIABLE (DISFONÍA)

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente sí pertenece	76-100 Sí pertenece	Observaciones
DIMENSIÓN: Disfonía funcional						
7.	Indicador: Presenta alteraciones vocales sin lesión				X	La variable en el ítem 1, no es coherente con el indicador, porque las alteraciones vocales inducen a una lesión
8.	Indicador: Realiza mal uso del aparato fonador				X	La variable en el ítem 2, es coherente con la “Disfonía Funcional”, es el término clínico que refiere la alteración acústica (tono, timbre y/o intensidad) de la voz

					provocada al darle a esta un mal uso,..... (Bleaglehole R., 1993)
DIMENSIÓN: Disfonía orgánica					
9. Indicador: Presenta lesión en las cuerdas vocales o en el aparato fonador				X	Es totalmente pertinente la afirmación Producidas por lesiones en los órganos de la fonación debidas a causas congénitas (lesiones cerebrales, malformaciones, parálisis, factores endocrinos...), inflamatorias (laringitis aguda y crónica) y traumáticas (lesiones por heridas, quemaduras, radioterapias, intervenciones quirúrgicas...).

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

1.7.2 ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100%
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 % **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10254640
Teléfono N° 990678444

Lima, 21 de setiembre de 2021

1.8. INSTRUMENTO

1.8.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS
VARIABLE (Absentismo laboral)

Items	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
DIMENSIÓN: Absentismo físico						
7.	Justificado				100	
8.	Injustificado				100	
DIMENSIÓN: Absentismo mental						
9.	Ausentismo emocional				100	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:100...%

1.8.2 ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					100%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100%
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 %.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 21 de setiembre de 2021



Firma del Experto Informante.

DNI. N°10254640
Teléfono N° 990678444

.....

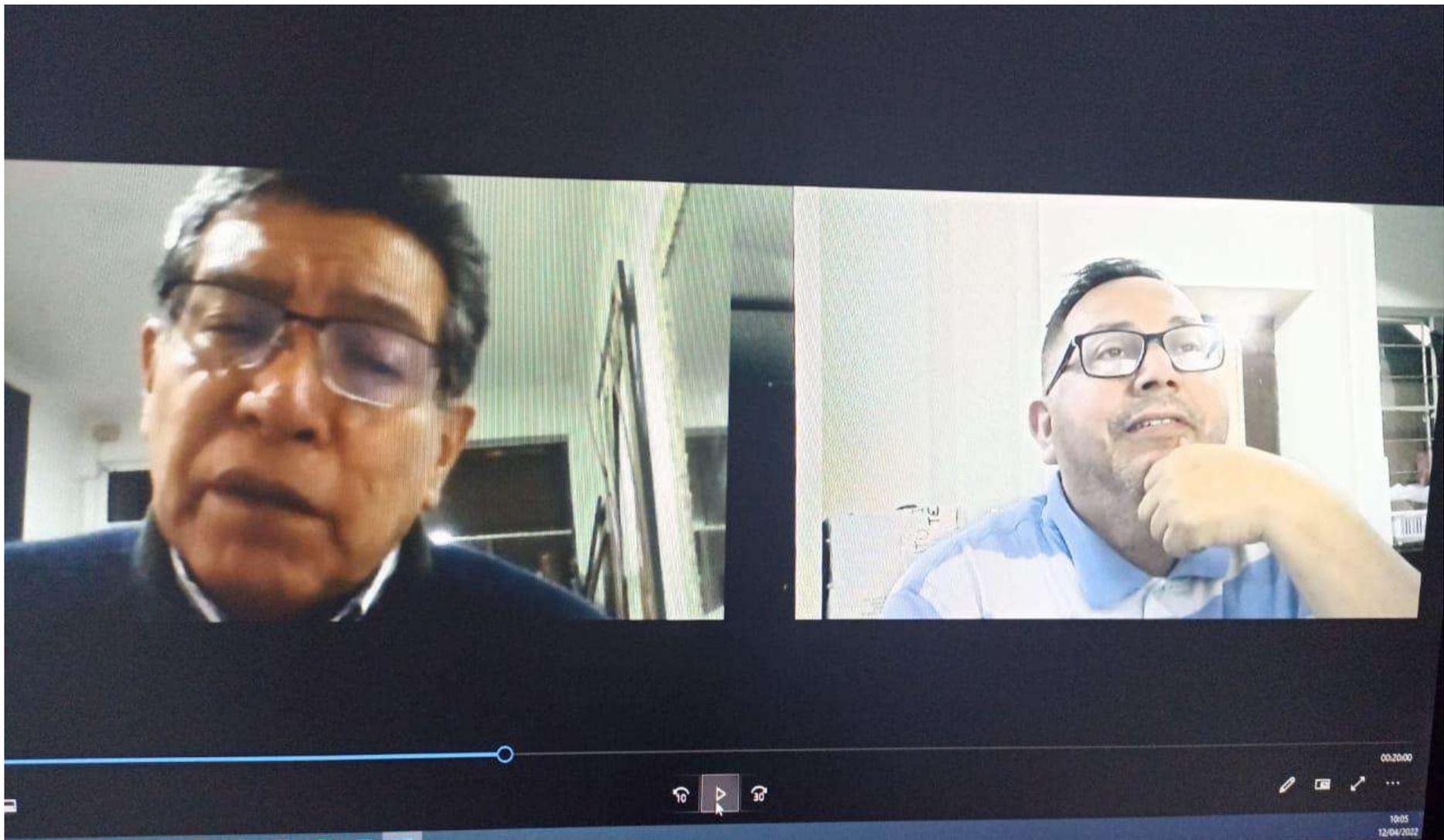
ANEXO 10: GRADO DE RELACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

ANEXO 11: FOTOS DE ENTREVISTA

Magíster Tania Anaya Figueroa, exdirectora de la Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas



Licenciado Wilfredo Tarazona Padilla, director de la iniciativa Orquestando del Ministerio de Educación



Magíster Dante Hurtado, exdirector del Colegio Dalton

Estadísticas de fiabilidad

Anexo 12: Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

- Prueba piloto disfonía

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	16

- Prueba piloto absentismo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	8

- Prueba piloto ambas variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	24

Anexo 13

Captura de pantalla Alfa de Cronbach

