

# Elementos de innovación docente y su impacto en la mejora del aprendizaje

## Clasificación de competencias tuning dentro del modelo de congruencia educativa

MBA Nelson Córdova, PhD Rodrigo Peña y MBA Rodrigo Sarzoza

### Resumen

Este documento presenta un sistema metodológico que busca clasificar y evaluar la gama de competencias que se han venido implementando últimamente, en algunos sistemas educativos para la formación de una nueva generación de profesionales. Este "sistema de clasificación" se ha derivado del modelo pedagógico de congruencia Educativa de Ramírez et al, que permite que el proceso enseñanza –aprendizaje tenga una coherencia lógica. Este modelo se viene aplicando en materias como Matemáticas, Microeconomía, Estadística, Marketing Internacional, entre otras hace algunos años, en las carreras de Ingeniería Comercial, Ingeniería de Marketing, Ingeniería en Informática de Gestión, Ingeniería de Gestión en Negocios Internacionales y en Economía, que imparte la Universidad Santa María, Campus Guayaquil. Este modelo está constituido por 4 niveles que ponen un orden lógico y una congruencia entre los tres ejes del sistema enseñanza –aprendizaje: Objetivos, Técnicas de Enseñanza y Evaluación. El sistema metodológico que usaremos es la conjugación de 4 niveles como un sistema de clasificación y ordenamiento. Además es un sistema que se puede ir implementando por etapas, hasta lograr uno de los niveles óptimos en la enseñanza (según los autores): "EL NIVEL CREATIVO".

Todo esto permite ir mejorando los niveles de desempeño y gestión educativa, siendo así una innovación en los procesos formativos y de enseñanza integral cohesionada a lo largo de varios años de estudio. Este modelo se utilizará para clasificar competencias definidas para la carrera de Administración de Empresas en el proyecto Alfa Tuning para Latinoamérica.

### 1. Introducción

En este nuevo siglo, del que casi ha transcurrido la primera década, la necesidad de contar con las "personas adecuadas" o también definidos por las organizaciones como los más "aptos" (de acuerdo a un perfil de competencias requerido), se ha convertido en una necesidad prioritaria e impostergable.

La Administración Moderna y la Gestión del Talento Humano (antes conocida como Administración o Dirección de Recursos Humanos A.R.H. o D.R.H) regidas por la Calidad Total y por un sinnúmero de nuevas herramientas tecnológicas administrativas, aplicadas en este mundo actual globalizado, con mercados comunes, de alta competencia, y con un sistema de comunicaciones y tecnología vanguardistas, buscan una fuerza de trabajo desarrollada, con destrezas, capacidades, factores, habilidades, conocimientos y una serie de competencias necesarias interiorizadas, para ser aplicadas en el cumplimiento de la Visión de las Organizaciones, buscando generar siempre compromiso y empatía. Esta necesidad nos ha obligado a replantearnos el rol de la enseñanza, buscando nuevos modelos que permitan a los educandos desarrollar esas competencias

(capacidades y factores) que busca la sociedad y sobre todo, las organizaciones postmodernas, en los educandos.

Sin duda, la gran ventaja competitiva de las organizaciones, en este siglo de comunicaciones abiertas, es definitivamente la "calidad de su gente"; gente que atiende a los clientes con calidad y esmero, que resuelve los problemas dentro de la organización, que vende los bienes y los servicios, que actúa responsablemente y se alinea con la Visión de su organización, que decide, que innova, que genera, que crea...

Debido a los avances tecnológicos y a la necesidad actual de automatizar la mayor cantidad de procesos y servicios por la creciente competencia, se hace cada vez más notoria la necesidad de contar con "gente preparada y comprometida con la visión de las organizaciones". Muchos autores sostienen, en la actualidad, que el patrimonio más importante con el que cuentan las empresas, no es su capital de trabajo monetario, sino por el contrario el "capital humano". Para complementar este rol, la administración de los Recursos Humanos (A.R.H.) busca reclutar personas que cumplan



con las necesidades de esta nueva era, vanguardista en tecnología y muy cambiante, en donde como dijo Alvin Tofler: "Los analfabetos de este nuevo milenio no serán los que no sepan leer y escribir, sino aquellos que sean incapaces de aprender, desaprender y re-aprender de manera continua"; y por ende poder estar "en ritmo" con la velocidad de los cambios que se producen. Por todo lo anterior, consideramos muy importante y con un papel protagónico en una organización, a los procesos de Admisión y de Aplicación de personas, los mismos que siempre están relacionados con atraer al personal más apto, lo que no está ligado al que más información tenga, sino al que tenga la capacidad de gestionar y aplicar esa información interiorizada.

Al revisar bibliografía de empresas exitosas, y validar lo que hicieron y lo que están haciendo, podemos notar que existe siempre un factor común en todas ellas: -la importancia otorgada al factor humano, es decir el aporte del "capital intelectual" a la organización. Las empresas cobran vida, definen su personalidad y crean cultura organizacional cuando su gente les imprime pasión y diligencia, es por eso que el corazón y el sistema nervioso de las empresas lo constituyen las personas con empatía que laboran en ellas.

Si las necesidades del entorno han cambiado, los mercados laborales (organizaciones que ofrecen puestos de trabajo) están en demanda, frente a

un mercado de candidatos calificados en oferta (gente cada vez más capacitada). Invariablemente, el rol de la enseñanza universitaria no debe limitarse a transferir o reproducir información a los estudiantes, debe lograr en ellos la necesidad de desarrollar capacidades y competencias que les permitan validar, discernir, analizar, investigar y criticar la información que reciben de sus educadores. El proceso de aprendizaje se da cuando el educando logra interiorizar un conocimiento, habilidad, destreza o aptitud; lo que implica que se adquiere una competencia que se ignora o también perfeccionarla si está incompleta o no se la posee cabalmente. Un modelo de enseñanza, por lo tanto, deberá tener como macroobjetivo el lograr aprendizajes en los educandos, es decir, mediante actividades o situaciones de aprendizaje, permitirles adquirir un saber, el cómo hacer algo, comportamientos adecuados, habilidades (intelectuales, destrezas motoras) y/o actitudes.

Para asegurar que el aprendizaje sea efectivo y permanente en las personas, hay que lograr que el modelo de enseñanza permita, entre otros factores:

- Participación activa e incluso emotiva del educando en las situaciones de aprendizaje.
- Facilitar aprendizajes significativos y útiles para la persona.
- Desarrollar al sujeto de una manera lógica y estructurada.
- Permitir que el educando se involucre directamente con las informaciones y/o experiencias.
- Procurar que los aprendizajes sean internalizados con el máximo entendimiento.
- Generar combinación y creación de ideas por parte de las personas.

Competencia deriva de la palabra latina *competere* (encontrarse en un punto, coincidir, responder, corresponder, estar de acuerdo). En castellano existen dos verbos: *competere* (permanecer, tocar, incumbir) y *competere* (contender, rivalizar), que provienen del verbo latino original. Joan Corominas, en su "Breve diccionario etimológico de la lengua castellana" incluye como derivados de "competere", las palabras *competere* (adecuado, apto) y *competencia*, desde fines del siglo XVI. Entendemos el significado de competencias como sinónimo de aptitudes,



habilidades, destrezas intelectuales que desarrollan las personas en el proceso de aprendizaje.

En el siguiente punto abordamos las estrategias docentes, a través de las competencias de ingreso, egreso, transversales y de materia en un plan de estudios. Nos enfocamos en las competencias de la materia. Analizamos los criterios de clasificación que permitan organizar el aprendizaje y medir los niveles de complejidad de las materias. Para ello, nos servimos de las estrategias docentes y de las taxonomías existentes.

En el tercer capítulo abordamos el Modelo de Congruencia Educativa, orientando las cuatro fases principales del modelo: reproductivo, transferencial, crítico y creativo hacia tres ámbitos: objetivos, métodos y técnicas de enseñanza y evaluación. Las competencias se ordenan de acuerdo a los verbos de las operaciones cognitivas.

En el cuarto capítulo clasificamos a las competencias; en el quinto procedemos a una propuesta de afinación del Modelo de Congruencia Educativa, subdividiendo los cuatro niveles principales en tres cada uno, llegando a establecer doce subniveles. Este sistema de clasificación nos permite avanzar de lo más simple a lo más complejo, llegando al nivel más desarrollado de creación total. La clasificación y la congruencia de los niveles nos llevan a las competencias educativas específicas, a las técnicas de enseñanza y a los sistemas adecuados de evaluación.

Finalmente, exponemos las competencias específicas en un modelo de enseñanza y su adecuada clasificación.

## 2. En búsqueda de estrategias docentes

¿Cómo enfrentamos el desafío de educar por competencias a nivel de una carrera universitaria?

En primer lugar debemos notar que es posible distinguir cuatro tipos de competencias: -las competencias de ingreso -las competencias de egreso o de titulación, -las competencias transversales y -las competencias de la materia de un plan de estudios. Las competencias de ingreso se consideran aquellas que una carrera exige al estudiante al inicio de la carrera. Son aquellas que el estudiante necesita como mínimo aprobar de manera aceptable para un buen desempeño a lo largo de la carrera que pretende estudiar: en cambio, las competencias de egreso o titulación son aquellas que los estudiantes deben lograr al finalizar su plan de estudios, es decir aquellas que una carrera declara en el perfil de sus egresados. Tenemos por otro lado, las competencias transversales, que son aquellas que están incluidas en varias materias o módulos de estudio, las cuales también deben ser parte de esa materia o módulo, pero que no son únicas y exclusivas de esa materia de estudio; y finalmente tenemos, las competencias de cada materia o módulo, que son las que están asignadas para dicha materia y que forman la base para el cumplimiento de los objetivos de la misma.

En este artículo queremos enfocar el cómo tratar las competencias de la materia o módulo, y el cómo establecer una clasificación que permita organizar el aprendizaje y medir, mediante diferentes niveles, los grados de complejidad que se pueden manejar en dicha materia.

Para conseguir resultados en el ámbito educativo podemos emplear estrategias docentes como la Taxonomía de Bloom (1965). Su propósito es proponer los fundamentos para una clasificación de las metas a conseguir en un sistema educativo. Bloom propone 6 ámbitos para clasificar lo que podría aplicarse a una clasificación de las competencias: -las de conocimiento, -las de comprensión, -las de aplicación, -las de análisis, -las de síntesis y -las de evaluación. Una competencia puede estar compuesta por uno o más objetivos docentes, ordenados en estos ámbitos, es decir puede ser considerada como la unión de acciones u operaciones cognitivas integradas.

Por otro lado, Ramírez et al. (1988)[3], dada la complejidad de las taxonomías existentes y la necesidad de clasificar verbalmente las diversas áreas y niveles, proponen un modelo bastante atractivo y más sencillo de manejar, llamado Modelo de Congruencia Educativa, donde diversos verbos docentes se agrupan alrededor de cuatro niveles de objetivos: Reproductivo, Transferencial, Crítico y Creativo, los que nos permiten diferenciar y clasificar objetivos educativos.



### 3. Modelo de Congruencia Educativa

#### Niveles del Modelo

**Reproductivo:** Se busca que los educandos den "fehaciente muestra que han logrado retener y asimilar, cabalmente, ya sea información científico-técnica, ya sea una disposición favorable hacia un cierto valor, o una familiarización con una destreza motora" (Ramírez et al., 1988, p. 1-30)[3]. Esta etapa es la base del modelo, donde las competencias básicas y fundamentales deben ser aprendidas y asimiladas de tal manera que puedan ser utilizadas en forma inmediata en el momento en que son requeridas.

**Transferencial:** Este nivel "constituye la fase práctica del aprendizaje; en ella se utiliza lo ya estudiado." (Ramírez et al., 1988, p. 1-31)[3] Esta etapa es aquella en la que el conocimiento reproductivo es transferido y utilizado para desarrollar competencias de más complejidad; este nivel está constituido por las aplicaciones directas, indirectas y de carácter resolutivo.

**Crítico:** En este nivel se exige que el educando "compare y fundamente la teoría con la práctica, la ley con el caso, el reglamento con los hechos; el ideal con la realidad". (Ramírez et al., 1988, p. 1-32)[3]. En este nivel se concentran las competencias de tipo analítico, las mismas que permiten conjugar las competencias reproductivas y transferenciales para obtener resultados fundamentados.

**Creativo:** En este nivel se persigue que los educandos exploten su capacidad creativa para

inventar y diseñar (Ramírez et al., 1988, p. 1-33)[3]. En este nivel se manejan competencias que permiten desarrollar innovaciones, modelos originales y que explotan la creatividad dentro de una misma área de trabajo.

Todas estas fases integradas, son aplicadas para dirigir tres ámbitos muy importantes del proceso enseñanza –aprendizaje que son: el planteamiento de los Objetivos, los Métodos y Técnicas de Enseñanza y la Evaluación. Cada una de estas áreas se ordenan de acuerdo a de las fases del modelo, esto quiere decir que un objetivo es clasificado según el verbo que lo describe en alguna de las fases. De igual manera una competencia puede ser clasificada en una de estas 4 fases de acuerdo a la clasificación de los verbos de las operaciones cognitivas que constituyen dicha competencia. Los Métodos o Técnicas empleados para enseñar dicho objetivo o competencia deben definirse de acuerdo a su tipo; de igual modo la evaluación debe escogerse de acuerdo a la fase o nivel en que ha sido clasificada.

De una forma similar a lo planteado por Bloom, este modelo nos presenta verbos clasificados por etapas, indicando el orden de complejidad, lo cual nos ayuda a plantear nuestros objetivos educacionales, es decir a plantear y ordenar competencias por complejidad. Ramírez et al. (1988)[3] nos presentan verbos clasificados según sus niveles (Tabla 1). Esta misma forma de clasificar es posible adaptarla para una eventual clasificación de competencias genéricas:

Niveles	Fases	Objetivos	Métodos y Técnicas	Evaluación
REPRODUCTIVO (ASIMILAR)		Nombrar Describir Explicar Resumir Ejemplificar	Expositiva Demostrativa	Respuesta Breve Ordenamiento
TRANSFERENCIAL (RESOLVER)		Aplicar Resolver Emplear Utilizar Calcular	Debate Dirigido Resol. Problemas Lluvia de ideas Estudio de Casos	Pareamiento Verdadero-Falso Selección Múltiple Respuesta Guiada
CRÍTICO (FUNDAMENTAR)		Evaluar Fundamentar Juzgar Discriminar Comparar	Interacción total Simposio Foro Situaciones Simuladas Proyecto Investigación	Resolución de Problemas Prueba de Ensayo Observación Lista de Cotejo Apreciación Habilidad Práctica
CREATIVO (APORTAR)		Diseñar Producir Elaborar Formular Inventar		

Fig. 1 Modelo de congruencia educativa.[3]

	Reproductivo	Transferencial	Crítico	Creativo
<b>ÁREA COGNOSCITIVA</b> Complejidad Creciente	Describir Enumerar Nombrar Repetir Citar Enunciar Señalar Reproducir	Usar Resolver Aplicar Calcular Operar	Examinar Debatir Probar Justificar Criticar Evaluar Juzgar	Diseñar Sintetizar Elaborar Crear Formular Componer
<b>ÁREA AFECTIVA</b> Internalización Creciente	Asistir Anotar Ordenar Registrar Presentar Responder Buscar	Expresarse Invitar Argumentar Asociarse Participar	Preferir Decidirse Definirse Compararse Ordenarse Discutir	Testimoniar Motivar Exhibir Proponer
<b>ÁREA PSICOMOTORA</b> Automatización creciente	Imitar Simular Probar Repetir Ejercitar	Efectuar Ejecutar Hacer Operar Transferir	Enseñar Corregir Ajustar Demostrar Perfeccionar	Producir Inventar Crear Descubrir

Tabla 1. Clasificación de verbos por niveles en el modelo de Ramírez et al.

#### 4. Clasificación de competencias

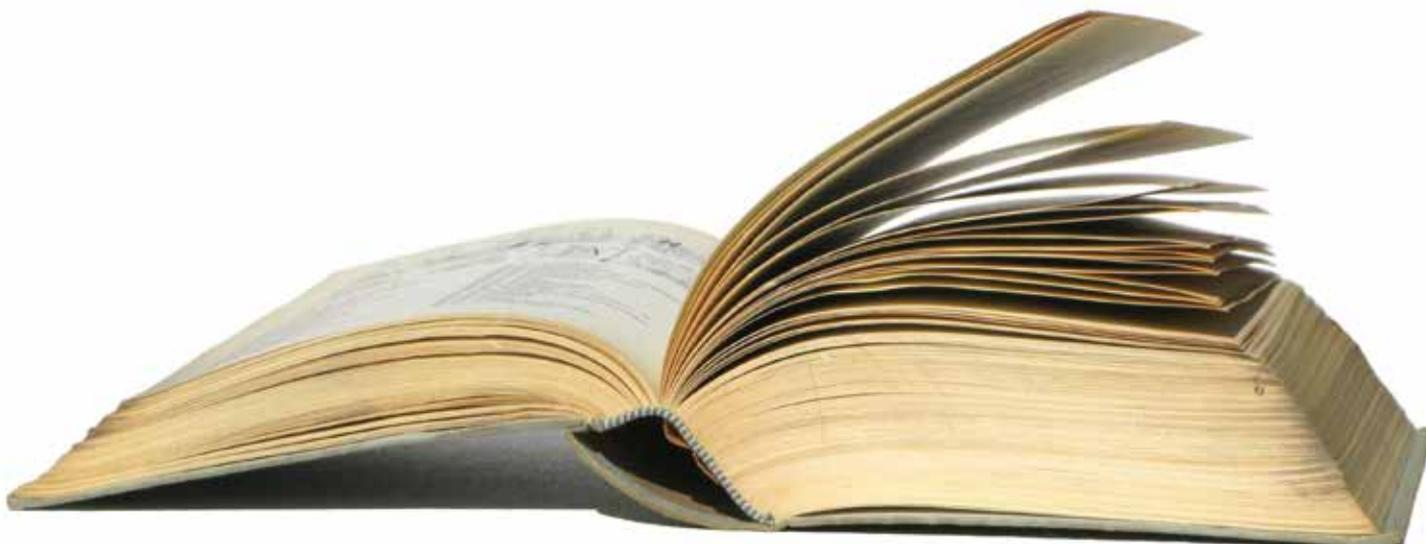
Es posible clasificar y ordenar el aprendizaje por competencias jerarquizadas; para ello podemos usar clasificación por niveles de Ramírez et al [3].

A continuación mostraremos cómo ordenar y clasificar las competencias genéricas enunciadas en el proyecto Tuning.

El Proyecto Tuning es una respuesta a La Declaración de Bolonia de junio de 1999 y que aboga por la creación, para 2010, de un espacio europeo de enseñanza superior coherente, compatible y competitivo, que sea atractivo para los estudiantes europeos y los estudiantes y académicos de otros continentes. A la luz de los

primeros informes de este proyecto europeo, en el 2002 representantes de América Latina en conjunto con representantes europeos, decidieron presentar un proyecto similar Tuning para América Latina.

“El proyecto Alfa Tuning América Latina busca “afinar” las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia”. En este proyecto participan Universidades de 19 países de Latinoamérica y su objetivo principal es lograr “titulaciones fácilmente comparables y comprensibles en una forma articulada en toda América Latina”. [7]



## Competencias Generales (Proyecto Alfa Tuning)

1. Capacidad de análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
3. Planificación y gestión del tiempo
4. Conocimientos básicos del área de estudio
5. Conocimientos básicos de la profesión
6. Comunicación oral y escrita de la propia lengua
7. Conocimiento de una segunda lengua
8. Habilidades informáticas básicas
9. Habilidades de búsqueda
10. Capacidad de aprendizaje
11. Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información (procedente de fuentes diversas)
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
14. Capacidad para generar nuevas ideas
15. Resolución de problemas
16. Toma de decisiones
17. Trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Liderazgo
20. Capacidad de trabajar con un equipo interdisciplinario
21. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia
22. Valoración de la diversidad y de la multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en un contexto internacional
24. Conocimiento de culturas y de costumbres de otros países
25. Habilidad para trabajar de forma autónoma
26. Diseño y gestión de proyectos
27. Iniciativa y espíritu emprendedor
28. Compromiso ético
29. Interés por la calidad
30. Orientación a resultados

Ref. Competencias Socioprofesionales -Universitat Illes Balears [8]

NIVELES	SABER	HACER	SER
REPRODUCTIVO	4.-Conocimientos básicos del área de estudio 5.-Conocimientos básicos de la profesión 24 Conocimiento de culturas y de costumbres de otros países	6 Comunicación oral y escrita de la propia lengua 8. Habilidades informáticas básicas 7. Conocimiento de una segunda lengua 9. Habilidades de búsqueda	18 Habilidades interpersonales
TRANSFERENCIAL	2.-Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica 15 Resolución de problemas	10 Capacidad de aprendizaje 17 Trabajo en equipo 23 Habilidad para trabajar en un contexto internacional	30 Orientación a resultados 22. Valoración de la diversidad y de la multiculturalidad
CRÍTICO	1.-Capacidad de análisis y síntesis 16 Toma de decisiones	11 Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información (procedente de fuentes diversas) 3 Planificación y gestión del tiempo 25. Habilidad para trabajar de forma autónoma	12 Capacidad crítica y autocrítica 29 Interés por la calidad 28. Compromiso ético
CREATIVO	14 Capacidad para generar nuevas ideas 26 Diseño y gestión de proyectos	20. Capacidad de trabajar con un equipo interdisciplinario	13 Capacidad de adaptación a nuevas situaciones 19 Liderazgo 27 Iniciativa y espíritu 21. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia emprendedor

Tabla 2. Clasificación de competencias por niveles en el modelo de Ramírez et al.



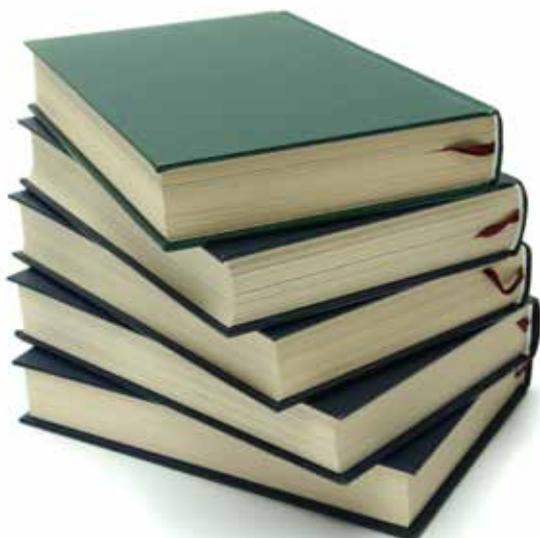
## 5. Conclusiones

Podemos decir que, a la luz de la clasificación, las competencias expuestas en el proyecto Tuning están bien distribuidas en los 4 niveles que ayudan a la formación del pensamiento académico variando entre el saber, el saber ser y el hacer. Esto nos aporta una formación integral del pensamiento.

Con esta clasificación es posible estructurar ciertos niveles jerárquicos de organización para la implantación de competencias en el ámbito educativo:

1. Organizar al currículo,
2. Organizar el aprendizaje clasificando los objetivos por subniveles,
3. Establecer parámetros de medición acorde a los objetivos,
4. Establecer métodos de Enseñanza que respondan a los niveles jerárquicos,
5. Establecer selección por competencias jerarquizadas y
6. Establecer sistemas de evaluación congruentes con cada nivel de competencia.

Cabe destacar que como se ha hecho con las competencias generales es posible hacerlo para las competencias específicas en cada área del saber; siempre tomando en consideración los objetivos que se desean cumplir con los educandos y buscando siempre ajustar los niveles del modelo en función de las carreras que se desea estructurar.



## Referencias bibliográficas

1. Bloom, Benjamin; y, otros. (1975). Taxonomía de los objetivos de educación: clasificación de las metas educativas. Alcoy Marfil. 234 pp.
2. Gardiner, Lion F. (2000). Cognitive Levels: The "Bloom" taxonomy. Rutgers University. [http://dfcm19.med.utoronto.ca/tp/bloom\\_taxonomy'.htm](http://dfcm19.med.utoronto.ca/tp/bloom_taxonomy.htm). Junio 5. Leído el 21/10/2000.
3. Ramírez P., Carlos; Recabarren, Margot; y, Palma, Alfredo. (1988). Manual de Capacitación pedagógica. Dirección de Instrucción de la Armada. Chile.
4. Castillejo J.L.; Vázquez G.; Colom A.J.; Samarrón J. (1993). "Teoría de la educación." Taurus Universitaria/Ciencias de la educación. Elfo, 32.28027 Madrid.
5. TUNING Universidades Chilenas Competencias Específicas. Programa MECESUP Ministerio de Educación Gobierno De Chile Administración De Empresas, Comparación con los resultados del conjunto de América Latina. [http://www.mecesup.cl/deposito\\_doc/tuning2007/competencias\\_especificas/ADE\\_resultados\\_CE.pdf](http://www.mecesup.cl/deposito_doc/tuning2007/competencias_especificas/ADE_resultados_CE.pdf)
6. Córdova, N. y Estay-Niculcar, C (2002). Elementos de innovación docente y su impacto en la mejora del aprendizaje: modelo de congruencia y su aplicación en la mejora de las matemáticas en Guayaquil. En actas CIDUI 2002, Congreso Internacional " Docencia Universitaria e Innovación", Tarragona, Julio 1-3. ISBN: 84-88795-63-7.
7. Proyecto Tuning América Latina. <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=168&Itemid=196>
8. Francesc Miralles. Introducción de Competencias Socioprofesionales en los Estudios Universitarios (PADU – ICE Illes Balears). <http://www.tecn.upf.es/~fmiralles/Competences.htm>

## Palabras clave

Modelo de Congruencia Educativa, Competencias, Niveles, Tuning



**Autor**  
MBA Nelson Córdova  
ncordova@usm.edu.ec

Master en Administración de Empresas ( M.B.A) Universidad Técnica Federico Santa María Campus Guayaquil. Pedagogo en Matemáticas .Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile( título de profesor). Licenciado en Matemáticas, Instituto de Matemáticas de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Chile. Magíster en Matemáticas ( c ) Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.Chile. Estudios en el Doctorado en ecuaciones diferenciales parciales, Pontificia Universidad Católica de Chile. Estudios de Magíster en Sistemas dinámicos en La Universidad Técnica Federico Santa María de Valparaíso, Chile.

### Asignaturas Impartidas

- Álgebra 1 y 2.
- Cálculo 1,2 y 3
- Matemáticas 1, 2 y 3



**Autor**  
PhD. Rodrigo Peña  
rpena@usm.edu.ec

De formación Sociólogo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, realizó sus actividades de posgrado en la Universidad de Ciencias Sociales de Grenoble-Francia, donde obtuvo el Diploma de Estudios a Profundidad en Economía del Desarrollo. Ha colaborado en instituciones públicas como el Banco Central en la gerencia de estudios económicos, y privadas, en la gerencia financiera y regionales de empresas camaroneras, almaceneras y de medicina prepagada.

### Asignaturas Impartidas

- Seminario de título
- Geografía económica
- Economía internacional
- Contabilidad nacional
- Gestión
- Comportamiento organizacional
- Economía globalizada
- Historia del pensamiento económico
- Teorías del desarrollo económico
- Economía política
- Realidad mundial
- Integración económica y desarrollo
- Economía política internacional
- Gobierno corporativo



**Autor**  
Rodrigo Sarzoza  
rsarzosac@usm.edu.ec

MBA, Ingeniero Civil, actualmente Gerente General propietario de Seremcorp S.A. Catedrático universitario, director de tesis de pregrado y profesor en cursos de educación continua. Posee trayectoria en la Universidad Santa María (Campus Guayaquil), Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Universidad Politécnica del Litoral, Idepro y otros institutos de educación gerencial de Guayaquil. Ha dictado varios seminarios y conferencias sobre Liderazgo y Gestión de Talento Humano.

### Asignaturas Impartidas

- Administración del talento humano
- Diversidad en la gestión de personas
- Gestión estratégica
- Administración
- Liderazgo empresarial
- Recursos humanos