



Trabajo de investigación

“Experiencias de los Alumnos en el Cursado Virtual de Emergencia”

Facultad de ciencias Económicas - UNT

Instituto de Administración

Taller de metodología de investigación en
Administración

Integrantes:

- Albarracín, Elías Andrés - 41300343
- Antunez, Diego Gabriel - 40953682
- Carrizo, Ornela Mariel - 41375523
- Ferreyra, Gastón Eduardo Alejandro - 41275836
- Quian, Nicolás - 37947979



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Contenido

RESUMEN.....	3
INTRODUCCION.....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	4
PREGUNTAS DE INVESTIGACION.....	4
OBJETIVOS DE INVESTIGACION	5
JUSTIFICACION.....	5
MARCO TEORICO.....	5
METODOLOGIA DE INVESTIGACION	10
RESULTADOS.....	11
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	18
BIBLIOGRAFIA.....	19
APENDICE	20



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las experiencias percibidas por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas respecto al cambio de modalidad virtual de emergencia en durante el primer cuatrimestre de 2020. El mismo se planteó con un enfoque cualitativo, utilizando diseños de tipo Fenomenológico y de Investigación-Acción. Como instrumentos para recopilar la información se llevaron a cabo Cuestionarios a los estudiantes, Entrevistas a miembros del comité de asistencia virtual y un Análisis de discurso en redes sociales; luego de efectuar un análisis de los datos se procedió a sacar las primeras conclusiones respecto al tema de investigación.

Así mismo con las conclusiones realizadas en el presente trabajo se pretende ayudar a la Facultad de Ciencias Económicas para llevar a cabo mejoras a su actual implementan virtual.

Palabras Claves: Experiencia – Adaptación – Modalidad Virtual



INTRODUCCION

Hasta el comienzo de este año 2020, en la Facultad de Ciencias Económicas de Tucumán se venía utilizando la virtualidad como método de enseñanza, pero únicamente como un complemento de las clases presenciales. La pandemia del COVID-19 surgió de manera repentina y cambió completamente el panorama. Con los pocos recursos que contaban los docentes han tenido que planear el dictado virtual de todo el primer cuatrimestre de una manera muy abrupta, lo cual causó lógicamente que surjan conflictos tanto entre los profesores como entre los alumnos. Mediante esta investigación se busca descubrir las experiencias vividas por los estudiantes respecto al cambio de modalidad implementado por la FACE. De esta manera podremos indagar en los sentimientos de los alumnos sobre este cursado y a la vez encontrar puntos de mejora donde los profesores puedan poner énfasis para mejorar en la implementación de la modalidad virtual en el futuro.

PROBLEMA DE INVESTIGACION

La actual pandemia mundial producida por el COVID-19, cambio de manera rotunda la vida de todas las personas, y los estudiantes no fueron ajenos a esta situación. Los estudiantes tuvieron que adaptar sus hábitos y planes de estudios para poder hacerle frente a estos nuevos desafíos. De aquí surge la idea de descubrir cuál fue la experiencia de los alumnos respecto a la nueva modalidad de cursado virtual de emergencia establecida por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNT en el año 2020. Definimos como problema de investigación el poco conocimiento acerca de la experiencia de los alumnos de Ciencias Económicas de la UNT respecto al cursado virtual del presente año a raíz de la cuarentena establecida por el gobierno nacional.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

- ¿Cómo fue la experiencia que tuvieron el alumnado de nuestra institución académica con el cambio a la modalidad de cursado virtual de emergencia establecida por la Facultad de Ciencias Económicas de UNT?
- ¿Cuáles son los puntos que se deberían mejorar y/o agregar para mejorar la experiencia de los alumnos en el cursado virtual de emergencia?



OBJETIVOS DE INVESTIGACION

La presente investigación tiene como objetivo general descubrir las experiencias por los estudiantes respecto al cambio de modalidad que implemento la FACE UNT para el dictado de sus carrera de grado.

Así mismo los objetivos específicos son:

- ✓ Examinar las experiencias percibidas por los estudiantes en esta modalidad virtual.
- ✓ Identificar las diferencias existentes en la implementación del cursado virtual, por las distintas carreras de la FACE,
- ✓ Evaluar los puntos en los que se debería hacer énfasis para lograr una implementación virtual más idónea.

JUSTIFICACION

En el marco de la emergencia sanitaria mundial, debido al Covid-19, se generó una necesidad de cambio y adaptación de manera repentina. Es por eso, que el trabajo de investigación propuesto busca indagar sobre las experiencias vividas por los alumnos ante el cambio de modalidad, impuesta por la FACE - UNT a raíz de esta situación. En este panorama se necesita que la facultad brinde herramientas que les permitan a los alumnos continuar con su metodología de aprendizaje, adaptándose a cualquier cambio que pueda generarse.

MARCO TEORICO

El presente trabajo de investigación analiza las experiencias ante de los estudiantes de las carreras de grado de la Facultad de Ciencias Económicas de Tucumán acerca del cambio al cursado 100% virtual de emergencia dictado en el primer cuatrimestre de 2020 debido a la pandemia. En este sentido, es necesario dar a conocer algunos conceptos importantes:

Así mismo, Hall (1996) define el cambio organizacional como la modificación y transformación de la forma de modo que sobreviva mejor en el ambiente. Aquí el autor no considera las metas organizacionales en esta formulación del cambio. Es importante considerar que los análisis organizacionales que no incluyen las metas son miopes, ya que las organizaciones participan en muchas actividades y toman decisiones de acuerdo al contexto. También, Robbins (1996) señala que el cambio es hacer las cosas de manera diferente, e introduce el cambio planeado al que se refiere como los intencionales y dirigidos a las metas.



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Por otra parte, es importante destacar el concepto de agente de cambio, que son aquellas personas que actúan como catalizadores y asumen la responsabilidad de administrar los cambios. Estos pueden ser administradores o no, empleados de la organización o asesores externos.

Es importante destacar el cambio que se dio en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNT fue la implementación de un cursado virtual de emergencia. Donde todos los miembros de la misma se han tenido que adaptar a hacer las cosas de manera diferente. Los agentes de cambio (en este caso los docentes) tuvieron que alterar el proceso de trabajo, los métodos y herramientas utilizadas para adaptarse al cursado virtual. Las personas (tanto docentes como estudiantes) tuvieron que cambiar su actitud, sus habilidades, expectativas, percepciones y su conducta en general.

También es importante tener en claro el concepto de Resistencia al Cambio, ya que es un concepto que aparecerá en los individuos siempre que haya alguna modificación en el ambiente. Los autores Davis y Newstrom (2019) lo definen y mencionan el motivo de por qué ocurre la resistencia al cambio.

“La resistencia al cambio consiste en las conductas de una persona para desacreditar, demorar o impedir la instrumentación de un cambio. Las personas de resisten al cambio porque este amenaza sus necesidades de seguridad, interacción social, prestigio, aptitud o autoestima”

.”

También es importante destacar los tipos de resistencia.

“Resistencia Lógica”: Esta se basa en el desacuerdo con los datos, análisis racional, lógica y ciencia. Surge del tiempo y esfuerzo reales requeridos por la adaptación al cambio, incluidos los nuevos deberes laborales que es preciso aprender. Estos representan costos reales para las personas. Aunque un cambio pueda ser favorable para los empleados a largo plazo, el costo se paga a corto plazo.

“Resistencia Psicológica”: Esta suele basarse en emociones, sentimientos y actitudes. La resistencia psicológica es internamente “lógica” desde la perspectiva de las actitudes y sentimientos de las personas respecto del cambio, Estos pueden temer a lo desconocido, desconfiar del liderazgo de la dirección o sentir que su seguridad y autoestima están amenazadas. Aunque la dirección puede considerar que tales sentimientos no se justifican, estos son sumamente reales para los empleados, de modo que los administradores deben enfrentarlos.

“Resistencia Sociológica”: La resistencia sociológica también es “lógica” cuando se la ve como producto de un desafío a interés, normas y valores grupales. Dado que los valores sociales son fuerzas muy poderosas en el entorno, se les debe considerar atentamente. Existen coaliciones políticas, valores sindicales e incluso diferentes valores comunitarios. Al nivel de grupos pequeños, existen amistades de trabajo y relaciones de prestigio que pueden sufrir alteraciones a causa de cambios.

A su vez es importante destacar:



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Resistencia Individual: Las fuentes individuales de resistencia al cambio residen en las características humanas básicas como las percepciones, las personalidades y las necesidades. Robbins (1996) señala cinco razones por las cuales las personas se pueden resistir al cambio:

1. La costumbre: el individuo cuando se enfrenta al cambio, la tendencia a responder de la manera acostumbrada se convierte en resistencia.
2. La seguridad: es probable que las personas se resisten al cambio porque éste amenaza su sentimiento de seguridad.
3. Los factores económicos: los cambios en las actividades laborales o las rutinas de trabajo establecidas pueden despertar temor económico si la gente se siente preocupada por no poder ejecutar las actividades o rutinas nuevas de acuerdo a los estándares anteriores, sobre todo cuando la remuneración guarda relación estrecha con la productividad.
4. El miedo a lo desconocido: los cambios reemplazan lo conocido por la ambigüedad y la incertidumbre.
5. El procesamiento selectivo de información: los individuos dan forma a su mundo por medio de sus percepciones. Cuando han creado este mundo, éste se resiste al cambio. Así pues, las personas son culpables de procesar información de manera selectiva con objeto de mantener intactas sus percepciones, oyen lo que quieren oír, ignoran información que se opone al mundo que han creado.

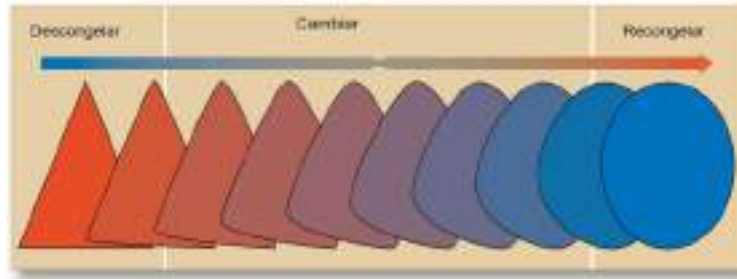
TÉCNICAS PARA REDUCIR LA RESISTENCIA AL CAMBIO

Para atacar las fuentes y motivos anteriormente descriptos, Stephen y Coulter plantean seis técnicas para reducir la resistencia al cambio:

1. Educación y comunicación: La resistencia puede reducirse mediante la comunicación y mediante la disponibilidad de la información.
2. Participación: Es difícil que las personas se resistan a una decisión de cambio de la cual ellos fueron partícipes. Suponiendo que los participantes tiene la experiencia suficiente para realizar una contribución significativa, su participación en el proyecto puede reducir la resistencia al cambio.
3. Facilitación y apoyo: Los agentes del cambio pueden ofrecer una diversidad de elementos de apoyo para reducir la resistencia al cambio.
4. Negociación: Otra forma para que el agente de cambio haga frente a una nueva posible resistencia es intercambiar algo valioso por una disminución de la resistencia.
5. Coerción: Consiste en usar amenazas directas o coaccionar a quienes se resisten.
6. Manipulación y voto colectivo: El termino manipulación se refiere a los intentos realizados para infundir, distorsionar o modificar los hechos con el fin de hacerlos parecer más atractivos.



LEWIN Y EL CAMBIO PLANIFICADO EN TRES ETAPAS



Fuente: Administración, 2010. Robbins & Coulter

Aplicación del modelo Lewin y el cambio en tres etapas

Se escogió desarrollar el modelo con base en la metodología instaurada por Lewin, considerando que luego de la investigación realizada se pudo evidenciar que dicha metodología se adapta a la situación planteada.

Lewin propuso una teoría para la puesta en marcha de un cambio planificado y satisfactorio, y al proceso lo visualizó mediante tres etapas. La correcta realización de dicho proceso llevaría, según el autor, a la implementación exitosa del cambio. Los tres pasos son el descongelamiento, el cambio propiamente dicho y el recongelamiento.

1°El descongelamiento: significa que las antiguas ideas y prácticas deben ser desechadas para que sea posible aprender nuevas (Chiavenato, 2004). El abandono de las prácticas antiguas es tan difícil como el aprendizaje de nuevas. Hay que tener cuidado de no ignorar esta etapa, ya que es la que produce a menudo la resistencia al cambio.

Este paso en el cambio a la virtualidad por parte de la FACE ya se viene trabajando hace ya un tiempo, ya que a partir del año 2012, las tres carreras de grado dictadas por la facultad comenzaron a utilizar como plataforma virtual oficial al campus virtual ofrecido por CITEC – UNT. Su uso ha crecido mucho durante estos años, de tal manera que hoy en día muchas cátedras utilizan el Moodle 3.0, que cuenta con múltiples recursos para aprovechar. Cabe destacar que hasta el año 2019 esta herramienta fue utilizada únicamente como apoyo a las clases presenciales. (Proyecto de Investigación “*Campus Virtual en la Facultad*” TMIA). Por lo tanto, a pesar de que el cambio a la modalidad virtual fue inesperado y de emergencia, los alumnos ya tenían ciertos conocimientos acerca del uso de las TIC en el aprendizaje. El principal reto que tienen los alumnos en este paso es el hecho de ser conscientes que la educación presencial no es la misma que la virtual y cada una tiene diferentes métodos de ser llevada a cabo, con lo cual deben buscar adaptarse lo más rápido posible.

2°El cambio: en este paso es en el que se aprenden las nuevas ideas y prácticas. Aquí las personas de la organización deben ser ayudadas a pensar, razonar y desempeñarse de una manera diferente a la que venían utilizando. Puede convertirse en una época de confusión, desorientación, sobrecarga y desesperación. Afortunadamente, también es común que el paso del cambio se combine con la esperanza, el descubrimiento y la emoción. (Chiavenato, 2004).



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Esta segunda fase significa trasladarse a un nuevo nivel de conducta; es decir; un cambio real se produce en esta fase.

El cambio a la modalidad virtual fue impuesto, debido a que era la única manera de poder llevar a cabo el dictado de las clases, por lo que tanto profesores como alumnos se vieron obligados a aprender de manera abrupta un nuevo concepto de educación. En esta etapa los docentes deben ayudar al alumnado a adaptarse al cursado virtual. Para realizar esto, se creó un comité de asistencia virtual dedicado a responder a las consultas de los profesores con respecto a las herramientas de educación virtual y además confeccionaron y compartieron mediante la página de la Facultad, una guía con recomendaciones para ayudar a los alumnos durante el cursado (*“Cómo ser un buen estudiante virtual y no morir en el intento”* 07/04/20)

3° El recongelamiento: significa la integración de lo aprendido a la práctica real. En este paso las prácticas son aceptadas emocionalmente e incorporadas al comportamiento rutinario de las personas (Chiavenato, 2004). Si esta fase no se ejecuta correctamente, es factible que se lleve a cabo una especie de regresión o contraprestación ejercida por los participantes, cuyo objetivo es retornar al estado de bienestar y comodidad previo (Davis y Newstrom, 2003).

La facultad debe trabajar permanentemente utilizando mecanismos de apoyo, de modo que el hecho de cursar de manera virtual se tome como nueva norma de aplicación y donde los alumnos puedan adaptarse a los cambios y llevar a cabo el cursado de la mejor manera posible. Aquí es importante la retroalimentación de los alumnos para con los docentes en la manera en que se dictan las clases y en los métodos y herramientas utilizadas

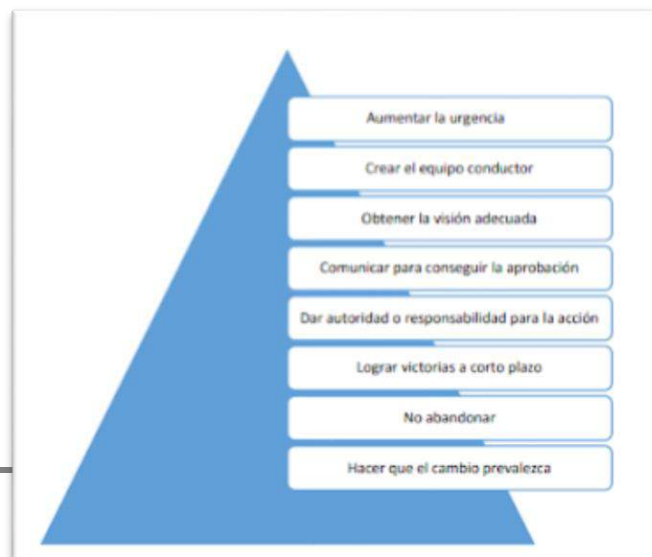
Este es un modelo de Lewin trata de los pasos a seguir para la puesta en marcha de un cambio planificado. Como sabemos, el cambio a la modalidad virtual no fue planificado en absoluto, con lo cual lo que realizamos es una adaptación al modelo para intentar identificar los puntos en los que los docentes deben prestar especial atención para hacer que el proceso de cambio sea más exitoso

OCHO ETAPAS PARA TRANSFORMAR A UNA ORGANIZACIÓN (KOTTER)

1. Aumentar la urgencia: Identificar una situación crítica de la organización (actual y potencial). **Identificar oportunidades de mejora y comunicarlas. Transmitir la situación de forma impactante.** En ocasiones el hallazgo de una urgencia, coincide con la llegada de nuevos directivos o con cambios en el entorno.

2. Crear el equipo conductor: **Es importante que existan profesionales con liderazgo y credibilidad.**

3. Obtener la visión adecuada: Muchas de las transformaciones





VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

planeadas han fracasado debido a que se tienen varios planes pero no se tiene una visión que indique hacia a dónde quiere ir la entidad.

4. Comunicar para conseguir la aprobación: Una transformación no es posible dentro de una organización, a menos que un amplio grupo de personas **estén dispuestas a ejecutar ese cambio**, razón por la cual es importante comunicar la nueva visión.

5. Dar autoridad y responsabilidad para la acción: Al transmitir la visión deben surgir nuevos portavoces en cada área, los cuales **reproduzcan el mensaje** y así promover la toma de riesgos, la generación de nuevas ideas.

6. Lograr pequeñas cosas a corto plazo: **Ejecutar acciones que permitan mejoras con resultados visibles a corto plazo permite ganar credibilidad.**

7. No abandonar: **El proceso de cambio debe ser bastante dinámico**, debe percibirse un constante avance y las actividades del plan.

8. Hacer que el cambio prevalezca: **Es preciso articular las conexiones entre los nuevos comportamientos** y los éxitos obtenidos en la organización.

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

El enfoque metodológico elegido es el cualitativo, la finalidad es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan este fenómeno.

Se tratará de un diseño cualitativo fenomenológico en el cual se busca observar las vivencias y elementos que comunes que tiene un grupo de personas, en este caso los estudiantes, respecto a un fenómeno vivido, reiterando, la modalidad virtual.

A su vez, se utilizará además un diseño de investigación-acción, en el cual se profundizará en las percepciones que tuvieron los alumnos en la experimentación de la virtualización implementada, con el propósito de lograr una transformación en la modalidad de implementación virtual.

La población que se aplicará bajo este estudio, será el alumnado de las diferentes carreras dictadas en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNT.

El tipo de muestra seleccionada será una no probabilística, utilizando un tipo de muestreo por conveniencia debido al alcance que se tiene de participantes compañeros y amigos, y un tipo de muestreo de expertos, en el que se seleccionarán personas con la capacidad requerida para proveer de información necesaria.

Instrumentos de recolección de datos:

Entrevistas: Para la recolección de datos necesarios, utilizaremos la metodología de entrevistas en profundidad, la cual emplearemos sobre miembros del comité de asistencia virtual, para la obtención de información rica acerca de lo que sucede vista desde la perspectiva tanto interna como externa de la implementación virtual de emergencia. Estas se realizarán mediante videoconferencia debido a la situación actual, las cuales serán grabadas con el permiso correspondiente de los participantes y volcadas posteriormente a texto para su análisis.

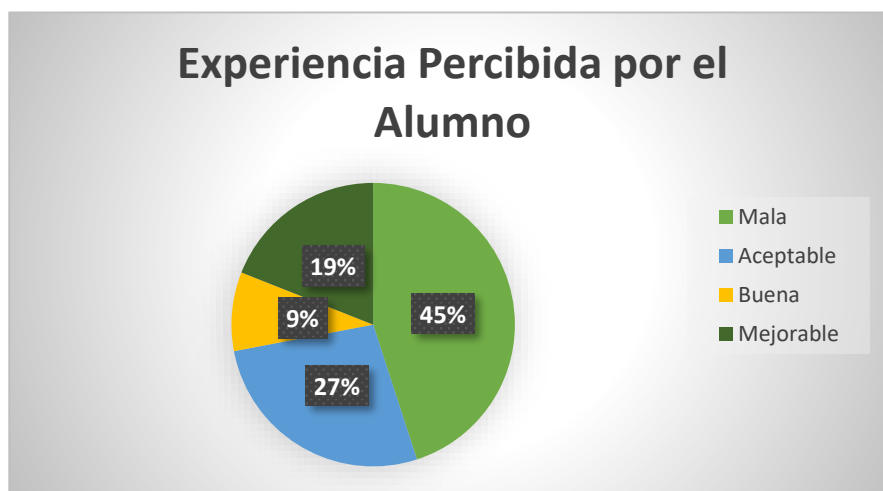


VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Las mismas se generaron a partir de las respuestas de los alumnos sobre la descripción de su experiencia en el cursado virtual y se procedió a incluir cada respuesta en su respectiva categoría, para obtener la categoría más sobresaliente.

A	B	C	D	E
Experiencias	Mala	Aceptable	Buena	Mejorable
	20	12	4	9
	Mala	Aceptable	Buena	Mejorable
	45%	27%	9%	19%

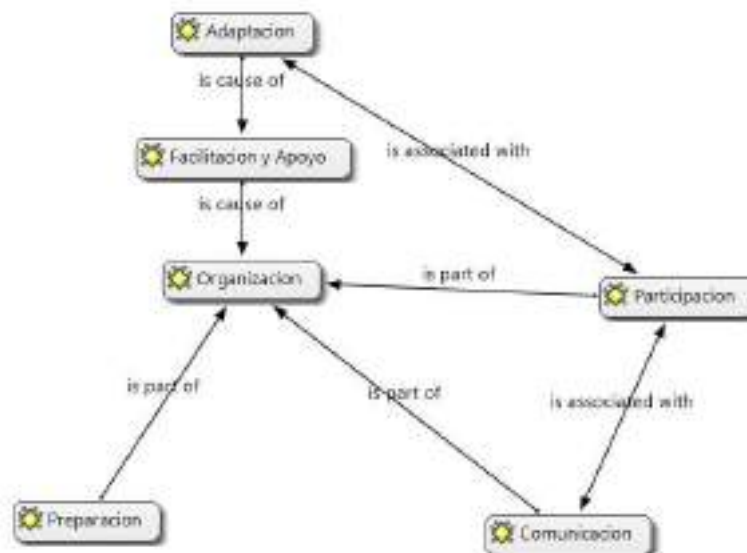
A partir de esta categorización se logró identificar que los alumnos tuvieron en mayor parte, una descripción de una experiencia mala en cuanto a la implementación de la modalidad virtual.





Análisis de Entrevistas

Se utilizó el software Atlas Ti para analizar los resultados de las entrevistas realizadas a dos miembros del comité de asistencia virtual.



Cuadro: Codificación de entrevistas mediante Atlas Ti. Fuente Propia

A partir de las respuestas obtenidas de las entrevistas se pudo resaltar las categorías mostradas en el cuadro con sus respectivos vínculos. Se puede interpretar que la adaptación de los alumnos depende de la facilitación y apoyo brindado por las cátedras y su organización en cuanto la preparación y comunicación que éstas hayan desarrollado. Mientras que la participación de los estudiantes, está relacionado tanto con la adaptación al cambio y con la comunicación de las respectivas cátedras.

Análisis de discurso en redes sociales

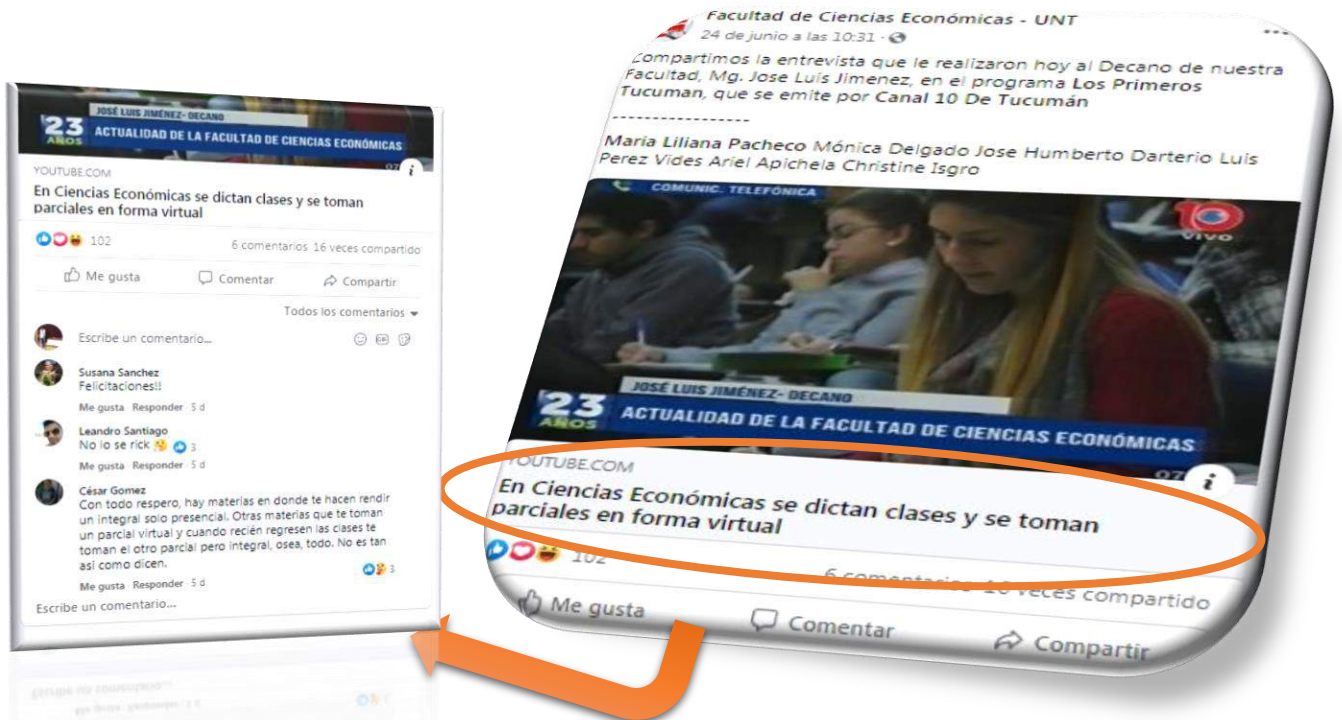
Proseguimos haciendo un análisis de discurso en redes sociales respecto la experiencia de los estudiantes con la implementación de la modalidad de cursado virtual de emergencia.

Utilizamos dos redes sociales (Facebook e Instagram) y los memes con mayor trascendencia.



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

FACEBOOK



Se puede observar que la Facultad de Ciencias Económicas – UNT hizo una publicación el 24/06/2020 respecto a la modalidad virtual, en la cual hay 6 (seis) comentarios, de los cuales solo 3 (tres) están disponibles. De ello se puede analizar que:

COMENTARIO 1 “Felicidades”: La expresión se percibe que tuvo una buena experiencia con respecto al cursado virtual.

COMENTARIO 2: “NO LO SE RICK”: Es una expresión que se utiliza para cuestionar argumentos o situaciones dudosas y que no son fáciles de creer. También puede ser utilizado cuando algo es muy bueno para ser cierto, a pesar de que sea real. Por lo que está cuestionando la credibilidad de la publicación, ya que como estudiantes tuvo una experiencia negativa en cuanto al cursado virtual.

COMENTARIO 3: “Con todo respeto, hay materias en donde te hacen rendir un integral solo presencial. Otras materias que toman un parcial virtual y cuando recién regresen las clases te toman el otro parcial pero integral, o sea todo. No es tan así como dicen”: El comentario también cuestiona la credibilidad de la publicación, por lo que la falta de comunicación en cuanto al cambio que se hizo.



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración



En esta publicación se destaca un comentario de un alumna/o , que se muestra a continuación:

No sé quiénes serán los que ya fueron evaluados, porque todas las materias que yo curso (segundo año) dijeron que se tomará un integral cuando volvamos. Y lo mismo le dijeron a otras personas que conozco de diversos años. O no les informaron de esa decisión?

17 h Me gusta Responder



Se observa que su experiencia en el cursado virtual de emergencia, hay una clara falta de comunicación, de facilitación y apoyo. Ya que también hace notar que otras materias están en distinta situación a la que se plantea en la publicación.

A su vez es también importante destacar las reacciones que tuvo la publicación

Se puede observar que la reacción hay 3 tipos de reacciones notables:

106 (ciento seis) de “me gusta”.

21 (veintiuno) de “enojo”.

7 (siete) de “me encanta”.

2 (dos) de “me asombra”.





MEMES EN LAS DISTINTAS REDES SOCIALES

Se procede a analizar los distintos memes (Texto, imagen, vídeo u otro elemento que se difunde rápidamente por internet, que a menudo se modifica con fines humorísticos y que a su vez es una representación de lo que pasa en la realidad), con el fin de analizar como representaron su experiencia a través de los mismos. Los más compartidos fueron:

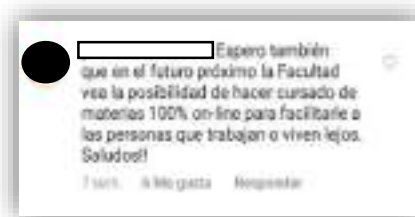
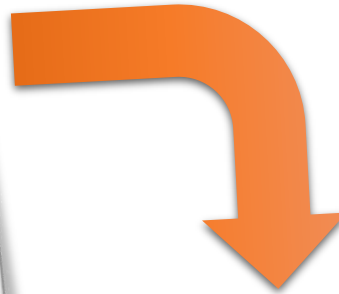
Todos los estudiantes cuando se acabe la cuarentena



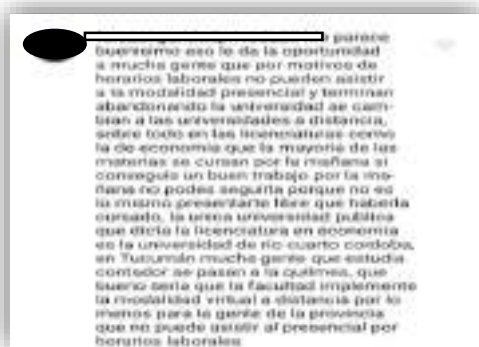


INSTAGRAM

La agrupación “Franja Morada” de la facultad hizo publicaciones en la cual también se puede dar un análisis de los alumnos con respecto al cursado virtual.



En los comentarios se puede observar que hubo una aceptación al mismo:



A su vez, es importante rescatar la resistencia al cambio que hubo al principio por parte de algunos alumnos: (misma publicación en Facebook, solo comentarios)



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los cuestionarios realizados, se puede identificar que los alumnos percibieron una experiencia no tan agradable durante la implementación de la modalidad virtual de emergencia. Esto puede deberse a que existe cierta resistencia al cambio por parte de los alumnos ya que existe una resistencia individual, debido a sus costumbres, porque la modalidad virtual demanda otros tipos de habilidades diferentes a las de una modalidad presencial. Además, la mayor parte de los estudiantes consideran que hubo una mala organización de muchas de las cátedras a la hora de implementar la virtualidad y de ofrecer las herramientas necesarias, lo cual produjo cierta incertidumbre. Sin embargo, mediante la información obtenida mediante las entrevistas realizadas al comité de asistencia virtual, se puede destacar que la implementación se realizó de manera autónoma por cada una de las cátedras, por lo cual la experiencia de los alumnos de las distintas carreras fue variada. En cuanto a esto último, en las redes sociales se observó la misma variedad de experiencias percibidas por los estudiantes.

Además, hubo una percepción por parte del comité de asistencia virtual de que existieron diferentes grados de adaptación a la virtualidad, respecto a las diferentes carreras. Los alumnos que cursan materias más técnicas son los que se cree que tuvieron mayores dificultades y demoras a la hora de adaptarse a la implementación del cursado virtual de emergencia.

Mediante la información obtenida en las entrevistas realizadas al comité de asistencia virtual, se puede observar que la adaptación de los alumnos existe como una causa de la facilitación y apoyo brindado por las cátedras.

Se puede concluir a partir de los datos recolectados, que la mala experiencia de los alumnos se debe en parte a una cierta resistencia individual al cambio y a una percepción de una organización deficiente de parte de las cátedras a la hora de poner en práctica la modalidad virtual.

Para finalizar este trabajo de investigación, se recomienda a la Facultad de Ciencias Económicas implementar una mayor comunicación y preparación en sus cátedras, para así lograr una mejor organización de las mismas y poder brindarles a los alumnos el apoyo que estos requieren para poder llevar a cabo este tipo de modalidad.



BIBLIOGRAFIA

De Faría, Rafael (1996). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Limusa. Noriega Editores.

Idalberto Chiavenato (2004) Comportamiento Organizacional “La Dinámica del éxito en las Organizaciones” International Thomson.

Hall, Richard (1996) . Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados. Sexta Edición. Prentice Hall. 360 pp.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación. (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Keith Davis John w. Newstrom (2003) el comportamiento humano en el trabajo octava edición México: McGraw-Hill interamericana,

Keith Davis - John Newstrom (2019) Comportamiento humano en el trabajo Mc Graw Hill.

Lewin, K. (1951). La teoría de campo en la ciencia social.

Proyecto de Investigación “Campus Virtual en la Facultad” (TMIA, 2019)

Robbins, Stephen (1996). Comportamiento organizacional. Teoría y Práctica. Séptima Edición. Prentice Hall. 751 pp

Robbins, Stephen P. y Mary Coulter (2010). Páginas: 584. Pearson Educación, México.



APENDICE

Cuestionario dirigido a los alumnos de las distintas carreras de grado de la Facultad de Ciencias Económicas:

¿Qué carrera estas cursando? *

Lic. Administración
Contador Público nacional
Lic. Economía

¿Cuál fue tu año de ingreso? *

2019
2018
2017
2016
Otro
Otros:

¿Qué año estas cursando? *

Primero
Segundo
Tercero
Cuarto
Quinto

¿Cómo describirías tu experiencia en el cursado virtual en tres palabras? *

Tu respuesta

¿Qué herramientas se utilizan para el dictado de las clases en las materias que están cursando? *

Videos
Foros
PDF
Grupos de WhatsApp
Mail
Videoconferencias
Otros:

En base a tu experiencia en este primer cuatrimestre 2020, ¿Qué modalidad preferís? *



VII Muestra Académica de Trabajos de Investigación de la Licenciatura en Administración

Modalidad virtual

Modalidad presencial

¿Por qué elegiste tu respuesta anterior? *

Tu respuesta

¿Qué recomendaciones podrías darle a las cátedras para mejorar la implementación del cursado virtual? *

Guía de preguntas de las entrevistas en profundidad a los integrantes del comité:

1. ¿Cómo se creó el comité de asistencia virtual? ¿y que función cumple usted en el comité?
2. ¿Qué opina sobre el cursado virtual?
3. ¿Considera que la modalidad virtual se utilizara a futuro? ¿Por qué?
4. ¿Qué relación tiene con la implementación de la modalidad en la facultad?
5. ¿Cómo se organizaron con las cátedras para la implementación del cursado virtual?
6. ¿Cuáles fueron las cátedras más predispuestas?
7. ¿Cuáles serían los principales motivos por el cual las cátedras acuden al comité de asistencia virtual?
8. ¿Qué tipo de consulta recibieron por parte de los estudiantes?
9. ¿Cuáles son las recomendaciones que les harían a las cátedras sobre el cursado virtual?
10. ¿Puede diferenciar de acuerdo a las consultas recibidas, distintos tipos de implementación del cursado virtual, según la carrera?