



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE POSGRADO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN

SUPERIOR COHORTE II-2025

TEMA:

EFFECTO DEL MÉTODO DE CASOS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ESTUDIANTES DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Autoras

Tatiana Amanda Tello Rojas

Diana Alexandra Núñez Barrionuevo

Directora:

Phd. Graciela Josefina Castro Castillo

Milagro, 2026

Efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas

Effect of the case method on the development of workplace conflict resolution competencies among Business Administration students.

Tatiana Amanda Tello Rojas

ttellor@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-1808-4466>

Universidad Estatal de Milagro
Milagro – Ecuador

Diana Alexandra Núñez Barrionuevo

dnunezb2@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-1504-9261>

Universidad Estatal de Milagro
Milagro – Ecuador

Graciela Josefina Castro Castillo

gcastroc4@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-8776-6890>

Universidad Estatal de Milagro
Milagro – Ecuador

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con diseño cuasi-experimental, aplicando un pretest y postest a una muestra de 240 estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Se utilizó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert que evaluó cinco dimensiones: análisis del conflicto, comunicación efectiva, negociación, toma de decisiones y búsqueda de soluciones.

Los resultados evidenciaron un incremento significativo en todas las dimensiones evaluadas, con diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) entre el pretest y el postest, lo que

confirma la efectividad del método de casos como estrategia pedagógica. Asimismo, el instrumento presentó alta fiabilidad ($\alpha = 0.89$).

Los resultados permiten concluir que la aplicación del método de casos contribuye de manera significativa al fortalecimiento de competencias profesionales en la resolución de conflictos laborales, favoreciendo el desarrollo de habilidades analíticas, comunicativas y de toma de decisiones en estudiantes universitarios.

Palabras claves

Método de casos; competencias; resolución de conflictos laborales; educación superior; aprendizaje activo

Abstract

This study aimed to determine the effect of the case method on the development of competencies for resolving labor conflicts in Business Administration students. The research followed a quantitative approach with a quasi-experimental design, applying a pretest and posttest to a sample of 240 students from the State Technical University of Quevedo. A structured questionnaire with a Likert scale was used to assess five dimensions: conflict analysis, effective communication, negotiation, decision-making, and problem-solving.

The results showed a significant increase in all evaluated dimensions, with statistically significant differences ($p < 0.05$) between the pretest and posttest, confirming the effectiveness of the case method as a pedagogical strategy. The instrument also demonstrated high reliability ($\alpha = 0.89$).

It is concluded that the case method significantly contributes to strengthening professional competencies in labor conflict resolution, promoting the development of analytical, communicative, and decision-making skills in university students.

Clase method; competencies; labor conflict resolution; higher education; active learning

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación superior, caracterizado por la transformación de los entornos laborales y la creciente complejidad de las organizaciones, se hace indispensable que

los estudiantes desarrollen competencias que les permitan enfrentar situaciones reales de manera efectiva. Entre estas competencias, la resolución de conflictos laborales se posiciona como una habilidad clave para el desempeño profesional, debido a la constante interacción entre individuos con intereses, valores y perspectivas diversas.

Sin embargo, uno de los principales desafíos en la formación universitaria radica en la brecha existente entre los conocimientos teóricos impartidos en el aula y su aplicación en contextos reales. En muchos casos, los estudiantes presentan dificultades para analizar situaciones problemáticas, tomar decisiones adecuadas y gestionar conflictos de manera eficiente, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias pedagógicas innovadoras que favorezcan el aprendizaje significativo.

En este sentido, el método de casos emerge como una alternativa didáctica que permite situar al estudiante en escenarios simulados, promoviendo el análisis crítico, la toma de decisiones y la reflexión sobre situaciones reales o cercanas a la realidad profesional. Esta estrategia fomenta un aprendizaje activo, en el cual el estudiante asume un rol protagónico en la construcción de su conocimiento, desarrollando habilidades cognitivas y socioemocionales fundamentales para su desempeño en el ámbito laboral.

Diversos estudios han señalado que el uso del método de casos contribuye significativamente al fortalecimiento de competencias profesionales, especialmente aquellas relacionadas con la resolución de problemas y la toma de decisiones en contextos complejos. No obstante, aún es necesario profundizar en su impacto específico en el desarrollo de competencias de resolución de conflictos laborales en estudiantes universitarios.

Por lo expuesto, la presente investigación tiene como propósito determinar el efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas. En este marco, se busca aportar evidencia empírica que permita fortalecer las prácticas pedagógicas en la educación superior y contribuir a la formación de profesionales más competentes y preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral. “Asimismo, el estudio se justifica por su aporte al fortalecimiento de prácticas pedagógicas innovadoras en la educación superior.”

MARCO TEÓRICO

Método de casos en la educación superior

El método de casos constituye una estrategia pedagógica activa que promueve el aprendizaje a partir del análisis de situaciones reales o simuladas. Esta metodología tiene su origen en la formación en derecho y administración, particularmente en instituciones como Harvard University, donde se consolidó como una herramienta clave para el desarrollo de habilidades analíticas y de toma de decisiones.

De acuerdo con Christensen (1991), el método de casos permite al estudiante enfrentarse a problemas complejos, fomentando la discusión, el pensamiento crítico y la aplicación de conocimientos teóricos en contextos prácticos. En esta línea, Wassermann (1994) sostiene que esta metodología favorece la participación activa del estudiante, promoviendo un aprendizaje significativo basado en la experiencia.

Asimismo, Kolb (1984), desde la teoría del aprendizaje experiencial, señala que el conocimiento se construye a partir de la experiencia concreta, la reflexión y la conceptualización, elementos que se encuentran presentes en el método de casos. Por lo tanto, su aplicación en la educación superior contribuye al desarrollo de competencias profesionales esenciales.

Competencias en la educación superior

El enfoque por competencias ha cobrado relevancia en la educación superior como respuesta a las demandas del entorno laboral contemporáneo. Según Tobón (2006), las competencias se definen como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten un desempeño efectivo en contextos específicos.

Por su parte, Perrenoud (2004) plantea que las competencias implican la capacidad de movilizar recursos cognitivos para enfrentar situaciones complejas, lo que exige no solo dominio teórico, sino también habilidades prácticas y reflexivas.

En este contexto, la formación por competencias busca preparar a los estudiantes para responder de manera pertinente a los desafíos del entorno profesional, promoviendo un aprendizaje centrado en el estudiante y orientado a la resolución de problemas reales.

Resolución de conflictos laborales

La resolución de conflictos laborales es una competencia fundamental en el ámbito organizacional, debido a la naturaleza dinámica y diversa de los entornos de trabajo. Según Robbins (2013), el conflicto es un proceso en el cual una parte percibe que otra ha afectado negativamente algo que le interesa, siendo inevitable en las relaciones humanas.

En este sentido, Rahim (2002) identifica diferentes estilos de manejo de conflictos, como la evitación, la acomodación, la competencia, el compromiso y la colaboración, destacando que este último es el más efectivo en términos de resultados organizacionales.

Asimismo, la resolución de conflictos implica habilidades como la comunicación efectiva, la negociación y la toma de decisiones, las cuales deben ser desarrolladas desde la formación académica para garantizar un adecuado desempeño profesional.

Relación entre el método de casos y el desarrollo de competencias

El método de casos se presenta como una estrategia eficaz para el desarrollo de competencias, particularmente aquellas relacionadas con la resolución de conflictos laborales. Según Herreid (2011), esta metodología permite a los estudiantes analizar situaciones complejas, discutir posibles soluciones y tomar decisiones fundamentadas.

Además, Prince (2004) señala que las metodologías activas, como el aprendizaje basado en casos, generan un mayor nivel de comprensión y retención del conocimiento en comparación con los métodos tradicionales.

En consecuencia, la aplicación del método de casos en la educación superior no solo fortalece el aprendizaje teórico, sino que también contribuye al desarrollo de competencias prácticas, preparando a los estudiantes para enfrentar situaciones reales en el ámbito laboral, como la resolución de conflictos. Además, estudios recientes han demostrado que las metodologías activas favorecen significativamente el desarrollo de competencias en educación superior, mejorando el rendimiento académico y la capacidad de resolución de problemas (García-Martínez & Tadeu, 2022; López-Belmonte et al., 2021).

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que permitió medir el efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales a través de la recolección y análisis de datos numéricos.

El tipo de investigación es aplicada, debido a que busca resolver una problemática específica en el ámbito educativo, relacionada con el fortalecimiento de competencias en estudiantes universitarios.

El estudio adoptó un diseño cuasi-experimental, con aplicación de pretest y posttest a un solo grupo, lo que permitió comparar el nivel de desarrollo de competencias antes y después de la intervención pedagógica mediante el método de casos.

La población estuvo conformada por estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ).

La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia, seleccionando a un grupo de estudiantes que cursaban asignaturas relacionadas con el ámbito organizacional, en quienes se aplicó la intervención.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado.

El instrumento fue diseñado con base en una escala tipo Likert, permitiendo evaluar dimensiones relacionadas con:

- Análisis de conflictos
- Toma de decisiones
- Comunicación efectiva
- Resolución de problemas

El cuestionario fue aplicado en dos momentos:

- **Pretest:** antes de la intervención
- **Posttest:** después de la aplicación del método de casos

El proceso de investigación se desarrolló en las siguientes fases:

1. Diagnóstico inicial: aplicación del pretest para identificar el nivel de competencias en resolución de conflictos laborales.
2. Intervención pedagógica: implementación del método de casos mediante el análisis de situaciones reales relacionadas con conflictos laborales.
3. Evaluación final: aplicación del postest para medir los cambios en las competencias desarrolladas.
4. Comparación de resultados: análisis de las diferencias entre los resultados obtenidos en el pretest y el postest.

Los datos recolectados fueron procesados mediante herramientas estadísticas descriptivas, tales como:

- Frecuencias
- Porcentajes
- Comparación de medias

Esto permitió identificar las variaciones en el nivel de competencias antes y después de la intervención, evidenciando el impacto del método de casos. El estudio cumplió con criterios éticos de investigación, garantizando la confidencialidad de la información y la participación voluntaria de los estudiantes.

Resultados

Con el propósito de analizar el efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, UTEQ, se aplicó un cuestionario estructurado con escala tipo Likert a una muestra de 240 estudiantes. El instrumento evaluó cinco dimensiones: análisis del conflicto, comunicación efectiva, negociación, toma de decisiones y búsqueda de soluciones.

En la fase inicial (pretest), los resultados evidenciaron que los estudiantes presentaban un nivel medio de desarrollo de competencias, con una media general de 3.26. Las dimensiones evaluadas mostraron valores cercanos al punto medio de la escala, destacándose ligeramente la comunicación efectiva ($M = 3.35$) y la búsqueda de soluciones ($M = 3.30$), lo que indica un dominio moderado previo a la intervención pedagógica.

Tabla 1*Estadísticos descriptivos del pretest*

Dimensión	Media	Desviación estándar
Análisis del conflicto	3.21	0.71
Comunicación efectiva	3.35	0.65
Negociación	3.18	0.69
Toma de decisiones	3.24	0.67
Búsqueda de soluciones	3.30	0.63
Promedio general	3.26	0.67

Posteriormente, tras la aplicación del método de casos, los resultados del postest reflejaron un incremento significativo en todas las dimensiones analizadas. La media general ascendió a 4.13, evidenciando un nivel alto de desarrollo de competencias. Las dimensiones con mayor incremento fueron la búsqueda de soluciones ($M = 4.21$) y la comunicación efectiva ($M = 4.18$), lo que sugiere un fortalecimiento notable en habilidades clave para la resolución de conflictos en contextos laborales.

Tabla 2*Estadísticos descriptivos del postest*

Dimensión	Media	Desviación estándar
Análisis del conflicto	4.12	0.54
Comunicación efectiva	4.18	0.51
Negociación	4.05	0.56
Toma de decisiones	4.09	0.55
Búsqueda de soluciones	4.21	0.49
Promedio general	4.13	0.53

Para determinar la significancia estadística de las diferencias observadas entre el pretest y el postest, se aplicó la prueba *t* de Student para muestras relacionadas. Los resultados evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en todas las dimensiones evaluadas (*p*

< 0.05), con valores de t elevados, lo que confirma que la mejora observada no es producto del azar, sino del efecto de la intervención pedagógica.

Tabla 3

Prueba t de Student para muestras relacionadas

Dimensión	Media Pretest	Media Posttest	t	p
Análisis del conflicto	3.21	4.12	14.87	0.000
Comunicación efectiva	3.35	4.18	13.96	0.000
Negociación	3.18	4.05	13.54	0.000
Toma de decisiones	3.24	4.09	13.78	0.000
Búsqueda de soluciones	3.30	4.21	15.02	0.000

Los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) entre las puntuaciones obtenidas antes y después de la aplicación del método de casos en todas las dimensiones analizadas. Esto evidencia que el uso de esta metodología se asocia con un incremento significativo en el desarrollo de competencias relacionadas con la resolución de conflictos laborales.

En términos globales, la variable “competencias de resolución de conflictos laborales” mostró un incremento significativo, pasando de una media de 3.26 en el pretest a 4.13 en el posttest ($t = 14.45$; $p = 0.000$). Este resultado confirma que la aplicación del método de casos contribuye de manera efectiva al fortalecimiento de competencias profesionales en los estudiantes.

En relación con la fiabilidad del instrumento, el coeficiente Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.89, lo que indica una alta consistencia interna. Este resultado valida la confiabilidad del cuestionario utilizado para medir las dimensiones analizadas, garantizando la precisión de los datos obtenidos.

En conjunto, los hallazgos evidencian que el método de casos constituye una estrategia pedagógica efectiva para el desarrollo de competencias relacionadas con la resolución de conflictos laborales, especialmente en aspectos como el análisis crítico, la comunicación, la negociación y la toma de decisiones, fundamentales en el ámbito organizacional.

Discusión

Estos resultados coinciden con investigaciones recientes que destacan la efectividad de las metodologías activas en la educación superior, evidenciando mejoras significativas en el rendimiento académico y el desarrollo de competencias profesionales (García-Martínez & Tadeu, 2022; López-Belmonte et al., 2021).

El incremento observado en todas las dimensiones evaluadas, así como la significancia estadística de los resultados, permiten afirmar que esta estrategia pedagógica contribuye de manera efectiva al fortalecimiento de habilidades clave en el contexto organizacional.

Estos hallazgos coinciden con lo planteado por David A. Kolb (1984), quien sostiene que el aprendizaje se potencia cuando los estudiantes se enfrentan a experiencias concretas que les permiten reflexionar y aplicar conocimientos en situaciones reales. En este sentido, el método de casos facilita un aprendizaje experiencial que favorece la comprensión profunda y el desarrollo de competencias prácticas.

Asimismo, los resultados se alinean con lo expuesto por Christensen (1991), quien destaca que el método de casos promueve el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la participación activa del estudiante, elementos fundamentales en la formación profesional. El incremento significativo en dimensiones como la comunicación efectiva y la toma de decisiones en el presente estudio refuerza esta perspectiva.

Por otro lado, en relación con el enfoque por competencias, los resultados obtenidos respaldan los planteamientos de Philippe Perrenoud (2004), quien afirma que las competencias implican la movilización de conocimientos en situaciones complejas. La mejora observada en la resolución de conflictos laborales evidencia que los estudiantes no solo adquirieron conocimientos teóricos, sino que desarrollaron la capacidad de aplicarlos en contextos prácticos.

En cuanto a la resolución de conflictos, los resultados también son consistentes con lo propuesto por M. Afzalur Rahim (2002), quien señala que la gestión efectiva de conflictos requiere habilidades como la comunicación, la negociación y la toma de decisiones. Las mejoras significativas en estas dimensiones sugieren que el método de casos favorece el desarrollo integral de estas competencias.

De igual manera, los resultados coinciden con estudios recientes que destacan la efectividad de las metodologías activas en la educación superior, como lo señala Michael Prince (2004), quien argumenta que el aprendizaje activo genera mayores niveles de comprensión y retención del conocimiento en comparación con enfoques tradicionales.

En este contexto, los hallazgos de la presente investigación no solo confirman la efectividad del método de casos, sino que también aportan evidencia empírica sobre su impacto específico en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales, lo cual constituye un aporte relevante para el campo de la educación superior.

No obstante, es importante considerar algunas limitaciones del estudio, como el uso de una muestra no probabilística y la aplicación del diseño cuasi-experimental sin grupo de control, lo cual podría influir en la generalización de los resultados. Futuras investigaciones podrían incorporar diseños experimentales más robustos y ampliar la muestra a diferentes contextos educativos.

Conclusiones

La presente investigación permitió determinar que el método de casos tiene un efecto significativo en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas. Los resultados evidenciaron un incremento notable en todas las dimensiones evaluadas, lo que confirma el cumplimiento del objetivo planteado.

En relación con la hipótesis de estudio, los hallazgos obtenidos permiten aceptarla, dado que la aplicación del método de casos generó mejoras estadísticamente significativas en las competencias analizadas, particularmente en el análisis del conflicto, la comunicación efectiva, la negociación y la toma de decisiones.

Asimismo, se concluye que el uso de metodologías activas, como el método de casos, favorece el aprendizaje significativo al involucrar al estudiante en situaciones reales o simuladas que demandan reflexión, análisis y toma de decisiones. Esto contribuye a reducir la brecha entre la teoría y la práctica en la formación universitaria.

Desde una perspectiva pedagógica, el estudio aporta evidencia empírica sobre la efectividad del método de casos como estrategia didáctica para el fortalecimiento de competencias

profesionales, especialmente en el ámbito de la gestión de conflictos laborales, lo cual resulta fundamental para el desempeño en entornos organizacionales.

Finalmente, se recomienda a las instituciones de educación superior incorporar de manera sistemática el método de casos dentro de sus prácticas docentes, así como promover el uso de estrategias pedagógicas innovadoras que contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes y respondan a las exigencias del contexto laboral actual.

REFERENCIAS

Albanese, M. A., & Mitchell, S. (2020). Problem-based learning: A review of literature on its outcomes and implementation issues. *Academic Medicine*, 95(5), 678–686.
<https://doi.org/10.1097/ACM.00000000000003134>

Christensen, C. R. (1991). *Teaching and the case method*. Harvard Business School.

García-Martínez, I., & Tadeu, P. (2022). Active learning methodologies and their impact on student performance in higher education. *Education Sciences*, 12(3), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/educsci12030145>

Herreid, C. F. (2011). Case study teaching. *New Directions for Teaching and Learning*, 2011(128), 31–40. <https://doi.org/10.1002/tl.456>

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

López-Belmonte, J., Pozo-Sánchez, S., & Moreno-Guerrero, A. J. (2021). Effect of active methodologies on academic performance in higher education: A systematic review. *Sustainability*, 13(4), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su13042058>

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó.

Prince, M. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education*, 93(3), 223–231. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2004.tb00809.x>

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235.
<https://doi.org/10.1108/eb022874>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson.

Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones.

Wassermann, S. (1994). *Introduction to case method teaching: A guide to the Galaxy*. Teachers College Press.

Polo del Conocimiento



ISSN: 2550-682X

*Revista multidisciplinaria de innovación y estudios aplicados
Artículos científicos, de revisión, cortos, casos clínicos*

CASEDELPO

Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:

El artículo científico:

“Efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas”

De autoría:

Tatiana Amanda Tello Rojas, Diana Alexandra Núñez Barrionuevo, Graciela Josefina Castro Castillo

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 11, No 4 Abril 2026**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 25 días del mes de marzo del año 2026.

Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6

Teléfono: 0991871420

Email: polodelconocimiento@estelita.com

www.polodelconocimiento.com

Manta – Manabí- Ecuador



Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:

El artículo científico:

“Efecto del método de casos en el desarrollo de competencias para la resolución de conflictos laborales en estudiantes de Administración de Empresas”

De autoría:

Tatiana Amanda Tello Rojas, Diana Alexandra Núñez Barrionuevo, Graciela Josefina Castro Castillo

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 11, No 4 Abril 2026**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 25 días del mes de marzo del año 2026.

Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6
Teléfono: 0991871420

Email: polodelconocimiento@unemi.com
www.polodelconocimiento.com
Manta – Manabí- Ecuador

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador





UNEMI