

## Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración

### Performance evaluation system for administrative staff of the accounting and administration faculty

Fecha de recepción: Octubre 2024

Fecha de aceptación: Diciembre 2024

**Alarcón Rubio Saira Karina, Aldrete Enríquez José Francisco<sup>2</sup>, Parra Almada Cynthia Guadalupe<sup>3</sup>**

1. Docente administrativo en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua, México, salarcon@uach.mx, 614 196 2011
2. Maestro investigador en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua, México, jaldrete@uach.mx, 614 190 9311
3. Docente administrativo en la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua, México, cparra@uach.mx, 614 223 6643

Correspondencia: Alarcón Rubio Saira Karina

Correo: salarcon@uach.mx

Teléfono: 614 196 2011



Esta obra está bajo licencia internacional  
[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

# Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

## Resumen

El sistema de evaluación del desempeño laboral es una herramienta crucial para mejorar la gestión de los recursos humanos en instituciones educativas. Este estudio tiene como objetivo proponer un sistema de evaluación del desempeño específico para el personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y de campo, complementado con una encuesta aplicada al personal administrativo. Los resultados revelaron insatisfacción generalizada debido a la falta de claridad en los criterios evaluativos y en la comunicación de los resultados. A partir de estos hallazgos, se propone un sistema que priorice la transparencia, la retroalimentación constructiva y la motivación laboral. Este sistema busca no solo mejorar el desempeño individual, sino también fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo, alineado con los objetivos institucionales.

**Palabras clave:** Evaluación del desempeño, motivación laboral, retroalimentación, gestión administrativa.

## Abstract

The job performance evaluation system is a crucial tool to improve human resources management in educational institutions. This study aims to propose a specific performance evaluation system for the administrative staff of the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chihuahua. The research used a quantitative, descriptive and field approach, complemented with a survey applied to administrative staff. The results revealed widespread dissatisfaction due to the lack of clarity in the evaluation criteria and in the communication of the results. Based on these findings, a system is proposed that prioritizes transparency, constructive feedback and work motivation. This system seeks not only to improve individual performance, but also to foster a more positive and productive work environment, aligned with institutional objectives.

**Keywords:** Performance evaluation, work motivation, feedback, administrative management.

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administracion**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

## **Objetivos de la investigación**

### **General**

Proponer un sistema de evaluación del desempeño para el personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua que permita mejorar la efectividad y motivación laboral.

### **Específicos**

Analizar la percepción del personal administrativo sobre el sistema de evaluación del desempeño implementado en la institución.

Identificar los problemas respecto al proceso de evaluación al desempeño que se lleva a cabo actualmente.

Diseñar un sistema de evaluación del desempeño para el personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración.

## **Hipótesis**

### **General**

**Hi.** Un Sistema de Evaluación del Desempeño diseñado específicamente para el personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración mejorará la efectividad y eficiencia en la gestión del personal, contribuyendo a un ambiente laboral más motivado y productivo.

### **Específicas**

**Hi<sub>1</sub>.** La percepción del personal administrativo sobre el sistema de evaluación del desempeño implementado en la institución revela áreas de mejora, lo que impacta negativamente su efectividad y aceptación.

**Hi<sub>2</sub>.** Los problemas identificados en el proceso de evaluación del desempeño actual están relacionados con la falta de claridad en los criterios de evaluación y la nula comunicación entre evaluadores y evaluados.

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administracion**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

**Hi3.** El diseño de un Sistema de evaluación del desempeño adaptado al personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración mejorará la comunicación y la motivación laboral.

## **Justificación de la investigación**

En el contexto actual, donde las instituciones educativas enfrentan el reto de mantener altos estándares de calidad en sus operaciones administrativas, contar con un sistema de evaluación del desempeño efectivo resulta fundamental. Aunque existen diversos estudios sobre evaluación del desempeño, pocos abordan específicamente la relación entre este proceso y variables como la comunicación y la retroalimentación en instituciones educativas. Este estudio busca llenar ese vacío teórico.

Desde un punto de vista práctico, el sistema de evaluación propuesto tiene el potencial de impactar positivamente en varios niveles. En primer lugar, permite identificar las fortalezas y áreas de mejora del personal administrativo, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas en la gestión de recursos humanos. En segundo lugar, un sistema bien diseñado puede contribuir a aumentar la motivación laboral al proporcionar retroalimentación clara y constructiva. Finalmente, la propuesta se alinea con los objetivos institucionales de fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la comunicación y el desarrollo continuo.

El diseño de este sistema no solo atenderá las necesidades específicas de la Facultad de Contaduría y Administración, sino que también ofrecerá una herramienta adaptable a otras instituciones educativas, promoviendo la mejora continua en la gestión administrativa. Al fortalecer estos procesos, se espera un impacto positivo en la calidad de los servicios educativos que estas instituciones brindan.

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **Evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño es definida como un proceso sistemático mediante el cual se mide el grado en que un empleado contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, basándose en criterios previamente establecidos (Chiavenato, 2009). Según Alles (2013), este proceso debe ir más allá de la mera medición de resultados para convertirse en una herramienta estratégica que fomente el desarrollo profesional y personal de los colaboradores.

En el ámbito educativo, Díaz y Medina (2020) resaltan que la evaluación del desempeño tiene un impacto directo en la calidad de los servicios administrativos. Un sistema efectivo debe incluir indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan evaluar tanto el rendimiento como las competencias blandas, tales como la capacidad de trabajar en equipo y la adaptabilidad.

### **Comunicación organizacional**

La comunicación dentro de los sistemas de evaluación desempeña un papel crucial en su aceptación y éxito. Según Plaza y Moncayo (2022), la claridad en la definición de objetivos y criterios evaluativos genera confianza en el proceso, lo que a su vez incrementa la participación activa de los empleados. La falta de comunicación, por el contrario, genera incertidumbre y resistencia al cambio.

Por otro lado, Alles (2013) enfatiza que una comunicación efectiva debe ser bidireccional, permitiendo que los evaluados comprendan los objetivos del sistema y tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y preocupaciones. Esto es particularmente relevante en contextos educativos, donde la percepción de equidad y justicia en los procesos es fundamental para mantener un ambiente laboral saludable (Villadiego Díaz, 2022).

### **Retroalimentación constructiva**

La retroalimentación es un componente esencial de cualquier sistema de evaluación. Según Bernal (2020), la retroalimentación no solo permite identificar áreas de mejora, sino que también motiva a los empleados al reconocer sus logros y destacar

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

sus contribuciones. Para ser efectiva, la retroalimentación debe ser específica, basada en datos objetivos y orientada hacia el crecimiento individual y colectivo.

Además, Díaz y Medina (2020) argumentan que la retroalimentación oportuna promueve el aprendizaje continuo, especialmente cuando se vincula con planes de acción concretos. En instituciones educativas, donde la mejora constante es un objetivo clave, la retroalimentación desempeña un papel estratégico al alinear las expectativas organizacionales con el desarrollo personal de los colaboradores.

## **Motivación laboral**

La motivación laboral es un factor determinante para el éxito de cualquier sistema de evaluación. Según Villadiego Díaz (2022), la motivación intrínseca y extrínseca se ve influida por la percepción de justicia y utilidad del proceso evaluativo. La teoría de las necesidades de Maslow (1943), adaptada al contexto laboral, sugiere que los empleados necesitan sentirse valorados y reconocidos para alcanzar niveles más altos de motivación.

Chiavenato (2009) también destaca que un sistema de evaluación bien diseñado puede actuar como un catalizador para la motivación al proporcionar recompensas tangibles e intangibles basadas en el rendimiento. Esto incluye no solo incentivos económicos, sino también oportunidades de desarrollo profesional, que son especialmente relevantes en contextos educativos.

## **Innovación y mejora continua**

La integración de la evaluación del desempeño con procesos de innovación y mejora continua es otro aspecto crítico, como lo señala Morero (2020). En el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales es clave para la supervivencia y el éxito de las instituciones. La evaluación del desempeño debe incluir indicadores que midan la capacidad de innovación y la disposición al aprendizaje de los empleados.

Finalmente, Bernal (2020) argumenta que los sistemas de evaluación efectivos deben ser flexibles y adaptables, permitiendo ajustes según las necesidades cambiantes

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administracion**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

de la organización y del entorno laboral. Esto es especialmente relevante en instituciones educativas, donde las dinámicas sociales y tecnológicas influyen directamente en la calidad del trabajo administrativo.

La literatura revisada destaca que un sistema de evaluación del desempeño efectivo debe integrar estos elementos de manera holística, asegurando que los resultados obtenidos no solo reflejen el rendimiento individual, sino que también contribuyan al desarrollo de un ambiente laboral motivador, innovador y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

## **CRITERIOS METODOLÓGICOS**

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo y aplicado, orientado a analizar las percepciones del personal administrativo sobre el sistema de evaluación del desempeño vigente en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Su propósito principal es proponer un sistema de evaluación del desempeño que responda a las necesidades específicas de este grupo, fomentando la transparencia, la retroalimentación y la motivación laboral.

El estudio se considera aplicado, ya que busca ofrecer una solución concreta a la problemática identificada en la institución. Desde una perspectiva descriptiva, se enfoca en detallar las características del sistema actual y las percepciones de los empleados sobre su eficacia, con el objetivo de fundamentar la propuesta de mejora.

Para lograr lo anterior, se emplearon técnicas de investigación de campo y bibliográficas. Por un lado, se diseñaron y aplicaron encuestas al personal administrativo para evaluar su percepción sobre aspectos clave como la claridad de los criterios de evaluación, la retroalimentación recibida y el nivel de satisfacción general. Por otro lado, se realizó un análisis bibliográfico basado en literatura especializada para sustentar teóricamente el diseño del nuevo sistema de evaluación.

Las variables estudiadas incluyen el sistema de evaluación del desempeño como variable dependiente, mientras que las variables independientes consideradas son la comunicación, la retroalimentación y la motivación laboral. El diseño de la investigación

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administracion**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

es de corte transversal y se centró en una muestra de 146 colaboradores administrativos seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Este diseño permitió obtener información relevante en un tiempo definido y bajo un enfoque estructurado.

En cuanto a la delimitación, el estudio se circunscribió al personal administrativo de la Facultad de Contaduría y Administración, abarcando tanto al personal sindicalizado como al de confianza. De esta manera, la investigación proporciona un análisis exhaustivo de las necesidades y percepciones de este grupo, sirviendo como base para la implementación de un sistema de evaluación eficiente y adaptado.

## **II. DISCUSIÓN Y RESULTADOS**

La investigación realizada permitió identificar las principales deficiencias del sistema de evaluación del desempeño del personal administrativo en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Los resultados obtenidos revelan áreas críticas de mejora relacionadas con la comunicación, la retroalimentación y la percepción general del proceso evaluativo.

### **Resultados principales**

A partir de las encuestas aplicadas, se obtuvo la siguiente información:

Conocimiento y claridad de los objetivos del sistema evaluativo: Según los datos recolectados, un 42.1% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con tener un conocimiento claro de los objetivos del sistema. Esto indica una desconexión significativa entre el personal administrativo y los propósitos del proceso evaluativo, lo cual concuerda con lo señalado por Chiavenato (2009), quien argumenta que los sistemas de evaluación deben estar claramente alineados con los objetivos organizacionales para garantizar su eficacia.

Comunicación de criterios evaluativos: Un 64% de los participantes indicó que los criterios de evaluación no son comunicados de manera efectiva. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar mecanismos de comunicación más transparentes, tal como

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

recomiendan Alles (2013) y Ponce et al. (2020), quienes destacan que un sistema evaluativo efectivo debe basarse en la claridad de los indicadores y la participación activa de los evaluados.

**Retroalimentación del desempeño:** La retroalimentación constructiva es un pilar clave de cualquier sistema de evaluación, como lo han planteado Plaza y Moncayo (2022) en sus estudios sobre comunicación organizacional. Sin embargo, un 80% de los encuestados afirmó no recibir retroalimentación clara sobre los resultados de sus evaluaciones, lo cual limita su capacidad para identificar áreas de mejora y avanzar en su desarrollo profesional.

**Satisfacción general con el sistema:** Solo un 8.3% de los encuestados expresó estar totalmente satisfecho con el sistema actual de evaluación. Este resultado sugiere una percepción negativa que, según Villadiego Díaz (2022), puede impactar directamente en la motivación laboral y en el compromiso de los empleados con los objetivos organizacionales.

De acuerdo con la revisión teórica, los sistemas de evaluación deben considerar no solo los resultados laborales, sino también aspectos cualitativos como la satisfacción de los empleados y su percepción sobre el proceso evaluativo (Díaz y Medina, 2020). Además, Bernal (2020) argumenta que los sistemas efectivos deben integrar elementos de aprendizaje continuo, lo cual se ve reflejado en la necesidad de retroalimentación que demandan los participantes de este estudio.

Por otro lado, Xu y Kim (2018) resaltan que, en el contexto de la Cuarta Revolución Industrial, las competencias blandas y las habilidades para adaptarse a cambios son igual de importantes que los indicadores cuantitativos tradicionales. Esto enfatiza la necesidad de diseñar sistemas de evaluación más integrales, que no solo midan el rendimiento, sino que también promuevan el crecimiento personal y profesional.

## **Representación gráfica de los resultados**

Se incluyen las siguientes tablas y figuras para ilustrar los hallazgos más relevantes:

Tabla 1 Conocimiento sobre la evaluación del desempeño

# Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

Aspecto evaluado	Totalmente en desacuerdo (%)	En desacuerdo (%)	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (%)	De acuerdo (%)	Totalmente de acuerdo (%)
Conocimiento claro de los objetivos	14.5	27.6	17.2	26.9	13.8
Comunicación de criterios evaluativos	27.8	35.4	9.0	20.8	6.9

## Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio coinciden con lo señalado en investigaciones previas. Por ejemplo, Bodero et al. (2020) destacan que los procesos de evaluación deben ser percibidos como justos y útiles para fomentar el compromiso organizacional. Además, los hallazgos sugieren que la falta de retroalimentación y comunicación clara afecta la satisfacción general de los empleados, tal como han señalado Aranguren y Sánchez (2018) en su análisis de metodologías educativas aplicadas al ámbito laboral.

Finalmente, los datos reflejan la importancia de integrar principios de transparencia, claridad y participación en los sistemas de evaluación. Estos principios, ampliamente discutidos por autores como Anciani (2020) y Morero (2020), permiten que los procesos evaluativos no solo midan el desempeño, sino que también sirvan como herramientas para el desarrollo continuo de los empleados.

## III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta investigación realizada ha permitido identificar varias deficiencias clave que afectan tanto la efectividad como la percepción del proceso evaluativo. A través de la aplicación de encuestas y el análisis de los resultados obtenidos, se lograron los siguientes hallazgos: El objetivo general de la investigación, que era proponer un sistema de evaluación del desempeño adaptado a las necesidades del personal administrativo,

# Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

se ha cumplido parcialmente. El análisis de las deficiencias del sistema actual permitió diseñar una propuesta que considera las necesidades de mayor claridad en los criterios de evaluación, la mejora de la comunicación y la incorporación de retroalimentación constructiva.

En cuanto a los objetivos específicos, la investigación logró: Identificar las principales deficiencias en el sistema de evaluación actual, como la falta de comunicación sobre los criterios evaluativos y la ausencia de retroalimentación efectiva, así como analizar la percepción del personal administrativo sobre el proceso de evaluación, revelando una alta insatisfacción y falta de motivación relacionada con el proceso actual, además de proponer un modelo de evaluación que priorice la claridad, la participación activa de los empleados y la retroalimentación constructiva.

En cuanto a las Hipotesis se encontró que, la hipótesis general  $H_1$  que expone que un sistema de evaluación basado en criterios claros, comunicación efectiva y retroalimentación constructiva mejorará la percepción y satisfacción del personal administrativo se ha comprobado positivamente. Los resultados obtenidos muestran que la falta de estos elementos en el sistema actual genera insatisfacción, lo que refuerza la necesidad de integrar estas características en la nueva propuesta.

Las hipótesis específicas,  $H_{11}$ . Los resultados muestran que la mayoría de los empleados no tienen claridad sobre los criterios evaluativos. Esta hipótesis ha sido confirmada, lo que indica que la mejora de la comunicación es un factor crucial para la aceptación del sistema, además la  $H_{12}$ : Un 80% de los encuestados señaló que no reciben retroalimentación clara, lo que valida la hipótesis de que la retroalimentación constructiva tiene un impacto positivo en la motivación.

La  $H_{13}$ . La falta de satisfacción con el sistema actual y la necesidad de personalización indican que esta hipótesis también se confirma, destacando la importancia de un sistema de evaluación adaptado a las especificidades de la institución.

## Principales hallazgos:

- La mayor parte del personal administrativo percibe que los criterios de evaluación no están bien comunicados.

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

- Existe una clara insatisfacción con el proceso evaluativo, en gran parte por la falta de retroalimentación y la poca claridad sobre los objetivos.
- La propuesta de implementar un sistema más claro, transparente y participativo es respaldada por la mayoría de los encuestados.

## **Recomendaciones**

Basado en los hallazgos obtenidos, se presentan las siguientes recomendaciones:

**Implementar un sistema de evaluación con criterios claros y transparentes:** Se recomienda rediseñar el sistema de evaluación para que los criterios sean claramente comunicados a todo el personal administrativo. Esto incluiría la creación de un documento explicativo y sesiones informativas donde se detallan los indicadores y objetivos del sistema. Tal como lo sugieren Plaza y Moncayo (2022), la claridad en los criterios puede aumentar la confianza y la participación activa en el proceso evaluativo.

**Fortalecer la retroalimentación constructiva:** Es fundamental incorporar un sistema de retroalimentación más estructurado, donde los resultados de la evaluación sean discutidos individualmente con cada empleado. Esto no solo ayudará a identificar áreas de mejora, sino también a motivar al personal y fomentar su desarrollo profesional, siguiendo las recomendaciones de Díaz y Medina (2020).

**Fomentar la participación activa del personal:** El sistema de evaluación debe permitir la retroalimentación de los empleados sobre los procesos que los afectan. Incluir mecanismos de autoevaluación o evaluación entre pares podría ayudar a crear un ambiente de colaboración y mejora continua.

**Capacitación continua del personal administrativo:** Para asegurar la correcta implementación del nuevo sistema de evaluación, es recomendable ofrecer capacitación continua a los supervisores y al personal administrativo sobre las mejores prácticas de evaluación del desempeño y retroalimentación. Esta capacitación debe incluir aspectos teóricos y prácticos, como técnicas de comunicación efectiva y habilidades de motivación laboral.

**Aplicación o uso técnico de los resultados obtenidos:** Los resultados obtenidos en esta investigación pueden ser utilizados por la Facultad de Contaduría y Administración

# **Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración**

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

para implementar un sistema de evaluación del desempeño más justo, transparente y motivador. El uso de herramientas digitales, como plataformas de retroalimentación en línea, puede ser una excelente opción para facilitar la implementación del sistema y garantizar que todos los empleados reciban retroalimentación de manera oportuna.

## **Líneas de investigación futura**

A partir de los resultados obtenidos, se pueden derivar varias líneas de investigación futuras:

Estudio comparativo de sistemas de evaluación del desempeño en diferentes facultades: Comparar el sistema de evaluación propuesto con el de otras facultades de la universidad o con instituciones similares para identificar mejores prácticas y áreas de mejora.

Investigación sobre el impacto de la motivación laboral en el rendimiento del personal administrativo: Analizar cómo un sistema de evaluación más transparente y retroalimentativo impacta en la motivación y el rendimiento del personal en el largo plazo.

Evaluación del impacto a largo plazo de la implementación del nuevo sistema de evaluación: Realizar un seguimiento a lo largo del tiempo para medir cómo el nuevo sistema de evaluación afecta el clima laboral, la satisfacción y el desempeño del personal administrativo.

## **Referencias**

- Alles, M. A. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Anciani, J. D. C. R. (2020). Propuesta pedagógica: JClic como herramienta didáctica en la Educación Primaria. *Revista Científica*, 5(16), 305-318.
- Aranguren, R. L. C., & Sánchez, J. N. B. (2018). Incidencia del aprendizaje basado en proyectos, implementado con tecnologías de información y comunicación, en la motivación académica. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(4), 162-178.

## Sistema de evaluación al desempeño para el personal administrativo de la facultad de contaduría y administración

Alarcon Rubio <sup>1</sup>, Aldrete Enríquez <sup>2</sup>, Parra Almada <sup>3</sup>

- Bernal, J. G. (2020). Metodologías activas en la enseñanza: Propuestas para un aprendizaje profundo. Recuperado de <https://reunir.unir.net/handle/123456789/10236>
- Bodero, E. M., Villacrés, E. P., Radicelli, C. D., & Pomboza, M. D. R. (2020). El conocimiento y el software libre como un bien común. *Revista Espacios*, 41(12), 1015.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Díaz, J. S., & Medina, K. S. (2020). Herramientas de software libre para la creación de contenidos educativos. *Ingeniare: Revista Chilena de Ingeniería*, 28(2), 35-46.
- Morero, J. M. (2020). La economía del software libre y open source: multinacionales, pymes y comunidades. Recuperado de <https://repositorio.esocite.la/580/>
- Muñoz, J. (2020). Entorno virtual de aprendizaje gamificado para el currículo ecuatoriano. *Revista Científica del Ecuador*, 5(3), 78-89.
- Plaza, P. J. S., & Moncayo, C. T. (2022). GeoGebra aplicado como estrategia metodológica en el área de Matemática. *Polo del Conocimiento*, 7(8), 2608-2631.
- Ponce, J. A. V., Vera, Z. J. Z. J. A., Pincay, J. J. V., & Vera, M. L. L. (2020). El software libre en el aprendizaje autónomo de la contabilidad de los estudiantes de la unidad educativa fiscomisional Santa Magdalena. *Revista Cognosis*, 5(1), 91-102.
- Profesorado, I. N. (2023). 7 razones para usar software libre en los centros educativos. Recuperado de <https://intef.es/>
- Stallman, R., & Free Software Foundation. (1984). ¿Qué es el Software Libre? Recuperado de <https://www.gnu.org/philosophy/free-sw.es.html>
- Villadiego Díaz, M. S. (2022). Diseño e implementación del plan de capacitación en informática básica a través del software libre para estudiantes pertenecientes a la Institución Educativa El Remolino. *Revista Pedagógica y Social*, 8(1), 45-59.
- Xu, M., David, J. M., & Kim, S. H. (2018). The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International Journal of Financial Research*, 9(2), 90-95.