



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante
el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel”
Santo Domingo-Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Anangonó Corozo, Ketty Gumercinda (ORCID: 0000-0001-9381-1694)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo A Dios, mis padres, esposo y mis hijos que son el motor de mi existencia de una lucha constante para salir adelante.

La Autora

Agradecimiento

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación.

Al Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús por su extraordinaria asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

La Autora

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población y muestra	9
3.4. Técnicas e instrumentos	10
3.5 Procedimientos.	11
3.6. Métodos de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	27
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2. Instrumento	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población y muestra.....	10
Tabla 2. Variable	13
Tabla 3. Dimensión	14
Tabla 4. Dimensión	15
Tabla 5. Dimensión	16
Tabla 6. Correlación de las variables.....	17
Tabla 7. Correlación de la dimensión	18
Tabla 8. Correlación de la dimensión	19
Tabla 9. Correlación de la dimensión	20

Resumen

La investigación denominada “Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador, 2020”; alcanzó como objetivo general Establecer la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional. La población fue de 42 docentes, siendo de muestreo censal y los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar la motivación con 20 ítems y académica y las condiciones laborales con 25 ítems, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo .886 y .858 respectivamente. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con el software estadístico, SPSS v. 25.

De acuerdo con los resultados encontrados se aprecia en la tabla 02, que el 45.2% de los docentes afirman que la motivación académica es regular, mientras que el 35.7% de los encuestados consideran a la motivación académica como buena. De igual forma el 52.4% de los docentes consideran a las condiciones laborales como aceptables y de acuerdo a la tabla 06, se tiene evidencia que el coeficiente del Rho de Spearman presenta un valor de .393* que significa una correlación positiva baja, con una Sig., bilateral $.040 < .05$, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con las condiciones laborales de los docentes, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras claves: motivación académica, condiciones laborales, trabajo laboral, relaciones laborales y comunicación virtual.

Abstract

The research called Academic motivation and working conditions during remote work and EU "Matilde Hidalgo de Procel" Santo Domingo-Ecuador, 2020; achieved as its objective generates Establecer the relationship that exists between the academic motivation and working conditions of teachers of the Unidad Educativa" Matilde Hidalgo de Procel" de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

The research is of a quantitative approach, of basic type, of correlal descriptive transverse non-experimental design. The population was 42 teachers, being census sampling and the instruments used for the collection of information went through the questionnaire to evaluate motivation with 20 items and academic and working conditions with 25 items, content validity was done through expert judgment and the reliability level was performed by internal consistency analysis, with Cronbach alpha, obtaining .886 and .858 respectively. For data analysis, descriptive and inferential statistics were used, with Spearman's Rho test, and the data was processed with the statistical software, SPSS v. 25.

According to the results found, it is shown in Table 02 that 45.2% of teachers say that academic motivation is regular, while 35.7% of respondents consider academic motivation to be good. Similarly, 52.4% of teachers consider working conditions to be acceptable and according to Table 06, it is clear that Spearman's Rho coefficient has a value of .393*which means a low positive correlation, with a Sig., bilateral .040 < .05, which makes it possible to state that the academic motivation variable is significantly associated with the working conditions of teachers, the research hypothesis is accepted.

Keywords: academic motivation, working conditions, work, industrial relations and virtual communication.

I. INTRODUCCIÓN

Existe una preocupación mundial sobre la búsqueda de trabajadores preparados, los cuales cuenten con un desenvolvimiento logístico (Hohenstein et al., 2014). Por lo cual, es indispensable evaluar la producción logística del personal, haciendo referencia a los comportamientos, gestión y variables netamente organizacionales en torno al ambiente laboral. (Huselid, 1995; Ahmad & Schroeder, 2003; Shub & Stonebraker, 2009). Mientras la empresa, debe conocer en relación el compromiso de desempeño, derechos a los incentivos, seleccionar a los trabajadores para el acceso a participación de capacitaciones para la mejora de su desempeño laboral buscando mantener debidamente motivado a los mejores trabajadores valorando su conocimiento y sus habilidades (Huselid, 1995). Los estudios dan a conocer que la subvención no es desaprovechada por los trabajadores, sino por lo contrario, genera que estén más motivados con un rendimiento óptimo (Carranza & Apaza, 2015).

En el Ecuador, la motivación docente en el sistema de educativo, presente una escasa formación profesional de las autoridades directivas, pues faltan programas de capacitación, hace falta motivar en quienes serán autoridades educativas, el desarrollo de capacidades tales como el liderazgo pedagógico (Fabara, 2014, p.36). La motivación es función gerencial y docente, son los que requieren estar formados y capacitados para liderar una efectiva motivación laboral, que permite a la vez una eficaz orientación del equipo laboral a comprometerse con la organización (Manes, 2009 citado por Alcón, 2014, p. 31).

La Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de la Ciudad de Santo Domingo ha identificado un problema de desmotivación pedagógica de los docentes, que afecta la productividad laboral dadas las actuales condiciones laborales de los docentes producto del trabajo remoto. Se ha demostrado que el desempeño laboral se está reduciendo por lo que es necesario implementar planes motivacionales actualizando el conocimiento de los trabajadores.

En la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de la Ciudad de Santo Domingo, es evidente que el desempeño laboral de los maestros es bajo debido a la escasa motivación pedagógica, generado principalmente por un liderazgo coercitivo que busca alcanzar los objetivos en base a sus intereses, que crean un

comportamiento prudente de algunos docentes que permanecen en la organización hasta que encuentran una mejor fuente de trabajo y luego renuncian.

El planteamiento del problema es el siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes durante el trabajo remoto en la Unidad educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo Ecuador, 2020?

La investigación se justifica teóricamente debido a que va a permitir confirmar los estudios teóricos sobre la variable, los cuales permitirán sostener y fundamentar la relación entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes, todo ello extraído de información científica y válida. También, se justifica prácticamente ya que existe la necesidad de mejorar la motivación pedagógica, aprovechando la información y nuevos paradigmas que promuevan las buenas condiciones laborales y el compromiso institucional para la efectividad de los aprendizajes en los estudiantes. Finalmente, metodológicamente se justifica debido a la elaboración de instrumentos para la obtención de datos y procesar la información, el análisis e interpretación estadística, relacionada con las variables de estudio, dimensiones e indicadores.

Siendo el objetivo general del estudio el siguiente: establecer la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Mientras que los objetivos específicos están dados por: determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020. Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020. Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Siendo la hipótesis general de la investigación: H1: Existe relación significativa entre la motivación académica y las condiciones laborales de los

docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020. Ho: No existe relación significativa entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020

Mientras que las hipótesis específicas están dadas por: Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020. Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Berrones-Sanz et al. (2020), en su investigación buscó conocer los efectos de las condiciones laborales de los transportistas de vehículos en México. Por medio del método Delphi identificaron y jerarquizaron efectos, donde la condición laboral de los conductores del auto transporte de la cadena de suministro. Así mismo, se llevaron a cabo análisis estadísticos, en la cual se incluyó el estudio de pruebas de hipótesis y un análisis para la realización de los cambios en las condiciones laborales. Se concluyó que los accidentes de tránsito junto a las entregas erróneas, son el principal impacto en cadena de los suministros. De igual forma los conductores atraviesan una difícil situación económica que mejorarlas, permitirá cambios operacionales eficaces, brindar un mejor servicio competitivo de calidad al cliente.

También, Weller (2011) realizó su investigación enfocada en el panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. Se consideraba adecuado, si los trabajadores contaban con mínimo 04 tipos de exclusión: el mercado laboral, la del empleado, la del trabajo productivo y la del empleo de buena productividad en los ambientes de buena y regular producción. Es necesario conocer que las exclusiones sufrieron una evolución en las últimas décadas, además, la actual situación las vuelve imprescindibles en el ámbito laboral de América Latina. Además, en la investigación precisos que en los últimos años se resaltan tres grandes retos: hacerle frente a la inestabilidad elevada inmersa en el mercado laboral, la perfección de institucionalidad y la desigualdad del estatus social y conformidad en la persona; el centro laboral permite la unión de sus miembros a través de la interacción social. Con lo que concluyó que es importante satisfacer las necesidades por medio de la inserción del mercado laboral, lo cual permitirá superar los cuatro tipos de exclusión que dificultan ingresar a un trabajo de calidad.

Por otro lado, Sánchez y García (2017) realizaron una investigación donde buscaron determinar la relación entre condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre los trabajadores que laboran en empresas del mismo giro ubicadas en diferentes entidades de México. Su metodología fue cualitativa con un diseño exploratorio. Dentro de sus resultados, obtuvieron que las condiciones de trabajo, la comunicación laboral y la motivación se relacionan entre sí. Lo que permitió concluir que la a satisfacción laboral se le debe adicionar la percepción y las

expectativas que puedan tener los trabajadores respecto a su ámbito laboral; sin embargo, no es propicio generalizar, sino identificar según la empresa y empleados.

Ramos (2016) en su estudio sobre la motivación pedagógica y estrategias de aprendizaje en la comprensión de textos en estudiantes, donde buscaba la influencia de las variables del trabajo investigativo. Esta vez fue una exploración básica, de tipo no experimental transversal, de nivel descriptiva correlacional, contó con la participación de 156 alumnos, utilizó la encuesta y el test; y el cuestionario de motivación pedagógica, finalmente fue posible concluir que la motivación pedagógica y las estrategias de aprendizaje ejercen una influencia significativa en los estudiantes sobre la comprensión de textos.

A nivel nacional, Macías (2019) elaboró su investigación con el objetivo de conocer la relación entre la motivación docente y calidad educativa en la Institución escolar “Santiago de las Praderas”, Guayaquil- Ecuador, 2018, dentro del centro educativo evaluado. Contó con un grupo poblacional conformado por 40 maestros. Llegó a la conclusión que, la motivación de los docentes tiene una relación significativa con la calidad educativa del centro de estudio.

Con relación a la variable Motivación académica, se tiene a Davis & Newstrom (2016) definen la motivación como un proceso que nos dirige hacia la meta u objetivo de una actividad que la estimula o apoya. La investigación científica establece que la motivación es un proceso multifactorial, ya que cubre la experiencia profesional, objetivos e intereses, además del ámbito familiar, social y cultural. Cruz (2011) confirma que la motivación son procesos que se dan internamente en los sujetos, que evidencia participación entre las personas y el mundo. Esto permite corregir las acciones de la persona. La realización del comportamiento en relación con la meta o meta y la meta que considere necesaria y deseable.

Según Herrera et al. (2004) define a la motivación académica como el proceso que incentiva, direcciona y genera una conducta determinada para cumplir un objetivo; mientras que la motivación laboral docente es la habilidad de subir de manera personal el nivel motivacional y muy en particular de lo que hagan factores externos, es así que la motivación de nuestro interior (Núñez et al., 2008).

Barbecho & Ochoa (2014) explican que, en la década de 1950, se formularon cinco teorías sobre la motivación de los empleados de la organización, ya que representan la base sobre la cual aparecieron las formas de motivación de las personas, las más famosas son las siguientes: el ciclo de la motivación comienza con el estudio de las necesidades, que perturba el estado de equilibrio del cuerpo, lo que provoca tensiones, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Esta condición hace que una persona cometa un comportamiento o un acto que puede reducir la tensión, la satisfacción o el desequilibrio (Robbins & Judge, 2016).

Dentro de la motivación académica existen dos dimensiones: la intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca se caracteriza por un impulso interno que sin razones algunas generan: cuando el ser humano realiza actividades por razones que desconocidas. Algunas son: curiosidad, competencia, reconocimiento, aceptación, autonomía e intereses (Deci, 2011). Mientras que la motivación extrínseca se relación con la influencia externa a uno mismo, la cual se puede encontrar en el trabajo, colegio o algún centro particular de estudios, en los cuales están relacionados con los incentivos y reforzadores de conductas, los cuales tienen como propósito controlar una conducta como tal (Deci, 2011). Sin embargo, existe una tercera motivación denominada trascendente, esta se diferencia de las demás porque está enfocada a los conceptos de ayuda o servicio a los demás, superando los intereses puros de la motivación intrínseca y extrínseca. por ser más humana, pues enlazan conceptos de servicio o ayuda a los demás.).

Para la variable condiciones laborales, donde Caballero (2002) menciona que: La condición laboral, que está de la mano con la conformidad laboral, la misma que se ubica en los niveles de satisfacción e insatisfacción que se refleja a través de la actitudes negativas o positivas, frente a sus actividades laborales. Todo sujeto que demuestra conformidad en el cargo asignado tendrá buenas actitudes frente al mismo, a diferencia de las personas disconformes que evidencian actitudes contrarias. Por otro lado, según los autores Yañez, Carmona & Ripoll (2010), en su estudio realizado manifiestan que “aunque parezca razonable esperar que cuando se presentan buenas relaciones en el trabajo se afecta positivamente el nivel de satisfacción laboral”.

En la dimensión condiciones de trabajo laboral se define como el comportamiento de los empleados en busca de objetivos, es una estrategia individual para alcanzar los objetivos. Robbins y Coulter (2010), definen a la eficiencia como el resultado final de la actividad, no importa si dicha actividad es un gran esfuerzo o realiza tareas de la manera más eficiente posible, siendo el resultado de esta actividad (Navarro & Navarro, 2013). Manso (2011) indica que hay otros factores importantes en el trabajo que están mayormente relacionados con la personalidad que con la inteligencia, dentro de los cuales está la creatividad, el liderazgo, la honestidad, la ayuda, la cooperación y el gusto por lo que hacen. Cuando los psicólogos intentan determinar el tipo de personalidad de una persona; estas son las cinco dimensiones principales de la personalidad en el modelo Big Five.

Con relación a la dimensión relaciones laborales, se tiene a Orozco, D. (2014), indica que es toda actividad donde dos o más personas establecen una relación.

Por otro lado, Flores Mamani et al. (2016), indican que las relaciones humanas son todas aquellas destrezas sociales y de comunicarse de manera interpersonal que la cual se involucren esas relaciones entre todos.

Para la dimensión comunicación virtual, es la participación, en aspectos sociales, satisfacción relacionados con el aprendizaje y el nivel de discusión o distancia transaccional; además, los tipos de pensamientos viendo la creación del conocimiento o su interacción (Chen, 2001; Garrison & Anderson, 2003). Para MINEDU (2000, p. 240) Fernández, Mena y Riviere (2010) afirman que “facilitar una buena comunicación, oportuna, con un recorrido de ida y vuelta, incrementa la posibilidad de éxito escolar, lo cual convierte estas habilidades comunicativas en un elemento fundamental en la prevención del fracaso y el abandono escolar” (p. 18).

El desarrollo de la tecnología ha ayudado sustancialmente a la comunicación y educación virtual permitiendo desarrollar planteamientos didácticos y metodológicos innovadores que pueden llegar más allá de una comunidad (Garrison & Anderson, 2003; Marconato, 2009), y el alumnado, forma parte de estas generaciones la responsabilidad de entender e interiorizar que para

comunicarse en línea debemos comprender los conceptos básicos de la cultura y la comunidad con la que se relaciona en el mundo virtual (Cravens, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio investigativo es de tipo básica, método cuantitativo dado que se procesará información estadística de las encuestas aplicadas a los maestros de la UE “Matilde Hidalgo de Procel” de la Ciudad de Santo Domingo. El diseño del trabajo investigado es no experimental dado que no se trabajará con un grupo de control.

Y su tipo de investigación es descriptiva, debido a que las preguntas elaboradas servirán de directrices para conocer y describir las variables como tal, conociendo sus aspectos y características propias.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de la presente investigación son:

V1: Motivación académica: se define como el conjunto de acciones y estrategias dirigidas a crear interés en el estudiante en el proceso de EA.

V2: Condiciones laborales abarcan las medidas de desarrollo y mantenimiento de factores ergonómicos, ambientales, tecnológicos y organizativos entre otros que al confluir garantizan un ambiente laboral de calidad para el trabajador de forma tal que se minimicen los riesgos de enfermedades y accidentes laborales.

3.3. Población y muestra

El grupo poblacional es definido como el compendio de sujetos, materiales o situaciones de las cuales se pretende analizar. La población es definida o establecida por la situación problémica y por los propósitos de la investigación (Ventura, 2017).

Tabla 1*Población de la investigación*

Sexo	Docentes	Total
Hombre	15	15
Mujeres	27	27
Total	42	42

Fuente: Archivo distributivo de docentes

La población abarcará a los 42 docentes, de la Unidad Educativa Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de la Ciudad de Santo Domingo, al ser una población que no supera las 100 personas se considera realizar un censo poblacional, es decir no se considera la obtención de una muestra representativa.

3.4. Técnicas e instrumentos

Técnica: son las diversas muestras de individuos para recabar información o para identificar los criterios públicos acerca de asuntos determinados (Escofet, Pilar y Palou, 2016). La encuesta es la técnica que permite recabar información de la población de estudio; es decir, los docentes, aportando un valor significativo para conocer la información necesaria que permitirá desarrollar la investigación.

Instrumento: Los cuestionarios de preguntas son un instrumento de evaluación que se refiere a una secuencia de ítems y pautas con la finalidad de recolectar datos del grupo muestral consultado (González y Marín, 2017). Se considerará la elaboración de dos cuestionarios, que ayudarán a recabar la información aplicada a los docentes para las dos variables, dividiendo las interrogantes por dimensión e indicadores.

Validez

Según Carrión y Aymerich (2015) la validez comprueba la calidad y pertinencia de las preguntas diseñadas. Para realizar el proceso de validez de los instrumentos evaluativos se contará con el apoyo de tres de expertos cuya experiencia esta centrada en el área educativa.

Confiabilidad

La confiabilidad se asocia con la habilidad de multiplicar los hallazgos investigativos varias veces (Manterola et al., 2018). En esta se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, en donde obtuvo valores como: $\alpha = .886$ para el cuestionario motivación académica y para el cuestionario condiciones laborales se obtuvo $\alpha = .858$ resultados en los cuales se confirma que los instrumentos son confiables y puede ser aplicados a la población para recoger la información.

3.5 Procedimientos.

Para analizar los datos una vez que se proceda aplicar los instrumentos, serán consolidados por medio de tablas de frecuencias como lo recomienda Hamoni, López y López (2015), que darán origen a las tablas cuya finalidad será de ordenar la información, para que pueda ser analizada e interpretada, cabe indicar que en este proceso de utilizará el programa llamado SPSS v.25, con el que se podrá hacer el cruce de variables y dimensiones por tablas.

3.6. Métodos de análisis de datos

En esta parte se procedió al análisis de toda la información recolectada a lo largo de la búsqueda de datos. Pulido (2015), menciona que el método apunta a la metodología a seguir a través de una variedad de operaciones, reglas y procesos encaminados de forma espontánea y razonable, para lograr conseguir un propósito que puede llegar a ser este materialista o conceptual. El análisis de datos se realizó a través del software estadístico SPSS v.25 y para contrastar las hipótesis del presente trabajo, se empleó el coeficiente de correlacional Rho de Spearman y la significancia o p valor será menor a .05.

3.7. Aspectos éticos

Con la finalidad de que la investigación posea el mayor rigor científico se procederá a guardar estricta confidencialidad de los datos de los docentes y sus opiniones, así como no se manipularán los resultados obtenidos en las encuestas de tal manera que se guarde un respeto absoluto a la información contenida

IV. RESULTADOS

El objetivo general es el siguiente:

Establecer la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo domingo- Ecuador, 2020

Tabla 02: motivación académica y las condiciones laborales de los docentes

		Condiciones laborales							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación académica	Baja	0	0.0%	4	9,5%	4	9,5%	08	19,1%
	Regular	0	0.0%	10	23.8%	9	21,4%	19	45,2%
	Buena	0	0.0%	8	19,1%	7	16,7%	15	35,7%
	Total	0	0.0%	22	52,4%	20	47,6%	42	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad educativa

Interpretación:

Observando la tabla 02, se puede analizar que el 45.2% de los profesores afirman que la motivación académica es regular, mientras que el 35.7% de los encuestados consideran a la motivación académica como buena y el 19.1% de los docentes expresan que la motivación académica es baja. De igual forma el 52.4% de los docentes consideran a las condiciones laborales como aceptables, mientras que el 47.6% afirman que las condiciones laborales son adecuadas.

Objetivos específicos

Obj1: determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Tabla 03

Motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes

		Condiciones de trabajo							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación académica	Baja	0	0.0%	5	11.9%	3	7.1%	08	19.1%
	Regular	0	0.0%	10	23.8%	9	21.4%	19	45.2%
	Buena	0	0.0%	8	19.1%	7	16.7%	15	35.7%
	Total	0	0.0%	23	54.8%	19	45.2%	42	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 03, se puede analizar que el 4.2% de los docentes afirman que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 23.8% manifiestan que son aceptables las condiciones de trabajo, mientras que el 21.4% de los docentes consideran a las condiciones de trabajo como adecuadas. De igual manera el 35.7% evalúan a la motivación académica como buena, de los cuales el 19.1% de los docentes expresan que las condiciones de trabajo presentan un nivel aceptable y el 16.7% consideran a las condiciones de trabajo como adecuadas. Así mismo, el 19.1% consideran a la motivación académica en un nivel bajo, de los cuales el 11.9% considera como aceptable a las condiciones de trabajo.

Obj 2: Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Tabla 04

Motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes

		Relaciones laborales							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación académica	Baja	0	0.0%	5	11.9%	3	7.1%	08	19.1%
	Regular	0	0.0%	12	28.6%	7	16.,7%	19	45.2%
	Buena	0	0.0%	7	16.7%	8	19.1%	15	35.7%
	Total	0	0.0%	24	57.1%	18	42.9%	42	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 04, se puede analizar que el 45.2% de los docentes afirman que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 28.6% manifiestan que son aceptables las relaciones laborales, mientras que el 16.7% de los docentes consideran a las relaciones laborales como adecuadas. De igual manera el 35.7% evalúan a la motivación académica como buena, de los cuales el 19.1% de los docentes expresan que las relaciones laborales presentan un nivel adecuado y el 16.7% consideran a las relaciones laborales como aceptables. Así mismo el 19.1% consideran a la motivación académica en un nivel bajo, de los cuales el 11.9% considera como aceptable a las relaciones laborales.

Obj. 03: Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020

Tabla 05

Motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes.

		Comunicación							
		Deficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Motivación académica	Baja	0	0.0%	4	9,5%	4	9,5%	08	19,1%
	Regular	0	0.0%	11	26,2%	8	19,1%	19	45,2%
	Buena	0	0.0%	7	16,7%	8	19,1%	15	35,7%
	Total	0	0.0%	22	52,4%	20	47,6%	42	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela

Interpretación:

En la tabla 05, se puede analizar que el 45.2% de los docentes evalúan que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 26.2% expresan que la comunicación tiene un nivel aceptable, mientras que el 19.1% de los docentes consideran a la comunicación como adecuada. De igual manera el 35.7% evalúan a la motivación académica como buena, de los cuales el 19.1% de los docentes expresan que la comunicación es adecuada y el 16,7% consideran a la comunicación como aceptable. Así mismo el 19.1% consideran a la motivación académica en un nivel bajo, de los cuales el 9.5% considera como aceptable y adecuada respectivamente a la comunicación.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo domingo- Ecuador, 2020

Ho: No existe relación significativa entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo domingo- Ecuador, 2020.

Tabla N° 06: Correlación entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes

			Motivación académica	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Motivación académica	Coeficiente de correlación	1,000	,393
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	42	42
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,393	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Según la Tabla 6, se evidencia que el coeficiente del Rho de Spearman presenta un valor de .393*, lo que significa que hay correlación positiva baja, con una sig. bilateral de .040 < .05, afirmando que la variable motivación académica está significativamente asociada con las condiciones laborales de los docentes; por se da por aceptado la hipótesis alternativa.

Hipótesis específicas están dadas como sigue:

HE1: Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo domingo- Ecuador, 2020.

Tabla N°07: Correlación entre la motivación pedagógica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes

Correlaciones			Motivación académica	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Motivación académica	Coeficiente de correlación	1,000	,401
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	42	42
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	,401	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 7, se obtuvo un coeficiente de Spearman de .401* lo cual se deduce que presenta una correlación positiva moderada (sig.: .033<.05), afirmando que la variable motivación académica está significativamente asociada con las condiciones de trabajo de los docentes; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

HE2: Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Tabla 08

Correlación entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes.

Correlaciones			Motivación académica	Relaciones laborales
Rho de Spearman	Motivación académica	Coeficiente de correlación	1,000	,303
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	42	42
	Relaciones laborales	Coeficiente de correlación	,303	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la Tabla 8, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman presenta un valor de 0,303* que significa una correlación positiva baja, con una Sig., bilateral 0,044<0,05, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con las relaciones laborales de los docentes; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.

HE3: Existe relación significativa entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

Tabla 09

Correlación entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes

			Correlaciones	
			Motivación académica	Comunicación
Rho de Spearman	Motivación académica	Coeficiente de correlación	1.000	.328*
		Sig. (bilateral)	.	.034
		N	42	42
	Comunicación	Coeficiente de correlación	.328*	1.000
		Sig. (bilateral)	.034	.
		N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la Tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman presenta un valor de 0,328* que significa una correlación positiva baja, con una Sig., bilateral 0,034<0,05, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con la comunicación de los docentes; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Objetivo general de la investigación: Establecer la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, 2020.

En la tabla 02, se puede analizar que el 45.2% de los docentes afirman que la motivación académica es regular, mientras que el 35.7% de los encuestados consideran a la motivación académica como buena. De igual forma el 52.4% de los docentes consideran a las condiciones laborales como aceptables, mientras que el 47.6% afirman que las condiciones laborales son adecuadas. En la Tabla 6, se tiene al coeficiente de Spearman que presenta $.393^*$ que quiere decir una correlación positiva baja, con una Sig., bilateral $.040 < .05$, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con las condiciones laborales de los docentes; en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa. Ello es confirmado por Herrera et al. (2004), quien afirma que es un proceso es activo, con dirección y perseveración de los objetivos que se desean alcanzar; además, Berrones- Sanz et al. (2020), afirma que las condiciones laborales conllevaran a una mejor efectividad, ahorro logístico, calidad de servicio al cliente.

Objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes. En la tabla 03, se puede analizar que el 45.2% de los docentes afirman que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 23.8% manifiestan que son aceptables las condiciones de trabajo. A continuación, se observa en la tabla 7, los resultados de Spearman de $.401^*$ que afirman una correlación positiva moderada, con una Sig., bilateral $.033 < .05$, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con las condiciones de trabajo de los docentes; por lo tanto, se permite dar por aceptado la hipótesis alterna. Las condiciones de trabajo laboral se definen como el comportamiento de los empleados en busca de objetivos, es una estrategia individual para alcanzar los objetivos. Robbins y Coulter (2010), definen a la eficiencia como el resultado final de la actividad, no importa si dicha actividad es un gran esfuerzo o realiza tareas de la manera más eficiente posible, siendo el resultado de esta actividad (Navarro & Navarro, 2013).

Objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes. En la tabla 04, se puede analizar que el 45.2% de los docentes afirman que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 28.6% manifiestan que son aceptables las relaciones laborales. Los resultados de la tabla 8, donde el R de Spearman presenta un valor de $.303^*$ que quiere significa una correlación positiva baja, con una Sig., bilateral $.044 < .05$, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con las relaciones laborales de los docentes; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Con el aporte de Flores et al. (2016), indican que las relaciones humanas son todas aquellas destrezas sociales y de comunicarse de manera interpersonal en la cual se involucren esas relaciones entre todos. Resultados parecidos obtuvo Macias (2019) concluyendo que la motivación docente guarda una relación significativa con la calidad educativa dentro del centro de estudios “Santiago de Las Praderas” de Guayaquil.

Objetivo específico 03 Determinar la relación que existe entre la motivación académica y la dimensión comunicación de las condiciones laborales de los docentes. En la tabla 05, se puede analizar que el 45.2% de los docentes evalúan que la motivación académica presenta un nivel regular, de los cuales el 26.2% expresan que la comunicación tiene un nivel aceptable. De acuerdo a la tabla 9, se puede percibir al coeficiente de Rho de Spearman presenta un valor $.328^*$ que significa una correlación positiva baja, con una Sig. bilateral $0,034 < 0,05$, que permite afirmar que la variable motivación académica está significativamente asociada con la comunicación de los docentes; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. Es así como la comunicación virtual, hace participativo a los estudiantes en espacios sociales, aprendizaje constante y accesible sin importar la distancia (Chen, 2001; Garrison & Anderson, 20003). Además, Ramos (2016) afirma que la motivación pedagógica y las estrategias de aprendizaje ejercen una influencia significativa en la comprensión de textos en los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación significativa positiva baja entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes, con un nivel de sig. de .040 menor a .05 (tabla 06); aceptándose la hipótesis de investigación.
2. Se constató que existe relación significativa positiva baja entre la motivación académica y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes con un nivel de sig .040<.05 (tabla 07), aceptándose la hipótesis alternativa.
3. Se confirmó que existe relación significativa positiva baja entre la motivación académica y la dimensión relaciones laborales de los docentes y un nivel sig. de .044<.05 (tabla 08); aceptándose la hipótesis alternativa.
4. Se confirmó que existe relación significativa positiva baja entre la motivación académica y la dimensión comunicación y un nivel sig. de .034<.05 (tabla 09); aceptándose la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la directora de la Escuela, realizar jornadas de motivación académica virtual, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los docentes y lograr aprendizajes de calidad.
2. Al director y docentes a implementar y mejorar las condiciones de trabajo e implementar con materiales pedagógicos para el logro de los aprendizajes
3. A los docentes a efectivizar acciones pedagógicas y generando espacios de coordinación que contribuyan a mejorar las relaciones laborales entre los colaboradores.
4. Al director y colaboradores a mejorar la comunicación virtual, que permita reforzar los conocimientos tecnológicos y pedagógicos que permita brindar una comunicación más activa con docentes y estudiante.

REFERENCIAS

- Águeda, E. (2010). *Principios de marketing*. Madrid: ESIC.
- Barbecho, M., & Ochoa, M. (2014). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del Hospital de Especialidades Eugenio Espejo*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Berrones-Sanz, L., González-Peña, E., Vilchis, F. & Lona, L. (2020). Estudio de los efectos de las condiciones laborales de los conductores de autotransporte en la cadena de suministro en México. *In Dirección y Organización* (Issue 71, pp. 87–98). <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i71.580>
- Carrión, C., Soler, M., & Aymerich, M. (2015). Content Validity Analysis of a Problem-Based Learning Assessment Questionnaire: A Qualitative Approach. University training. *Formación Universitaria*, 8 (1), 13-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000100003>
- Cardenal, E. (2012). *El ambiente laboral*. Barcelona: Gran Angular.
- Certo, S. (2011). *Administración estratégica planeamiento e implementación de la estrategia*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Corcuera, G. (2013). *El marketing empresarial*. México D.F.: Trillas.
- Cruz, T. (2011). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. Barcelona.
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., & Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje- servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70),929-949. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es.
- Flores, E., Garcia, M., Calsina, W. & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano—Puno. *Comuni@cción*, 7(2), 05-14.
- González, Deokie, Alvarado, Carlos, & Marín, Carlos. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Journal of the*

Faculty of Veterinary Sciences, 58 (2), 68-74.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025865762017000200003&lng=es&tlng=es.

Hamodi, Carolina, & López Pastor, Victor Manuel, & López Pastor, Ana Teresa (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles Educativos*, 27(147), 146-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=132/13233749009>

Hernández, J. (2010). *El marketing*. Buenos Aires: Editorial Biblos

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. McGraw-Hill Education.

Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J. y Herrera, I. (2004). *Tratamiento De Las Creencias Motivacionales En Contextos Educativos Pluriculturales*. Editorial San Marcos. Lima Perú.

Hohenstein, N., Feisel, E. y Hartaman, E. (2014). Human resource management issues in supply chain management research. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management* 44(6), 434–63.

Luthans, F. (2008) Satisfacción laboral en los trabajadores (5ta edición). España: Editorial Acribia.

Manso, J. (2011). *El Legado de Herzberg Frederick*. Medellín: Revista Universidad EAFIT.

Martínez, R. (2014). *La empresa y sus desafíos*. La Habana: Gente Nueva. Macías,

Macías, K. (2019). Motivación docente y calidad educativa en la Unidad Educativa “Santiago de las Praderas”, Guayaquil-Ecuador, 2018. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41252/Mac%
%adas_PKG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41252/Mac%c3%adas_PKG.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>

- Musitu, G. & García, F. (2014) calidad del desempeño de su rol como estudiante. Para la motivación laboral docente. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 15 (1).
- Navarro, F., & Navarro, P. (2013). *Hacia una nueva dirección de hospitales*. México: Trillas.
- Nieto, M., & García, A. (2018). Actitudes económicas hacia el medio ambiente. *Ciencia America*.
- Orozco, D. (2014). *Definición de Relaciones-Humanas Segun-Diferentes-Autores*. <https://es.scribd.com/document/328181329/>
- Peiró, J. (2011). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema. Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8–24.
- Pozzo, J. (2013). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Astrea.
- Ramos, A. (2016). Motivación pedagógica y estrategias de aprendizaje en la comprensión de textos en estudiantes del I ciclo, 2015. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4501>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010), Eficiencia como el resultado final de la actividad. Colombia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Prentice Hall.
- Sachau, D. (2007) Satisfacción laboral. Edita S.A. Buenos Aires
- Sánchez, T. & García, V. (2017) Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. México.
- Weller, J. (2011). Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina. *Nueva Sociedad*, 232, 32–49. <http://www.nuso.org/revista.php?n=232>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2017). *Desigualdad. Un análisis de la infelicidad*
- Yañez, R; Carmona, M & Ripoll, M, (2010), buenas relaciones en el trabajo se afecta positivamente el nivel de satisfacción laboral

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN ACADÉMICA	La motivación académica es un proceso que activa, direcciona, y sobre todo persevera en una conducta para alcanzar un determinado objetivo (Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004))	Para la motivación académica se utilizó un cuestionario de 20 ítems en función de sus tres dimensiones: Motivación Intrínseca, extrínseca y trascendente	Motivación Intrínseca	Desarrollo personal. Autonomía. Competencia profesional	Ordinal
			Motivación Extrínseca	Condiciones laborales. Sueldo o recompensas. Reconocimiento	
			Motivación Trascendente	Participación y servicio. Relaciones con los demás. Apoyo y solidaridad	
CONDICIONES LABORALES	Caballero (2002) menciona que: La condición laboral, que está de la mano con la satisfacción laboral, se centra básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola "como la actitud general	Para las condiciones laborales se utilizó un cuestionario de 25 ítems en función de sus tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Relaciones laborales y Comunicación virtual	Condiciones de trabajo	Obstáculos Ambiente Equipo y Materiales Calidad de Servicios Actitudes	Ordinal
			Relaciones laborales	Convivencia Diálogo Relaciones humanas Relaciones interpersonales	

	de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo.		Comunicación virtual	Trato amable Satisfacción Actitudes Motivación Utiliza recursos tecnológicos Afectividad	
--	--	--	----------------------	---	--

Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA

Datos informativos:

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la motivación pedagógica, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.

INFORMACIÓN GENERAL:

Hombre

Mujer

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	3. A veces	5. Siempre
----------------------	----------	------------	------------

N°	Ítems	ESCALA		
		1	2	3
DIMENSIÓN: Motivación intrínseca				
1	¿Sientes que tu trabajo cumple con tus expectativas personales?			
2	¿Te sientes frecuentemente con ánimo para realizar tu trabajo?			
3	¿Experimentas autonomía en tu labor docente?			
4	¿Te gusta el trabajo que realizas?			
5	¿Sientes la necesidad de seguirte superándote en el ámbito profesional?			
6	¿Piensas que puedes desempeñar otras actividades diferentes			
DIMENSIÓN: Motivación extrínseca				
7	¿Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución?			
8	¿Te sientes cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabajas?			
9	¿El sueldo que percibes es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas?			
10	¿Recibes recompensas e incentivos por tu labor desempeñada?			
11	¿Piensas que tu trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales?			

12	¿Cuándo realizas tu trabajo necesitas el reconocimiento de tus superiores?			
DIMENSIÓN: Motivación Trascendente				
13	Te sientes motivado por los directivos en el desarrollo de tus proyectos pedagógicos			
14	¿Consideras que tu desempeño laboral beneficia a tus estudiantes?			
15	Participas en las actividades escolares de la Unidad educativa			
16	¿Te sientes comprometido con el logro de los objetivos Institucionales?			
17	¿Consideras buena la relación entre sus compañeros de trabajo?			
18	¿Participa con entusiasmo en las actividades programadas por la Institución?			
19	¿En la Institución se promueve continuamente el trabajo en equipo?			
20	¿Te solidarizas para apoyar el trabajo de los demás compañeros en la institución?			

GRACIAS POR SU
COLABORACIÓN

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN ACADÉMICA

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.886	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
VAR00001	89.4444	85.571	.507	.884
VAR00002	89.6222	84.604	.542	.882
VAR00003	90.0667	85.064	.502	.886
VAR00004	89.9111	86.946	.305	.868
VAR00005	89.5778	85.204	.524	.884
VAR00006	89.8000	85.664	.477	.864
VAR00007	89.8000	82.209	.537	.882
VAR00008	89.3778	85.877	.556	.886
VAR00009	89.3778	85.922	.494	.886
VAR00010	89.9778	86.295	.210	.882
VAR00011	89.6889	82.401	.604	.888
VAR00012	89.6444	84.462	.365	.880
VAR00013	89.5556	82.934	.467	.882
VAR00014	89.7556	80.098	.632	.885
VAR00015	89.8222	85.013	.378	.884
VAR00016	89.0667	88.200	.191	.881
VAR00017	89.2667	82.882	.459	.886
VAR00018	89.3778	87.240	.238	.880
VAR00019	89.6889	82.401	.604	.888
VAR00020	89.6444	84.462	.365	.889

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES LABORALES

Datos informativos:

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente de la Unidad Educativa “Matilde Hidalgo de Procel” de Santo Domingo-Ecuador, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre las condiciones laborales, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.

II. INFORMACIÓN

GENERAL:

Hombre

Mujer

ESCALA DE VALORACIÓN

1. Nunca

2. A veces

3. Siempre

Nº		1	2	3
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO			
1	El ambiente físico y espacios que dispone la institución son los adecuados para realizar su trabajo pedagógico			
2	Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su centro de trabajo.			
3	Está de acuerdo con la verificación y monitoreo que realizan los directivos para tener			
4	Estas conforme con los materiales didácticos proporcionados por la Institución			
5	Los equipos tecnológicos que brinda la Institución son apropiados para el desarrollo de tu sesión de aprendizaje			
6	Usted cuenta con los recursos tecnológicos apropiados para el desarrollo de sus clases virtuales o trabajo remoto			
7	Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada			
8	Es de gran satisfacción el trabajo pedagógico y virtual que desarrolla en su centro			
	DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES			
9	Mantiene buena relación laboral con sus compañeros de trabajo			
10	Fomenta Discusiones que crean enemistad entre los compañeros de trabajo			
11	Se dirige con prudencia para tratar con sus compañeros docentes			
12	Actúa con paciencia ante las diferencias de creencia y condiciones de los demás compañeros docentes			
13	Existe una relación favorable entre los directivos y docentes			
14	Crea espacios asertivos donde se aceptan criterios y opiniones de los demás			

15	En la institución se promueve la participación de todos los colaboradores manteniendo un ambiente agradable			
16	Los directivos interaccionan con los docentes para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas			
17	Considera que el éxito laboral es producto de la coordinación entre docentes y directivos de la institución			
18	Ha tenido problemas laborales con los directivos debido a la utilización de las herramientas tecnológicas durante el proceso de desarrollo del trabajo virtual			
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN VIRTUAL			
19	Durante sus actividades laborales interacciona virtualmente para compartir ideas, experiencias, orientaciones e informaciones			
20	Se comunica virtualmente con sus estudiantes para retroalimentar las clases y tareas escolares			
21	Dialoga de manera permanente con el director y sus compañeros de trabajo para coordinar las actividades pedagógicas			
22	Cuando tiene problemas con los directivos o docentes de la institución ha utilizado el			
23	En su centro laboral se vive un ambiente pedagógico de dialogo y satisfacción entre los			
24	El director informa a la comunidad educativa sobre la gestión que realiza con la finalidad de implementar y mejorar los procesos de aprendizaje.			
25	Comunica a sus estudiantes y padres de familia sobre el avance académico			

**Gracias por
su apoyo**

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CONDICIONES
LABORALES

**Estadísticas de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlació n total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
VAR00001	36.1000	47.211	-.353	.854
VAR00002	36.4000	42.711	.047	.856
VAR00003	36.6000	44.044	-.055	.855
VAR00004	36.5000	36.500	.723	.865
VAR00005	36.4000	36.267	.810	.851
VAR00006	36.3000	36.233	.723	.865
VAR00007	36.6000	36.711	.664	.844
VAR00008	36.2000	37.956	.606	.853
VAR00009	36.2000	38.844	.685	.858
VAR00010	36.1000	39.433	.526	.858
VAR00011	36.1000	39.433	.526	.856
VAR00012	36.0000	39.333	.499	.853
VAR00013	35.8000	39.956	.398	.854
VAR00014	35.8000	40.178	.372	.852
VAR00015	35.9000	40.322	.360	.857
VAR00016	35.9000	40.322	.360	.851
VAR00017	36.0000	38.889	.554	.858
VAR00018	36.2000	39.289	.452	.859
VAR00019	36.1000	39.433	.526	.856
VAR00020	36.0000	39.333	.499	.853
VAR00021	35.8000	39.956	.398	.854
VAR00022	35.8000	40.178	.372	.852
VAR00023	35.9000	40.322	.360	.857
VAR00024	35.9000	40.322	.360	.851
VAR00025	36.0000	38.889	.554	.858

**TABULACIÓN DE DATOS
ESTADÍSTICOS V1:
MOTIVACIÓN PEDAGÓGICA**

Nº DE ÍTEMS Nº DE ENTES DOC	INTRINSECA						EXTRINSECA						TRANSENDEENTE						TG				
	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	12	TD	13	14	15	16		17	18	19	20
1	3	3	3	2	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	1	2	2	17
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
4	3	3	2	2	3	2	15	2	1	3	3	2	3	14	3	2	1	3	1	2	3	3	18
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	3	22
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	1	1	3	3	19
7	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	2	3	3	3	3	21
8	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	3	3	15	2	2	2	2	2	2	2	3	17
9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	2	3	3	3	21
10	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	3	1	3	2	2	17
11	2	2	2	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2	16	3	2	2	2	3	3	3	3	21
12	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	3	3	23
13	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	2	10	1	2	1	1	3	1	2	1	12
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	1	3	3	3	21
15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	19
16	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	18
17	2	2	3	1	3	3	14	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	18
18	2	2	3	1	3	2	13	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	2	18

D1	D2	D3	TV1
16	18	17	51
18	18	22	58
18	18	23	59
15	14	18	47
18	18	22	58
18	18	19	55
17	17	21	55
13	15	17	45
18	18	21	57
13	14	17	44
15	16	21	52
16	16	23	55
10	10	12	32
18	18	21	57
12	14	19	45
18	14	18	50
14	14	18	46
13	14	18	45

19	2	2	3	1	3	2	13	2	2	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	2	18
20	2	2	3	1	3	2	13	2	2	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	2	18
21	2	2	3	1	3	2	13	2	2	3	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	2	18
22	2	2	3	1	2	3	13	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	3	3	2	18
23	2	2	3	1	2	3	13	2	2	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	3	3	2	17
24	1	3	3	3	2	1	13	1	2	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	3	3	2	17
25	1	3	2	3	2	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	3	3	2	17
26	1	3	2	3	2	1	12	1	2	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	3	3	2	17
27	1	3	2	3	1	1	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	3	3	2	17
28	3	3	2	3	1	3	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	1	3	3	2	16
29	3	3	2	3	1	3	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	1	3	3	2	16
30	3	3	2	3	1	3	15	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	1	1	3	3	2	16
31	3	3	2	2	1	3	14	1	2	2	2	3	2	12	2	2	2	1	1	3	3	2	16
32	2	3	2	2	3	3	15	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	3	2	2	15
33	2	2	2	2	3	2	13	1	3	2	2	2	1	11	2	2	2	3	1	3	2	2	17
34	2	2	1	2	3	2	12	1	3	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	3	2	2	16
35	2	2	1	2	3	2	12	1	3	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	3	2	2	15
36	2	2	1	2	2	2	11	1	3	2	2	1	1	11	2	2	2	1	1	3	2	2	15
37	1	2	1	3	2	3	12	1	3	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	3	2	2	15
38	1	3	1	3	2	3	13	1	3	2	2	2	1	11	2	2	2	1	1	3	2	2	15
39	1	3	1	3	2	2	12	3	3	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	3	2	2	15
40	1	3	3	2	3	3	15	3	3	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	3	2	2	15
41	1	3	3	2	3	3	15	3	3	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	3	2	2	15
42	1	3	3	2	3	3	15	3	3	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	3	2	2	15

13	13	18	44
13	13	18	44
13	13	18	44
13	13	18	44
13	12	17	42
13	12	17	42
12	12	17	41
12	12	17	41
11	11	17	39
15	11	16	42
15	11	16	42
15	11	16	42
14	12	16	42
15	10	15	40
13	11	17	41
12	11	16	39
12	11	15	38
11	11	15	37
12	11	15	38
13	11	15	39
12	13	15	40
15	13	15	43
15	13	15	43
15	13	15	43

V2: CONDICIONES LABORALES

Nº DE DOCENT	CONDICIONES DE TRABAJO								RELACIONES LABORALES										COMUNICACIÓN VIRTUAL					TG	D1	TD2	TD3	TV2				
	1	2	3	4	5	6	7	8	T	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TD	19	20	21						22	23	24	25
1	2	2	1	2	3	2	3	3	18	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	25	2	3	3	2	3	2	3	18	28	25	18	61
2	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	21	23	30	21	74
3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	20	23	28	20	71
4	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	24	1	2	3	2	2	3	3	16	22	24	16	52
5	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	3	3	3	2	3	2	19	21	27	19	67
6	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	23	24	21	68
7	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	26	2	2	3	3	3	3	3	19	22	26	19	67
8	3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	2	2	2	2	2	3	2	15	20	25	15	60
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	1	3	3	3	18	24	28	18	70
10	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	2	2	3	3	2	2	2	16	27	23	16	56
11	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2	2	2	2	2	3	3	16	28	28	16	62
12	2	3	3	2	1	2	1	2	16	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	1	3	2	14	26	25	14	55
13	3	3	1	2	2	1	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	1	2	2	3	2	2	1	13	25	19	13	47
14	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	20	22	27	20	69
15	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	20	23	28	20	71
16	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	21	1	2	3	2	2	3	3	16	22	21	16	49
17	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	3	3	3	3	3	2	20	21	27	20	68
18	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	23	28	21	72
19	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	2	2	3	3	3	3	3	19	22	27	19	68
20	3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	2	3	2	1	2	3	2	15	20	25	15	60
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	20	24	28	20	72

22	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	2	2	3	3	2	2	2	16	7	23	16	56
23	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2	2	2	2	2	3	3	16	8	28	16	62
24	2	3	3	2	1	2	1	2	16	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	3	2	16	6	25	16	57
25	3	3	1	2	2	1	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	1	2	2	3	2	2	1	13	5	19	13	47
26	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	20	2	27	20	69
27	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	3	3	3	3	20	3	28	20	71
28	2	2	1	1	1	2	1	2	12	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	23	1	2	3	2	2	3	3	16	2	23	16	51
29	2	3	3	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	3	3	2	3	3	2	19	1	27	19	67
30	3	3	3	1	3	2	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	1	28	21	70
31	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	2	2	3	3	3	3	3	19	2	27	19	68
32	3	3	2	2	3	2	3	2	20	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	2	2	2	2	2	3	2	15	0	25	15	60
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	3	3	2	3	3	3	19	4	28	19	71
34	2	2	2	3	2	2	2	2	17	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	23	2	2	3	3	2	2	2	16	7	23	16	56
35	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	2	2	2	2	2	3	3	16	8	28	16	62
36	2	3	3	2	1	2	1	2	16	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	25	1	2	3	2	3	3	2	16	6	25	16	57
37	3	3	1	2	2	1	2	1	15	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19	1	2	2	3	2	2	1	13	5	19	13	47
38	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	3	3	3	3	2	3	2	19	2	27	19	68
39	2	3	3	2	3	2	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	2	3	3	2	3	3	3	19	0	27	19	66
40	3	3	1	3	2	2	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	1	1	3	2	2	3	15	9	30	15	64
41	2	3	2	2	3	3	3	2	20	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	27	2	3	3	1	1	2	3	15	0	27	15	62
42	2	1	1	2	3	3	2	2	16	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	20	3	2	3	3	3	2	2	18	6	20	18	54

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación académica y las condiciones laborales docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador. 2020

OPCIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR ITEMS		RESPUEST								Observación y/o recomendaciones				
				A			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
				Siempre	A veces	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Condiciones laborales	CONDICIONES DE TRABAJO	Obstáculos -Ambiente -Equipo y Materiales -Calidad de Servicios -Actitudes	El ambiente físico y espacios que dispone la institución son los adecuados para realizar su trabajo pedagógico				X		X		X					
			Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su centro de trabajo.						X		X		X			
			Está de acuerdo con la verificación y monitoreo que realizan los directivos para tener conocimiento sobre las						X		X		X			
			Estas conforme con los materiales didácticos proporcionados por la Institución						X		X		X			
			Los equipos tecnológicos que brinda la Institución son apropiados para el desarrollo de tu sesión de aprendizaje						X		X		X			
			Usted cuenta con los recursos tecnológicos apropiados para el desarrollo de sus clases virtuales o trabajo remoto						X		X		X			

		Su aula de clase se mantiene iluminada y ventilada				X																
		Es de gran satisfacción el trabajo pedagógico y virtual que desarrolla en su centro laboral																				
RELACIONES LABORALES	-Convivencia -Dialogo -Relaciones humanas -Relaciones interpersonales	Mantiene buena relación laboral con sus compañeros de trabajo				X																
		Fomenta Discusiones que crean enemistad entre los compañeros de trabajo				X																
		Se dirige con prudencia para tratar con sus compañeros docentes				X																
		Actúa con paciencia ante las diferencias de creencia y condiciones de los demás compañeros docentes				X																
		Existe una relación favorable entre los directivos y docentes				X																
		Crea espacios asertivos donde se aceptan criterios y opiniones de los demás				X																
		En la institución se promueve la participación de todos los colaboradores manteniendo un ambiente agradable Los directivos interaccionan con los docentes para buscar alternativas y sugerencias conservando las buenas relaciones humanas				X																
		Considera que el éxito laboral es producto de la coordinación entre docentes y directivos de la institución				X																
		Ha tenido problemas laborales con los directivos debido a la utilización de las herramientas tecnológicas durante el proceso de desarrollo del trabajo virtual				X																

COMUNICACIÓN VIRTUAL -Trato amable interacciona

ÓN VIRTUAL

Durante sus actividades laborales

virtualmente para compartir ideas, experiencias, orientaciones e informaciones

X X X
X

		-Satisfacción	Se comunica virtualmente con sus estudiantes para retroalimentar las clases y tareas escolares		x		x		x		x		
		-Actitudes	Dialoga de manera permanente con el director y sus compañeros de trabajo para coordinar las actividades pedagógicas		x		x		x		x		
		-Motivación	Cuando tiene problemas con los directivos o docentes de la institución ha utilizado el		x		x		x		x		
		- Utiliza Recursos Tecnológicos	En su centro laboral se vive un ambiente pedagógico de dialogo y satisfacción entre los directivos y el personal docente		x		x		x		x		
		Afectividad	El director informa a la comunidad educativa sobre la gestión que realiza con la finalidad de implementar y mejorar los procesos de aprendizaje.		x		x		x		x		
			Comunica a sus estudiantes y padres de familia sobre el avance académico obtenido		x		x		x		x		



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA

DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Condiciones laborales

OBJETIVO: Determinar el nivel de las Condiciones laborales de los docentes durante el trabajo remoto en la UE “Matilde Hidalgo de Procel” Santo Domingo-Ecuador. 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la motivación académica

OBJETIVO: Determinar la motivación académica de los docentes durante el trabajo remoto en la UE "Matilde Hidalgo de Procel" Santo Domingo-Ecuador. 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA
