

CAPÍTULO

02

**CONTEXTO,
PERSPECTIVA METODOLÓGICA
Y DISEÑO DE LA
INVESTIGACIÓN**

2.1 La Universidad Pública Colombiana en Contexto

La Universidad del Valle, seccional Tuluá, opera en uno de los contextos sociogeográficos más complejos de Colombia. El departamento del Valle del Cauca, atravesado por dinámicas de concentración de la tierra, intensificación agroindustrial, presión sobre ecosistemas estratégicos e inequidades socioeconómicas estructurales, configura un entorno que interpela directamente la misión social de la universidad pública. Al mismo tiempo, el Valle del Cauca es una región con una historia organizativa rica: cooperativas agrícolas, asociaciones de productores, organizaciones comunitarias de base, movimientos sociales y ecosistemas de emprendimiento social que ofrecen modelos alternativos de organización económica y territorial. Esta doble realidad de desafíos estructurales y de experiencias organizativas alternativas define el horizonte de pertinencia de la investigación presentada en este libro.

La investigación se realizó en dos de sus seccionales estratégicas: Palmira y Tuluá, cada una funcionando como unidad académica y administrativa descentralizada, que mantiene alineación con los principios institucionales de la Universidad, mientras responde a particularidades territoriales. Como institución pública de educación superior, la Universidad del Valle enfrenta una doble inscripción que genera tensiones constitutivas: debe responder a los requerimientos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que privilegia indicadores de empleabilidad, productividad académica en revistas indexadas e internacionalización; por otro lado, debe cumplir su mandato social de contribuir al desarrollo regional, la inclusión y la transformación social. Esta doble exigencia se traduce, en el nivel de la vida organizacional cotidiana, en la coexistencia de una cultura formativa alineada al mercado y otra orientada a la transformación social que el análisis de este libro pone de manifiesto.

La pandemia de COVID-19, declarada emergencia sanitaria en Colombia a partir de marzo de 2020, representó una crisis sin precedentes que impactó, en paralelo, múltiples dimensiones de la vida institucional. Quintana (2020) señala que las universidades se enfrentaron a transformaciones radicales en pedagogía, administración y relaciones laborales. Para la Universidad del Valle, esto significó cambios forzados en modalidades de operación que afectaron a estudiantes, docentes y personal administrativo de manera diferenciada pero interconectada.

Entre marzo de 2020 y junio de 2021, ambas sedes experimentaron transiciones sucesivas: de presencialidad total al trabajo remoto emergente (marzo-julio 2020), a alternancia semipresencial donde solo personal esencial asistía (agosto 2020-febrero 2021), a media jornada de presencialidad con restricciones de aforo (marzo-agosto 2021) y, finalmente al retorno a plena presencialidad en septiembre de 2021. Cada transición requirió nuevas adaptaciones organizacionales, generó nuevas tensiones en las relaciones laborales y abrió oportunidades para transformación institucional. Esta secuencia de cambios rápidos no fue lineal sino fluctuante, respondiendo a oleadas de contagio y decisiones de autoridades nacionales y locales.

Vaquerano Amaya et al. (2020), al estudiar clima organizacional en crisis de pandemia en El Salvador, identificaron vulneraciones en normativa laboral, falta de dotación de equipos, ausencia de capacitación en TIC y sobrecarga emocional de trabajadores, especialmente aquellos con responsabilidades familiares. Estos hallazgos anticipaban desafíos que también enfrentaría la Universidad del Valle, haciendo evidente que la pandemia constituía una crisis sistémica que requería abordajes metodológicamente complejos y multifacéticos que consideraran dimensiones simultáneas de percepción, valores profundos y transformaciones tecnológicas.

El período estudiado el trienio 2020-2022 concentra una densidad de disrupciones organizacionales inusual. La pandemia por COVID-19 impulsó a la universidad, en cuestión de semanas, una virtualización forzada de todos sus procesos académicos y administrativos. Para el personal administrativo, esto significó el tránsito abrupto al teletrabajo; para los docentes, la transformación de sus prácticas pedagógicas presenciales en formatos virtuales; para los estudiantes, el enfrentamiento con nuevas exigencias de autogestión del aprendizaje en contextos hogareños frecuentemente inadecuados. Este proceso reveló tanto la resiliencia de ciertos aspectos de la cultura y el clima organizacionales como sus fragilidades más profundas.

2.2 Diseño Metodológico

La investigación que sustenta este libro adopta un diseño de investigación mixta, tipología formalizada por Creswell y Plano Clark (2018) como aquella en que los datos cuantitativos se recolectan y analizan en primer lugar, y sus resultados orientan el diseño y la interpretación de la fase cualitativa subsiguiente. Este diseño no fue una elección pragmática o arbitraria: responde estructuralmente a la naturaleza de la pregunta central de investigación. La comprensión del impacto pandémico sobre el clima organizacional no puede derivarse únicamente de índices estadísti-



cos de favorabilidad que miden la distribución de percepciones, pero no explican sus condiciones de producción; ni de relatos individuales que capturan profundidad experiencial sin establecer patrones sistemáticos. La articulación de ambas fases produce lo que Creswell y Plano Clark (2018, p. 64) denominan expansión de la comprensión: los datos cualitativos elaboran, ilustran y explican los resultados cuantitativos, permitiendo una comprensión del fenómeno que ninguno de los dos métodos, por separado, podría proporcionar.

En la Línea 2 (cultura organizacional), el diseño opera bajo una lógica convergente paralela (Creswell y Plano Clark, 2018): el instrumento de reflexividad docente combina dimensiones estructuradas de valoración cuantitativa con preguntas abiertas de carácter cualitativo; así, ambos tipos de datos son analizados de forma simultánea para producir una comprensión integrada de los perfiles formativos y las tensiones culturales del programa. Creswell y Plano Clark (2018) señalan que este diseño es especialmente pertinente cuando el fenómeno investigado, como la cultura organizacional, se manifiesta al mismo tiempo en prácticas observables, susceptibles de cuantificación; al igual que en significados no observables directamente, solo accesibles mediante la interpretación de los sentidos que los actores atribuyen a su práctica.

La opción metodológica mixta es coherente con el enfoque descriptivo que orienta el estudio. Tamayo y Tamayo (2005) señalan que la investigación descriptiva parte del registro y la descripción de procesos para llegar al análisis e interpretación de los hechos; en un contexto de pandemia, este enfoque es especialmente apropiado porque permite capturar características emergentes de una realidad en transformación permanente. Las tres líneas investigativas operan mediante el método inductivo, partiendo de observaciones específicas en contextos concretos (las sedes Palmira y Tuluá de la Universidad del Valle) para construir comprensiones con potencial de transferencia analítica hacia otras instituciones de educación superior latinoamericanas en coyunturas similares.

El componente cuantitativo se concretó en la aplicación de un cuestionario estructurado que aborda ocho dimensiones del clima organizacional liderazgo, seguridad, gestión de conflictos, capacitación, comunicación, trabajo en equipo, recursos institucionales y otras percepciones generales al personal administrativo de la universidad. El instrumento utiliza tres tipos de escalas de respuesta: una escala de frecuencia de 1 a 7 (de nunca a siempre), una escala de acuerdo de 1 a 4 (de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo) y una escala de satisfacción de 1 a 4 (de nada satisfecho a muy satisfecho). Esta diversidad de escalas responde a la naturaleza heterogénea de los indicadores medidos: algunos aspectos del clima se expresan mejor en términos de frecuencia, otros en términos de acuerdo o desacuerdo valorativo, y otros en términos de satisfacción subjetiva.

El componente cualitativo se articuló a través de entrevistas semiestructuradas con informantes clave del personal administrativo, diseñadas para profundizar en aspectos que los instrumentos cuantitativos capturan de manera necesariamente fragmentaria: las narrativas sobre la experiencia vivida durante la pandemia, las percepciones sobre las dinámicas de liderazgo, las interpretaciones sobre los cambios en las formas de trabajo y comunicación, y las valoraciones sobre el impacto organizacional del teletrabajo. Las entrevistas fueron analizadas mediante categorías temáticas emergentes y predefinidas, siguiendo los lineamientos de la teoría fundamentada y el análisis de contenido cualitativo (Strauss y Corbin, 1998).

El análisis de las prácticas pedagógicas docentes incorporó un tercer componente metodológico: el análisis de respuestas a un instrumento de reflexividad docente que operacionalizó cinco dimensiones formativas, entre ellas enfoque formativo de la asignatura, pensamiento crítico y ética, sensibilidad social y ambiental, relación con el entorno y las comunidades, y perfil del estudiante que se forma. Este instrumento no busca simplemente describir prácticas, sino generar procesos de reflexividad institucional que hagan visible la cultura organiza-

cional del programa académico, siguiendo el principio freireano de que nombrar la realidad es el primer paso para transformarla.

La presente investigación adopta una perspectiva metodológica integrativa que combina tres líneas investigativas independientes, pero complementarias, cada una en respuesta a preguntas específicas sobre diferentes aspectos del impacto pandémico en la Universidad del Valle. Esta dirección multiestudio se fundamenta en el principio de triangulación metodológica, definido por Denzin (1970) como el uso de múltiples métodos para estudiar un fenómeno, aumentando la validez y confiabilidad de los hallazgos. La triangulación es una estrategia epistémica que reconoce que fenómenos complejos, como crisis institucionales, no pueden ser capturados desde una perspectiva única.

Las tres líneas de investigación operan con metodologías diferenciadas, pero articuladas por una matriz teórica común: la comprensión de cómo la pandemia impactó en la Universidad del Valle como sistema organizacional. Mientras una línea mide percepciones del ambiente laboral inmediato (clima), otra analiza crítica y reflexivamente las prácticas formativas profundas (cultura), y una tercera examina transformaciones en sistemas y competencias (transformación digital). Juntas, proporcionan una visión integral imposible de alcanzar desde cualquier ángulo único, permitiendo tanto diagnóstico como comprensión de dinámicas sistémicas. Este proceso de triangulación no pretende eliminar las contradicciones entre fuentes que son, en sí mismas, informativas sobre la complejidad del fenómeno, sino enriquecer la comprensión mediante la multiplicidad de perspectivas. El resultado es una imagen más tridimensional de la vida organizacional universitaria que cualquiera de los componentes por separado podría ofrecer.

La matriz teórica integradora articula tres constructos principales: Clima Organizacional (percepciones sobre el ambiente psicosocial laboral cotidiano), Cultura Organizacional (valores, supuestos y prácticas profundas que guían comportamiento institucional) y Transformación Digital (cambios en sistemas, competencias y modelos de operación). Segredo Pérez (2013, p. 4) determina clima como el espacio donde se establecen las relaciones personales y donde imperan los sentimientos, actitudes, conductas y expectativas de los trabajadores. Schein (2010, p. 18) define cultura como un patrón de supuestos básicos compartidos que fue aprendido por un grupo conforme resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna. Estos constructos no son mutuamente influyentes: cambios en tecnología afectan clima, cambios en clima pueden iniciar transformaciones culturales, y transformaciones culturales generan nuevas capacidades digitales.

2.2.1 Línea 1: Estudio de Clima Organizacional - Sede Palmira

Población, Muestra e Instrumentos

La primera línea investigativa se enfoca en el personal administrativo de la Sede Palmira. La población total estuvo conformada por veintisiete (27) personas en diferentes cargos: gestión humana, académica, administrativa, servicios generales, biblioteca y laboratorios. Esta población constituye un universo manejable que permite análisis detallado considerando que cada persona experimentó cambios similares en modalidad de trabajo, aunque en posiciones institucionales diferentes.

Se utilizaron dos técnicas complementarias de recolección de información, operacionalizando el principio de triangulación (Flick, 2004):

a) Cuestionario de Clima Organizacional: Se adaptó el instrumento de Bárcenas Pérez (2020), basado en los modelos de Litwin y Stringer e IMCOC. El cuestionario original de 39 preguntas fue adaptado a 28 preguntas, realizando sustituciones lingüísticas (institución/empresa por organización), actualizaciones contextuales al entorno universitario, y parafraseado de preguntas para mejorar claridad. Mide ocho dimensiones: Liderazgo, Seguridad, Gestión de Conflictos, Capacitación, Comunicación, Trabajo en Equipo, Recursos Institucionales y Otros (agregada para capturar efectos específicos de pandemia). Se empleó la escala de Likert, que Barrantes Echavarría (2023) describe como un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones, ante los cuales el grupo objeto de estudio reacciona. Se utilizaron tres formatos de respuesta: escala 1-7 para preguntas de frecuencia (nunca a siempre), escala 1-4 para preguntas de acuerdo (totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo) y escala 1-4 para satisfacción (nada satisfecho a muy satisfecho).

b) Entrevista Semiestructurada: Se seleccionaron tres participantes representativos aportando pers-

pectivas múltiples: un representante del sindicato (acceso a perspectiva colectiva de derechos laborales); un profesional de gestión humana y salud ocupacional (perspectiva administrativa); y un profesional de biblioteca (perspectiva de servicios de apoyo). Díaz-Bravo et al. (2013, p. 162) definen la entrevista semiestructurada como una técnica de gran utilidad en investigación cualitativa para recabar datos, donde el entrevistador posee un libreto con los asuntos a abordar, pero mantiene libertad para elegir el orden y la manera como se formulan las preguntas. Las entrevistas fueron realizadas mediante Google Meet, grabadas y transcritas, siguiendo un guion temático basado en las ocho dimensiones de clima.

De tal modo, la muestra de tres entrevistas responde al criterio de saturación teórica aplicado a muestras intencionalmente heterogéneas. Glaser y Strauss (1967) definen la saturación teórica como el punto en que la recolección de nuevos datos deja



de aportar información adicional a las categorías analíticas ya construidas. Strauss y Corbin (1998, p. 212) precisan que la saturación se alcanza cuando las categorías están bien desarrolladas en sus propiedades y dimensiones, y las relaciones entre categorías están establecidas. En el caso específico de esta investigación, la saturación funcional se favorece por la selección deliberada de tres perfiles que representan posiciones estructuralmente diferenciadas dentro del campo organizacional: el representante sindical (voz colectiva sobre condiciones laborales y derechos), el profesional de gestión humana y salud ocupacional (perspectiva gerencial-institucional) y el profesional de biblioteca (perspectiva de los servicios de apoyo con alta exposición a las transformaciones digitales).

Esta estrategia responde al principio de heterogeneidad deliberada propuesto por Patton (2002): lo que determina la riqueza de la información no es la cantidad de participantes, sino la diversidad de sus posiciones en el campo organizacional. Guest, Bunce y Johnson (2006), en un estudio metodológico empírico sobre saturación en entrevistas semiestructuradas, demostraron que en muestras con propósitos de triangulación y perfiles cuidadosamente diferenciados puede alcanzarse saturación de los temas principales desde las primeras entrevistas. El presente estudio pretende representatividad teórica (Patton, 2002): la suficiencia de la muestra se evalúa por su capacidad para iluminar el fenómeno desde perspectivas complementarias, criterio que los tres perfiles seleccionados satisfacen plenamente.

c) Análisis Documental: Se revisaron documentos institucionales, políticas de la Universidad, decretos presidenciales sobre bioseguridad, bases de datos de personal administrativo, comunicados internos y reportes de gestión, proporcionando evidencia sobre decisiones institucionales durante el período estudiado.

Procedimiento y Procesamiento de Datos

El cuestionario fue administrado a través de formulario de Google, lo cual facilitó el acceso remoto durante el período de teletrabajo. Respondieron veintitrés (23) personas (85% de la población), proporcionando tasa de respuesta aceptable en investigación organizacional. Los datos fueron tabulados y procesados en Microsoft Excel para obtener puntuaciones por dimensión, frecuencias, promedios y análisis de estadística descriptiva. Para cada dimensión se calculó la media, desviación estándar y se identificaron preguntas con mayores y menores favorabilidades.

Las entrevistas semiestructuradas fueron grabadas en plataforma Google Meet y

posteriormente transcritas en documentos de texto, generando un aproximado de 40 páginas de transcripción. Estas fueron procesadas en ATLAS.ti versión 7.5.7, software especializado para análisis cualitativo. Se crearon categorías de análisis basadas en las ocho dimensiones de clima, con subcódigos específicos para capturar patrones temáticos emergentes sobre experiencias vividas, adaptación a cambios, y percepción de apoyo institucional.

De igual manera, se realizó un análisis cruzado mediante la triangulación de resultados cuantitativos (puntuaciones por dimensión del cuestionario procesadas en Excel) con resultados cualitativos (temas emergentes de las entrevistas procesadas en ATLAS.ti), lo que permitió su validación mutua. Como señala Greene et al. (1989), la triangulación de métodos busca confirmación de hallazgos mediante diferentes métodos, aumentando confiabilidad de conclusiones.

2.2.2 Línea 2: Estudio de Cultura Organizacional - Sede Tuluá

Población, Muestra e Instrumentos

La segunda línea investigativa se enfoca en docentes del programa de Administración de Empresas de la Sede Tuluá. Esta sede fue seleccionada porque concentra un programa académico presencial que enfrentó particulares tensiones entre presiones del mercado laboral (demanda por profesionales competitivos) y misión universitaria de responsabilidad social. Se seleccionaron siete (7) docentes mediante muestreo intencional. Patton (2002) define muestreo intencional como aquel que permite seleccionar casos ricos en información para estudiar en profundidad. Los criterios de selección incluyeron: diversidad de asignaturas impartidas (técnicas, administrativas, humanísticas), trayectoria académica variada, y disponibilidad para participación reflexiva.

Se diseñó un Informe de Orientación Pedagógica que combina componentes cuantitativos y cualitativos. Las dimensiones estructuradas miden, mediante escala de valoración, Enfoque formativo de la asignatura; Pensamiento crítico y ética; Sensi-

bilidad social y ambiental; Relación con entorno y comunidades; y Perfil del estudiante que se forma. Complementariamente, tres preguntas abiertas exploran descripción del perfil estudiantil que busca formar, cambios necesarios para sensibilidad social-ambiental, y tensiones identificadas entre formación de mercado y formación social-ambiental. Miles y Huberman (1984) plantean que la combinación de datos cuantitativos y cualitativos proporciona un análisis más completo que cualquiera de ellos por separado.

Procedimiento y Procesamiento de Datos

El Informe de Orientación Pedagógica fue administrado a través de formulario de Google a los siete (7) docentes seleccionados, obteniendo respuestas reflexivas en tiempo flexible. Los datos de las dimensiones estructuradas fueron tabulados y procesados en Microsoft Excel para obtener patrones de valoración y frecuencias de respuesta. Las respuestas abiertas fueron codificadas y procesadas mediante análisis temático de contenido, identificando patrones en cómo docentes conceptualizan sus roles formativos.

Se utilizó investigación cualitativa de enfoque interpretativo. Strauss y Corbin (1998, p. 11) afirman que produce hallazgos no obtenibles por otros procedimientos de investigación, enfocándose en el proceso de crear sentido desde datos, donde el investigador crea categorías conceptuales sistemáticamente derivadas de y saturadas por datos recolectados en campo. El análisis se fundamenta en teorías críticas que permiten desentrañar cómo se reproducen (o resisten) códigos culturales en procesos educativos. Bourdieu (1997, p. 40) plantea que el habitus es, a la vez, un sistema de esquemas de producción de prácticas y un sistema de esquemas de percepción y apreciación de las prácticas. Schein (2010) agrega que la cultura opera en tres niveles: artefactos (lo observable), valores proclamados (lo que se dice) y supuestos básicos (lo que realmente se cree).

El análisis temático identifica: perfiles de estudiantes que docentes buscan formar, tensiones explíci-

tamente identificadas (mercado vs. social-ambiental), propuestas de cambio pedagógico sugeridas, y patrones de resistencia o alineación con transformaciones formativas. Este análisis integra teoría de Schein sobre niveles de cultura con aportes de Bourdieu sobre habitus y reproducción social; asimismo, perspectiva pedagógica crítica de Freire (1970). Freire (1970, p. 72) afirma: La educación verdadera es praxis, reflexión y acción de los hombres sobre el mundo para transformarlo. Este marco permite desen- trañar no solo lo que docentes afirman hacer, también prácticas efectivas revelan sobre cultura formativa del programa.

2.2.3 Línea 3: Estudio de Transformación Digital

Alcance y Articulación

La tercera línea investigativa examina procesos de transformación digital en la Universidad del Valle durante la pandemia. Aunque operacionalizada en forma específica (detallada en Capítulo V), se articula con las líneas anteriores en tanto los cambios digitales fueron catalizadores de cambios en clima y cultura. La transformación digital incluyó implementación forzada de trabajo remoto, adopción de plataformas tecnológicas (Google Meet, Moodle, campus virtuales), desarrollo de competencias digitales del personal y redefinición de modelos de operación administrativa y académica. Estos cambios fueron impuestos por crisis, generando experiencias diferenciadas de aceptación, resistencia y adaptación.

Esta línea utiliza análisis documental de reportes de gestión tecnológica, políticas de ciberseguridad implementadas, infraestructura tecnológica adquirida, así como datos sobre adopción y efectividad de plataformas digitales. Los datos obtenidos informan sobre cómo transformaciones tecnológicas impac- taron en percepciones (clima) y valores (cultura) organizacionales. Permite entender si la Universidad aprovechó la crisis para transformación tecnológica planificada o si fue mera respuesta emergente sin visión estratégica.

Las tres líneas investigativas se articulan mediante un diseño de triangulación de métodos y teorías (Denzin, 1978). Cada línea proporciona una ventana diferente sobre el fenómeno pandémico. La Línea 1 (Clima-Palmira) captura percepciones inmediatas, emocionales y evaluativas del personal administrativo sobre cambios forzados en modalidades de trabajo, apoyo recibido y seguridad percibida. Proporciona datos cuantitativos procesados en Excel sobre favorabilidad de percepciones por dimensión y datos cua- litativos procesados en ATLAS.ti sobre experiencias vividas.

La Línea 2 (Cultura-Tuluá), por su parte, penetra niveles más profundos donde docentes reflexionan críticamente sobre qué tipo de profesionales están formando, qué valores transmiten y qué tensiones en- frentan entre distintos proyectos formativos. Proporciona datos procesados en Excel sobre dimensiones pedagógicas y análisis temático sobre supuestos básicos que guían la institución. Por último, la Línea 3 (Transformación Digital) examina cómo cambios tecnológicos forzados redefinieron la operación y capa- cidades institucionales, condicionando tanto la experiencia del clima como las oportunidades y limitacio- nes para transformación de cultura.

Juntas, estas líneas responden a la pregunta central de la investigación: ¿Cuál fue el impacto de la pande- mia de COVID-19 en la Universidad del Valle expresado en su clima, cultura y capacidades digitales? No desde un ángulo único, sino desde múltiples perspectivas que capturan tanto percepciones vividas como reflexiones críticas sobre lo que una universidad pública debe ser en contextos de crisis.

Estas tres líneas fueron operacionalizadas simultáneamente durante 2020-2021, capturando perspectivas desarrolladas mientras la pandemia era vivencia presente, no reconstrucción retrospectiva. Esto asegura autenticidad de experiencias reportadas, lo cual permite que la investigación funcione como diagnós-

tico en tiempo real de cómo una institución educativa pública enfrentó, adaptó y transformó su operación en contexto de crisis global. Esta perspectiva metodológica integrativa es lo que distingue la presente investigación: reconoce que transformaciones organizacionales en crisis son multidimensionales, requieren lentes analíticos múltiples; así, solo a través de su articulación es posible comprender la complejidad de la realidad institucional y sus implicaciones para futuras transformaciones en educación superior.

2.3 Limitaciones y alcance de la investigación

Como toda investigación empírica, el presente estudio opera dentro de un conjunto de limitaciones que el lector debe tener en cuenta para una interpretación apropiada de los hallazgos. La primera es una limitación de diseño: se trata de un estudio de caso (Yin, 2018) centrado en dos seccionales específicas de la Universidad del Valle, lo que circunscribe la generalización estadística directa de los resultados. Sin embargo, siguiendo a Yin (2018, p. 15), los estudios de caso producen generalización analítica (no estadística): los marcos interpretativos, las categorías y las relaciones identificadas tienen relevancia teórica transferible a contextos organizacionalmente similares, en particular universidades públicas colombianas y latinoamericanas de perfil regional.

La segunda es una limitación muestral: las muestras cualitativas de la Línea 1 (tres entrevistados) y la Línea 2 (siete docentes) no pretenden representatividad estadística sino representatividad teórica (Patton, 2002), esto es, la selección de perfiles que maximizan la diversidad de perspectivas relevantes para el fenómeno estudiado. La tercera es una limitación temporal: los datos fueron recolectados durante el período 2020–2021, de modo que los hallazgos sobre clima organizacional son descriptivos de una coyuntura pandémica específica y no necesariamente comparables con mediciones en condiciones de normalidad pre o postpandémica. Estas limitaciones no invalidan los hallazgos; los sitúan apropiadamente en su contexto de producción y abren, precisamente, las líneas de investigación futura descritas en las Conclusiones Generales.

