

Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya (enero-junio, 2023), Vol. 13, Núm. 1, 69-93.
Artículo recibido: 26/06/2023. Artículo aceptado: 16/08/2023.

Experiencias del cuerpo docente en diferentes modalidades educativas. *Teaching experiences in different educational modalities.*

David López Castro
Universidad Politécnica de Querétaro, México
Jesús Agustín Barrios Rodríguez
Universidad Politécnica de Querétaro, México
María Raquel Saeb Fernández
Universidad Politécnica de Querétaro, México

Resumen

El texto presenta un estudio dirigido al cuerpo docente de la Universidad Politécnica de Querétaro que estuvo en funciones antes, durante y después de la pandemia por COVID-19 en el que se incluyeron a docentes de tiempo completo y temporales, que tuvieron la posibilidad de experimentar las diversas modalidades académicas por las que transitó la institución durante este periodo: presencial, virtual e híbrido. El estudio indaga sobre las percepciones del cuerpo docente en relación a su experiencia con cada una de estas modalidades. La recaudación de datos y presentación de resultados se realizó mediante un método cuantitativo en formato de cuestionario a un total de 114 docentes que constituyen al cuerpo docente. Dentro de los resultados más destacados, se identificó una preferencia del cuerpo docente por la modalidad presencial, sin embargo, en ciertas áreas las otras modalidades mostraron algunas ventajas apreciadas por el profesorado. Los resultados evidencian la necesidad de contar con perfiles del cuerpo docente con características, experiencia y competencias adecuadas para la incursión en modalidades académicas distintas a la presencial.

Abstract

The text presents a study aimed at the faculty of the Universidad Politécnica de Querétaro who worked before, during and after the COVID-19 pandemic formed for full time and temporal professor, and that had the opportunity to experience the various academic modalities that the institution used during this period: face-to-face, virtual and hybrid. The study inquiries about the perceptions of the teachers in relation to their experience with each of these modalities. Data

collection and results presented were carried out through a quantitative method in the form of a questionnaire to a total of 114 professors. Among the most outstanding results, a preference of the faculty for the face-to-face modality was identified, however, in certain areas the other modalities showed certain advantages prized by the faculty. The results show the need to have teaching profiles with adequate characteristics, experience and competencies for the incursion into academic modalities other than face-to-face.

Palabras clave: Educación virtual, modalidades educativas, educación post pandemia.

Key words: *Virtual education, educational modalities, post-pandemic education.*

Experiencias del cuerpo docente en diferentes modalidades educativas.

López, D., Barrios, J., Saeb, M.

1. Introducción

La Universidad Politécnica de Querétaro (UPQ) atravesó durante el periodo de pandemia por SARS-COV-2 por distintos escenarios que la orillaron a adaptar sus diversos procesos a las circunstancias que la rodeaban, incluyendo su labor más importante: la educativa. En ese sentido, la institución pasó de trabajar bajo un formato presencial a uno totalmente virtual y, posteriormente, a una hibridación entre estos dos.

Dado que ni el cuerpo docente ni el administrativo tenían experiencia previa con modalidades de trabajo distintas a la presencial, la institución se vio en la necesidad de buscar una pronta adaptación con el fin de seguir brindando el servicio educativo a toda la comunidad universitaria.

Esta necesidad de transición a otras modalidades educativas provocó desajustes operativos y organizacionales, mismos que tuvieron un impacto directo en el cuerpo docente y su quehacer académico, que abarcaron desde lo pedagógico hasta lo emocional. El presente estudio busca medir las percepciones de los miembros del cuerpo docente de la universidad que vivieron dicha experiencia dentro de la institución. Para su realización se creó un instrumento de carácter cuantitativo, mismo que se aplicó a una muestra de 108 de dicho cuerpo docente mediante *GoogleForms* como herramienta principal. El instrumento constó de 37 reactivos, los cuales se desprenden de cuatro grandes dimensiones: laboral, académica, administrativa y de bienestar.

2. Revisión de la literatura

2.1. Modalidades Educativas.

La educación es un proceso continuo que busca adaptarse a las circunstancias del medio (Flores et al., 2009). Existen diversas modalidades educativas que se ajustan a las necesidades de los estudiantes y el mercado laboral. Cada modalidad tiene ventajas y desventajas, y es importante conocerlas para tomar decisiones informadas. Las modalidades educativas se definen como enfoques y métodos utilizados para impartir educación, desde la presencial tradicional hasta la educación en línea (Flores et al., 2009).

Ahora bien, las modalidades educativas varían en función de las estrategias educativas y pueden combinar elementos presenciales y en línea (Araya, 2007). Sin embargo, un modelo educativo es la concreción pedagógica de los paradigmas que una institución profesa (Tünnermann, 2008). Por lo tanto, dentro de un mismo modelo educativo pueden existir diversas modalidades educativas.

En ese orden de ideas, es importante entender que las modalidades educativas adaptativas son aquellas que resultan ser incluyentes y buscan atender las necesidades individuales de los estudiantes para desarrollar todo su potencial. Algunas categorizaciones de modalidades incluyen clases magistrales, seminarios; trabajo en grupo, prácticas, tutorías, enseñanza virtual sincrónica y asincrónica (Universidad de Oviedo, 2015).

Es importante tener cuidado con algunas categorizaciones más generales que se limitan a diferenciar entre presencial y a distancia, excluyendo modalidades intermedias como la híbrida, que puede ser útil para disciplinas que requieren aplicaciones prácticas o manipulación de entornos educativos especializados (Turpo, 2010).

2.2. Modalidad presencial.

La modalidad presencial se define como aquella en la que los estudiantes asisten a clases y actividades en un espacio físico determinado, lo que permite una interacción más personalizada y enriquecedora (Serrano y Muñoz, 2008). Además, esta forma de educación facilita la detección de posibles trastornos que puedan afectar el aprendizaje, así como la identificación de causas motoras, mentales, madurativas, emocionales y socioculturales que puedan influir de manera significativa en los estudiantes (Aguilar, 2020). Por otro lado, la modalidad presencial ofrece la ventaja de brindar respuestas y retroalimentación inmediata a los estudiantes, así como el desarrollo de habilidades interpersonales. Sin embargo, se reconoce que puede ser limitante para aquellos estudiantes que tienen responsabilidades fuera del aula, como trabajo u otras actividades (Domínguez y Pérez, 2007).

Aunque para algunos estudiantes la interacción personal y la corporalidad en el aula son fundamentales para el proceso de enseñanza y aprendizaje, para otros, puede representar una dificultad debido a su forma de aprender o a su situación de vida particular (Domínguez y Pérez, 2007).

En resumen, la modalidad presencial permite la interacción directa entre estudiantes y profesores, favoreciendo la detección de dificultades en el aprendizaje. Además, facilita el desarrollo de habilidades interpersonales. No obstante, puede ser limitante para aquellos con otras responsabilidades y no es adecuada para todos los estudiantes, pues algunos pueden beneficiarse más de otras modalidades que se adapten mejor a sus necesidades y estilos de aprendizaje (Serrano y Muñoz, 2008; Aguilar, 2020; Domínguez y Pérez, 2007).

2.3. Modalidad en línea o virtual:

La modalidad educativa virtual o en línea se diferencia de la presencial por el distanciamiento físico entre los agentes educativos (Martínez, 2008). Lara (citado en Martínez, 2008) define la educación virtual como aquella que eleva la calidad del aprendizaje al ser flexible y accesible en términos de tiempo y espacio. Esta modalidad se apoya en tecnologías como Internet, televisión, radio, video y teleconferencias, lo que implica una interacción mediada por dispositivos tecnológicos (Martínez, 2008).

Según McAnally y Organista (2007), la educación en línea es una modalidad de enseñanza que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para impartir conocimientos y habilidades a través de Internet. Esta modalidad ofrece a los estudiantes la posibilidad de acceder a los contenidos educativos en cualquier lugar y momento, brindándoles flexibilidad y autonomía en su proceso de aprendizaje. La característica clave destacada por los autores es la autonomía, lo que sugiere que la educación en línea puede ser más adecuada para estudiantes que desean tener un mayor control sobre su aprendizaje y adaptarlo a sus estilos de vida específicos (McAnally y Organista, 2007).

Es relevante considerar que la educación en línea puede elevar la calidad de la enseñanza-aprendizaje, especialmente para aquellos estudiantes que necesitan formatos educativos más flexibles y adaptados a sus estilos de vida. No obstante, cada modalidad educativa puede ser más idónea para perfiles de estudiantes específicos, por lo que es importante tener en cuenta las preferencias y necesidades individuales al seleccionar una modalidad educativa (Martínez, 2008; McAnally y Organista, 2007). La educación virtual ofrece una herramienta valiosa para aquellos estudiantes que buscan un mayor control sobre su aprendizaje y desean acceder a los contenidos educativos de manera flexible, aprovechando las tecnologías disponibles en la actualidad (McAnally y Organista, 2007).

2.4. Modalidad híbrida:

La modalidad educativa llamada Blended Learning o educación híbrida combina dinámicas de trabajo presenciales y herramientas tecnológicas simultáneamente para estimular el aprendizaje. Según Rosales et al. (2008), esta modalidad se caracteriza por desarrollar la mitad del curso de forma tradicional en el campus y la otra mitad en línea. La educación híbrida ofrece ventajas como mayor flexibilidad, interacción, personalización, ahorro de tiempo y costos, y mayor retención de conocimientos. Rama (2020) destaca que la educación híbrida implica la construcción de una nueva educación con formas de gestión diferenciadas, sincrónicas, asincrónicas, automatizadas y manuales, lo que permite ambientes de aprendizaje diversos y ajustados a las necesidades profesionales y sociales.

Sin embargo, la implementación de esta modalidad presenta desafíos para las instituciones educativas. Rama (2020) menciona algunos de estos desafíos, incluida una gestión más compleja y diferenciada con el uso de diferentes tecnologías y herramientas de aprendizaje. Además, puede haber falta de selectividad al no realizar un perfil adecuado de los estudiantes que pueden tener éxito en esta modalidad. La necesidad de capacitación tanto para el cuerpo docente como para los estudiantes para adaptarse a las tecnologías y herramientas utilizadas es otro reto importante. Por último, la modalidad híbrida puede requerir inversiones en la infraestructura de las instituciones para su correcta ejecución.

3. Método

El presente estudio es de tipo exploratorio y descriptivo y la figura 1 muestra el proceso para la obtención de resultados.

Figura 1. Proceso del estudio de investigación diseñado por los autores.



El estudio es de tipo estadístico, donde la población de cuerpo docente en SD2021 es de 195 y con un 90% de nivel de confianza y un error permitido del 5%, la muestra es de 114 del cuerpo docente, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Cálculo del tamaño de la muestra utilizando la aplicación de SurveyMonkey.

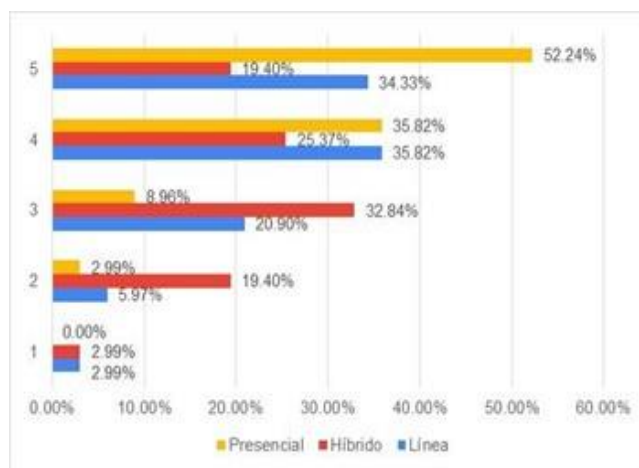
4. Resultados

Durante la pandemia por SARS-COV-2, la Universidad Politécnica de Querétaro ha atravesado por diversas modalidades educativas, de forma muy concreta: *presencial, virtual o en línea e híbrida*. Cada una de estas modalidades implicaron modificaciones de consideración en la forma de trabajar del cuerpo docente de la institución, cambios que fueron desde lo pedagógico y didáctico, hasta lo administrativo y socio-afectivo. Por tal razón, el estudio pretende recabar las percepciones del cuerpo docente en torno a cuatro categorías fundamentales: *laboral, académica, administrativa y de bienestar*. A continuación, se muestran los principales hallazgos de cada una de las dimensiones estudiadas.

4.1. Dimensión laboral:

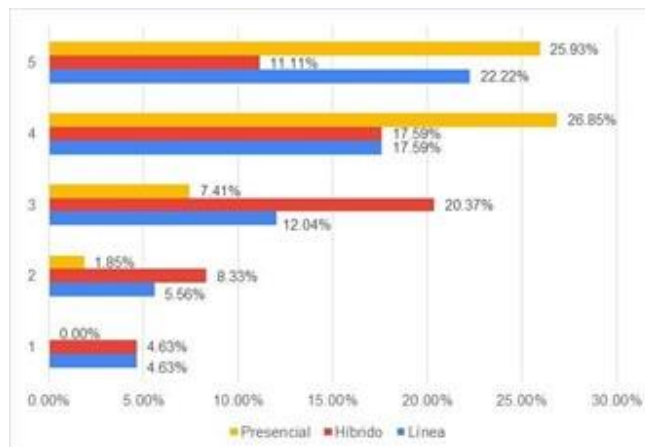
Lo primero que se indagó dentro de esta dimensión fue la percepción del cuerpo docente sobre la *Calidad de las condiciones laborales* del profesorado en las tres modalidades. En este sentido, la modalidad presencial reunió un 88.06% de puntaje favorable, seguido por la modalidad en línea con un 70.15% de respuesta positivas y la híbrida con 44.77%. Dentro del mismo reactivo, fue justamente la modalidad híbrida la que recibió una mayor cantidad de respuestas negativas con un total de 22.39% de frecuencia de respuestas. La información se muestra en la figura 3.

Figura 3. Calidad de las condiciones laborales. Gráfica obtenida por los autores.



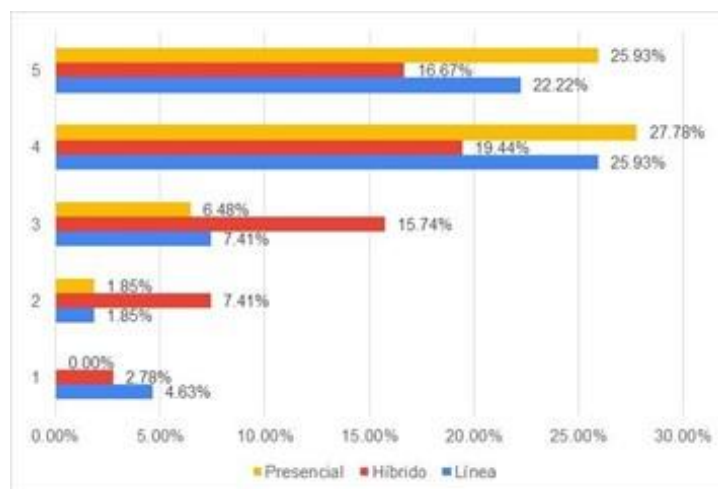
Por lo que se refiere al *acondicionamiento de los espacios de trabajo*, la modalidad presencial obtuvo un 52.78% de respuestas favorables, seguida por la modalidad desde casa con un 39.81% y en último puesto el formato híbrido con una frecuencia de respuestas positivas de 28.70% como se muestra en la figura 4.

Figura 4. Acondicionamiento de espacios de trabajo. Gráfica obtenida por los autores.



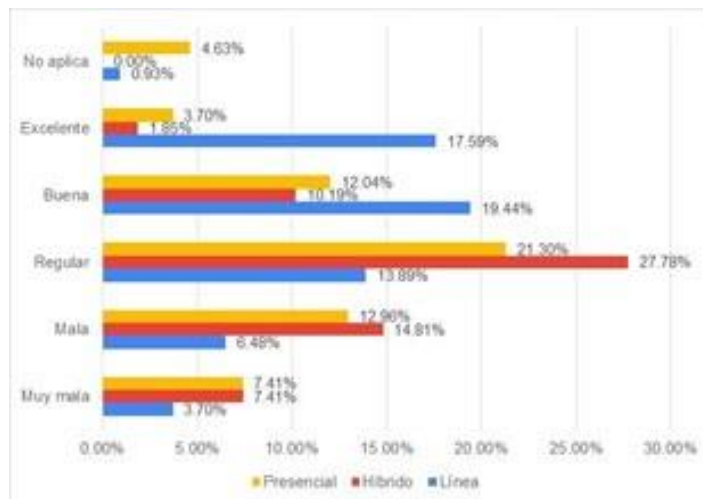
Por su parte, en relación a la percepción del cuerpo docente sobre la calidad de las herramientas de trabajo indispensables para su labor, en la figura 5 se muestra que la modalidad híbrida recibió una mejor percepción en este rubro, acumulando una frecuencia de respuesta positiva del 53.71%, seguida por la modalidad en línea con un 48.15% y en último lugar se encontró el formato híbrido con un 36.11% de respuestas positivas.

Figura 5. Calidad de las herramientas de trabajo. Gráfica obtenida por los autores.



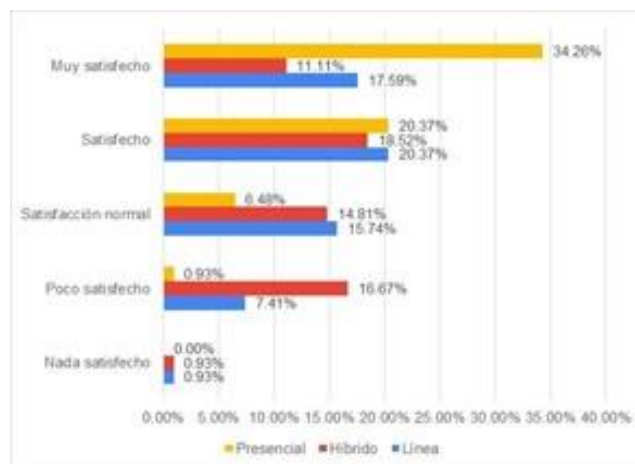
En cuanto a la calidad de la conectividad a internet, el formato en línea obtuvo un repunte de 37.03% en su favor en las preferencias del cuerpo docente, mientras que la modalidad presencial alcanzó 15.74% a su favor y el formato híbrido solo obtuvo 12.04% de preferencias como se muestra en la figura 6.

Figura 6. Calidad de la conectividad de internet. Gráfica obtenida por los autores.



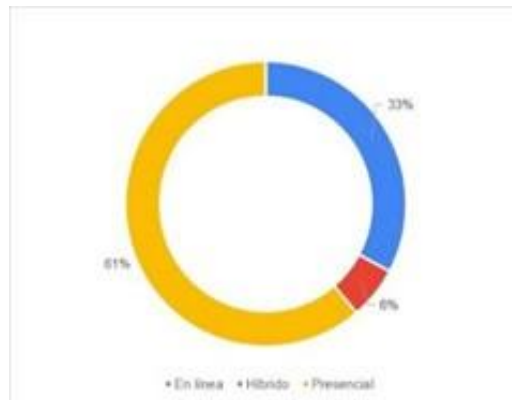
Dentro de esta sección se comenzó por indagar sobre los niveles de satisfacción que sentía el cuerpo docente en la ejecución de sus labores dentro de cada una de las modalidades educativas. Al respecto, en la figura 7 se muestra que la modalidad presencial consiguió un 54.63% de respuestas positivas, seguida del formato en línea con un 37.96% y, por último, la modalidad híbrida solo recibió un 29.63% de aprobación en esta categoría.

Figura 7. Nivel de satisfacción en el trabajo. Gráfica obtenida por los autores.



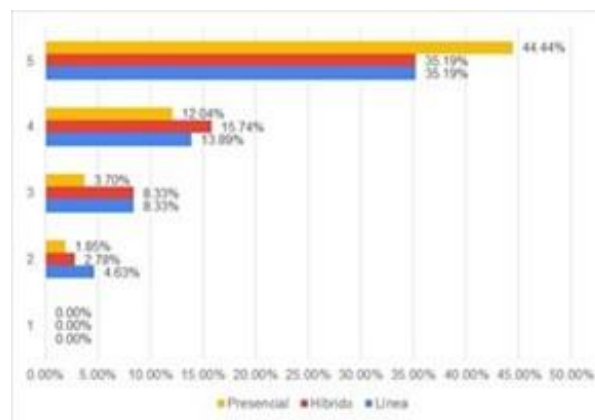
Por lo que ve a la percepción del cuerpo docente sobre el equilibrio entre trabajo y salario, como se muestra en la figura 8, los encuestados volvieron a favorecer a la modalidad presencial con un 61% de preferencia, mientras que el formato en línea obtuvo un 33% de respuestas positivas y, en último lugar la modalidad híbrida solo obtuvo un 6% de preferencias en esta sección.

Figura 8. Equilibrio entre salario y trabajo. Gráfica obtenida por los autores.



En relación a la calidad de las relaciones laborales con los superiores directos, el cuerpo docente señaló que ésta se ve beneficiada en la modalidad presencial, misma que obtuvo un 56.48% de preferencia, seguida por el formato híbrido con un 50.93% de aprobación y, por último, se encontró el trabajo en línea con un 49.07% de respuestas positivas como se muestra en la figura 9.

Figura 9. Calidad de la relación laboral con el superior directo. Gráfica obtenida por los autores.



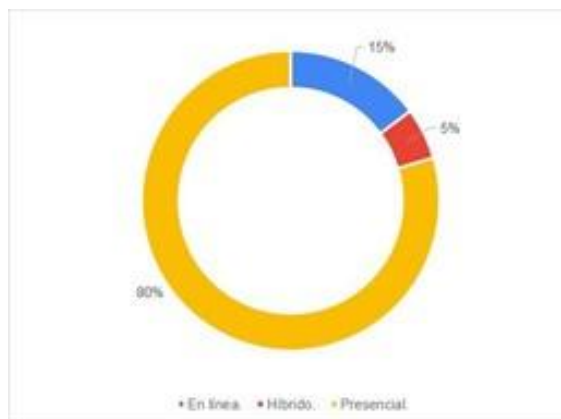
En cuanto a las percepciones sobre el clima laboral, la encuesta arrojó que el 66% del cuerpo docente se sienten mejor trabajando de forma presencial, mientras que el 27% señaló una correcta percepción del ambiente de trabajo en el trabajo en línea, y tan solo el 7% de los participantes prefirieron el formato híbrido en este rubro en particular. Esta información se muestra en la figura 10.

Figura 10. Mejor clima laboral. Gráfica obtenida por los autores.



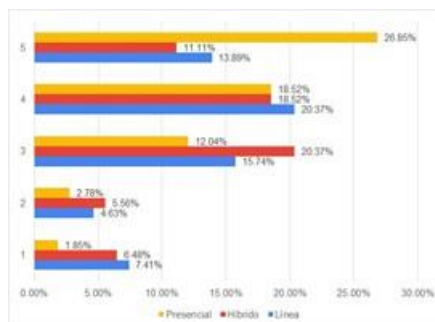
Por su parte, al cuestionar al cuerpo docente cuál de las modalidades educativas encontraban más estimulantes, la figura 11 muestra que la forma de trabajo presencial obtuvo un 80% de aprobación, el formato de trabajo desde casa un 15% y el híbrido tan sólo recabó 5% de valoraciones positivas.

Figura 11. Modalidad educativa más estimulante. Gráfica obtenida por los autores.



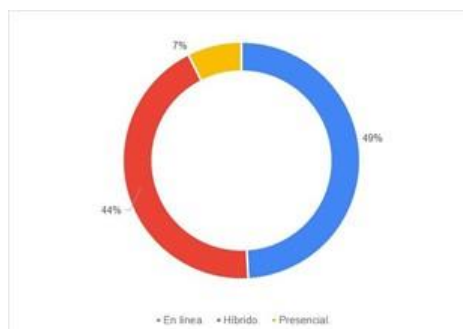
A su vez, en la medición de los niveles de empatía que siente el cuerpo docente por parte de las autoridades universitarias, se encontró que el trabajo presencial fue el mejor valorado con un 45.37% de aprobación, seguido por la modalidad en línea con un 34.26% y por último el formato híbrido con un 29.63%. Esta información se muestra en la figura 12.

Figura 12. Nivel de empatía entre autoridades y cuerpo docente. Gráfica obtenida por los autores.



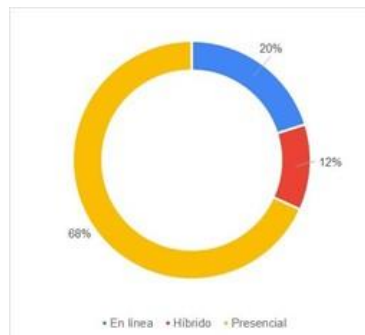
La misma tendencia se presentó al cuestionar a los participantes sobre en cuál de las modalidades trabajadas perciben mayor inestabilidad laboral como se muestra en la figura 13. En ese sentido, solo el 7% opinó que hay mayor inestabilidad en el formato presencial, 44% informó que es en la modalidad en línea donde siente que su empleo es menos seguro y el trabajo en línea obtuvo un 49% de respuestas en esta pregunta.

Figura 13. Mayor inestabilidad laboral. Gráfica obtenida por los autores.



Por último, se le preguntó al cuerpo docente sobre sus percepciones en relación a la comunicación entre directivos, autoridades, administrativos y cuerpo docente en las 3 modalidades. Esta información la podemos observar en la figura 14 y al respecto, se descubrió que el cuerpo docente percibe mayor comunicación entre los agentes mencionados dentro de la modalidad presencial, otorgando a este formato un 68% de respuestas positivas. Por su parte, el formato en línea obtuvo un 20% de aprobación en este indicador y, en último puesto se encontró nuevamente al trabajo en formato híbrido con un 12% de aceptación.

Figura 14. Mayor comunicación entre directivos, autoridades, administrativos y cuerpo docente. Gráfica obtenida por los autores.

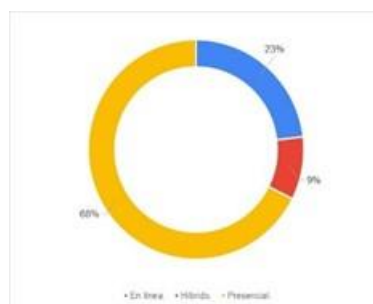


En resumen, dentro de la dimensión de Condiciones Laborales, la modalidad en línea obtuvo un 62.96% de aprobación y tan solo un 9.26% de calificaciones negativas. Por su parte, el formato híbrido consiguió 47.22% de respuestas positivas de parte del cuerpo docente por un 22.22% de respuestas negativas. Por último, la modalidad presencial se llevó el mayor porcentaje de preferencias por parte de los encuestados, obteniendo un 83.33% de aprobación y tan solo un 4.63% de votos en contra.

4.2. Dimensión académica:

Dentro de esta dimensión, lo primero que se buscó indagar fueron las percepciones del cuerpo docente en torno al trabajo colegiado en todas las modalidades educativas. A ese respecto, el 68% de los participantes advirtió un mejor desenvolvimiento colegiado en la modalidad presencial, mientras que el formato en línea ocupó el segundo puesto con un 23% y, el trabajo en modo híbrido se quedó con sólo un 9% de preferencias como se puede observar en la figura 15.

Figura 15. Mejor trabajo colegiado. Gráfica obtenida por los autores.



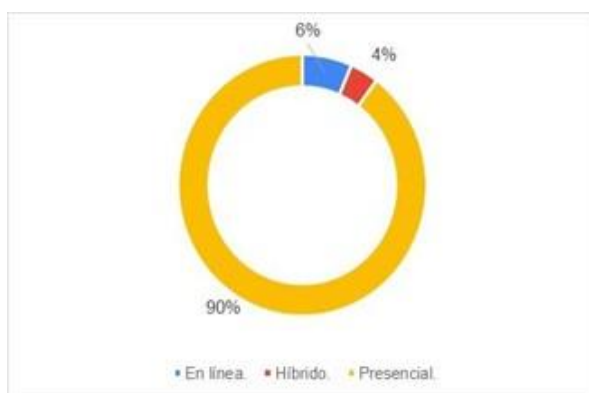
Por su parte, en la figura 16, se observa que, al cuestionar a los encuestados sobre los niveles de producción académica e investigación, el 50% indicó que existen mayor producción el trabajo presencial, mientras que un 33% señaló que desconocía en cuál de las modalidades se incrementó este indicador. Por su parte, el 9% señaló que se producía más en el trabajo a distancia y sólo el 8% en el formato híbrido.

Figura 16. Nivel de producción en investigación. Gráfica obtenida por los autores.



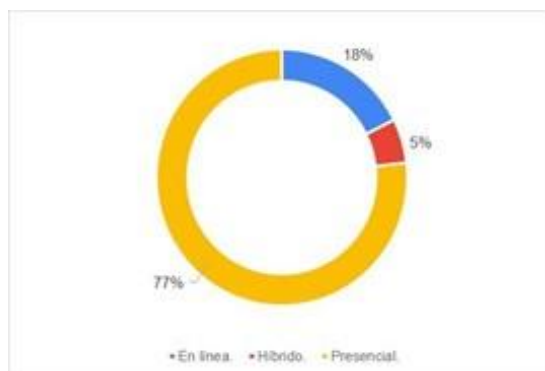
En la figura 17, se observa claramente que el profesorado prefiere tener una relación con sus estudiantes de manera presencial ya que el 90% lo externa.

Figura 17. Relación con estudiantes. Gráfica obtenida por los autores.



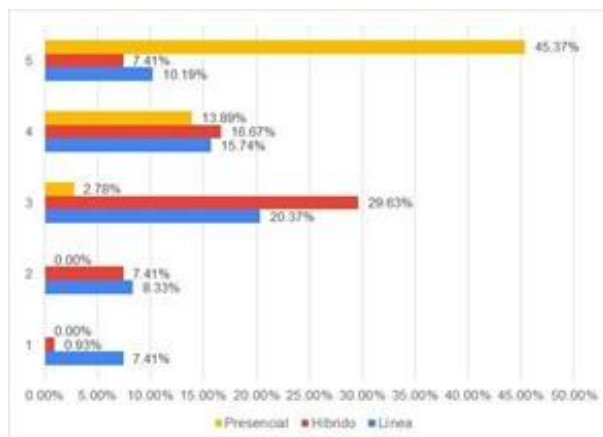
En relación al seguimiento a trabajos y actividades de los estudiantes, el 77% del profesorado indicó que el formato presencial es el que permite un mejor seguimiento a dichas actividades académicas, mientras que el 18% optó por el trabajo en línea y solo el 5% tuvo preferencia por la modalidad híbrida. Dicha información podemos verla en la figura 18.

Figura 18. Seguimiento a trabajos y actividades. Gráfica obtenida por los autores.



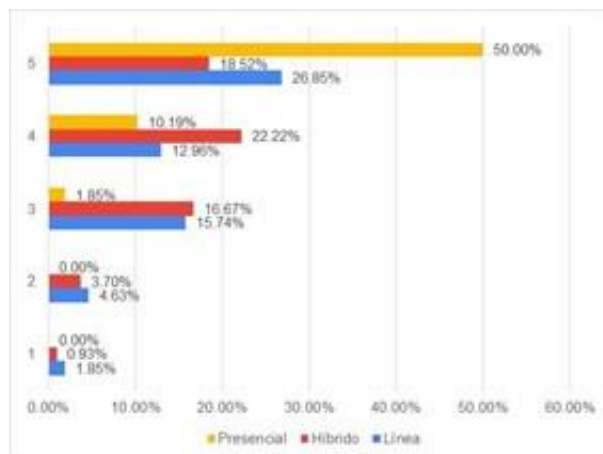
De igual forma, se indagó sobre los niveles de estimulación percibidos en torno al proceso de enseñanza y aprendizaje. Dentro de este rubro, el formato presencial obtuvo la mayor cantidad de respuestas favorables, mismas que ascendieron al 59.26% de preferencia, seguido por el trabajo desde casa o en línea con un 25.93% y en último puesto la modalidad híbrida con 24.07%, como se muestra en la figura 19.

Figura 19. Nivel de estimulación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Gráfica obtenida por los autores.



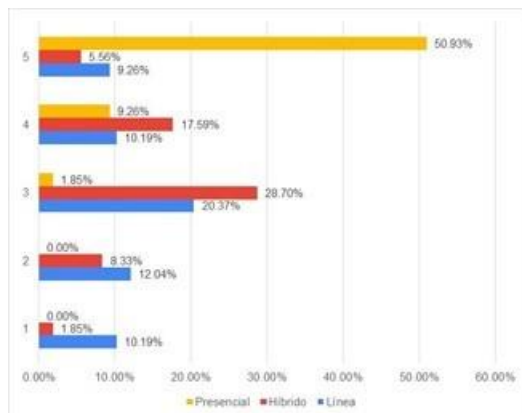
A su vez, la modalidad presencial obtuvo un 60.19% de aprobación en la medición de satisfacción por la labor docente, seguido por el formato híbrido con un 40.74% y muy cerca quedó el trabajo en línea con un 39.81% de respuestas favorables, de acuerdo a la figura 20.

Figura 20. Satisfacción por la labor docente. Gráfica obtenida por los autores.



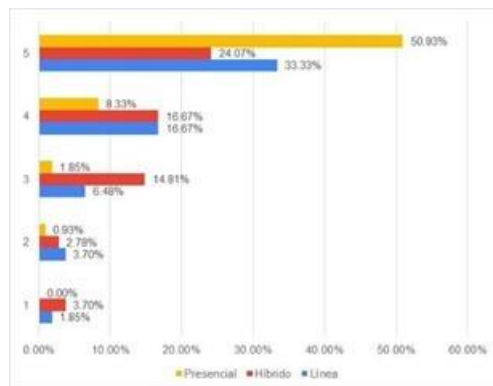
En cuanto a las percepciones cuerpo docente de los niveles de aprovechamiento académico, en la figura 21 podemos observar que el 60.19% señaló que este indicador se eleva dentro del trabajo presencial, mientras que el formato híbrido obtuvo un 23.15% de opiniones favorables y en último lugar quedó el trabajo en línea con un 19.44%.

Figura 21. Nivel de aprovechamiento académico. Gráfica obtenida por los autores.



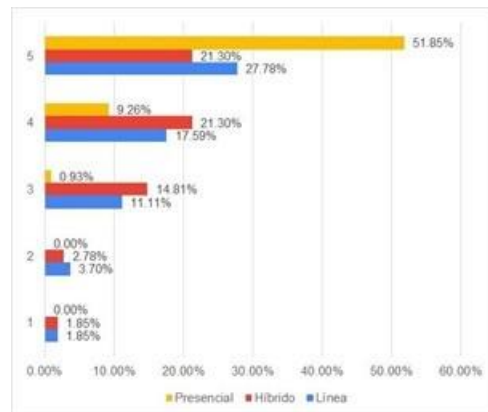
Por último, en referencia a los niveles de capacitación para la enseñanza que el cuerpo docente siente tener frente a las distintas modalidades educativas, encontramos que el trabajo presencial obtuvo un 59.26% de preferencia, por encima del formato en línea que obtuvo un 50% de votos a favor y que modelo híbrido que se quedó en tercer puesto de las preferencias con un 40.74%. Esta información la podemos apreciar en la figura 22.

Figura 22. Nivel de capacitación para la enseñanza. Gráfica obtenida por los autores.



La satisfacción del cuerpo docente es mayor en la modalidad presencial, seguido por la modalidad híbrida y finalmente por la virtual, con 51.85%, 27.78% y 21.3% respectivamente como se muestra en la figura 23.

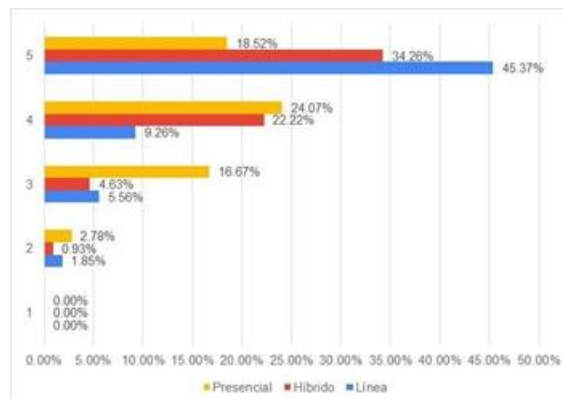
Figura 23. Nivel de satisfacción en la labor docente. Gráfica obtenida por los autores.



4.3. Dimensión administrativa:

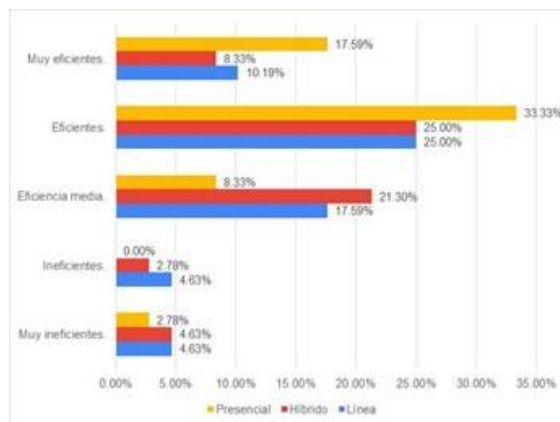
El primer indicador que se midió dentro de esta categoría, se muestra en la figura 24 y fue el relacionado con la cantidad de trabajo administrativo que representó para el cuerpo docente la impartición de clases en cada una de las modalidades educativas estudiadas. Al respecto, los encuestados señalaron que es la modalidad presencial, con un 83.33% de respuestas en donde se percibe una menor carga administrativa, seguido por el formato en línea que puntuó un 70.37% de percepciones a su favor, y por último la modalidad híbrida con un 56.48% de respuestas preferentes.

Figura 24. Cantidad de trabajo administrativo como docente. Gráfica obtenida por los autores.



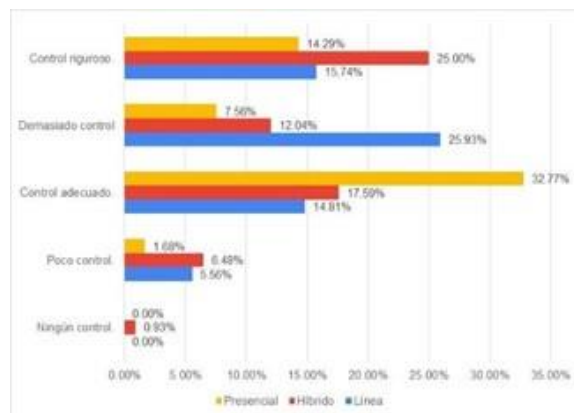
En segundo término, se indagó en la percepción sobre la eficiencia de los procesos administrativos. Sobre este particular, los márgenes más amplios de eficiencia se encontraron en el formato presencial de trabajo, mismo que reportó un 50.92% de aprobación, seguido por la modalidad en línea con un 35.19% y en último puesto se identificó al trabajo híbrido con un 33.33% de percepción de eficiencia por parte del cuerpo docente. Esta información se muestra en la figura 25.

Figura 25. Eficiencia de los procesos administrativos en la actividad docente. Gráfica obtenida por los autores.



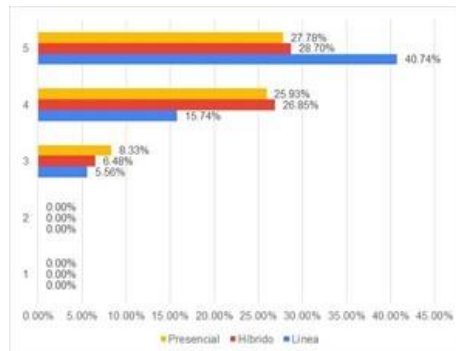
En cuanto al control administrativo ejercido por parte de la Universidad hacia el cuerpo docente, la modalidad presencial obtuvo un 32.77% de percepciones de un correcto control, dejando al formato en línea con un 17.59% de aprobación y al híbrido con tan solo 14.81%. Cabe resaltar que el trabajo en línea obtuvo un 25.93% de percepciones de demasiado control, seguido por el formato híbrido que reportó un 25% de apreciaciones como un control riguroso. Podemos observar esta información en la figura 26.

Figura 26. Control administrativo sobre el cuerpo docente. Gráfica obtenida por los autores.



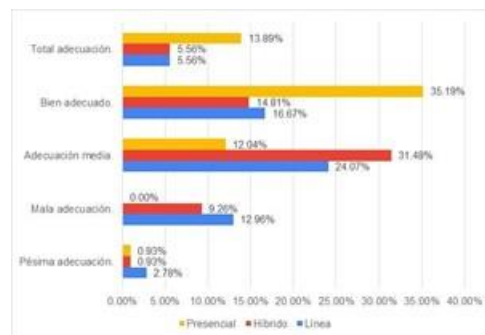
Por lo que ve a los niveles de exigencia, la modalidad que reportó mejores y menores niveles de exigencia fue la presencial con un 53.70% de aprobación, seguido por el formato híbrido con un 55.56% y el trabajo en línea fue la que obtuvo percepciones de mayor exigencia con un 56.48%, como observamos en la figura 27.

Figura 27. Nivel de exigencia de la institución. Gráfica obtenida por los autores.



Respecto de los niveles de adecuación burocrática de cada una de las modalidades, la figura 28 muestra que el formato presencial obtuvo una valoración positiva del 75.93%, mientras que el trabajo en línea ocupó el segundo puesto con 42.60% y el híbrido se ubicó en tercer lugar con un 41.67% de respuestas favorables.

Figura 28. Nivel de adecuación burocrática. Gráfica obtenida por los autores.



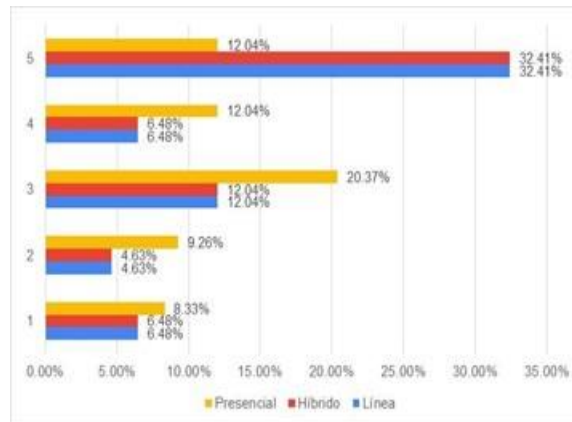
Por su parte, al pedirle a los integrantes del cuerpo docente que señalaran las áreas de oportunidad que identificaban para la mejora del aparato burocrático de la universidad, los participantes señalaron las siguientes opciones como las más relevantes:

Atención a solicitudes de información, claridad en los procesos administrativos, pagos y remuneraciones, comunicación y difusión de la información, seguimiento de actividades académicas, claridad de procesos administrativos y control de asistencias.

4.4. Dimensión de bienestar:

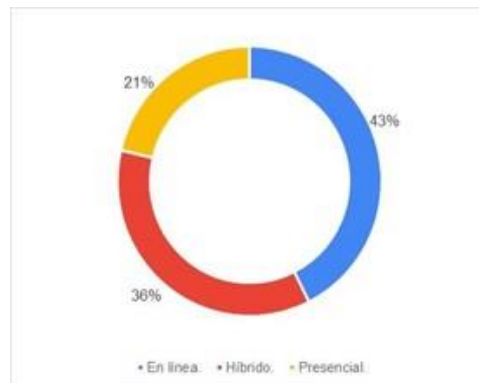
El primer indicador que se pretendió medir dentro de esta categoría fue aquel que intentó recabar las percepciones del cuerpo docente en relación a los niveles de estrés experimentados por los mismos dentro de cada una de las modalidades educativas. Esta información se presenta en la figura 29. A ese respecto, los formatos híbridos y en línea obtuvieron la misma puntuación, resultando en un 38.89% de frecuencia de respuesta, mientras que la modalidad presencial fue la que reportó menores niveles de estrés al obtener un 24.97% de respuestas desfavorables.

Figura 29. Nivel de estrés. Gráfica obtenida por los autores.



En relación al tiempo de trabajo invertido en cada una de las modalidades educativas, el 43% de los participantes señalaron que fue el formato en línea donde más tiempo debieron invertir, seguido por el formato híbrido con un 36% y por último se encontró al trabajo presencial con un 21% de respuestas. Esta información podemos verla en la figura 30.

Figura 30. Tiempo invertido en la función docente. Gráfica obtenida por los autores.



En la figura 31, podemos ver que la modalidad híbrida y la virtual reportaron una mayor percepción del cuerpo docente en cuanto a sus niveles de ansiedad, 47% y 42% correspondientemente. Misma línea siguieron los indicadores de trastornos del sueño con 42% y 41% para híbrido y virtual como se muestra en la figura 32; en la figura 33, fatiga crónica que reportó 49% para el formato híbrido y 31% para el trabajo desde casa; en la figura 34, capacidad de adaptación con un 66% para el trabajo en línea y un 28% para el híbrido. En la figura nivel de incertidumbre con un porcentaje negativo del 52% para el trabajo remoto y un 43% para el híbrido; mayor inseguridad en la labor docente donde el formato en línea reportó una puntuación negativa del 54% y el híbrido del 41% se muestra en la figura 36. Por lo que se refiere al mayor riesgo de depresión a las diversas modalidades, el formato modalidad en casa obtuvo un 56% de respuestas negativas, seguido por el trabajo híbrido con un 39% se muestra en la figura 37.

Figura 31. Mayor nivel de ansiedad. Gráfica obtenida por los autores.

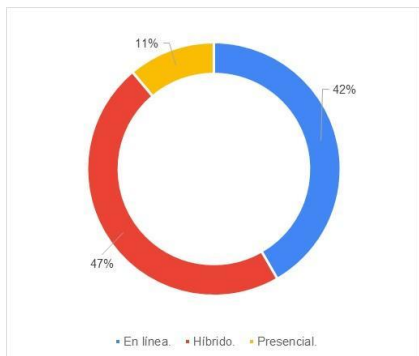


Figura 32. Mayor trastorno del sueño. Gráfica obtenida por los autores.

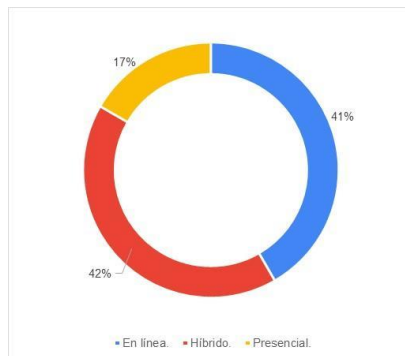


Figura 33. Mayor nivel de fatiga crónica. Gráfica obtenida por los autores.

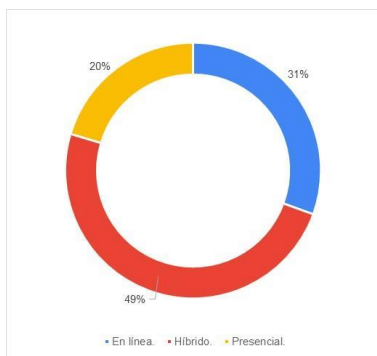


Figura 34. Mayor capacidad de adaptación requerida. Gráfica obtenida por los autores.

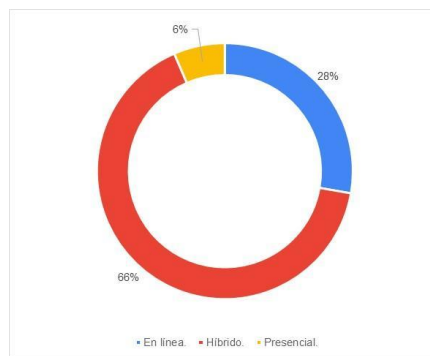


Figura 35. Mayor nivel de incertidumbre. Gráfica obtenida por los autores.

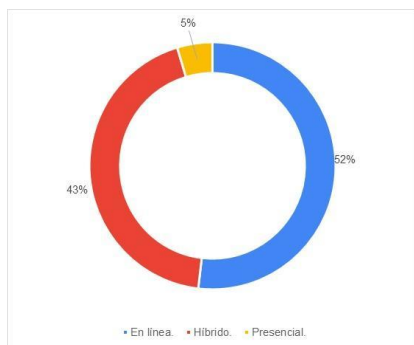


Figura 36. Mayor inseguridad en la labor docente. Gráfica obtenida por los autores.

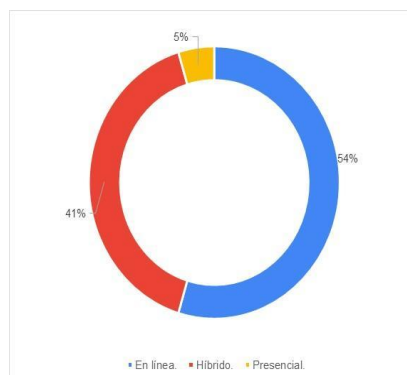
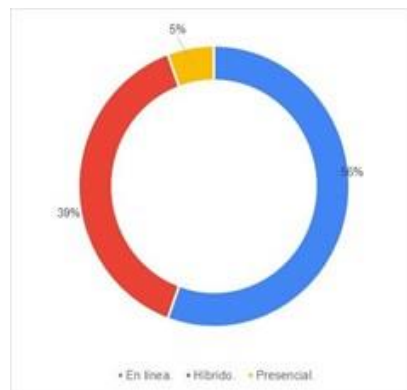


Figura 37. Mayor riesgo de depresión para el docente. Gráfica obtenida por los autores



5. Discusión

El estudio analiza las preferencias del cuerpo docente hacia diferentes modalidades educativas, incluyendo presencial, en línea e híbrida. Se puede observar que el cuerpo docente estudiado experimenta sintomatología de factores de riesgo psicosociales como sobrecarga laboral, falta de recursos tecnológicos y dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal. Estos resultados son coherentes con estudios previos que también han señalado la importancia de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo para el bienestar y desempeño del cuerpo docente. (Grasso y Labrunée, 2021).

La educación en línea e híbrida surgió como una estrategia para seguir ofreciendo el servicio educativo durante la pandemia y no como parte de una planeación estratégica (Rama, 2020). Esto implica que la implementación de estas modalidades se realizó de forma emergente, lo que puede haber generado improvisaciones y desafíos adicionales para el cuerpo docente y las instituciones educativas. Es importante destacar que la falta de preparación institucional en infraestructura, pedagogía y administración para ofrecer servicios educativos en diversas modalidades es un aspecto que debe abordarse para mejorar la calidad y eficiencia de las mismas.

Para implementar modalidades virtuales e híbridas de manera exitosa, las instituciones deben emplear a docentes con competencias digitales desarrolladas y rasgos de personalidad más afines para soportar el desgaste natural que dichas modalidades implican (García et al., 2018). Además, se debe considerar la necesidad de evaluar el perfil de competencias digitales de los docentes actuales para identificar las áreas de mejora y ofrecer capacitación adecuada. Esto permitiría garantizar el bienestar emocional y físico de los docentes, así como su rendimiento académico.

Es relevante conocer cómo ha evolucionado la gestión académica y administrativa de las instituciones educativas, particularmente de la UPQ, a partir de la pandemia, y cómo se han generado nuevos mecanismos y esquemas de trabajo para adaptarse a las circunstancias actuales. Esto proporcionará información valiosa para mejorar la planeación estratégica y fortalecer las capacidades de las instituciones educativas ante futuros desafíos. (Lloyd y Ordorika, 2021).

En conclusión, el estudio destaca la complejidad y los retos que conlleva la implementación de modalidades educativas distintas a la presencial. Si bien las modalidades en línea e híbrida ofrecen ventajas en términos de flexibilidad y calidad de herramientas, también plantean desafíos relacionados con el bienestar y desempeño del cuerpo docente. La preparación institucional, la identificación de competencias digitales y el diseño de estrategias de capacitación son aspectos clave para garantizar el éxito y la efectividad de estas modalidades en el contexto educativo actual.

6. Referencias

- Aguilar, F. (2020). Del aprendizaje en escenarios presenciales al aprendizaje virtual en tiempos de pandemia. *Estudios Pedagógicos, XLVI* (3), 213-223. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Araya, C. (2007). Diseño, ejecución y evaluación de un curso bimodal en la educación superior. *Actualidades investigativas en Educación, 7* (Especial) 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44709908>
- Domínguez, D. y Pérez, M. (2007). *Ventajas y desventajas de las nuevas modalidades educativas frente al modelo presencial: una opción para la oferta educativa a nivel superior para el Instituto Politécnico Nacional* [PDF]. Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales (CIECAS-IPN). <http://repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/3160>
- Flores, N., Armenta, V., Cuevas, O. y García, R. (2009). *Evaluación de la plataforma institucional que da soporte a los cursos presenciales a seis años de su implementación*. En Del Hierro E., González M. y Velarde M. (Comp.). *Las nuevas modalidades de la educación hacia la virtualización* (pp. 10-19). México: ITSON. <https://www.itson.mx/publicaciones/documents/rada/lasnuevasmodalidades.pdf>
- García, B., Luna, E., Cisneros, E., Cordero, G. y García, M. (2018). Las competencias cuerpo docente en entornos virtuales: un modelo para su evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 21*(1), 343-365. <https://doi.org/10.5944/ried.21.1.18816>
<https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/18816/16915>
- Grasso, M. y Labrunée, M. (2021). Impactos de la pandemia sobre las condiciones de trabajo del cuerpo docente de escuelas medias en el Partido de General Pueyrredon durante 2020. *En Jornadas de la carrera de Sociología, 1-8*. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3583/1/grasso-labruneee-2021.pdf>
<https://www.unioviado.es/grupoetic/wp-content/uploads/2015/11/EpD.pdf>
- Lloyd, M. y Ordorika, I. (2021). *La educación superior en tiempos de COVID-19: lecciones internacionales y propuestas de transformación para la pos-pandemia*. DGEI-PUEES, UNAM. https://www.puees.unam.mx/publicaciones/Libros/Lloyd-Ordorika_2021_LaESEnTiemposDeCovid.pdf
- Martínez, C. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual. *Educación XVII* (33), 7-27. ISSN 1019-9403.
- McAnally, L. y Organista, J. (2007). La educación en línea y la capacidad de innovación y cambio de las instituciones de educación. *Apertura, 7*, 82-94. https://www.researchgate.net/publication/260553648_La_educacion_en_linea_y_la_capacidad_de_innovacion_y_cambio_de_las_instituciones_de_educacion
- Rosales, S., Gómez, V., Durán, S., Salinas, M. y Saldaña, S. (2008). Modalidad híbrida y presencial. Comparación de dos modalidades educativas. *De la Educación Superior, XXXVII* (4-148), 23-29 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60416038002>

Serrano, C. y Muñoz, I. (2008). Complementariedad en modalidades educativas: presencial y a distancia. *Educación a Distancia*, (20), 1-23. <https://www.um.es/ead/red/20/irma.pdf>

Tünnermann, C. (2008). *Modelos educativos y académicos*. HISPAMER. <https://www.enriquebolanos.org/media/publicacion/Modelos%20educativos%20y%20academicos.pdf>

Turpo, O. (2010). Contexto y desarrollo de la modalidad educativa Blended Learning en el Sistema Universitario Iberoamericano. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(45), 345-370. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14012507002.pdf>

Universidad de Oviedo. (2015). *Guía didáctica sobre educación para el desarrollo*. Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana.