



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Educación a Distancia y Eficiencia del Personal en el Instituto de
Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Samaniego Laverián, Frank James (ORCID: 0000-0002-9938-4619)

ASESORA

Dr. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi presente investigación lo dedico a mis padres, hijas y amigos por brindarme su aprecio y estar conmigo en los momentos difíciles.

Agradecimiento

A mi asesora por su comprensión y apoyo para lograr culminar el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población y muestra.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1.Fiabilidad.....	18
Tabla 2.Tabla de frecuencias de educación a distancia	20
Tabla 3.Tabla de frecuencias de dimensión planificación.....	21
Tabla 4.Tabla de dimensión realización	22
Tabla 5.Tabla de frecuencias de variable eficiencia.....	23
Tabla 6.Tabla de dimensión atención oportuna	24
Tabla 7.Tabla de dimensión tiempo de servicio.....	25
Tabla 8.Correlación entre educación a distancia y eficiencia.....	26
Tabla 9.Correlación entre planificación y eficiencia.....	27
Tabla 10.Correlación entre factor realización y eficiencia.....	28

Índice de figuras

Figura 1. Boceto de indagación.....	15
Figura 2. Diagrama de frecuencias de la variable educación a distancia	20
Figura 3, Diagrama de la dimensión planificación	21
Figura 4. Diagrama de la dimensión realización.....	22
Figura 5. Diagrama de frecuencias de eficiencia.....	23
Figura 6. Diagrama de atención oportuna	24
Figura 7. Diagrama tiempo de servicio	25

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima ,2021. La metodología empleada fue tipo básica, siendo el alcance del estudio descriptivo, correlacional, cuyo diseño es no experimental, transversal. La población la conforman 70 docentes del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de elaboración propia, así también se utilizó el estadístico SPSS 25 y se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach con un resultado de 0.973 teniendo una fiabilidad alta, asimismo para deducir la relación de las variables se empleó el estadígrafo Rho de Spearman tal que en la hipótesis general tuvo un $\rho = 0,509$, con lo que dedujo que se tiene una correlación moderada media positiva entre las variables; en la hipótesis específica 1, resultó $\rho = 0,551$, es decir una correlación moderada media positiva; en la hipótesis específica 2, resultó $\rho = 0,509$, es decir una correlación moderada media positiva.

Palabras clave: Educación a distancia y la eficiencia, planificación, realización.

ABSTRACT

The objective of the research was: to determine the relationship between distance education and the teaching efficiency of the Beta Computer Private Higher Education Institute, Lima 2021. The methodology used was basic type, with the scope of the study being descriptive, correlational, whose design is non-experimental, transversal. The population is made up of 70 teachers of the Beta Computer Private Higher Education Institute, using the survey as a technique and the self-elaborated questionnaire as an instrument, as well as the SPSS 25 statistic and the reliability of the instrument was determined by using Cronbach's alpha with a result of 0.973 having a high reliability, likewise to deduce the relationship of the variables the Spearman Rho statistic was used such that in the general hypothesis it had a $\rho = 0.509$, with which it was deduced that there is a moderate positive mean correlation between variables; In specific hypothesis 1, the result was $\rho = 0.551$, that is, a moderate positive mean correlation; In specific hypothesis 2, the result was $\rho = 0.509$, that is, a moderate positive mean correlation.

Keywords: Distance education and efficiency, planning, realization.

I. INTRODUCCIÓN

Según la UNESCO, (2020) a nivel mundial los estudiantes de todo nivel educativo dejaron de asistir presencialmente a sus centros de estudios. De acuerdo a lo mencionado se tiene que superaron los 160 millones a nivel de América Latina y el Caribe. Todo ello ha traído consigo que tanto los estudiantes y docentes tengan que enfrentarse a una nueva modalidad de aprender y enseñar. Asumiendo la virtualidad como un nuevo contexto de enseñanza-aprendizaje. Los docentes y estudiantes se han convertido en actores fundamentales en esta nueva modalidad de enseñanza. Ellos se encuentran asumiendo y respondiendo a una serie de exigencias nunca antes previstas y que la pandemia cambio las reglas de juego.

El diseño de nuevas estrategias de enseñanza está permitiendo que los docentes y estudiantes sean más creativos en el uso de los recursos tecnológico. Entre los medios informáticos más utilizados se encuentran las plataformas digitales. Los cuales empezaron a utilizarse como un recurso para generar aprendizajes significativos y promover la retroalimentación efectiva. Así mismo, permite organizar el trabajo con las familias, con los docentes y estudiantes de un modo remoto.

El Perú, no fue ajeno a esta situación. El MINEDU (2020), dispuso comenzar el año educativo en la modalidad virtual en entidades privadas y del estado. El reto de la educación en la modalidad a distancia se ha convertido es gran oportunidad en nuestro país. Exigiendo a los docentes adecuar su práctica pedagógica al contexto de la virtualidad. Práctica que no era costumbre en los docentes ni estudiantes.

Bajo este nuevo contexto de enseñanza a distancia el maestro ha cuestionado sus creencias de autoeficacia para enseñar. Entendiéndose como autoeficacia que el docente tiene la capacidad de cumplir sus metas por sí mismo y mantener su influencia hacia sus estudiantes. En tal sentido, el docente para lograr sus metas académicas y lograr el rendimiento académico en sus estudiantes ha tenido que modificar su sistema de enseñanza en esta modalidad. Sin embargo, en esta modalidad en vez de ser una limitación para los docentes se ha vuelto de interés. Tanto que se han inmerso en el proceso educativo de forma online. Y los

docentes han implementado una nueva forma de desarrollar su práctica pedagógica a distancia.

El instituto Superior Tecnológico Privado Beta Computer es una entidad educativa que ofrece carreras técnicas en Computación e Informática, Administración de Empresas, Contabilidad y Enfermería Técnica, cuyas labores académicas lo realiza en Lima y tiene convenios en otras regiones para diversos cursos de capacitación en las especialidades mencionadas.

Por lo mencionado se desarrolló como problema general: ¿Cuál es la asociación que hay entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021?

En relación a la justificación de la investigación, Valderrama (2015), mencionó lo siguiente: la investigación impacta socialmente, siendo valorativo para los fines que se sigue, así como para la ciencia y personas. Por lo que tiene justificación práctica, ya que asocia la ineficiencia en el servicio del instituto y direcciona las labores a un mejor entendimiento y aprendizaje de los estudiantes. Al respecto Valderrama (2015), estableció que se aporta con mejoras para bien de una entidad. Se justifica metodológicamente puesto que, analizando, aplicando y experimentando se responde a las interrogantes planteadas en el problema, logrando los objetivos y con la validez de hipótesis del investigador, logrando conclusiones y recomendaciones adecuadas. También se hará la descripción del funcionamiento del área académica bajo la modalidad a distancia; posteriormente se explica la labor del personal docente tal que sea beneficiosa para la entidad educativa. Análogamente Valderrama (2015), mencionó que mediante el diseño se debe precisar los objetivos de la investigación. Tiene justificación teórica puesto que mediante el uso de teorías se fundamenta las variables dimensionando para establecer instrumentos que permiten lograr resultado para posteriormente se procese estadísticamente. Por lo expuesto Valderrama (2015), valoró el marco teórico para direccionar el estudio y obtener los logros previstos. Finalmente se

justifica socialmente ya que mediante la educación a distancia se subsana la necesidad de evitar la pérdida de estudios por la situación real en que se vive.

Al referirnos a los objetivos se busca el vínculo entre variables. El objetivo general fue determinar la relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021 y Determinar la relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021.

Al plantear hipótesis se plantea los supuestos que se busca en el presente estudio, por lo que la conjetura general es: Existe relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021; Existe nexo entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Tenemos los estudios previos en relación a los trabajos internacionales se tiene la tesis de Lozano (2020), en su investigación sobre la educación en época de pandemia, su objetivo fue evaluar el impacto en los progenitores respecto a la educación impartida a sus hijos en época del COVID-19. La investigación fue de tipo cuantitativa, con población de 212 participantes para la evaluación estadística. Al respecto la modalidad de estudio a distancia mediante un ordenador fue lo que hizo posible el estudio de los jóvenes. Se comprobó que el mayor porcentaje de padres no estuvo preparado para esta forma de educación para darles las facilidades a todos, por limitaciones económicas y falta de conocimiento manipulando las herramientas de cómputo. Se concluye que el 11,3% mencionaron que no es relevante el autoeducación que imparte la entidad educativa mientras que el 88,7% de padres, consideraron que los niños adquieren competencias de manera autónoma. También se comprobó que 120 padres buscaron estrategias para apoyar a sus hijos de lo que el docente realiza a nivel de la plataforma virtual.

Chávez, Martínez y Dávila (2020), en su artículo referido a la Educación a Distancia, tuvo como propósito direccionar el accionar educativo como una opción valorativa para la comunidad con orientación de la tecnología y buscando el progreso constante a nivel de la población. La investigación es correlacional tal que se busca el vínculo de variables. Se concluye resaltando que un tercio de la población incluyen el personal y los que hacen inversiones por el uso de esta alternativa de labores siendo una opción adecuada en el momento en que se vive en plena pandemia.

Lautaro (2018), en su artículo El Dispatch. Labor minera remota tuvo como objetivo asociar al cambio habido en la empresa de minería realizado de forma íntegra y en el contexto local analizando los avances en la tecnología y aspectos de las labores. Es un estudio aplicado con criterio descriptivo. Se concluye precisando haber vinculaciones con las personas a nivel del centro laboral a través de medios informáticos tal que se hace posibilitando que la entidad tenga un buen control relacionado a opciones en las labores que se realizan.

Sotomayor y Ordóñez (2017), a nivel de su artículo Pizarra Virtual para trabajo virtual, planteó como objetivo direccionar a los participantes a efectuar actividades vía plataforma. El método utilizado fue descriptivo organizado por equipos de labores que aportan con ideas. Concluye, logrando información de grupo referido a dibujo, figura y texto, cumpliendo con lo que los interesados requieren; la actividad primordial es hacer la grabación de cada integrante y luego se carga teniendo la distribución de componentes. En conclusión, se tienen respuestas inmediatas siendo importante porque las demoras son mínimas.

Mora (2017), respecto a su artículo Horarios flexibles para mejora productiva menor rotación, su objetivo se basó en la forma de trabajo digital con mayor flexibilidad. El método utilizado fue aplicado y se realizó la medida empíricamente. Se concluyó destacando que la forma de trabajo flexible es relevante por el tiempo que se dispone sin presión y que la forma de trabajo da oportunidad a jóvenes puesto que en un tiempo aproximado de 3 se tendrá mayor personal juvenil que será aproximadamente un 50%.

Hatashima & Sakamoto (2017), realizaron un artículo titulado Study on Effect of Company Rules and Regulations in Telework, tal que su objetivo fue hacer que el nuevo método de trabajo vía virtual da libertad a las personas a estar en un lugar fijo evitando el desplazamiento y espacio físico en una oficina, con trabajadores con contrato laboral formal. El estudio de tipo descriptivo resalta que se haga uso de un dispositivo móvil de manera novedosa, dando libertad a elección por el trabajador. Fue relevante también considera que las diversas labores que realizan se ejecutan con normalidad y como soporte a ello se investigó que el riesgo de seguridad informática bajo esta modalidad tiene sus ventajas y desventajas, pero que se debe considerar al momento de hacer uso de la información para diversas gestiones y ejecución de labores móviles con fin de mantener la información confidencial.

Shanker, Salalah & Plaisent (2017), presentó su artículo denominado Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, tal que su objetivo es realizar labores en cualquier zona, momento y lugar donde se encuentre. Este estudio se hizo considerando hallazgos mixtos presentes, tal que se consideró la valoración

del trabajo virtual como alternativa laboral, que se considera pertinente en las circunstancias actuales de vida.

En relación a los antecedentes nacionales, se tiene el estudio de Pizango y De la Cruz (2020), cuyo título es Percepción respecto al aula virtual, tal que planteó como finalidad: Determinar la percepción de los estudiantes, del aula virtual Chamilo en la Institución Educativa Los Educadores. Se hizo uso del método cualitativo con entrevistas y luego se procedió con la interpretación de los resultados. Se concluye resaltando que mediante la forma de trabajo adoptado los estudiantes comprenden y piensan que es una alternativa valorativa y que buscan cambios para mejor entendimiento.

Valencia (2018), en su artículo Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, tuvo como objetivo el manejo del Teletrabajo en el Perú, representando un servicio valioso de interacción en las entidades estatales y privadas. Concluye resaltando que el teletrabajo es una manera de ejercer las labores que sirve de medio para dar continuidad en las labores en salvaguarda de los derechos laborales, cuya importancia se da en la medida que se logre ejercer labores formalmente y que evidencien la práctica laboral asegurando continuidad.

Silva, Carrasco y Vega (2018), en su estudio sobre El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario, el objetivo se enfocó en analizar las labores al implementar el trabajo virtual precisando las labores que se hace en las entidades bancarias del Perú. El estudio es descriptivo siendo cualitativo y se diseña según el estudio de casos. Se concluye que la labor virtual es una forma laboral novedosa que establece nueva alternativa laboral digital.

Aranibar (2016), en su estudio para la Mejora de la productividad y reducción de costos según el trabajo virtual, su objetivo se vincula a adicionar la labor virtual con menos costos y mejor rendimiento en la institución con sede en la capital. Fue una investigación descriptiva correlacional tal que fue transversal. Concluye, destacando que a nivel del trabajo virtual el 95% de casos habidos, sea parcialmente o integralmente conforman las labores bajo esta modalidad. De acuerdo a los obtenido en las encuestas el 61% de los colaboradores no estarían conformes y el 31% si estarían a favor siempre que se tenga un incentivo a su favor luego el 8% si estaría de acuerdo con la nueva forma de trabajo.

Acevedo, Alegría y Cartegana (2016), en su estudio Impacto del trabajo virtual para el sostenimiento de los estándares de calidad, planteó como objetivo precisar que, al implantar el trabajo virtual, la productividad de la entidad en estudio aumentó con los mismos niveles de calidad con el soporte de capacitación. El estudio fue descriptivo tal que se hizo uso de herramientas cualitativas y cuantitativas. En conclusión, lograron que la entidad educativa sea más productiva. Para este fin se realizó la evaluación de los costos de manera comparada con la clase presencial. Al respecto resultó que bajo la modalidad virtual se tuvo el 48% menor en costos que en sesiones presentes.

Suarez (2020), en su estudio sobre la Implementación del trabajo virtual y el Servicio en una entidad educativa, su objetivo fue precisar la relación habida al incorporar la educación virtual respecto a la calidad del servicio en la entidad en estudio. Tal investigación fue cuantitativa, correlacional y con un diseño no experimental transversal, mediante encuestas. Las poblaciones integraron 40 colaboradores de la UGEL. Se concluye destacando que, hubo una alta correlación positiva con valoración de 0.661 tal que la calidad a través de esta forma de trabajo fue relevante.

En relación a la teoría de educación a distancia el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), precisó que es la forma de brindar el servicio educativo mediante el uso de un medio virtual para efectuar las labores de forma a distancia.

Según el Ministerio de Agricultura y Riego (2020), la labor virtual constituye una alternativa viable de realizar las labores que depende de la labor presencial ya que se hace uso de diversos medios que permitan la concreción de labores que no involucran al entorno laboral, siendo valorativas, mediante el uso de herramientas tecnológicas para su uso formal.

Por su parte SERVIR (2020), consideró que la labor virtual no está encasillada en una sola modalidad por el medio de telecomunicaciones u otras similares, lo importante es que va más allá, de ordenar documentos, revisar planilla, como otras labores que la presencia del trabajador no sea necesaria.

Según ISIL (2020), consiste en realizar labores a partir de un lugar distinto a al ámbito laboral con medios tecnológicos adecuados para una buena

comunicación. (p. 3). En tal sentido se menciona que 73% de entidades del Perú no estaban preparadas para esta modalidad de trabajo en época de pandemia.

Por su parte el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA, 2020), indicó que es una forma de hacer que el servicio se realice a nivel de entidad del estado o privada, mediante los medios informáticos sin necesidad de acudir al centro de trabajo que se cataloga como medio de trabajo a distancia sea integral o mixto. (p. 8)

De acuerdo a lo que menciona la Federación de aseguradores colombianos (2020), hay una forma de esta organizados con las labores, tal que se asocia a que se reconoce las labores a terceros soportando tecnologías informativas y comunicación, tal que se esté en contacto con el trabajador y la empresa, sin considera que el trabajador esté presente en el centro laboral. (p. 5)

En tal sentido por la fundamentación planteada por diversos estudiosos y por entidades diversas el trabajo virtual constituye una forma en la que el trabajador está fuera del lugar de trabajo.

Considerando el trabajo virtual como una forma corporativa la Federación de aseguradores colombianos (2020) precisó:

Trabajo por objetivos: Hay un control por horario laboral, es una forma de trabajo del participante, y no de la empresa. Se tiene un horario preciso y que se verifica que la labor será productiva, sin embargo, no se hace la medición de la eficiencia del participante

Confianza en los procesos: Incorpora en este caso la colaboración y productividad, objetivo preciso y evaluar el desempeño. (p. 18)

Es relevante definir las diferencias habidas entre la labor presencial y virtual tal que es destacable la labor virtual y que hizo posible que muchos trabajadores sigan prestando servicios en muchas entidades.

Respecto a esta modalidad de trabajo virtual hay diversos estudios y artículos que valoran su ventaja, tales como lo realizado por Thulin, Vilhelmson & Johansson (2019) ya que en su artículo New Telework, Time Pressure and Time Use Control in Everyday Life, precisaron que esta modalidad de estudio influye a nivel de la vida del personal para un óptimo sostenimiento pues tienen mayor libertad evitando la presión y control de tiempos que se dan en el trabajo presencial. (p. 1)

Por su parte Monteiro, Straume y Valente (2019), a nivel de su estudio dieron a conocer que en la actualidad el trabajo virtual también se asocia a varios trabajos a tiempo completo en diversas formas de presentación no solo educativas sino laborales en la industria. (p.2)

Según Jalagat, R. y Jalagat, A. (2019), en su artículo opinaron que las modalidades virtuales se presentan de diversas maneras, tal que se puede realizar en un ámbito que no sea el lugar de trabajo habitual. p. 95)

Análogamente Humphreys (2019), a nivel de estudios precisó que la labor virtual es una forma de realizar las labores, haciendo uso de medios informáticos, a nivel de un contrato, entorno laboral, pudiendo hacerse en local, pero se desarrolló externamente. (p. 7)

También Arvola, Tint, Kristjuhan & Siirak (2017), en su estudio titulado Impact of Telework On the Perceived Work, mencionaron que el trabajo virtual tiene la opción de potenciar y dar apoyo a que los trabajadores bajo esa modalidad no se jubilen tan pronto, siendo por tanto importante para los fines laborales del personal (p. 199)

Por su parte Surugiu, Surugiu & Mazilescu (2018), en su estudio ICTs and employment: new opportunities on the labour market, manifestaron que el acceso al empleo, mejorando las categorías de trabajadores que pueden acceder a esta forma de empleo dan la oportunidad siempre que tengan conocimiento de TICS para que puedan realizar un adecuado desempeño. (p. 130)

Así mismo Sadida & Febriani (2016), en su estudio referido a asociar a los trabajadores al trabajo virtual, destacaron que en diversos estudios anteriores dan diversos beneficios de aplicar el trabajo virtual, considerando la productividad, satisfacción en las labores y reduciendo significativamente el estrés del personal. (p. 114)

También tenemos a Wojcak & Baráth (2017) tal que en su estudio National Culture and Application of Telework in Europe, indicaron que las personas son valiosas para las entidades ya que aportan en su desarrollo organizacional y con la labor flexible que se les otorgue en cuanto sus actividades se busca alcanzar los objetivos, por lo que es valioso la unidad en la empresa para su buen funcionamiento. (p. 65)

Por su parte Krivosheeva & Vasyurenko (2020), en su estudio Componente motivador en el empleo a distancia mencionaron las cuestiones valorativas para los colaboradores mediante el empleo virtual de la entidad, que haga posible establecer las estrategias bajo esta modalidad, tal que es el logro del equilibrio en el trabajo y la vida de las personas, tal que se entienda esta modalidad como alternativa de evitar el aislamiento, compensando la poca comunicación y la ubicación del personal en sus labores cotidianas. (p. 93)

Al respecto la Federación de aseguradores colombianos (2020), consideran en el ámbito del trabajo virtual lo siguiente:

Entorno y organización en labores virtuales: Se precisa para un buen desempeño hacer un balance de las labores presenciales y virtuales con fines de buscar un punto medio para que los trabajadores tengan tiempo para sus cuestiones personales.

Labor colaborativa: Es preciso contar con medios necesarios para obtener flujos para la gestión de procesos y buena comunicación para lograr los objetivos.

Se tienen diversos factores que son valorativos para el trabajo virtual como lo menciona Agudo (2014, p. 175), estos son:

Cultura empresarial: Se requiere generar conciencia vinculada al entorno del trabajo y ser transparente, en la medida que se da el impulso a lograr que los colaboradores se adapten a este medio.

Ámbito de colaboración: Promueve valores y objetivos de la empresa según lo establecido, partiendo de los directivos y los trabajadores.

Buenas prácticas: Es preciso fijar formas de trabajo de manera que se haga una distribución adecuada de labores de tal manera que eso permita que cumplan con las metas esperadas.

Empleado calificado: Es preciso se cuente con personal idóneo para cumplir labores con el dominio esperado.

Nuevos valores: Implica un clima laboral idóneo con liderazgo, es benéfico para los usuarios siendo importante para el buen accionar del personal según lo que la entidad establezca como parte de una cultura de calidad.

En relación a las dimensiones SERVIR (2020), se tiene las siguientes:

Dimensión 1: Planificación: Tiene que ver con el direccionamiento y guía tomando en cuenta los trabajos que realizará el equipo y la forma de realizarlas. Los indicadores se dan considerando lo siguiente: Primero: Identificar equipo de labores que efectúan sus actividades de forma eficiente a favor del cliente. Segundo: Definir el método de trabajo para las labores virtuales (Con esto se busca hacer sencilla las labores que haga posible la simplificación laboral con fines de atender adecuadamente lo requerido por los que laboran en distintas áreas).

Dimensión 2: Realización: Se asocia a la implementación la labor virtual a través de labores conectadas por medio de una plataforma. Se considera en los indicadores dos situaciones:

Primero: Reuniones organizativas asociadas a la labor virtual (encaso que se requiera la unión del equipo o cuando se tenga que iniciar un nuevo proyecto).

Segundo: hacer el seguimiento (Se fija el criterio de monitorear el cumplimiento de las actividades del servidor, de tal manera que se identifique el cumplimiento de labores a plazo definido).

Al respecto el autor De Souza (2018), relacionando a la labor virtual precisó que:

En una entidad de educación del estado mediante labor virtual se tiene un medio viable para no detener labores. Indicó que la labor virtual es un medio viable tal que el profesor debe tener conocimiento y hacer lo posible para labores en el medio virtual y se realiza mediante plataforma según lo que se considera realizar.

Delfini, Drolas, Montescato y Spinosa (2020), mencionaron que un 22,4% de las empresas no contaban con los protocolos para realizar labores por la propalación de la pandemia. Es por ello que el trabajo virtual fue relevante para la operatividad de la empresa. También, es relevante que las empresas adoptaron acciones que atentaron la estabilidad a nivel de empleo y de ingresos.

Respecto a la variable eficiencia, tenemos la definición del autor Carro y Gonzales (2012), tal que es el grado de utilización de la mano de obra asociada a los tiempos de labores y volumen de producción realizado en la empresa vinculada al servicio brindado (p. 5).

Además, García (2011), menciona que se asocian los materiales e insumos que se usaron. En este caso se asocia al uso adecuado de dichos materiales (p. 17).

Por su parte Álvarez (2013), hace referencia a la técnica, con la que se hace uso de los recursos de manera adecuada. (p. 252).

También Gil (2011) mencionó que se tienen claramente definidos los recursos utilizados de manera adecuada considerando que no se debe exceder de lo necesario para lograr el ahorro esperado por la empresa, siendo importante la labor del personal con fines de reducir los gastos en la empresa. (p. 25).

Al respecto Galindo y Ríos (2015), manifestaron que la eficiencia tiene que ver con el adecuado uso del capital para la producción del valor económico. (p. 2)

Así mismo Grifell, Lovell y Sickles (2018), mencionaron que la eficiencia permite que la entidad alcance niveles de calidad adecuado en relación a la mano de obra primaria y los insumos de capital. (p. 15)

Por su parte Ewijk (2018), estableció que la eficiencia a nivel de recursos es parte importante en el entorno social y económico mediante el incremento de flujo de material y reduciendo pérdidas. (p. 3)

Del mismo modo Zaid (2019), manifestó que la mayor eficiencia permite obtener altos niveles de ahorro de costo, haciendo uso de una mínima inversión. Los ahorros de costos enlazados con la productividad son relevantes para lograr que la entidad sea exitosa.

Según Cui, Wei, Wu, Nana y Nijkamp (2019), consideraron que los cambios en el capital físico, nueva tecnología y capital humano están vinculados a la calidad de la fuerza labores, considerando el conocimiento, habilidades y parte física que se busca mejorar para tener una buena productividad (p. 2)

Según Gunduz y Hijleh (2020), precisaron que lograr una eficiencia con los trabajadores implica que los responsables de la empresa logren hacer uso de la fuerza laboral con compromiso de tal manera que puedan utilizar eficientemente la fuerza laboral, que contribuye con el progreso empresarial. (p. 2)

También Commonwealth of Australia (2013), On efficiency: pone énfasis en a la eficiencia definiendo, explícita o implícitamente, para lograr un concepto preciso. (p. 5)

También Altmann (2014), consideró que la eficiencia permite lograr objetivos y metas según recursos y tiempo, logrando ser óptimos. Es valioso dar a conocer de qué manera la eficiencia impacta en lo atractivo de un proyecto, tal que, logrando la eficiencia, es preciso afianzar las inversiones.

Al respecto Morantes (2014), de la eficiencia indica que: es el logro por una buena labor de la gerencia, es decir se hace la gestión de recursos de acuerdo a los tiempos. Medios y capacidad fijada.

Al respecto Gutiérrez y De la Vara (2009), dieron a conocer que es el vínculo dado con los resultados logrados y recursos que se utilizaron. Se tiene mejora si se logra óptimos recursos y reduciendo tiempos de derroche parando los equipos, carencia de material, retrasos productivos, etc. (p. 7)

Se consideran tipos de eficiencia por lo que los autores Ganga, Cassinell, Piñonez, y Quiroz (2014), precisaron:

Eficiencia técnica: Vinculada al conocimiento tecnológico, enfatiza al hacer innovaciones, considerando equipos de comunicación, proceso de producción, lograr un producto, costo menor y máxima producción.

Eficiencia asignatura: Se considera como eficiencia del precio, asociada a la capacidad de producción, considerando menor costo.

También el autor Carro y Gonzales (2012), precisó que la eficiencia se mide tal que: Hay logros a favor, producción con buena calidad y como tal hay el menor logre de desechos, menor costo de producción, menor mantenimiento, se produce con calidad, costo óptimo, inversión apropiada, etc. (p.8). Según lo precisado se tiene que ver con medios, métodos y procesos adecuado.

Respecto a las dimensiones de eficiencia, se asocian a la labor realizada según la modalidad virtual, tal que Carro y Gonzales (2012), vinculan la mano de obra y el tiempo de servicio que ofrece los trabajadores (p.5). Se tienen como tal, las dimensiones:

Dimensión 1: Atención oportuna: Asociada a la rapidez con la que se efectúa un servicio evitando reclamos de los clientes. Sus indicadores:

Cumplimiento; asociada al actuar comprometido con la función y realizar las labores correctamente. (Carro y Gonzales, 2012)

Satisfacción: Es cubrir de manera correcta las necesidades de los usuarios del

servicio brindado. (Carro y Gonzales, 2012)

Dimensión 2: Tiempo de servicio: Tiene que ver con horario laboral y disponibilidad en el horario asignado. Los indicadores son:

Horario de trabajo: Constituye tiempo programado realizando labor al personal en las áreas precisadas tal que cumplen sus compromisos y dedicación. (Carro y Gonzales, 2012)

Disponibilidad: Implica tener medios requeridos en atención a usuarios que solicitan el servicio a nivel de las empresas. (Carro y Gonzales, 2012)

Respecto a la eficiencia hay varios artículos tal que es significativo, tal que tenemos: Commonwealth of Australia (2013), de la eficiencia precisaron que se da de forma clara y transparente y técnicamente. Es valorativo al realizar evaluación al programar en términos operativos eficientes y se usan de forma específica. (p. 5)

Mihaiu, Opreana and Cristescu (2010), considerador que al analizar comparativamente la eficiencia a nivel público y privado se valora la eficiencia, efectividad y desempeño a nivel del aspecto económico, hacer uso de recursos implica lograr objetivos de recuperación económica y crecimiento económico a nivel de país. (p. 132)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo básica luego de la investigación hace aporte el conocimiento científico respecto a la educación virtual. Por ello Valderrama (2015), vincula la parte teórica, define aspecto científico respecto al teórico de estudio, luego se tienen hipótesis, mediante la estadística, contrastando y logrando culminar estudios. (p. 164)

El alcance es descriptivo puesto que el fenómeno se observa, siendo correlacional detallando propiedades, detalles de personas, comunidad u otro posibilitando el análisis establece el vínculo de variables. Por ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron siendo correlacional, evaluando el vínculo habido según variables a nivel de estudios. (p. 98).

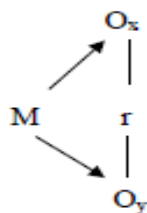
Por su naturaleza: es cuantitativa siendo la información que se obtiene para el estudio estadístico mediante el procesamiento. Según Valderrama (2015), mencionó que, según lo cuantitativo, se hace un análisis deductivo presentado de lo particular a lo general y análisis estadístico comprobando las hipótesis planteadas. (p.117)

3.1.2 Diseño de investigación

Según, Valderrama (2015), precisó no hay control de constructos y la inferencia de la relación de conceptos se hace sin intervenir o influir de forma directa y diseño correlacional entre las variables (p. 68). Por lo que en el estudio fue no experimental porque no se controla las variables, es transversal haciendo uso de datos en la semana de toma de datos. El esquema es el siguiente:

Figura 1.

Boceto de indagación



Dónde:

M = Muestra

Ox = Educación a distancia

Oy = Eficiencia del personal docente

r = Asociación

3.2 Variables y operacionalización

Variante 1: Educación a distancia

Según SERVIR (2020), la educación a distancia no es solo labores de tipo informática, sino va más allá según labores documentaria, planillas entre otros, no necesario estar en el lugar de trabajo. Los encargados de hacer labores a distancia están conformados por los docentes del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer.

Concepto 2: Eficiencia

Carro y Gonzales (2012), precisaron que es hacer uso de la mano de obra asociada a tiempos de trabajo y cantidad producida a nivel empresarial. (p. 5).

Según autores para educación a distancia con Servir y eficiencia con Carro y Gonzales, se hace un correcto encausamiento según dimensiones precisadas por ambos autores, se vinculan los objetivos del estudio, tal que las conclusiones logradas serán útiles para la investigación.

3.3 Población y muestra

Población

Según Valderrama (2015), dicha población integra elementos asociados a la investigación. Tal que conforman individuos con aspectos similares. (p.187).

Por lo que las poblaciones conforman 70 docentes del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer.

Criterio de inclusión: Integran los docentes que forman parte de la plana docente programada en el presente ciclo 2021 - I

Criterio de exclusión: No se tomará en cuenta el personal docente eventual que se encargan de seminarios y otros cursos eventuales.

Muestra

Según Valderrama (2015), la muestra conforma una parte de población fijada, que es representativa y de la cual se harán las mediciones. (p. 188).

La muestra es no probabilística intencional conforman los 70 docentes del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer.

Muestreo

Implica seleccionar una parte representativa de la población, permitiendo fijar parámetros poblacionales. (Valderrama, 2015, p. 188)

Al respecto en el estudio no se considera muestreo dado que se asume la población igual a la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017), manifestaron que es importante hacer mediciones y evaluar instrumentos tomados en cuenta en el estudio realizado. (p. 185)

Con las encuestas se logró respuestas con la opinión de los participantes. Por lo que se utilizó la escala Likert. Matas (2018). Considera las siguientes valoraciones: Nunca (1=N), Casi Nunca (2= CN), A Veces (3=AV), Casi Siempre (4=CS), Siempre (5=S). La escala es válida para el estudio estadístico con lo que se hacen interpretaciones de tipo descriptiva e inferencial, con lo que se tendrá definido la valoración de las hipótesis.

Validez.

Hernández *et al*, (2014), indicó que tiene que ver con el instrumento tal que tenga mediciones adecuadas. (p.201). Por ser estudio tipo científico son confiables.

Por lo que se validó de manera cumpliendo con criterios: relevantes, pertinentes y por último claro en los ítems.

Se valoró lo que mencionaron los expertos dando su juicio valorativo, integrado por 3 docentes de especialidad.

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al*, (2014), en este caso tiene que ver con el nivel de consistencia de los instrumentos (p. 200).

Por su parte Falcón y Herrera (2005), consideraron que los instrumentos son valorativos para lograr se consolide la data. (p.13).

Definiendo la confiabilidad del cuestionario, se hizo la medición de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach, con 20 docentes. (Anexo 4)

En relación al estudio se hizo el procesamiento de la fiabilidad para comprobar el nivel en que se encuentra

Tabla 1.

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de interrogantes
,973	40

Se obtiene un valor 0.973, siendo la confiabilidad alta de acuerdo al anexo No 7.

3.5 Procedimientos

Previo al inicio del estudio realizado se hizo una solicitud al Director del Instituto de Educación Privado Beta Computer dando a conocer la necesidad de realizar la investigación, considerando que el estudio implica hacer encuestas y que se mantendrá en estado anónimo el nombre del encuestado, para lo cual se le pidió las facilidades para concretar el estudio dándole a conocer los propósitos que implican y le ventaja que tendrá este estudio para fines de mejora de la entidad y que los datos recolectados serán procesados mediante el software “SPSS” para del análisis descriptivo e inferencial.

3.6 Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Hernández y Mendoza (2018), mencionó que hace posible la descripción y análisis de datos, sin inferir los logros. (p. 311)

Se analiza la muestra de la investigación, al calcular las medidas de tendencia central y de dispersión, detallando su comportamiento en la tabla de frecuencias.

Estadística inferencial:

Se tiene que Hernández et al, (2014), mencionó se vincula a la validación de las hipótesis estimando parámetros. (p.299)

Se considera catastro Rho de Spearman (ρ) estableciendo la interacción entre variantes. (Mondragón, 2014)

La prueba no paramétrica se encarga de hacer las mediciones de las variables. La variación de [-1] a [+1], indicando asociaciones positivas y negativas. Al lograr la correlación se tiene las equivalencias en la tabla siguiente:

Fernández y Díaz (2007), sobre Spearman, indica que hay rangos, numeración de grupo de integrantes y rangos (p. 6). Para ello se tiene los niveles que se asigna a cada valor obtenido según la tabla Spearman (Anexo 5)

3.7 Aspectos éticos

Mukhlash y Ezis (2019, p. 4), manifestaron que dar validación al aspecto ético y aspectos metodológicos es valioso para el estudio tal que se asocia a diversas instituciones.

Se elaboró el estudio responsablemente registrando las referencias de los autores citados tal que se relevante se consideren permitiendo fundamentar el trabajo de manera precisa.

Respecto a la redacción de sigue el lineamiento de la Universidad César Vallejo según lo establecido a nivel de pos grado.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Variable 1: Educación a distancia

Frecuencias

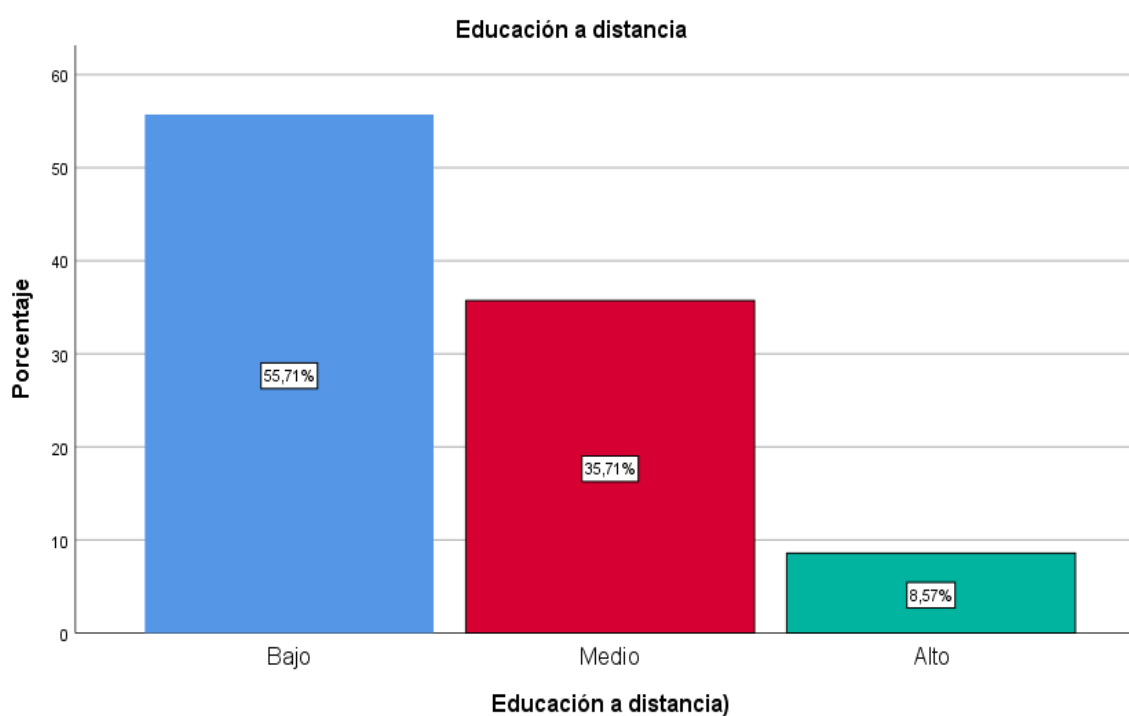
Tabla 2.

Tabla de frecuencias de educación a distancia

		Frecuencia	Porcentaje	%	%
Válido	Bajo	39	55,7	55,7	55,7
	Medio	25	35,7	35,7	91,4
	Alto	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 2.

Diagrama de frecuencias de la variable educación a distancia



Se comprueba que la educación a distancia es preciso direccionar mejor para consolidar el sistema educativo virtual, por cuanto puntúa bajo en un 55,71%.

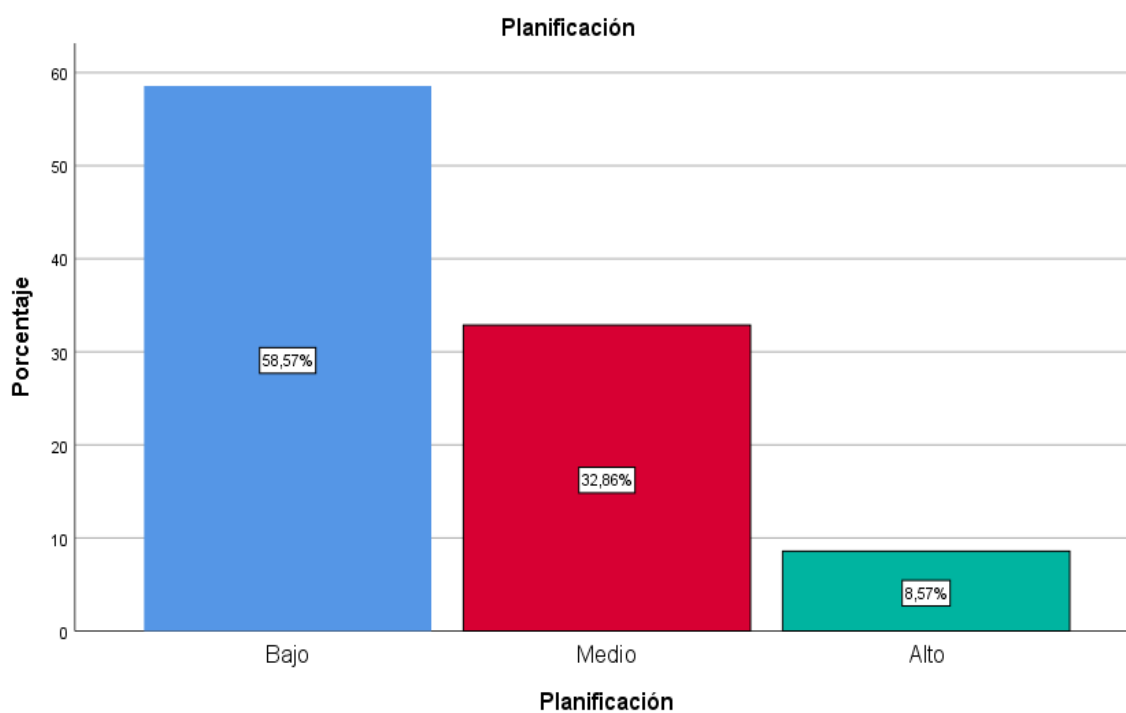
Tabla 3.

Tabla de frecuencias de dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje	%	%
Válido	Bajo	41	58,6	58,6	58,6
	Medio	23	32,9	32,9	91,4
	Alto	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 3.

Diagrama de la dimensión planificación



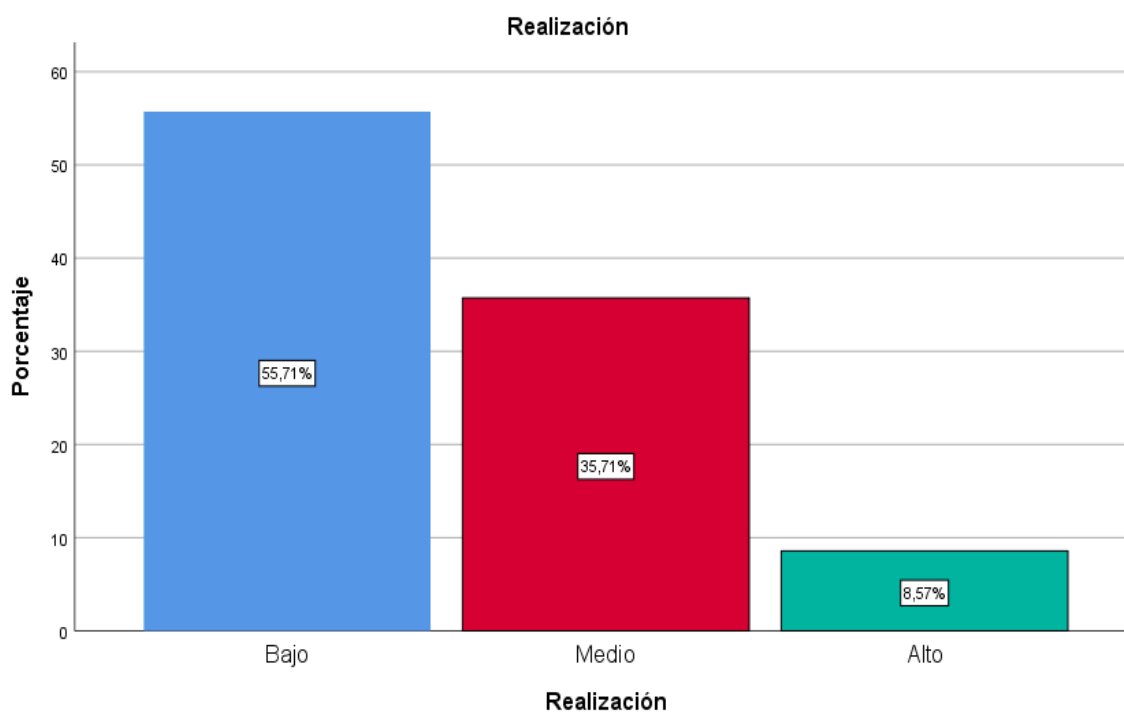
Se comprueba que la planificación en su proceso de desarrollo tiene deficiencias en el cumplimiento de lo planeado, por cuanto se califica como bajo en un 58,57%.

Tabla 4.

Tabla de dimensión realización

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	39	55,7	55,7	55,7
	Medio	25	35,7	35,7	91,4
	Alto	6	8,6	8,6	100
	Total	70	100	100	

Figura 4. Diagrama de la dimensión realización



Se comprueba la realización de las actividades vinculadas a la educación a distancia requieren mejor ejecución, por cuanto, se calificó como bajo en un 55,71%.

Variable 2: Eficiencia

Frecuencias

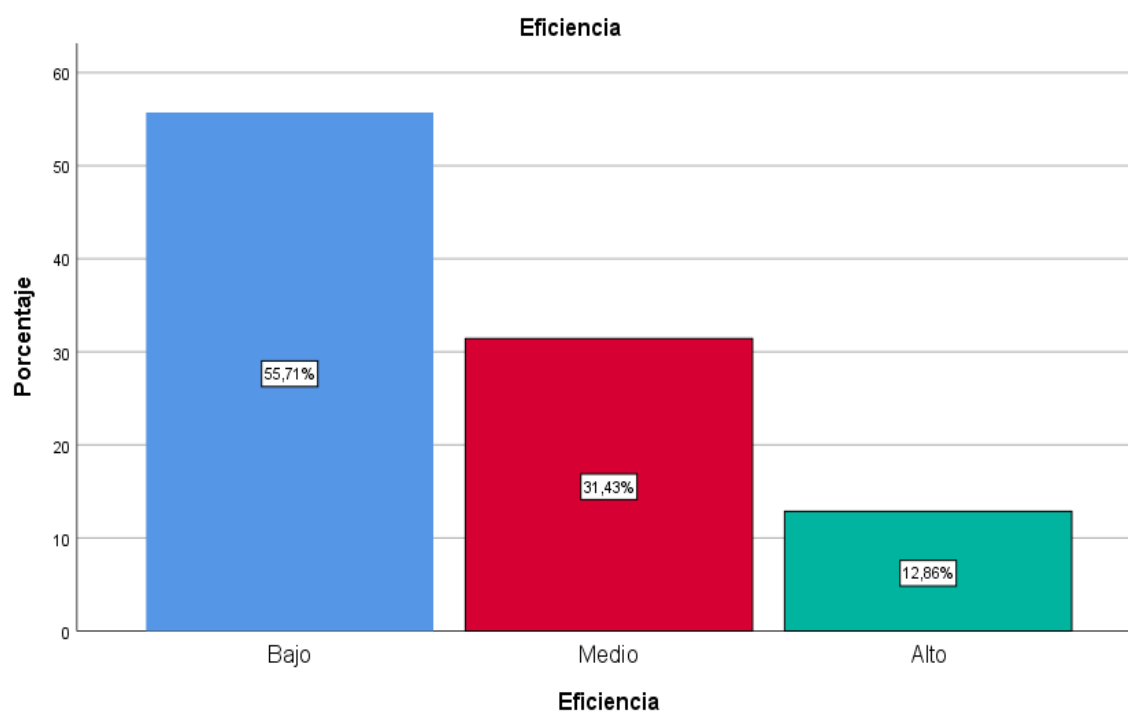
Tabla 5.

Tabla de frecuencias de variable eficiencia

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	39	55,7	55,7	55,7
	Medio	22	31,4	31,4	87,1
	Alto	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 5.

Diagrama de frecuencias de eficiencia



Es de fundamental importancia mejorar la eficiencia, por cuanto se puntúa como bajo en 55,71%.

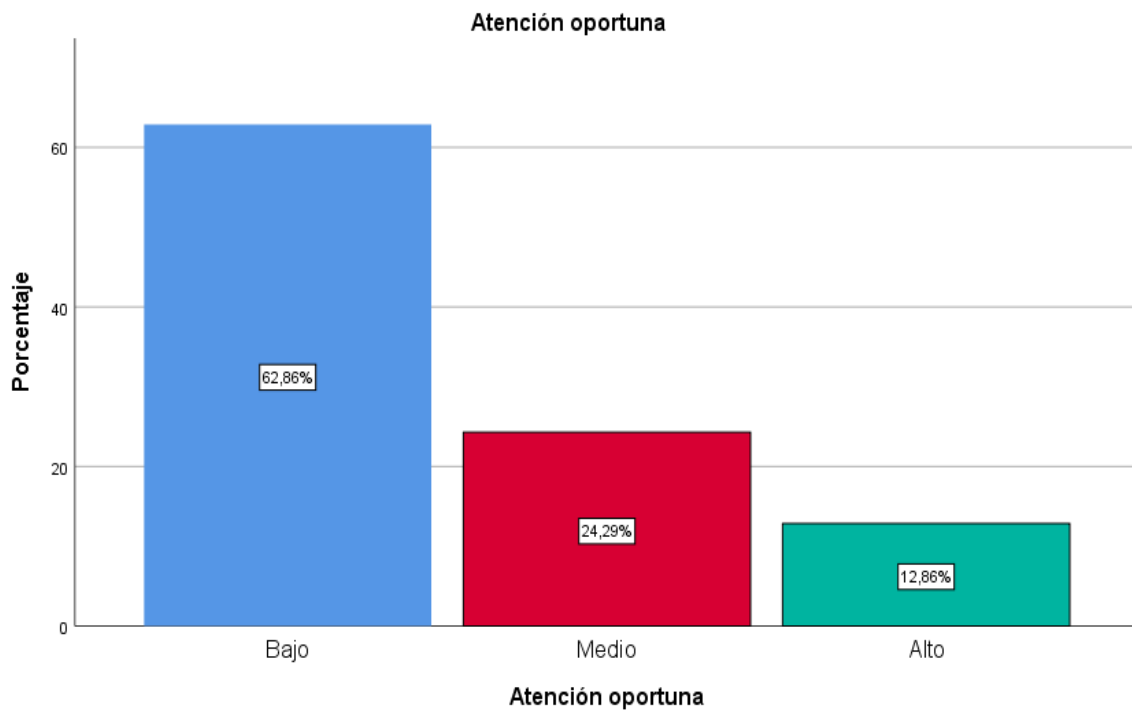
Tabla 6.

Tabla de dimensión atención oportuna

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	44	62,9	62,9	62,9
	Medio	17	24,3	24,3	87,1
	Alto	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 6.

Diagrama de atención oportuna



Se debe de mitigar y controlar la atención oportuna para evitar contratiempos, en la medida que califica como bajo en un 62,86%.

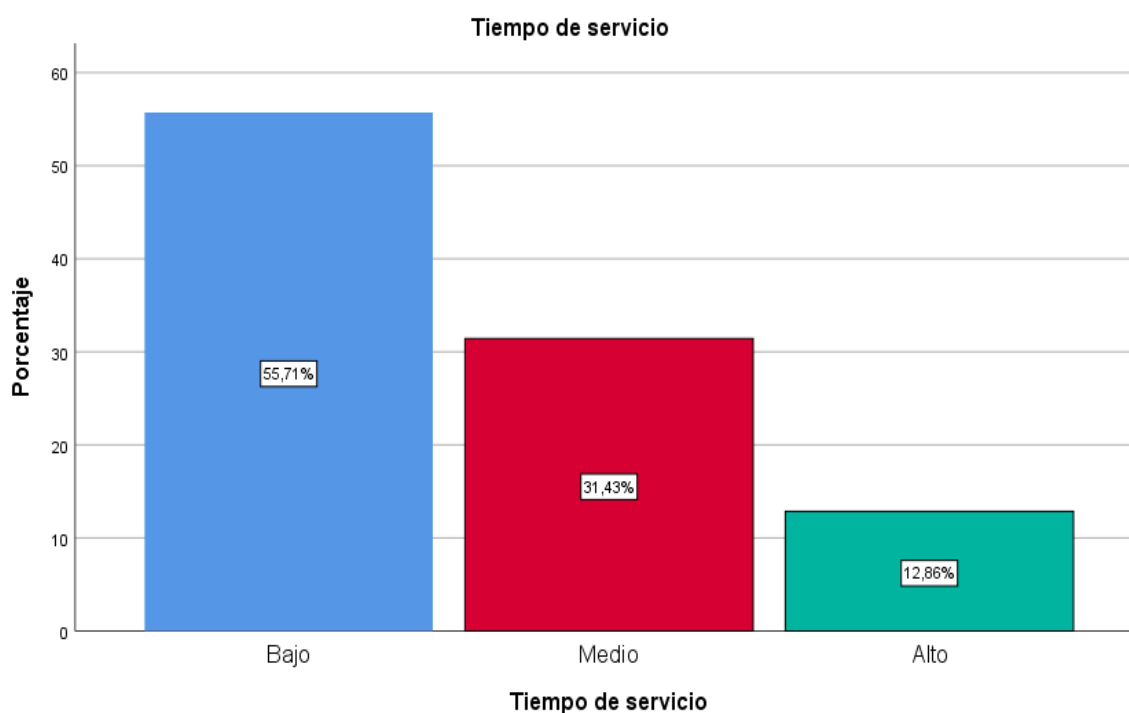
Tabla 7.

Tabla de dimensión tiempo de servicio

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	39	55,7	55,7	55,7
	Medio	22	31,4	31,4	87,1
	Alto	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 7.

Diagrama tiempo de servicio



El tiempo de servicio debe controlarse para mejorar el servicio, por cuanto, se califica como bajo en 55,71%.

4.2 Estadística inferencial

En este caso para la interpretación de los datos luego del procesamiento se toma en cuenta la siguiente regla de decisión:

Sig. $<$ 0.05 se acepta H_a
 Sig. $>$ 0.05 se acepta H_0

Conjetura principal

H_0 : No hay asociación entre educación a distancia y eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

H_a : Existe relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

Tabla 8

Correlación entre educación a distancia y eficiencia

			Correlaciones	
			Ed. a distancia	Eficiencia
Rho de Spearman	Ed. a distancia	Medida de intensidad (MDI)	1	,509**
		N	70	70
	Eficiencia	(MDI)	,509**	1
		[Sig._bilateral]	,000	.
		N	70	70

** . 0,01 (bilateral).

Según tabla 8, en vista que el nivel de Sig. (bilateral) es $0,000 < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna en la que la variable educación a distancia y la variable eficiencia tienen relación significativa, tal que en el resultado del análisis estadístico que se aplicó demuestra un valor de $\rho = 0,509$, es decir una correlación moderada media positiva entre las variables.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

Ha: Existe relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

Tabla 9.

Correlación entre planificación y eficiencia

		Correlaciones		
		Planificación	Eficiencia	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1	,551**
			.	,000
		N	70	70
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,551**	1
		[Sig._bilateral]	,000	.
	N	70	70	

** . 0,01 (bilateral).

El valor Rho = 0,551, es un indicio de asociación moderada media entre primer factor y eficiencia.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer

Ha: Existe relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer.

Tabla 10.

Correlación entre factor realización y eficiencia

Correlaciones			Realización	Eficiencia
Rho de Spearman	Realización	Coeficiente de correlación	1	,509**
			.	,000
		N	70	70
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,509**	1
		[Sig._bilateral]	,000	.
		N	70	70

** . 0,01 (bilateral).

El valor Rho = 0,509, indica una asociación moderada media entre el segundo componente y constructo dos.

V. DISCUSIÓN

Al término de la presente investigación, respecto a la hipótesis general, de acuerdo a los resultados logrados en el cálculo estadístico se comprobó que existe relación relevante entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, tal que en concordancia con la tabla 8 el nivel de Sig. (bilateral) es $0,000 < 0,05$ por lo que aceptamos la hipótesis alterna en la que la variable educación a distancia y la variable eficiencia tienen relación significativa, así mismo al efectuar el análisis mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un valor de $\rho = 0,509$, con lo que se comprueba que tiene una correlación moderada media positiva entre las variables. Al respecto concordamos con la tesis del investigador Aranibar (2016), en su estudio referido a la mejora de la productividad y reducción de costos según el trabajo a distancia, llegó a comprobar que las personas que fueron encuestadas respondieron que el 8% estaría de acuerdo con adecuarse a esta nueva forma laboral, porque consideran favorable la forma como se efectúan, resaltando que la forma como se hacen las labores implica ciertas limitaciones que afecta su desempeño impactando en su desempeño y por ende en su eficiencia. De igual manera concordamos con la investigación que realizaron Sotomayor y Ordóñez (2017), pues en su artículo que considera el uso de una herramienta virtual hace posible efectuar de manera conforme la labor remota o a distancia, ya que una pizarra virtual hace que se tenga interacción efectiva, cuyos atrasos son irrelevantes, logrando resultados favorables con la eficiencia, siendo cada vez mejor el servicio. En tal sentido se concluye que la modalidad a distancia es una alternativa viable que da continuidad a las entidades educativas y otras que hacen uso de este medio, pues permite que sigan operando normalmente y que su adaptación a la forma de trabajo no es complicada, siendo indispensable su regulación para que el personal siga laborando con eficiencia y al mismo tiempo se le brinde el soporte necesario para no bajar la calidad en el servicio que se brinda. También es importante destacar el aporte teórico ya que reafirma la ventaja que tiene esta modalidad de labor a nivel del servicio educativo.

En relación a la hipótesis específica 1, como se puede observar en la tabla 9, según los resultados obtenidos se tiene que, que el nivel de significación logrado fue: Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, tal que la dimensión planificación y la variable eficiencia tienen relación significativa, como se comprueba en el resultado del análisis estadístico que se aplicó, se tiene el valor de Rho de Spearman: rho = 0,551, comprobando que tienen correlación moderada media positiva planificación y eficiencia de tal manera que induce a que la planificación debe contemplar las necesidades del servicio de tal manera que el personal pueda brindar un servicio con eficiencia. Al respecto es relevante mencionar que concordamos con la investigación realizada por Suarez (2020), tal que, en su estudio referido al Teletrabajo y Calidad de Servicio, enfatiza que existe una correlación alta positiva de grado 0.661 con lo que se verifica que se brinda calidad en el servicio mediante la modalidad laboral del trabajo a distancia. Por su parte en la investigación realizada por Silva *et al*, (2018), en su estudio referido al análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano, demostró que el teletrabajo es una herramienta más dentro del dificultoso cambio que representa la herramienta digital tal que la incorporación en las labores aporta significativamente a lograr la eficiencia en las labores cotidianas del personal. Se destaca en este caso que un factor importante es la planificación que se realiza en la entidad educativa, pues asegura el buen servicio y contribuye a que se labore con eficiencia, por lo que las condiciones de trabajo deben ser apropiadas y se debe contar con los medios digitales y de conectividad adecuados para el buen servicio, siendo por tanto un aspecto en el que la entidad debe presupuestar para evitar interferencias durante las labores educativas.

En consideración a la hipótesis específica 2, tal que se tiene resultados valorativos en la tabla 10, se comprobó que el nivel de significancia fue: Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05, por lo que se aceptó la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, lograda con la dimensión realización y la variable eficiencia comprobando una relación significativa, ya que en el análisis estadístico aplicado con el estadígrafo Rho de Spearman se comprobó que rho = 0,509, que representa una correlación moderada media positiva. Esto demuestra que precisa que la

realización cuente con las mejores condiciones de trabajo que permita de manera efectiva un mejor servicio realizado eficientemente. De la misma manera que los casos anteriores concordamos con el estudio realizado por Acevedo et al, (2016), que se refiere al efecto del teletrabajo en la productividad tal que mediante un plan de capacitación eficaz lograron comprobar que las clases virtuales tienen un 48% menos de costos frente a una clase presencial, de tal manera que favorece a la entidad. Así mismo el investigador Valencia (2018), en su artículo referido a las regulaciones dadas en la labor virtual, explora su desempeño a nivel del país, pues es una forma de trabajo que se tiene que valorar y respetar, en condiciones normales con la formalidad de contrato como la presencial ya que su aporte también es significativo y no se desvincula del ámbito laboral en el horario que se asigna al personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se comprobó la hipótesis general tal que: Existe relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer. Según el resultado obtenido en la tabla 8, se obtuvo la significancia Sig. (bilateral) de $0,000 < 0,05$ que hizo posible se acepte la hipótesis alterna y al mismo tiempo realizando el procesamiento estadístico se tuvo que la prueba no paramétrica Rho de Spearman resultó siendo $\rho = 0,509$, con lo que dedujo que se tiene una correlación moderada media positiva entre las variables.

Segunda:

Se comprobó la hipótesis específica 1 tal que: Existe relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Según el resultado obtenido en la tabla 9, se obtuvo la significancia Sig. (bilateral) de $0,000 < 0,05$ que hizo posible se acepte la hipótesis alterna y al mismo tiempo realizando el procesamiento estadístico se tuvo que la prueba no paramétrica Rho de Spearman resultó siendo $\rho = 0,551$, es decir una correlación moderada media positiva.

Tercera:

Se comprobó la hipótesis específica 2 tal que Existe relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer. Según el resultado obtenido en la tabla 10, se obtuvo la significancia Sig. (bilateral) de $0,000 < 0,05$ que hizo posible se acepte la hipótesis alterna y al mismo tiempo realizando el procesamiento estadístico se tuvo que la prueba no paramétrica Rho de Spearman resultó siendo $\rho = 0,509$, es decir una correlación moderada media positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Al término de la investigación se recomienda lo siguiente:

Primero:

Respecto a la educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, es importante poner atención en el personal docente para su cumplimiento eficiente de sus labores en esta modalidad, sin descuido de impartir las labores educativas con los contenidos programados y que se pueda facilitar a los estudiantes las directivas necesarias para su adaptación y no dejen de estudiar.

Segundo:

En relación a planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, es preciso se consideren implementación adecuada de medios digitales y conectividad y al mismo tiempo labores de capacitación y adiestramiento al personal docente y a los estudiantes para que de ambas partes se tenga conocimiento del servicio.

Tercera:

En relación a la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, es preciso labores de seguimiento y monitoreo para brindar atención oportuna frente a fallas de conectividad o fallas en los equipos, de tal manera que no se interrumpa el servicio para garantizar la buena formación de los profesionales técnicos que egresan de la entidad.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Alegría, A. y Cortegana, M. (2016). *Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016* (Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621533>
- Agudo, M. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187. Recuperado de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Altmann, C. (2014). La Efectividad de las actividades de Mantenimiento. *Ingeniería de Mantenimiento en Canarias*, 8, 98-101. Recuperado de <https://www.altmann.com.uy/articulos-tecnicos>
- Álvarez, A. (2013). *La medición de la eficiencia y la productividad* Editorial Pirámide. Madrid, España.
- Aranibar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo*. (Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3634>
- Arbaiza, L. (2014). *Métodos de Investigación – Manuales de Estilo* Lima, Perú: ESAN ediciones.
- Arvola, R., Tint, P., Kristjuhan, U. & Siirak, V. (2017). Impact of Telework On the Perceived Work Environment of Older Workers. *Scientific Annals of Economics and Business*, 64, 199-214. Recuperado de <http://saeb.feaa.uaic.ro/index.php/saeb/article/view/111>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. y Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_684183/lang--es/index.htm
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ª ed.)*. Colombia: Pearson Prentice Hall. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Carro, R. y Gonzáles, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Argentina. Recuperado <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Commonwealth of Australia (2013). *On efficiency. Productivity Commission Staff Research Note*. 1-14.
- Cui, Wei, Wu, Nana y Nijkamp (2019). *Leisure time and labor productivity: a new economic view rooted from sociological perspective*. 13 (36): 1-24.
- Chávez, J., Martínez, J. y Dávila, M. (2020). Educación a Distancia y Teletrabajo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(1), 264–277. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=144462794&lang=es&site=eds-live>
- De Souza (2018). *Trabajo a distancia, enseñanza de la salud y huelga virtual en un escenario de pandemia*. Trabajo, Educación y Salud.
- Delfini, Drolas, Montescato y Spinosa (2020). Lidiando con el trabajo el impacto del COVID 19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y Sociedad*. Argentina. 35 (21): 67 - 82
- Donald J. Bowersox (2007). *Administración y Logística en la cadena de suministros*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de CV.
- Ewijk (2018). *Resource efficiency and the circular economy Concepts, economic benefits, barriers, and policies*. UCL Institute for Sustainable Resources. pp 1-21.
- Falcón y Herrera (2005). *Análisis del alto estadístico (guía didáctica)* Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas.
- Federación de Aseguradores Colombianos (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. Recuperado de https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Fernández, P., y Díaz, P. (2007), *Relación entre variables cuantitativas*. Recuperado de: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/var_cuantitativas/var_cuantitativas.pdf
- Galindo y Ríos (2015). *Productividad, México ¿cómo vamos?*

- Ganga, F., Cassinell, A., Piñonez, M., y Quiroz, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo universitario. *Revista Líder*, 25,126-150. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4958119>
- García, A. (2011). *Productividad y Reducción de Costos*. México: Editorial Trillas.
- Gil, M. (2011). Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba.
- Grifell, Lovell y Sickles (2018). Overview of Productivity Analysis: History, Issues, and Perspectives. *The Oxford Handbook of Productivity Analysis*. pp. 1-82.
- Gunduz y Hijleh (2020). Assessment of Human Productivity Drivers for Construction Labor through Importance Rating and Risk Mapping. *Qatar University, Doha*. 12 (8614): 1-18.
- Gutiérrez, H y De la Vara, Román. (2009). *Control estadístico de calidad y seis sigmas* (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hatashima, T. & Sakamoto, Y. (2017). Study on Effect of Company Rules and Regulations in Telework Involving Personal Devices. *IEICE Transactions on Information and Systems* 100 (10), 2458- 2461. Recuperado de <https://doi.org/10.1587/transinf.2016OFL0001>
- Hernández, R., Fernández, C. y B a p t i s t a , M. (2 0 1 4) . *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc GrawHill.
- Humphreys (2019). Remote Work in Ireland Future Jobs 2019. Minister for Business Enterprise and Innovation. pp. 1-55
- ISIL (2020). Trabajo remoto: desafíos en un contexto de crisis. *Equipo de innovación y desarrollo de ISIL*. Recuperado de <https://investigacion.isil.pe/estudio-trabajo-remoto-2020/>.
- Jalagat, R. y Jalagat, A. (2019). *Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity*. 6 (3): 95-100.
- Krivosheeva, V. & Vasyurenko L. (2020). Motivating component in the remote form of employment. *Economics and management of agro-industrial complex*, 1 (155), 93–100. Recuperado de <https://doi.org/10.33245/2310-9262-2020-155-1-93-100>

- Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la investigación* México: Conbioética.
- Lautaro, C. (2018). El Dispatch. Trabajo minero en forma remota. *Revista de la escuela de antropología*, 24,1-14.
Recuperado de <http://hdl.handle.net/2133/14633>.
- Lozano, E. (2020). Análisis de la implicación de las familias en la educación de sus hijos/as durante la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Disponible en:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18190/Analuisa%20Estefan%C3%ADa.Disertaci%C3%B3n%20Final%20.pdf?sequence=1&isA>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Likert-Type Scale Format Design: State of Art.* 20(1): 38-47
- Mukhlash y Ezis (2019). Analyzing ethical considerations and research methods in children research. *Journal of Education and Learning (EduLearn)* 13(2):184-193. DOI:10.11591/edulearn.v13i2.6516
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*.
Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Ministerio de Agricultura y Riego (2020) *Lineamientos para la implementación del trabajo remoto en el instituto nacional de innovación agraria como medida de prevención ante el coronavirus (COVID-19)*. Perú.
- Mihaiu, Opreana and Cristescu (2010). *Efficiency, effectiveness and performance of the public sector.* 4 (2010), 132-147.
- Mora, D. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Revista De Investigación en Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4 (2), 55-62.
Recuperado de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/80>
- Morantes, M. (2014). *Análisis de la gestión y eficiencia en los sistemas de producción con ovinos en castilla la mancha, España*. (Tesis, Universidad de Córdoba, España).
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=67744&orden=0&info=link>

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient.* 8 (1): 98-104.
- Monteiro, Straume y Valente (2019). Does remote work improve or impair Örm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal. pp. 1- 31.
- Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017). Fundamentos de investigación y la innovación educativa. 1ra. Edición. Universidad Internacional de La Rioja, S. A., Perú.
- OIT & Eurofound (2019). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Recuperado de <http://eurofound.link/ef1658>
- Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA, 2020). *Manual de teletrabajo*. Recuperado de http://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=36140
- Ortega, L. (2017). *Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados* (Tesis, Universidad Santo Tomás, Bogotá). Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2880/2017ortegaluisa.pdf?sequence=1>.
- Pizango y De la Cruz (2020). Percepciones sobre el aula virtual Chamilo en estudiantes de secundaria de una institución educativa en Lima, Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9837/1/2020_De%20La%20Cruz%20Barboza.pdf.
- Prieto G. y Delgado A. (2010). Fiabilidad y Validez. Universidad de Salamanca. 3 (1): 67 - 74
- Sadida, N. & Febriani, Z. (2016). Engaging Employee Through Telecommuting (Study of Telecommuter Work Engagement). *Jurnal Psikogenesis*, 4(1), 114-125. Recuperado de <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.522>
- Shanker, L., Salalah, D. & Plaisent, M. (2017). Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the Century. *Journal of Marketing and Management*, 8 (2), 47-54. Recuperado de <https://gsmi-ijgb.com/wp-content/uploads/JMM-V8-N2-P04-Lakshmi-Narayanan-Telecommuting.pdf>

- SERVIR (2020). *Guía de Trabajo Remoto para Líderes*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf
- Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP Y BBVA* (Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12319>
- Sotomayor, X. y Ordóñez, D. (2017). Pizarra Virtual Compartida Websockets; una solución para trabajo remoto colaborativo. *Enfoque UTE* 8 (1), 374 – 383. Recuperado de <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v8n1.146>
- Scott (2010). *The efficiency theory*. All rights reserved. ISBN: 1-4563-2007-6.
- Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020* (Tesis, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú).
Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46386>
- Surugiu, M., Surugiu, C. & Mazilescu, R. (2018). ICTs and employment: new opportunities on the labour market. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 18 (2), 115-139.
Recuperado de <https://doi.org/10.26458/1826>
- Thulin, E., Vilhelmson, B. & Johansson, M (2019). New Telework, Time Pressure and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*. 11 (11) 3067.
Recuperado de <https://doi.org/10.3390/su11113067>
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla* 12 (41), 203-226.
Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203&lng=es&tlng=es.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Wojcak, E. & Baráth, M. (2017). National Culture and Application of Telework in Europe. *European Journal of Business Science and Technology*. 3 (1), 65-74.
Recuperado de <https://doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79>

Zaid, A. (2019). Impact of Various Aspects on Efficiency of Labour Productivity in Building Construction Project. Proceedings of Sustainable Infrastructure Development & Management.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Educación a distancia y eficiencia del personal en el Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021																		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES															
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre educación a distancia y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la planificación y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p> <p>Existe relación entre la realización y la eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021</p>	<p>Variable 1: Educación a distancia</p> <p>Autor: SERVIR (2020): el trabajo remoto no se limita al trabajo que puede ser realizado a través de medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física de los servidores públicos en el centro de labores.</p>															
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Ítems</th> <th style="width: 25%;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación</td> <td>Identificación de equipos de trabajo</td> <td>1-5</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>metodología para el trabajo virtual</td> <td>6-10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Realización</td> <td>Reunión de organización virtual</td> <td>11-15</td> </tr> <tr> <td>Realizar el seguimiento</td> <td>16-20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Planificación	Identificación de equipos de trabajo	1-5	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	metodología para el trabajo virtual	6-10	Realización	Reunión de organización virtual	11-15	Realizar el seguimiento	16-20
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos												
			Planificación	Identificación de equipos de trabajo	1-5	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)												
				metodología para el trabajo virtual	6-10													
			Realización	Reunión de organización virtual	11-15													
				Realizar el seguimiento	16-20													
			<p>Variable 2: Eficiencia</p> <p>Autor: Carro y Gonzales (2012), consideraron que es el grado de uso de la mano de obra que se relaciona con los tiempos de trabajo y cantidad producida en la empresa asociada a los servicios que se brindan (p. 5).</p>															
			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 25%;">Ítems</th> <th style="width: 25%;">Niveles rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Atención oportuna</td> <td>Cumplimiento</td> <td>21-25</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción</td> <td>26-30</td> </tr> <tr> <td>Horario de trabajo</td> <td>31-35</td> </tr> <tr> <td>Tiempo de servicio</td> <td>Disponibilidad</td> <td>36-40</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos	Atención oportuna	Cumplimiento	21-25	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Satisfacción	26-30	Horario de trabajo	31-35	Tiempo de servicio	Disponibilidad	36-40
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles rangos												
Atención oportuna	Cumplimiento	21-25	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)															
	Satisfacción	26-30																
	Horario de trabajo	31-35																
Tiempo de servicio	Disponibilidad	36-40																

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable educación a distancia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala de medición de variables	Niveles y rangos
Educación a distancia	Según SERVIR (2020), la educación a distancia no es solo labores de tipo informática, sino va más allá según labores documentaria, planillas entre otros, no necesario para el lugar de trabajo	Se operacionalizó considerando 20 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo con el nivel y rango	Planificación	Identificación de equipos de trabajo	1-5	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	(39, 87)
				Metodología para el trabajo remoto	6-10		(19,44)
			Realización	Reunión de organización	11-15		(20, 42)
				Realizar el seguimiento	16-20		

Fuente: Adaptado de SERVIR (2020)

Operacionalización de la variable eficiencia

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala de medición de variables	Rango
Eficiencia	Carro y Gonzales (2012), precisaron que es grado de hacer uso de la mano de obra asociada a tiempos de trabajo y cantidad producida a nivel empresarial. (p. 5).	Se operacionalizó considerando 20 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo con el nivel y rango	Atención oportuna	Cumplimiento	21-25	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	(44, 86)
				Satisfacción	26-30		(22,42)
			Tiempo de servicio	Horario de trabajo	31-35		(22,43)
				Disponibilidad	36-40		

Fuente: Adaptado de Carro y Gonzales (2012)

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación : Educación a distancia
Autor : Servir (2020)
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Nivel de medición : Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación : Eficiencia
Autor : Carro y Gonzales (2012)
Administración : Grupal
Tiempo : 40 minutos
Nivel de medición : Escala politómica

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación entre la Educación a distancia y eficiencia del personal docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer.

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario consta de 40 preguntas y es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para la investigación. Se pide que conteste con sinceridad y deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente.

CATEGORIA	ESCALA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

VARIABLE	ITEMS	PREGUNTAS						
		Dimensión 1: Planificación	ESCALA					
Educación a distancia		Indicador 1: Identificación de equipos de trabajo	5	4	3	2	1	
	01	Considera que la planificación para el uso de medios digitales facilita la labor en el Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer						
	02	La identificación de equipos de trabajo para la labor virtual						
	03	Los equipos de trabajo cumplen con sus labores según lo planificado en la labor educativa virtual						
	04	Considera que la planificación del trabajo virtual favorece el buen desempeño de los docentes						
	05	Los equipos de trabajo virtual brindan el servicio según lo programado en la planificación						
		Indicador 2: Establecimiento de metodología para facilitar el trabajo virtual	5	4	3	2	1	
	06	El establecimiento de la metodología del trabajo virtual incorpora tutoriales para la labor docente						
	07	De acuerdo a la metodología del trabajo virtual se cumplen con las labores educativas en el Instituto Superior Privado Beta Computer						
	08	La metodología de trabajo virtual favorece la labor del personal administrativo del Instituto Superior Privado Beta Computer						
	09	La metodología de trabajo virtual simplifica la labor del personal docente en cuanto a evaluaciones a los estudiantes						
	10	La metodología del trabajo virtual se sostiene en programas computarizados						
		ITEMS	Dimensión 2: Realización	ESCALA				
			Indicador 1: Reunión de organización referida a la primera reunión virtual	5	4	3	2	1
	11	El trabajo virtual incorpora reunión docente bajo la modalidad virtual						
	12	Las labores efectuadas en la primera reunión virtual incorpora procedimientos en la labores del personal administrativo del Instituto Superior Privado Beta Computer						
	13	El trabajo virtual se monitorea y se evalúa para determinar los logros en el proceso educativo						
	14	Se realiza reuniones de labor operativa para mejorar la labor del personal administrativo del Instituto Superior Privado Beta Computer						
	15	La reunión de organización del trabajo virtual mejora la labor de equipos docentes						
			Indicador 2: Realizar seguimiento	5	4	3	2	1

	16	Se realiza según lerito al trabajo ultrial del personal docente del Instituto Superior Privado Beta Computer						
	17	El según lerito efectrado al trabajo ultrial busca un servicio educativo de calidad						
	18	En el trabajo ultrial se cumple con el monitoreo al personal docente y administrativo						
	19	Las labores de según lerito recae en personal capacitado para este fin						
	20	La labor del monitoreo y según lerito se realiza de acuerdo a lo planificado						
VARIABLE	ITEMS	Dimensión 1: Atención oportuna	ESCALA					
EFICIENCIA DEL PERSONAL DOCENTE		Indicador 1: Cumplimiento	5	4	3	2	1	
	21	El personal docente cumple con la labor ultrial programada						
	22	La labor del personal docente durante la educación ultrial eficiente						
	23	La labor del personal docente se efectra cumpliendo con la reglamentación establecida por la dirección del Instituto Superior Privado Beta Computer						
	24	El cumplimiento del servicio mediante la labor ultrial brinda facilidades a los estudiantes						
	25	La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo ultrial al estudiante asegura un buen servicio						
		Indicador 2: Satisfacción	5	4	3	2	1	
	26	El servicio brindado por el personal docente a los estudiantes genera satisfacción y conformidad						
	27	La atención puntual en la educación ultrial garantiza la satisfacción de los estudiantes						
	28	La atención del personal docente genera satisfacción a los estudiantes por la forma sencilla de enseñar los contenidos académicos programados						
	29	Los criterios de evaluación diversos genera satisfacción en los estudiantes						
	30	Los plazos otorgados por los docentes en los diversos trabajos que programan satisface a los estudiantes						
		ITEMS	Dimensión 2: Tiempo de servicio	ESCALA				
			Indicador 1: Horario de trabajo	5	4	3	2	1
	31	El horario de trabajo ultrial se adecua a la disponibilidad de los estudiantes						
	32	Se toma en cuenta en el horario de trabajo académico la tolerancia debida a los estudiantes que trabajan						
	33	El horario de trabajo del personal docente incorpora tiempos de receso						
	34	El tiempo de servicio del personal docente es determinante en la calidad educativa						
	35	El horario de trabajo del personal docente también admite acuerdos con los estudiantes para ciertos ajustes por consenso						
			Indicador 2: Disponibilidad	5	4	3	2	1
36	La disponibilidad de todo el personal docente para reforzamiento de la labor educativa es importante para fijar horarios de clase							
37	La disponibilidad de los estudiantes para clases adicionales se toma en cuenta para la programación							
38	La disponibilidad de recursos tecnológicos favorece el buen servicio educativo							
39	La disponibilidad de personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención							
40	En el tiempo de servicio educativo se respeta la labor de cada docente							

Anexo 5: Certificado de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación para el uso de medios digitales facilita la labor	✓		✓		✓		
2	Hay identificación de equipos de trabajo para la labor virtual	✓		✓		✓		
3	Los equipos de trabajo cumplen con sus labores según lo planificado	✓		✓		✓		
4	La planificación del trabajo virtual favorece el buen desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
5	Los equipos de trabajo virtual brindan el servicio según lo programado	✓		✓		✓		
6	Incorpora tutoriales para la labor docente	✓		✓		✓		
7	La metodología del trabajo virtual cumple con las labores educativas	✓		✓		✓		
8	La metodología de trabajo virtual favorece la labor del personal administrativo	✓		✓		✓		
9	Simplifica la labor del personal docente en cuanto a evaluaciones	✓		✓		✓		
10	La metodología del trabajo virtual se sostiene en programas computarizados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN							
11	Incorporan reunión docente bajo la modalidad virtual	✓		✓		✓		
12	Incorporan procedimientos en las labores del personal administrativo	✓		✓		✓		

13	El trabajo virtual se monitorea y se evalúa	✓		✓		✓		
14	Realiza reuniones de labor operativa para mejorar la labor del personal	✓		✓		✓		
15	Mejora la labor de equipos docentes	✓		✓		✓		
16	Se realiza seguimiento al trabajo virtual del personal docente	✓		✓		✓		
17	El seguimiento del trabajo virtual busca un servicio educativo de calidad	✓		✓		✓		
18	Cumple con el monitoreo al personal docente y administrativo	✓		✓		✓		
19	Las labores de seguimiento recaen en personal capacitado para este fin	✓		✓		✓		
20	La labor del monitoreo y seguimiento se realiza de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con los reactivos pertinentes y es suficiente para recoger la información con garantía.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

]Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Quispe Alcarraz Edwin

DNI: 09851504

Especialidad del validador: Educación, docentes, neuroeducación, gestión pública, responsabilidad social, competitividad y productividad.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de julio de 2021



**Firma del Experto
Informante.**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ATENCIÓN OPORTUNA							
1	El personal docente cumple con la labor virtual programada	✓		✓		✓		
2	La labor del personal docente durante la educación virtual eficiente	✓		✓		✓		
3	La labor del personal docente se efectúa cumpliendo con la reglamentación	✓		✓		✓		
4	El servicio virtual brinda facilidades a los estudiantes	✓		✓		✓		
5	La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo virtual asegura un buen servicio	✓		✓		✓		
6	El servicio brindado genera satisfacción y conformidad	✓		✓		✓		
7	Garantiza la atención puntual para la satisfacción de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Enseñan los contenidos académicos de forma sencilla	✓		✓		✓		
9	Los criterios de evaluación diversos generan satisfacción en los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los plazos otorgados en diversos trabajos que programan satisfacen a los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: TIEMPO DE SERVICIO							
11	Se adecua el horario de trabajo virtual a la disponibilidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Hay tolerancia debida a los estudiantes que trabajan	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo del personal docente incorpora tiempos de receso	✓		✓		✓		
14	El tiempo de servicio del personal docente es determinante en la calidad educativa	✓		✓		✓		
15	El horario del personal docente admite acuerdos con los estudiantes para ajustes por consenso	✓		✓		✓		
16	Se toma en cuenta la disponibilidad del personal docente para fijar horarios	✓		✓		✓		
17	La disponibilidad de los estudiantes para clases adicionales se toma en cuenta para la programación	✓		✓		✓		
18	Favorece el buen servicio educativo la disponibilidad de recursos tecnológicos	✓		✓		✓		
19	La disponibilidad de personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención	✓		✓		✓		
20	El tiempo de servicio educativo respeta la labor de cada docente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La prueba cuenta con los reactivos pertinentes y es suficiente para recoger la información con garantía.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Quispe Alcarraz Edwin

DNI: 09851504

Especialidad del validador: Educación, docentes, neuroeducación, gestión pública, responsabilidad social, competitividad y productividad.

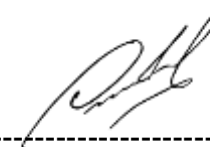
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de julio de 2021



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación para el uso de medios digitales facilita la labor	✓		✓		✓		
2	Hay identificación de equipos de trabajo para la labor virtual	✓		✓		✓		
3	Los equipos de trabajo cumplen con sus labores según lo planificado	✓		✓		✓		
4	La planificación del trabajo virtual favorece el buen desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
5	Los equipos de trabajo virtual brindan el servicio según lo programado	✓		✓		✓		
6	Incorpora tutoriales para la labor docente	✓		✓		✓		
7	La metodología del trabajo virtual cumple con las labores educativas	✓		✓		✓		
8	La metodología de trabajo virtual favorece la labor del personal administrativo	✓		✓		✓		
9	Simplifica la labor del personal docente en cuanto a evaluaciones	✓		✓		✓		
10	La metodología del trabajo virtual se sostiene en programas computarizados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN							
11	Incorporan reunión docente bajo la modalidad virtual	✓		✓		✓		
12	Incorporan procedimientos en las labores del personal administrativo	✓		✓		✓		
13	El trabajo virtual se monitorea y se evalúa	✓		✓		✓		

14	Realiza reuniones de labor operativa para mejorar la labor del personal	✓		✓		✓		
15	Mejora la labor de equipos docentes	✓		✓		✓		
16	Se realiza seguimiento al trabajo virtual del personal docente	✓		✓		✓		
17	El seguimiento del trabajo virtual busca un servicio educativo de calidad	✓		✓		✓		
18	Cumple con el monitoreo al personal docente y administrativo	✓		✓		✓		
19	Las labores de seguimiento recaen en personal capacitado para este fin	✓		✓		✓		
20	La labor del monitoreo y seguimiento se realiza de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Santa Cruz Carhuamaca Juan Máximo

DNI: 09328938

Especialidad del validador: Mg en Educación, Dr: Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de julio del 2021


 Firma del Experto Informante.
 JUAN MAXIMO
 SANTA CRUZ CARHUAMACA
 Ingeniero Industrial
 CIP N° 243055

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ATENCIÓN OPORTUNA							
1	El personal docente cumple con la labor virtual programada	✓		✓		✓		
2	La labor del personal docente durante la educación virtual eficiente	✓		✓		✓		
3	La labor del personal docente se efectúa cumpliendo con la reglamentación	✓		✓		✓		
4	El servicio virtual brinda facilidades a los estudiantes	✓		✓		✓		
5	La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo virtual asegura un buen servicio	✓		✓		✓		
6	El servicio brindado genera satisfacción y conformidad	✓		✓		✓		
7	Garantiza la atención puntual para la satisfacción de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Enseñan los contenidos académicos de forma sencilla	✓		✓		✓		
9	Los criterios de evaluación diversos generan satisfacción en los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los plazos otorgados en diversos trabajos que programan satisfacen a los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: TIEMPO DE SERVICIO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se adecua el horario de trabajo virtual a la disponibilidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Hay tolerancia debida a los estudiantes que trabajan	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo del personal docente incorpora tiempos de receso	✓		✓		✓		
14	El tiempo de servicio del personal docente es determinante en la calidad educativa	✓		✓		✓		
15	El horario del personal docente admite acuerdos con los estudiantes para ajustes por consenso	✓		✓		✓		
16	Se toma en cuenta la disponibilidad del personal docente para fijar horarios	✓		✓		✓		
17	La disponibilidad de los estudiantes para clases adicionales se toma en cuenta para la programación	✓		✓		✓		
18	Favorece el buen servicio educativo la disponibilidad de recursos tecnológicos	✓		✓		✓		
19	La disponibilidad de personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención	✓		✓		✓		
20	El tiempo de servicio educativo respeta la labor de cada docente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Santa Cruz Carhuamaca Juan Máximo

DNI: 09328938

Especialidad del validador: DR. EN GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.
JUAN MÁXIMO
SANTA CRUZ CARHUAMACA
Ingeniero Industrial
CIP N° 243055

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	La planificación para el uso de medios digitales facilita la labor	✓		✓		✓		
2	Hay identificación de equipos de trabajo para la labor virtual	✓		✓		✓		
3	Los equipos de trabajo cumplen con sus labores según lo planificado	✓		✓		✓		
4	La planificación del trabajo virtual favorece el buen desempeño de los docentes	✓		✓		✓		
5	Los equipos de trabajo virtual brindan el servicio según lo programado	✓		✓		✓		
6	Incorpora tutoriales para la labor docente	✓		✓		✓		
7	La metodología del trabajo virtual cumple con las labores educativas	✓		✓		✓		
8	La metodología de trabajo virtual favorece la labor del personal administrativo	✓		✓		✓		
9	Simplifica la labor del personal docente en cuanto a evaluaciones	✓		✓		✓		
10	La metodología del trabajo virtual se sostiene en programas computarizados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN							
11	Incorporan reunión docente bajo la modalidad virtual	✓		✓		✓		
12	Incorporan procedimientos en las labores del personal administrativo	✓		✓		✓		

13	El trabajo virtual se monitorea y se evalúa	✓		✓		✓		
14	Realiza reuniones de labor operativa para mejorar la labor del personal	✓		✓		✓		
15	Mejora la labor de equipos docentes	✓		✓		✓		
16	Se realiza seguimiento al trabajo virtual del personal docente	✓		✓		✓		
17	El seguimiento del trabajo virtual busca un servicio educativo de calidad	✓		✓		✓		
18	Cumple con el monitoreo al personal docente y administrativo	✓		✓		✓		
19	Las labores de seguimiento recaen en personal capacitado para este fin	✓		✓		✓		
20	La labor del monitoreo y seguimiento se realiza de acuerdo a lo planificado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [si]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr: Ibarguen Cueva Francis

DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

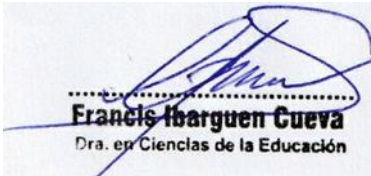
31 de Julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA EFICIENCIA DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ATENCIÓN OPORTUNA							
1	El personal docente cumple con la labor virtual programada	✓		✓		✓		
2	La labor del personal docente durante la educación virtual eficiente	✓		✓		✓		
3	La labor del personal docente se efectúa cumpliendo con la reglamentación	✓		✓		✓		
4	El servicio virtual brinda facilidades a los estudiantes	✓		✓		✓		
5	La rapidez en la atención que se brinda mediante el trabajo virtual asegura un buen servicio	✓		✓		✓		
6	El servicio brindado genera satisfacción y conformidad	✓		✓		✓		
7	Garantiza la atención puntual para la satisfacción de los estudiantes	✓		✓		✓		
8	Enseñan los contenidos académicos de forma sencilla	✓		✓		✓		
9	Los criterios de evaluación diversos generan satisfacción en los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los plazos otorgados en diversos trabajos que programan satisfacen a los estudiantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: TIEMPO DE SERVICIO							
11	Se adecua el horario de trabajo virtual a la disponibilidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
12	Hay tolerancia debida a los estudiantes que trabajan	✓		✓		✓		

13	El horario de trabajo del personal docente incorpora tiempos de receso	✓		✓		✓		
14	El tiempo de servicio del personal docente es determinante en la calidad educativa	✓		✓		✓		
15	El horario del personal docente admite acuerdos con los estudiantes para ajustes por consenso	✓		✓		✓		
16	Se toma en cuenta la disponibilidad del personal docente para fijar horarios	✓		✓		✓		
17	La disponibilidad de los estudiantes para clases adicionales se toma en cuenta para la programación	✓		✓		✓		
18	Favorece el buen servicio educativo la disponibilidad de recursos tecnológicos	✓		✓		✓		
19	La disponibilidad de personal de apoyo es fundamental para lograr las metas de atención	✓		✓		✓		
20	El tiempo de servicio educativo respeta la labor de cada docente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [si]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Ibarquen Cueva Francis

DNI: 09637865

Especialidad del validador: Dra. en Ciencias de la Educación

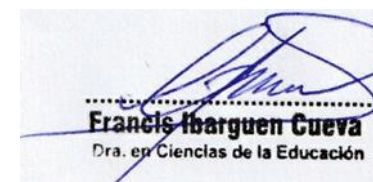
31 de Julio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Base de datos de las variables

VARIABLE 1: Educación a distancia																								
No	Planificación										Realización										V1	d1	d2	
	Identificación de equipos de trabajo					Metodología para trabajo remoto					Reunión de organización					Regularizar el seguimiento								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20				
E1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	84	43	41	
E2	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	52	27	25
E3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30	
E4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	62	34	28	
E5	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	44	21	23	
E6	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	48	23	25	
E7	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	27	29	
E8	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	50	26	24	
E9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	39	19	20	
E10	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E11	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	68	35	33	
E12	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	49	23	26		
E13	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	50	24	26		
E14	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	49	27	22		
E15	2	1	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	52	25	27		
E16	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	53	28	25		
E17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	27	29		
E18	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	44	20	24		
E19	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	43	23	20	
E20	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E21	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84	43	41		
E22	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	52	27	25		
E23	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30		
E24	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	62	34	28		
E25	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	44	21	23		
E26	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84	43	41		
E27	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	52	27	25		
E28	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30		
E29	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	62	34	28		
E30	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	44	21	23	
E31	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	48	23	25		
E32	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	27	29		
E33	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	50	26	24		
E34	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	39	19	20		
E35	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E36	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	68	35	33		
E37	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	49	23	26		
E38	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	50	24	26		
E39	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	49	27	22		
E40	2	1	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	52	25	27		
E41	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	53	28	25		
E42	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	27	29		
E43	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	44	20	24		
E44	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	43	23	20		
E45	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E46	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84	43	41		
E47	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	52	27	25		
E48	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30		
E49	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	62	34	28		
E50	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	44	21	23	
E51	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	39	19	20	
E52	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E53	4	5	4	5	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	4	68	35	33		
E54	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	49	23	26		
E55	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	50	24	26		
E56	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	49	27	22		
E57	2	1	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	52	25	27		
E58	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	53	28	25		
E59	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	27	29		
E60	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	44	20	24		
E61	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	43	23	20		
E62	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	28	29		
E63	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84	43	41		
E64	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	52	27	25		
E65	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30		
E66	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	62	34	28		
E67	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	3	44	21	23	
E68	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	84	43	41		
E69	2	1	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	52	27	25		
E70	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30		

VARIABLE 2: Eficiencia																								V2	d1	d2
No	Atención oportuna										Tiempo de servicio															
	Cumplimiento					Satisfacción					Horario de trabajo					Disponibilidad										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20						
E1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	50	26	24			
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E5	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E6	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	27	27			
E7	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	26	28			
E8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30			
E9	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	22	22			
E10	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E12	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	26	24			
E13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E15	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	54	28	26				
E16	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	27	27			
E17	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	26	28			
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30			
E19	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	44	22	22			
E20	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E22	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	26	24			
E23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E25	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E27	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	26	24			
E28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E30	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	4	3	2	54	28	26				
E31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	27	27			
E32	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	26	28			
E33	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30			
E34	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	44	22	22			
E35	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E37	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	26	24			
E38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E40	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E41	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	27	27			
E42	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	26	28			
E43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30			
E44	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	22	22			
E45	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E47	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	50	26	24			
E48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E49	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E50	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E51	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	22	22			
E52	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E54	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	50	26	24			
E55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E56	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E57	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E58	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	27	27			
E59	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	54	26	28			
E60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	28	30			
E61	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	22	22			
E62	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49	24	25			
E63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E64	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	50	26	24			
E65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			
E66	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62	31	31			
E67	3	3	3	4	3	3	2	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	54	28	26			
E68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83	41	42			
E69	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	50	26	24			
E70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	30	30			

Anexo 7: Tabla de Alfa de Cronbach

VALORES	NIVEL
De 0 a 0.01	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja Confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Bernal (2010)

Anexo 8. Tabla de Spearman

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	NIVEL
-1, 0	Perfecta correlación inversa
-0,99 a -0,76	Correlación intensa inversa
-0,75 a -0,60	Correlación moderada alta inversa
-0,59 a -0,43	Correlación moderada media inversa
-0,42 a -0,26	Correlación moderada baja inversa
-0,25 a -0,01	Correlación baja inversa
0,00	Sin correlación
0,01 a 0,25	Correlación baja positiva
0,26 a 0,42	Correlación moderada baja positiva
0,43 a 0,59	Correlación moderada media positiva
0,60 a 0,75	Correlación moderada alta positiva
0,76 a 0,99	Correlación intensa positiva
1,00	Perfecta correlación positiva

Fuente: Asmat Goicochea, L. Fabián Huamán, D.

Anexo 9: Declaración de autenticidad

Declaración de autenticidad

Yo, estudiante del programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Educación a distancia y eficiencia docente del Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. El presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente
4. Los resultados presentados son reales y no han sido falseados ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, para lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2021.

Br. Frank James Samaniego Laverián
DNI. 10438850

Anexo 10: Pantallazo de software de turnitin

feedback studio 31 JULIO 0K /1000 11 de 56

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Educación a distancia y eficiencia del personal en el Instituto de Educación Superior Privado Beta Computer, Lima 2021

AUTOR
Dr. Samaniego Laverán, Frank James (ORCID: 0000-0002-99938-4619)

ASESORA
Dr. Ibarra Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Innovaciones pedagógicas

LIMA - PERÚ
2021

Resumen de coincidencias

17%

1	repositorio.ucv.edu.pe	15%
2	Entregado a Universida...	1%
3	gerens.pe	<1%
4	Entregado a Universida...	<1%
5	repositorio.unifsc.edu.pe	<1%
6	repositorio.usil.edu.pe	<1%
7	www.coursehero.com	<1%
8	administracion.uestem...	<1%
9	repositorio.unal.edu.co	<1%

Anexo 11: Carta de autorización

San Borja, 07 de junio del 2021.

Señor:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV FILIAL LIMA

CAMPUS LIMA NORTE

Presente:

ASUNTO: Autorización para realizar trabajo de investigación


Ref.: Carta P. 0301-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. para expresarle mi saludo cordial y en atención a la carta de la referencia, por lo cual **AUTORIZO** a Don **SAMANIEGO LAVERIAN, FRANK JAMES** identificado con **DNI N° 10438850** y con **código de matrícula N° 6000029236**; estudiante del programa **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** para que pueda desarrollar su investigación académica en nuestra institución educativa, con el compromiso de que hará llegar a mi despacho los resultados de este estudio luego de haber finalizado dicha investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,




Mg. Ing. Gerónimo Blas
Chávez
DIRECTOR GENERAL