

EL ENTRENAMIENTO DE POSTGRADO EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN CUADROS, RESERVAS Y TRABAJADORES DEL TURISMO. EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DE LA EHT DE TRINIDAD

Autores : ¹

Dr.C. Norberto Pelegrín Entenza. Profesor Titular. pelegrin@ehttdad.co.cu

Dra.C. Mayelín Novoa Fernández. Profesora Titular.

MS.c María Rosa Naranjo Lluart. Profesora Auxiliar. mariarosa@ehttdad.co.cu

RESUMEN

La investigación resume las experiencias y resultados obtenidos en la aplicación del entrenamiento de postgrado para la formación y desarrollo de competencias en cuadros, reservas y trabajadores del sector desde el proceso pedagógico de la Escuela de Hotelería y Turismo de Trinidad vía para fortalecer la relación escuela- empresa, teoría- práctica, educación-trabajo. El diagnóstico realizado detectó carencias en la preparación de los profesores de la educación superior para la aplicación de esta figura de postgrado, lo que influye en su poca utilización, insuficiencias y errores en la conceptualización teórico metodológica para su conducción pedagógica confirmado en el propio reglamento de postgrado, lo que motivó a los autores a iniciar la indagación científica, crear el modelo de intervención en la práctica pedagógica para la enseñanza postgraduada en la institución educativa antes mencionada, su pilotaje y monitoreo. Los resultados de la experiencia permitieron fundamentar desde la ciencia pedagógica esta figura de postgrado, capacitar al claustro de profesores, incrementar el número de entrenamientos, extender y generalizar las modestas experiencias alcanzadas a la Comisión Asesora de Postgrado de FORMATUR. La metodología aplicada es pertinente para la intervención en las empresas turísticas cubanas por su ajuste a la realidad histórico concreto del país, coherencia con el proceso de Perfeccionamiento Empresarial y las Normas Cubanas para la Gestión de Capital Humano: 3000,3001 y 3002 en lo referente a formación desarrollo y capacitación. Se recomienda aplicar los resultados obtenidos adecuándolos a otros contextos para su mejora continua y continuar esta línea de investigación.

Palabras claves: entrenamiento, postgrado, competencias laborales

¹ Escuela de Hotelería y Turismo Trinidad .Cuba. Dirección: Carretera de Casilda Km. 2 ½. Trinidad .Sancti Spíritus. Teléfonos: 994167,994592.

Ent Post Cuadro de Mando EHT
Ent Post Control Interno Palmares
Ent Contabilidad
Ent Post Higiene y su Inc Cal de los Serv
Ent en Perf Empresarial C Sur
Ent Ost Cristina
Prof Métodos de Dirección
Ent Como J recepción
Entrenamiento de Postgrado en la Técnica de Control, Interno
Entrenamiento de postgrado en Diagnóstico Ambiental INFOTUR 15 Feb 2011
Entrenamiento en Agencia de Viajes
Entrenamiento de Postg en Legionella
Ent Post en Gestión de Diagnóstico Ambiental
Ent Habilidades Comunicativas en el área de A+B Iberostal

Hasta el momento en que se escribió la ponencia se ha incrementado el número de entrenamientos por áreas del conocimiento y existe un gran número de entrenamientos previstos, se constató además en entrevistas y en la proyección de la comisión científica y asesora de postgrado mayor preparación y sensibilidad del colectivo pedagógico para emprender la tarea con calidad y resolver los problemas del sector para que la escuela logre el protagonismo en relación con la empresa turística desde una mejor proyección del proceso pedagógico para potenciar las competencias laborales de cuadros, reservas y trabajadores del sector turístico.

Conclusiones

Se logró una conceptualización teórica del entrenamiento de postgrado y un modelo para su ejecución práctica.

El entrenamiento de postgrado permite integrar el saber (conocimientos), el saber hacer habilidades y el saber ser (valores)

El entrenamiento requiere de un gran dominio y preparación de los profesores desde el punto de vista teórico, científico y metodológico para la integración de saberes teóricos y prácticos.

2006	No	No	0
2007	No	No	0
2008	Entrenamiento metodológico	Recepción para estudiantes venezolanos	3
2008	Entrenamiento metodológico	Geografía para venezolanos estudiantes	1
2008	Habilidades prácticas	Recepción	1
2008	Habilidades comunicativas CUBATUR	Inglés	5
2009	Habilidades comunicativas CUBATUR	Alemán	1
2009	Habilidades comunicativas CUBATUR	Francés	1
2009	Perfeccionamiento Empresarial Caracol	Gestión	12
2009	Perfeccionamiento Empresarial Complejo Rijo Plaza	Gestión	15
2009	Recursos Humanos Trinidad del Mar	Gestión	1
2009	Estados Financieros Complejo Rijo Plaza	Gestión	5
2009	Calidad. Ancón	Gestión	1
2009	Habilidades comunicativas CUBATUR	Inglés	1
2009	Control Interno Palmares	Gestión	10
2009	Gestión Ambiental Complejo Rijo Plaza	Gestión	5

ENTRENAMIENTOS 2010

Ent en Comunicación Institucional

Como tarea central del taller se definió ¿En qué medida hemos desarrollado nuestras competencias para la efectividad de nuestro desempeño? El propósito fundamental es el intercambio con los alumnos para promover el reconocimiento de los avances e insuficiencias con relación al desempeño competente (evaluado a través de las dimensiones definidas de cada una de las competencias), con vistas a fortalecer su autorregulación a través de la reflexión colectiva e individual de sus logros y fracasos.

Análisis de los resultados de la experiencia

Estructura del Programa de Entrenamiento

Escuela de Hotelería y Turismo de Trinidad

Departamento de Gestión Turística

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO

Título del Entrenamiento"

Autor: Categoría docente, académica y científica

ENTRENADORES:

FUNDAMENTACIÓN DEL PROGRAMA:

COMPETENCIAS LABORALES A POTENCIAR

FUNCIÓN DEL ENTRENAMIENTO:

A QUIÉNES VA DIRIGIDO EL ENTRENAMIENTO:

REQUISITOS PARA RECIBIR EL ENTRENAMIENTO:

OBJETIVOS GENERALES DEL ENTRENAMIENTO:

OBJETIVOS PARTICULARES DEL ENTRENAMIENTO:

PLAN DE ACCIÓN DEL ENTRENAMIENTO POR ETAPAS:

METODOLOGÍA QUE SE APLICARÁ:

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA O DE CONSULTA:

SÍNTESIS CURRICULAR DEL PROFESOR QUE LO IMARTE

FECHA DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DEL ENTRENAMIENTO:

CRONOGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO.

TOTAL DE HORAS DEL ENTRENAMIENTO y CRÉDITOS.

RETROALIMENTACIÓN:

Resultados comparativos obtenidos por años

Ano	Título del entrenamiento	Área del conocimiento	Matrícula
-----	--------------------------	-----------------------	-----------

- ❑ Conocimiento y experiencia en el puesto con desempeño superior.
- ❑ Comunicación asertiva.
- ❑ Respeto a la individualidad de cada sujeto y sea empático.
- ❑ Sentirse motivado y estar dispuesto a colaborar con la formación.
- ❑ Idoneidad demostrada
- ❑ Conocimiento sobre competencias laborales y el marco legal sobre perfeccionamiento empresarial y gestión del capital humano según las normas cubanas 3000,3001 y 3002

Esta guía debe ser aplicada a los sujetos preseleccionados como tutores, en forma de entrevista en profundidad, de forma tal que permita llegar a un verdadero conocimiento de sus cualidades. A su vez debe ser aplicada a expertos en la empresa de forma tal que permita triangular la información ofrecida por los sujetos.

El entrenamiento, supone el establecimiento de temáticas o contenidos a desarrollar, contenidos temáticos en función de las dificultades expresadas por los sujetos y las competencias que es necesario desarrollar. No obstante el entrenador puede incluir o quitar aspectos en función del desarrollo alcanzado por los entrenados.

Contenidos temáticos del entrenamiento en el puesto de trabajo: en función de las competencias para un desempeño competente que tribute a la idoneidad demostrada

No obstante que el entrenador/tutor escoja los métodos a utilizar en su tutelaje, en función de la temática a entrenar y de los recursos disponibles se sugieren el uso de algunos métodos tales como estudio de casos, técnicas grupales participativo-reflexivas, juego de roles sociodrama, etc.

El lugar de entrenamiento así como su duración, lo decide el tutor en correspondencia de los atributos anteriormente expuestos. El tutelaje tiene que ser continuo. La duración del período variará para cada alumno, en función de sus habilidades en el proceso de aprendizaje. Algunos pueden necesitar un tutelaje más directo y más cercano que otros, lo que tiene siempre que primar es un proceso de retroalimentación continua.

Es válido mencionar que es necesario transitar por cada una de estas acciones formativas para contribuir a la potenciación de las competencias, pues cada una realiza su contribución y constituyen un sistema. Como acción formativa conclusiva se utiliza el taller que tiene como objetivo fundamental intercambiar experiencias acerca de las transformaciones logradas, después de recibido este sistema de influencias.

animación que mantendrá la adecuada concentración. Para la organización del entrenamiento se tendrá en consideración los resultados del diagnóstico de necesidades realizado.

Como fases del entrenamiento se conciben las siguientes:

1. Fases de contacto: Se establece la primera relación entre los miembros del grupo y se forman las expectativas eventuales. Se presenta un ambiente favorable para el trabajo en grupo en un clima de confianza mutua.
2. Fase de motivación: Se trabaja la motivación con relación al propósito fundamental del entrenamiento, valorando en cada caso la ineffectividad del comportamiento realizado con las formas de conducta deseada en cuanto al manejo de la contradicción básica como vía para mejorar sus competencias , así como en las demás dimensiones trabajadas. Se apoya fundamentalmente en la objetivación y la autoconfrontación.
3. Fase de aprendizaje: En esta fase los sujetos aprenden a valorar la efectividad de la conducta como vía para mejorar sus competencias , tomando como referencia las técnicas correspondientes así como que asimilan estrategias comportamentales en ese sentido que constituyen base orientadora para sus competencias . Se tendrá presente las características del método trabajado en el cual los participantes arriban a conclusiones por sí mismos y el aprendizaje también es construido por ellos en función de sus propias necesidades y bajo la influencia del grupo.
4. Fase diagnóstica: Se realiza antes y después del entrenamiento a fin de determinar el nivel de partida y de salida en relación con la influencia del trabajo realizado.

Un momento muy importante y necesario lo constituye el puesto de trabajo, el que persigue como objetivo general aplicar de manera práctica en la empresa los conocimientos, actitudes, hábitos y habilidades y valores en el ejercicio de sus competencias. Se persigue la inmersión del alumno en situaciones que posibiliten el autoconocimiento como cuadros, reservas y trabajadores, ofrecer herramientas que contribuyan a enfrentar con una mayor efectividad situaciones de exigencia social en sus actividades en las funciones que ejercen o ejercerán , crear las condiciones que permitan la configuración de conductas optimizadoras de un desempeño competente .

El entrenamiento en el puesto de trabajo se realizará a través de la asignación de tutores. Estos tutores serán seleccionados previamente, y la selección se realizará teniendo en cuenta los requisitos siguientes

- Conocimiento y experiencia de trabajo en la actividad turística.

En cuanto al papel del entrenador no se pueden obviar varios elementos importantes. C. Rogers (1973) y R. Tausch (1979) plantea que son necesarias tres tipos de actitudes para estimular el aprendizaje personal: comprensión, respeto y autenticidad.

El entrenamiento se proyecta para llevarse a cabo en el transcurso de diferentes sesiones que responden a necesidades de aprendizaje detectadas en correspondencia con la cultura organizacional, las competencias organizacionales, de los procesos y del puesto de trabajo del entrenado o para el que se pretende ascender, trabajando intensivamente las sesiones acordadas, en el tiempo y la fecha programada. Estas horas deben ser preferiblemente en la mañana y en ningún caso debe ser experimentado el entrenamiento como una tarea más durante la semana, sino como la principal tarea. Para ello es conveniente realizar las coordinaciones necesarias con las personas implicadas y la organización.

Se debe preparar un local con las condiciones de climatización y luminosidad necesarias y lo suficientemente amplio que de la posibilidad de desplazarse por él sin dificultad. Para las diferentes sesiones los participantes se sentarán en la forma acordada, lo más cerca posible uno del otro, aquí se incluye de igual manera el entrenador. Esta estructura responde al hecho de permitir un ambiente no usual para quienes participan en el trabajo, lográndose un clima de trabajo favorable, la cercanía física y una disposición que permite que sean visibles unos por otros. No se utilizarán mesas ni ningún otro elemento que provoque barreras o distancias entre los participantes.

La privacidad del local es otro elemento a tener en cuenta, garantizando que las sesiones no sean interrumpidas y evitando posibles distracciones por ruidos o sonidos del exterior. Esto tiene por objetivo también distanciar al adulto de los problemas usuales e imprevistos de trabajo o de otra índole.

El entrenador asume un rol por lo general directivo aunque en ciertos momentos, se requiere de un estilo no directivo y conduce al grupo a la actualización y al intercambio de las experiencias personales, a través de la tematización, técnica que lleva al empleo de preguntas especiales que inducen a los participantes a vincular sus vivencias, con los juicios y valoraciones del grupo. También se debe objetivar el comportamiento de los participantes, o sea demostrar las diferencias entre el comportamiento deseado y el comportamiento real y por ello se apoya en el grupo. El entrenador debe establecer una relación de igual a igual, ser un miembro más del grupo.

Por otra parte, ante síntomas de fatigas por lo intenso del entrenamiento se concebirán recesos que permitirán el adecuado desenvolvimiento del grupo, se hará uso de juegos y técnicas de

Interrelación entre la estructura de creencias, valores, costumbres y formas de manifestarlas y transmitirlos, así como de actuación de las personas integrantes en situaciones concretas, que condicionan la conducta de sus miembros y que van a caracterizar los procesos y comportamientos individuales, grupales y de la organización, además, de su influencia en las funciones directivas y las decisiones a todos los niveles.

Desarrollo de Capital Humano

Proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior.

Perfil de competencias

Documento que describe las competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal de la organización. Dicho perfil se expresa en un lenguaje de resultados claves y no comprende ni describe necesariamente todas las funciones y tareas del cargo, sólo se centra en aquellos elementos fundamentales.

A los efectos de la presente investigación, el programa de entrenamiento asume además los conceptos de metacomunicación, reflexión e identificación anteriormente abordados en cuanto a la estimulación de estos procesos, al interés de un mejor conocimiento de las relaciones y de la influencia recíproca de las partes. M. L. González en 1995 brinda un modelo de intervención para la modificación del comportamiento que se considera apropiado pues explica el paso de la exigencia externa objetiva a la exigencia personal, este refleja los momentos más importantes por los que transitan los sujetos protagonistas del entrenamiento. Luego de la objetivación y confrontación, como técnicas para la conciencia de la ineffectividad del comportamiento en cuanto a las competencias, la contradicción entre la autoimagen de sí y la imagen proyectada por el entrenador crea un modelo de comportamiento, una base orientadora que actúa como motivo y por tanto como regulador del comportamiento. También valora que sólo puede existir un cambio si las metas adquieren un carácter de sentido para el sujeto.

La valoración inmediata del propio comportamiento conduce a una selectiva apropiación de estrategias de comportamiento, aprovechándose experiencias anteriores contenidas en el sistema de representaciones que posee el sujeto. En el programa de entrenamiento hay que tener presente que se pretende potenciar las competencias, siendo este una función grupal, pero a la vez hay que trabajarlo desde el punto de vista individual, pues cada persona según sus características selecciona sus propias estrategias de comportamiento.

definiciones, se consultaron y asumieron las definiciones compatibles con los fines de la investigación que se presentan a continuación con el propósito de lograr coherencia y pertinencia durante el proceso investigativo, estas son:

Capital humano

Conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es, además, conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo

NOTA Definición basada en el discurso de Fidel Castro Ruz, Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros de la República de Cuba, pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, el 20 de agosto de 2005.

.

Comité de competencias

Grupo encargado de identificar y proponer, a la alta dirección, las competencias claves o distintivas de la organización, de los procesos de las actividades principales y de los cargos de esas actividades.

Competencias laborales

Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

Competencias organizacionales

Conjunto de características de la organización, de modo fundamental vinculadas a su capital humano, en especial a sus conocimientos, valores y experiencias adquiridas, asociadas a sus procesos de trabajo esenciales, las cuales como tendencia están causalmente relacionadas con desempeños exitosos de esa organización, en correspondencia con determinada cultura organizacional.

Cultura Organizacional

sintetizan los principales postulados teóricos en que se sustenta el entrenamiento de postgrado desde concepciones nacionales internacionales y la toma de posición de los autores.

Entrenamiento: término que proviene del mundo del deporte (fútbol y béisbol). Designa la acción de entrenar y preparar al coach o entrenador, se caracteriza por sus dotes de motivación y liderazgo. Le corresponde establecer la estrategia a seguir y es quien la trasmite a sus jugadores mediante la táctica más adecuada. Es en este contexto donde el entrenador realiza una tarea importante: identifica puntos fuertes y débiles, indicando la estrategia para superar los débiles apoyándose en los fuertes, aprovechando así las potencialidades de los subordinados.

En el campo de la gestión de organizaciones, se define coach como aquel profesional que consigue potenciar las aptitudes y capacidades de sus colaboradores, en especial de aquellos con mayor proyección y potencial, de forma que se alinee el performance obtenido de su equipo de trabajo con la estrategia de la organización, optimizando los resultados obtenidos por la misma.

En toda acción de coaching se distinguen dos partes: el coach o preparador, y el equipo o coachee. Un objetivo clave para el coach: preparar y conducir al equipo del modo más adecuado para que pueda conseguir los mejores resultados. Desde la concepción pedagógica que se asume.

El entrenamiento es una forma efectiva porque:

- ✓ Es una de las formas principales de la superación profesional.
- ✓ Permite centrar la atención en:
 - El desarrollo de habilidades y competencias laborales.
 - La asimilación de conocimientos, técnicas y tecnologías.
 - La reafirmación de valores y actitudes.
- ✓ Generalmente es una inversión que no requiere mucho tiempo para su ejecución e implica gastos mínimos de recursos materiales y financieros.

En la actualidad las empresas están abocadas a diseñar y certificar su Sistema de Gestión de Capital Humano y las escuelas de hotelería y turismo son las responsables y encargadas de la formación y desarrollo del capital humano para responder a los retos y desafíos de la empresa turística, se consultó el sistema conceptual básico recogido en la norma 3000:2007 referida a

Desarrollo

El Reglamento de Posgrado de la República de Cuba expresa. El diplomado posibilita la formación especializada de los graduados universitarios, al proporcionar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades en aspectos de un área particular de la ciencia o del arte. Esta figura de posgrado está constituida por un grupo de cursos articulados entre sí que deben incluir, además, la realización de un trabajo teórico y/o práctico adicional, no comprendido en los cursos que lo integran.

La Escuela Cubana de Hotelería y Turismo presupone el reconocimiento del proceso pedagógico que garantice las expectativas de la empresa turística en sus necesidades de cambio y en la garantía de la calidad humana. Las transformaciones que se realicen para el perfeccionamiento de este proceso pedagógico en el sector del turismo, deben comenzar por la claridad en sus concepciones.

El proceso pedagógico ha sido trabajado en la ciencia por diversos autores. Se comparten los criterios de la Doctora Gladys Valdivia cuando plantea: "En el proceso pedagógico se tienen en cuenta los objetivos sociales, las condiciones en que tienen lugar el proceso y las relaciones que se establecen. La unidad dialéctica existente entre educación y enseñanza, así como la máxima generalidad del concepto educación, por estar presente tanto en el proceso de enseñanza que tiene lugar en la escuela como fuera de estas condiciones específicas (cit. Por A. M. Gonzalez y C. Reinoso, 2002).

La calidad del proceso pedagógico en el sistema acuñará un modelo específico de trabajo que pueda ser reconocido en el exterior como el fruto de un empeño pedagógico, que refleje la realidad nacional y los valores y principios alcanzados históricamente por la sociedad cubana. En la investigación se asume este concepto porque los autores consideran que esta figura trasciende los muros de la escuela y penetra en el contexto empresarial, lugar donde se desarrollan los procesos de trabajo por lo que se forman y desarrollan las competencias laborales, lo que es confirmado en los desempeños exitosos, los investigadores comparten el Modelo Cubano de Gestión de Capital Humano expresado en los decretos leyes para el Perfeccionamiento Empresarial 252 y 281 y en las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 cuyo núcleo es las competencias laborales y la idoneidad demostrada, esta figura de postgrado materializa la relación escuela-empresa, educación –trabajo y logra el cumplimiento de los vínculos de la escuela con la vida y la teoría con la práctica desde la didáctica y su necesaria relación con la pedagogía como ciencia al darle cumplimiento a sus leyes, principios y categorías lo que permite la dirección científica del proceso pedagógico. A continuación se

Introducción

El Ministerio de Educación Superior autoriza a las escuelas de hotelería y turismo para impartir enseñanza posgraduada, las que se rigen por el Reglamento de Educación de Postgrado de la República de Cuba, el que plantea que la formación académica de posgrado constituye un conjunto de procesos de adquisición de capacidades que posibilitan a los graduados universitarios alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista profesional y científico. También expresa que la superación profesional constituye un conjunto de procesos de formación que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición, ampliación y perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades básicas y especializadas requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales, así como para su desarrollo cultural integral. Tiene como objetivo esencial el de contribuir a elevar la efectividad y la calidad del trabajo, y la formación cultural de los egresados de la Educación Superior.

El reglamento señala como formas principales de la superación profesional: el diplomado, el curso y el entrenamiento. Otras formas son la autopreparación, la conferencia especializada, el taller, el seminario, el debate científico, el encuentro de intercambio de experiencias y otras que posibiliten el estudio y la divulgación de los avances de la ciencia, la técnica y el arte.

A pesar de las orientaciones del MES y la existencia del reglamento de postgrado se ha constatado en la práctica pedagógica que ha predominado el diplomado y el curso, sin embargo el entrenamiento de postgrado no ha sido abordado con profundidad desde las ciencias pedagógicas y las ciencias de la educación, existen pocas investigaciones que lo abordan y fundamentan, ha sido poco utilizado en la formación y desarrollo de los cuadros, reservas y trabajadores del sector turístico cubano, lo que ha generado el problema de investigación ¿Cómo organizar el entrenamiento de postgrado como forma de la enseñanza posgraduada para la formación y desarrollo de competencias de los cuadros, reservas y trabajadores del turismo?

Por lo que la investigación se propone como objetivos: Fundamentar el entrenamiento de postgrado como figura académica que debe alcanzar un mayor protagonismo en la formación y desarrollo de competencias de los cuadros, reservas y trabajadores del turismo por las ventajas que ofrece.

Divulgar las experiencias pedagógicas y los resultados obtenidos en su aplicación en la enseñanza posgraduada por la EHT de Trinidad

Resulta vital que el entrenamiento se proyecte en la solución de problemas empresariales e integre como núcleo las competencias laborales y la idoneidad demostrada en cuadros, reservas y trabajadores del sector.

El entrenamiento de postgrado permite proyectar el proceso pedagógico desde la relación escuela- empresa, teoría- práctica, educación-trabajo.

Recomendaciones

Continuar profundizando en esta figura de postgrado.

Darle continuidad a la investigación.