

Yuracomplexus .



Revista electrónica

N° 14 Noviembre 2020 - enero 2021

La intersubjetividad de la educabilidad subyacente desde la percepción de estudiantes egresados y sus expectativas ante la inserción laboral

pp. 83 - 104

Vera Quezada, Karina Shirley

Escuela Militar de Ingeniería

La Paz - Bolivia

karinaveraquezada@gmail.com

La intersubjetividad de la educabilidad subyacente desde la percepción de estudiantes egresados y sus expectativas ante la inserción laboral

Vera Quezada, Karina Shirley

Doctorante en Educación con enfoque en Complejidad e investigación transdisciplinar

EMI, Unidad académica Cochabamba, Bolivia

karinaveraquezada@gmail.com

Resumen

En el ámbito de la educación, existen muchas ideas reduccionistas por parte de los estudiantes al momento de elegir qué carrera estudiar, ya que en la mayoría de los casos, los futuros universitarios, no realizan una socio construcción mental a cerca de su futuro profesional y al momento de finalizar su carrera, empiezan a rondar una serie de certezas e incertidumbres a cerca de su futuro laboral. El concepto de intersubjetividad ofrece una perspectiva de justificación y validación del “otro” que permite la sincronía interpersonal. En otras palabras, implica un proceso de reconocimiento de la alteridad. Las relaciones existentes, ya sean intersubjetivas o interculturales entre los seres humanos, así como la complementariedad disciplinaria en el currículo educativo y la multidimensionalidad existente entre la relación sujeto-objeto resultan insuficientes al analizar la problemática desde el enfoque complejo ya que no se consideran aspectos trascendentales y muy particulares de quienes son los actores fundamentales del proceso educativo como son los estudiantes, al no identificarse sus necesidades individuales las mismas que trascienden incluso a lo espiritual. Es así que emerge la consciencia que da paso a la posibilidad de enseñar la condición humana como decía Morin “No podemos entender a plenitud la vida si no incorporamos al pensamiento complejo como una manera práctica del qué hacer humano” (MORIN, 1997). El presente estudio está orientado a identificar la intersubjetividad subyacente a cerca de las expectativas que emergen durante el periodo de inserción al mercado laboral en el contexto de la vivencia de 29 profesionales egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería quienes cursaron el Plan de estudios 2013-2017 a través de un cuestionario que consta de 14 preguntas orientadas para este fin. Por tanto, el desafío está en asumir como institución educativa, una postura curricular crítica, la misma que se comprometa y se solidarice con la identificación de las necesidades del saber cotidiano que además sea digna y con compromiso social para orientar a quienes culminen su formación profesional y esta forma de mirar el diseño curricular desde el enfoque complejo y transdisciplinar, permitirá vislumbrar escenarios más allá de las expectativas de todas aquellas necesidades, sentimientos y aspiraciones, es decir, diferentes comprensiones de los actores quienes participan durante todo el proceso educativo hasta llegar a la inserción laboral.

Palabras clave

Intersubjetividad pedagógica, Currículo educativo, inserción laboral, Complejidad, Transdisciplinariedad.

Summary

In the field of education, there are many reductionist ideas on the part of students when choosing which career to study since, in most cases, university futures, do not perform a mental construction partner near their professional future and at the end of their career, they begin to haunt a series of certainties and uncertainties about their future of work. The concept of intersubjectivity offers a perspective of justification and validation of the “other” that allows interpersonal sync. In other words, it involves a process of recognizing alterity. Existing relationships, whether intersubjective or intercultural between human beings, as well as disciplinary complementarity in the educational curriculum and the multidimensionality between the subject-object relationship are insufficient when analyzing the problem from the complex approach as they are not considered transcendental and very particular aspects of who are the fundamental actors of the educational process such as students, since their individual needs are not identified. Thus emerges the consciousness that gives way to the possibility of teaching the human condition as Morin said “We cannot fully understand life if we do not incorporate complex thinking as a practical way of what to do human” (MORIN, 1997). This study is aimed at identifying the underlying intersubjectivity near the expectations that arise during the period of insertion into the labour market in the context of the experience of 29 professionals graduated from the career of Commercial Engineering of the Military School of Engineering who completed the Curriculum 2013-2017 through a questionnaire consisting of 14 questions oriented for this purpose. Therefore, the challenge is to assume as an educational institution, a critical curriculum posture, the same one that commits and solidizes itself with the identification of the needs of everyday knowledge that is also dignified and with social commitment to guide those who complete their vocational training and this way of looking at curriculum design from the complex approach, will allow to glimpse scenarios beyond the expectations of all those needs , feelings and aspirations, that is, different understandings of the actors who participate throughout the educational process until they reach the insertion of work.

Keywords

Pedagogical intersubjectivity, Educational curriculum, job insertion, Complexity, Transdisciplinarity

Introducción

El análisis realizado, presenta una mirada hacia la importancia de considerar la intersubjetividad existente a partir de una cohesión entre la universidad, estudiantes egresados, la inserción laboral en el ámbito

empresarial y la sociedad. Pero nada de esto podrá ser realidad si dejamos de lado un componente trascendental para los individuos como es la condición humana tanto individual como humana en sí, la misma que emerge del ser y debe estar aplicada de manera transdisciplinar, considerando los niveles de realidad, el tercero incluido y la complejidad.

El término de intersubjetividad, nace a partir de la filosofía idealista alemana del siglo XIX, si bien se replantea y profundiza a partir de los aportes teóricos de Edmund Husser (1954) y Max Weber (1978) y se extiende en el campo de la psicología y la ciencia en general y puede ser vista como un pensamiento particular del sujeto y aislado de su realidad corporal y ambiental. Del mismo modo, fue tomada de la teoría socio-histórica de Lev Vigotsky para poder dar cuenta de la complejidad del objeto de estudio. De esta manera, se logró conceptualizar el término “intersubjetividad pedagógica”, como: “El encuentro entre sujetos involucrados en un proceso de construcción conjunta de la subjetividad, situados en un espacio y tiempo escolar determinado” por tanto, el término de “intersubjetividad pedagógica, permite afrontar situaciones de riesgo educativo inherentes a las incertidumbres de la etapa de inserción laboral e inherentes a este proceso antagónico y complementario a la vez.

Desde el punto de vista de los estudios fenomenológicos, la intersubjetividad no puede ser vista solo como expresión del pensamiento particular o como un reducto privado del sujeto y aislado de su realidad corporal y ambiental, sino que, debe considerar las relaciones intersubjetivas entre la institución con el diseño curricular, los estudiantes y la incertidumbre de la vinculación existente con el mercado laboral, sin dejar de lado la sociedad.

En la presente investigación, se muestran los resultados obtenidos por medio de un análisis e interpretación de información a partir de un cuestionario orientado a ex alumnos que egresaron de la Escuela Militar de Ingeniería, carrera de Ingeniería Comercial, luego de haber culminado el Plan de estudios (2013-2017) para identificar los factores intersubjetivos existentes en su relacionamiento entre los individuos (estudiantes titulados), la institución, conformada por docentes y administrativos, así como las autoridades superiores; el diseño curricular por competencias, orientado a la “formación de profesionales competentes, prácticos y emprendedores; con valores éticos y con responsabilidad social, capacitados en la gestión de empresas públicas y privadas, nacionales e internacionales; con orientación hacia la toma de decisiones y solución de problemas mediante la aplicación de herramientas de ingeniería relacionadas al comercio y negocio, finanzas, economía y administración” (Plan de Estudios, 2013-2017) y el proceso de vinculación existente entre la universidad y el mercado laboral para promover la inserción laboral tan ansiada, sin dejar de lado a la sociedad y sobre todo la condición humana.

La intersubjetividad existente entre la interacción de todos los actores y su percepción, van ligados de la mano, por tanto, si no existiera esta relación, tampoco existiría el sujeto social. Interactuar y percibir, son

dos actividades que van estrechamente ligadas, sin ellas, el sujeto social, no existe. Así lo consideran Berger y Luckmann en la siguiente afirmación: “No puedo existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarme continuamente con otros. Sé que otros también aceptan las objetivaciones por las cuales este mundo se ordena, que también ellos organizan este mundo en torno de aquí y ahora, de su estar en él, y se proponen actuar en él. También sé que los otros tienen de ese mundo común una perspectiva que no es idéntica a la mía. Mi aquí es su allí (...) A pesar de eso, sé que vivo en un mundo que nos es común. Y, lo que es de suma importancia, sé que hay una correspondencia entre mis significados y sus significados en este mundo”. (Berger & Luckmann, 1993:40-41). La creación del consenso en torno a los significados de la realidad social es, pues, resultado de las interacciones de las que participan los sujetos en la vida cotidiana.

Por tanto, la presente investigación, hace referencia a la consideración de la intesubjetividad como concepto esencial de reflexión en relación a la interacción existente entre los individuos (egresados), la academia (construcción curricular compleja), las empresas y la sociedad para impulsar las prácticas vinculadas a la participación de forma conjunta de un currículo que permita el diseño de una propuesta ajustada a la nueva realidad cambiante para promover la inserción laboral.

En este sentido, se puede apreciar que 29 egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería, durante todo el proceso de formación que recibieron identificaron un cúmulo de experiencias vividas, las mismas que tuvieron su eco en el ámbito profesional a partir de los cuales, se pretende enriquecer con aportes efectivos que permitan responder oportunamente y de manera pertinente a las necesidades del contexto actual y los múltiples cambios e incertidumbres en las interrelaciones entre la universidad y su entorno social de manera que se promueva la inserción laboral y la transformación social.

Método

El diseño de la investigación se basa en el paradigma de la complejidad de Edgar Morin y la transdisciplinariedad. El tipo de investigación es exploratorio, descriptivo y experimental.

Para realizar el presente artículo, se procedió a emplear el método cualicuantitativo tomando como base, una realidad subjetiva a través de un cuestionario que consta de 14 preguntas, orientado a establecer la intersubjetividad pedagógica subyacente desde la percepción de 29 estudiantes egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de la Escuela Militar de Ingeniería, en relación al currículo educativo y la inserción laboral.

Asimismo, se ha utilizado el método de investigación lógico para observar fenómenos y posteriormente relacionar los datos. La investigación es de tipo exploratoria porque se pretende obtener la información sobre un contexto el cual analiza el nivel de intersubjetividad existente entre los actores de la investigación y los factores subyacentes desde la percepción de los egresados en relación al proceso de formación recibido en la institución y las expectativas de la inserción laboral. Para obtener los resultados, se utilizó la herramienta FORMS la cual permitió obtener los datos necesarios para el análisis realizado.

En consecuencia, se realiza un análisis de los factores tanto internos como externos emergentes de la realidad subjetiva e incierta, subsumidos durante toda la etapa de formación y la orientación del currículo educativo en las necesidades de los jóvenes profesionales para acortar la brecha existente entre los profesionales egresados y el mercado laboral y de esta forma, identificar la intersubjetividad de los elementos antagónicos y complementarios que intervienen en la vinculación entre la universidad y la empresa con la finalidad de incentivar la inserción laboral.

El interaccionismo simbólico y fenomenológico de igual manera, aborda la perspectiva interpretativa, la etnografía, y la perspectiva explicativa a través de la teoría fundada y la investigación acción. (Gonzales, 2006)

Por consiguiente, el investigador se considera neutral ya que hace el rol de observador de los resultados del contexto natural sin ningún tipo de manipulación.

Se utilizó la escala de Likert tomando como parámetro la siguiente escala de valores:

- TD (Totalmente en desacuerdo)
- ED (En desacuerdo)
- I (Indiferente)
- DA (De acuerdo)
- TA (Totalmente de Acuerdo)

Posteriormente, se procedió a validar el cuestionario con el apoyo de tres jueces expertos en el área de Educación para que pudieran verter su opinión objetiva a cerca de los planteamientos.

Resultados

El análisis desarrollado a partir del cuestionario orientado a identificar la intersubjetividad pedagógica existente entre los actores intervinientes en el proceso educativo que son: la universidad, los individuos (egresados), el currículo educativo, la empresa y la sociedad, así como las expectativas para la inserción laboral y considerando la condición humana.

El cuestionario fue aplicado a 29 egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de los cuales 21 son de género femenino y 7 de género masculino, las edades oscilan entre 25 y 30 años, de los cuales su estado civil es el siguiente: Casados (5), Divorciados (1), Solteros (21).

El análisis efectuado, permite obtener la siguiente información:

De todos los egresados que participaron, 20 de ellos, se presentaron a un examen de admisión al momento de ingresar a su carrera y el resto ingresaron directamente, lo cual implica que la relación existente entre la

universidad y los estudiantes, exige un proceso de incorporación mediante una prueba de admisión o la realización de cursos preuniversitarios para ser admitidos, tiempo en el cual los participantes llegan a conocerse y comienzan a congeniar y los preparan para conocer de manera muy genérica su carrera. En este período algunas causas para abandonar la carrera se deben a la dificultad de acostumbrarse a la cultura educativa de la institución, la cual está regida bajo el régimen militar y otros porque consideran que la carrera que eligieron no colma sus expectativas.

Se realizó la pregunta relacionada con la identificación de las principales razones para elegir la institución de nivel superior, a la cual, respondieron en su mayoría (22) que, lo hicieron por el prestigio de la institución, 3 consideran que la institución cuenta con la carrera de su elección y el resto por otras causas.

Referente a la razón por la cual eligieron su carrera, 9 alegaron a la alta demanda en el mercado laboral, otros 9 creen que decidieron por vocación y aptitudes personales relacionadas con las competencias del perfil profesional y el resto por prestigio de la carrera y otros factores. Este resultado lleva a considerar que, una gran mayoría se siente a gusto con la decisión de la carrera elegida.

En cuanto al nivel de satisfacción que tienen a cerca de su desempeño laboral a partir de la formación recibida en la Universidad, todos respondieron, tomando en cuenta la siguiente escala de valores: TD (Totalmente en desacuerdo), ED (En desacuerdo), I (Indiferente), DA (De acuerdo) y TA (Totalmente de Acuerdo), se obtuvieron los siguientes resultados:

- La formación que recibieron les permitió ampliar competencias profesionales adquiridas. Un 38% respondieron que están de acuerdo con la formación recibida, un 10% totalmente de acuerdo, pero llama la atención que un 40% se siente indiferente respecto de la formación y un 10% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. La razón por la cual casi un 50% hace referencia al desacuerdo con las competencias laborales adquiridas durante su formación, es porque consideran que no ha sido suficiente el desarrollo de competencias que permitan sentirse cómodos al momento de su ingreso al mercado laboral y fue ahí donde recién adquirieron muchas destrezas y habilidades.
- En cuanto a las técnicas variadas y cercanas a la realidad empleadas por los docentes en los procesos de enseñanza – aprendizaje, el 40,7% Están de acuerdo, el 18,5% indican que les resultó indiferente, otro 18,5% está en desacuerdo, un 11,1% esta totalmente de acuerdo y otro 11,1% totalmente en desacuerdo, lo cual denota una relativa satisfacción con la metodología empleada.
- En cuanto a las actividades académicas en las que participaron los egresados durante su formación, respecto a si tienen continuidad para la mejora de competencias laborales alcanzadas, respondieron un 59,3% que sí están de acuerdo y solo un 18,5% están en desacuerdo. Esto hace referencia a que una gran mayoría, ha continuado sus estudios posgraduales en la misma universidad una vez terminada su carrera.

- La pregunta acerca de las evaluaciones realizadas en distintos momentos de la acción formativa y con instrumentos variados me permitieron establecer el nivel competencial en mi profesión, los egresados respondieron un 39,3% que están de acuerdo, un 28,6% les resulta indiferente, y un 17,9% están en desacuerdo, el resto, un 7,1% están en total desacuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente. Este resultado muestra que los egresados consideran que no se emplearon métodos suficientes de seguimiento y evaluación constantes durante su formación.
- En relación a contar con suficiente asesoramiento por parte de la Jefatura de Carrera en relación al proceso formativo (Acciones formativas, o programas previstos, eventos formativos externos, etc), un 35,7% respondieron con indiferencia, un 28,6% en desacuerdo con la toma de decisiones, un 21,4% están de acuerdo y un 7,1% están totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo. Resultado que implica una cierta renuencia con el estilo de liderazgo por parte de la Jefatura de Carrera.
- En cuanto a los procesos de formación recibidos, un 35,7 indicaron que están de acuerdo con los mismos porque se sienten confiados con sus conocimientos y competencias adquiridos lo cual hace más satisfactoria las condiciones laborales, otro 35,7% reaccionaron indiferentes, un 17,9% están totalmente de acuerdo y apenas un 7,1% y 3,6% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo respectivamente.
- Por otro lado, con referencia a si la formación recibida aumenta su sentimiento de pertenencia hacia la universidad, un 35,7% indicaron que están de acuerdo, un 28,6% totalmente de acuerdo, un 17,9% se sienten indiferentes, un 10,7% totalmente en desacuerdo, y solo un 7,1% están en desacuerdo. La mayoría admite conformidad con la formación recibida.
- El resultado de la relación docente estudiante ha sido propicia para fortalecer una actitud participativa y de mejora continua profesional, los egresados contestaron un 57,1% que están de acuerdo, un 17,9% totalmente de acuerdo, un 10,7% indiferentes, otro 10,7% totalmente en desacuerdo y un 3,6% en desacuerdo. Se pudo evidenciar que el grado de interconexión existente en el relacionamiento docente-estudiante es bastante alto por diversas causas, entre ellas: la cultura y clima organizacional de la institución, el tiempo que se hace seguimiento a los trabajos de investigación y otros.
- ¿Contar con un tutor permanente para la solución de dudas me permitió visualizar mejor el ámbito? A esta pregunta, respondieron un 35,7% que sí están de acuerdo, un 32,1% totalmente de acuerdo, el 17,9% indiferentes, un 7,1% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los egresados afirman que el tiempo que conlleva la elaboración de la tesis la cual es de un año, les permite desarrollar un alto nivel de afectividad con los docentes.

- Referente a: si la metodología empleada por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje favorece el desarrollo de competencias profesionales, un 39,3% indicaron que están de acuerdo, un 25% en desacuerdo, un 14,3% totalmente de acuerdo y un 10,7% totalmente en desacuerdo. El resultado hace hincapié en el insuficiente desarrollo de competencias en el PEA.
- La pregunta relacionada acerca de la actualización técnica y pedagógica de los docentes para desarrollar los contenidos de la malla curricular, tuvo un resultado de 53,6% de acuerdo, un 32,1% en desacuerdo, el 10,7% totalmente en desacuerdo, y un 3,6% indiferentes, lo que lleva a pensar que el nivel académico de los docentes es el adecuado y tiene incidencia en los resultados al momento de buscar un empleo.
- Referente a estar informada (o) sobre las modificaciones que pudieran producirse durante el transcurso del proceso formativo, un 50% respondió que, sí está de acuerdo, un 32,1% indiferente, el 7,1% totalmente de acuerdo, el 7,1% en desacuerdo y un 3,6% totalmente en desacuerdo.
- La selección de estudiantes al inicio de la carrera se realizó en función de intereses similares a los personales para poder compartir experiencias profesionales, los egresados respondieron un 39,3% que están de acuerdo, el 28,6% indiferente, el 14,3% totalmente de acuerdo, el 10,7% totalmente en desacuerdo y un 7,1% en desacuerdo. Cabe resaltar que el ingreso a la universidad se realiza bajo la modalidad de examen de ingreso, lo cual no es relevante para ellos.
- Acerca de las acciones de orientación sobre las distintas alternativas de: contenido curricular, prácticas externas ¿fueron adecuadas y suficientes?, las respuestas fueron un 39,3% de acuerdo, el 28,6% indiferentes, el 14,3% en desacuerdo, el 10,7% totalmente en desacuerdo y un 7,1% totalmente en desacuerdo. Esta respuesta hace ahínco a la necesidad de realizar mayor número de convenios interinstitucionales que faciliten la interconexión con las empresas para realizar su práctica empresarial ya que muchos tuvieron que buscarse de forma individual la manera de cumplir con el requisito académico.
- Finalmente, las actuaciones encaminadas a preparar al estudiante para la inserción al mundo laboral o la continuación de nuevos estudios son adecuadas y suficientes, los egresados respondieron un 32,1% de acuerdo, un 21,4% indiferentes, un 21,4% en desacuerdo y un 25% totalmente en desacuerdo, lo cual llama mucho la atención al no centrarse la institución en realizar acciones para impulsar la inserción laboral y la continuidad de estudios superiores.

Se planteó una pregunta relacionada específicamente con la inserción laboral donde 14 respondieron que lo hicieron inmediatamente terminaron su carrera con la finalidad de adquirir experiencia laboral, 7 por necesidad económica, 6 para continuar estudiando y el resto otras causas. Este resultado resalta la escasa posibilidad de encontrar un empleo de manera rápida.

También se planteó una pregunta acerca del tiempo que llevan trabajando y los egresados contestaron: Menos de 6 meses, 9 personas, más de dos años otras 9 personas, entre uno y dos años 7 personas y solo 3 entre 6 meses y un año, resultado que denota las pocas probabilidades de encontrar un empleo, lo cual deriva de diversas causas.

Se formuló una pregunta para identificar el tiempo que demoraron en buscar su primero trabajo luego de egresar a lo cual respondieron 19 personas, inmediatamente terminaron su carrera, 5 al egresar de secundaria, 2 al iniciar la carrera y otros 2 a mitad de sus estudios, por necesidad. Este resultado denota la afinidad de las empresas con los estudiantes egresados de la Escuela Militar de Ingeniería y también porque la carrera tiene líneas de investigación las cuales, fácilmente pueden ser adaptadas en cualquier tipo de institución

La pregunta acerca de las expectativas de encontrar una fuente laboral al terminar su carrera, muestra los siguientes resultados: 12 sabían que sería difícil, 6 no demoraron en encontrar trabajo, 5 les costó encontrar trabajo, 3 aún no encuentran y solamente a 2, la universidad le facilitó la incorporación laboral, lo cual muestra que solo un 7% es apoyado por la institución. Este resultado llama la atención ya que la institución no realiza acciones oportunas y pertinentes relacionadas con incentivar la inserción laboral

Al momento de terminar la carrera, 66% tuvieron dificultades de encontrar trabajo y solo un 34% tuvieron mejores oportunidades, lo cual llama la atención ya que es un alto índice de egresados que presentan varios impedimentos para conseguir trabajo y la institución no toma acciones relacionadas con la vinculación laboral.

Respecto de la pregunta relacionada con la posibilidad de que la universidad promueva la inserción laboral a lo cual un 97% respondió afirmativamente y solo un 3% dijo que no. Esto implica una alta necesidad de apoyo por parte de la institución hacia sus futuros profesionales.

Finalmente se realizó la pregunta orientada a determinar de qué manera la universidad debería impulsar la inserción laboral y las respuestas fueron variadas, de todas se pueden resaltar las siguientes:

- La universidad debería hacer convenios con instituciones públicas y privadas para asegurara un espacio laboral para los estudiantes destacados
- Incentivar mayores prácticas empresariales para lograr mejores oportunidades de vínculos laborales
- Se debería crear un programa de cualificación y empleo
- Contrataciones como docentes a los destacados
- Hacer concursos sobre proyectos de investigación con empresas que necesiten personal
- Mayores convenios con empresas donde puedas realizar prácticas y/o pasantías

- La universidad debería tener su propia bolsa de trabajo
- Becas que puedan significar permanencia en las empresas previo acuerdo pactando entre la institución
- Que tengan una plataforma de las empresas de convenio donde se publique que empresas requieren de personal y así mismo que las empresas de convenio puedan revisar el perfil del estudiante para su contratación

Como se puede observar, la mayoría de las apreciaciones están relacionadas con la iniciativa de hacer convenios interinstitucionales que logren beneficiar tanto a la institución, las empresas y obviamente a los estudiantes para la inserción laboral, resaltando que no se considera la intersubjetividad subyacente para impulsar la inserción laboral. Queda claro entonces la necesidad de hacer un análisis profundo para identificar las causas que conllevan a este resultado.

Se puede observar que las repuestas en general están relacionadas con el poco o nulo énfasis del diseño curricular para comprender la condición humana y considerar las necesidades individuales y proyecciones que tienen los estudiantes respecto del futuro laboral durante su proceso de formación en la carrera. De este modo, queda en evidencia la intersubjetividad subyacente entre individuos, empresas y la universidad al no considerar las condiciones objetivas y subjetivas emergentes para desarrollar acciones que impulsen vínculos educativos que permitan brindar mayores oportunidades a los estudiantes destacados en un entramado de insuficiencias que permearon a partir de la investigación realizada quedando al descubierto la poca interconexión institucional en los distintos escenarios identificados.

Según la información obtenida, existe un nivel de compromiso considerable por parte de los docentes quienes acompañan durante el proceso de formación pese a la complejidad de los escenarios, pero que a su vez, no resulta suficiente para orientar hacia la inserción laboral- El apoyo del docente es crucial, sobre todo al momento del acompañamiento durante el desarrollo de la tesis de grado ya que conlleva una gran responsabilidad sobre todo de orientación hacia una mirada a la realidad laboral, generando condiciones tanto afectivas como cognitivas en el marco de una conexión intersubjetiva.

Impulsar a una flexibilización curricular universitaria, implicaría la circularización y el empujamiento del conocimiento en el sentido de Edgar Morin, en tanto la integración, la dependencia mutua de las partes, la eliminación de la disyunción en los componentes curriculares, la propuesta de interacción permanente, la construcción en el camino, la limitación del discurso lineal como punto de partida y de llegada, la incertidumbre y la reflexividad, también deben ser considerados. Es entonces que surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera se puede construir un currículo educativo de manera tal que se generen nuevos espacios complejos, que orienten hacia la transformación social y que permitan pensar colectivamente los problemas educativos que imposibilitan una adecuada inserción laboral? Actualmente la dialogicidad existente entre individuo, universidad y la empresa podría ser reducida alineando los componentes de todas las partes de manera interdependiente, aceptando el reto de encontrar relaciones en lo alineado ya que para generar un cambio, se requiere flexibilidad para producir otra realidad posible, es

decir, considerar las demandas del mercado laboral para poder adecuar la formación académica que impulse la inserción laboral de los egresados ya que en muchas ocasiones los candidatos a un puesto laboral, son rechazados por falta de experiencia profesional y en otros casos se pone en riesgo su puesto al no contar con la formación necesaria.

Según una reflexión de (Morin, 1996, págs. 274-276) nos dice que: “su gran empresa requiere sustituir el paradigma de simplificación de la ciencia clásica por un paradigma de complejidad que aún no puede nacer, porque el paradigma de simplificación aún no puede morir”, lo cual nos lleva a abstraer las siguientes consideraciones:

- la Empresa y la Universidad, enfrentan una serie de emergencias mismas que difieren constantemente en función del contexto y de las propias necesidades tanto internas como externas, haciendo énfasis en la filosofía institucional de cada una y considerando los propósitos que persiguen.
- La universidad realiza programas reduccionistas muchas veces inmersos en el currículo oculto y que no defienden de manera clara el vínculo con la empresa para impulsar la inserción laboral de estudiantes mediante un plan de formación concreto que incentive el ingreso de nuevos empleados con capacidades orientadas al funcionamiento de sus áreas o al menos del área que genere mayor valor para la empresa.
- Las empresas no se enfocan en desarrollar talentos aprovechando el potencial y competencias en diversas áreas, de estudiantes que egresan de las universidades, tampoco fomentan la práctica empresarial como una oportunidad de vincular en un futuro a los flamantes profesionales e insertarlos como nuevos miembros de su organización.
- Otro determinante a considerar, es el desarrollo de la carrera profesional, la cual muchas veces se considera únicamente en base a la formación inicial ya que la sociedad del conocimiento, constantemente va evolucionando, tampoco se puede negar el avance de la tecnología la cual constantemente modifica el proceso de formación empleando nuevas modalidades de enseñanza como el e-learning y los entornos virtuales de aprendizaje, por tanto, será necesario actualizar de manera constante los procesos de enseñanza aprendizaje con modernos y eficientes procesos de formación.
- La necesidad de requerimientos académicos por parte de las empresas al momento de decidir a quién contratar es otro factor que provoca incertidumbre en los postulantes ya que no se puede garantizar que el grado de preparación con el que estos se incorporan en la actividad empresarial y el nivel de formación, sean los más esenciales.

- Conocer el nivel de percepción de quienes experimentan la incertidumbre en el proceso de inserción al mercado laboral y establecer los factores o variables que puedan incidir en su inclusión o no una vez finalizada su carrera.
- En algunos casos, las aspiraciones de los futuros profesionales se simplifican al logro de un puesto de ensueño y por ello emergen muchas incertidumbres y en otros casos se limitan a conseguir un trabajo que sea lo suficientemente rentable como para su propia manutención y la de su familia, olvidando el desarrollo profesional.

Por tanto, complejizar la realidad en función de los requerimientos individuales y grupales tanto de los estudiantes universitarios como de las empresas resulta ser un nuevo reto para poder vincular lo empírico y lo teórico, lo concreto y lo abstracto, la parte y el todo, el fenómeno y el contexto. En este sentido, surge una nueva interrogante: ¿Será posible construir un Plan de formación profesional con cierto grado de libertad curricular que permita educar para formar un pensamiento creativo, reflexivo y autónomo, capaz de vincular interdependientemente la universidad con la empresa considerando la condición humana?

Todas estas emergencias complejas e incertidumbres, deben ser consideradas ya que, para incentivar la inserción laboral por parte de la universidad, no solo dependerá de la formación académica ni del diseño curricular, sino también de las situaciones y actitudes que se presenten en el contexto laboral, social y económico en el cual se encuentra el mercado laboral y otras connotaciones las cuales no son visibles a simple vista y que se encuentran inmersas en lo más profundo de cada individuo.

De este modo, será necesario tomar en cuenta la mayor parte de las consideraciones, ya que la inserción laboral se ve expuesta a un escenario complejo, multidisciplinar y transdisciplinar de transición afectado por la incertidumbre debido a diversos cambios que pueden generarse en el entorno, ya sea en las expectativas, actitudes, competencias y recursos a ser destinados tanto por las empresas, las instituciones educativas y los individuos como también en la interiorización de la tolerancia para aprender el ser y su entorno.

A partir de los componentes e interrelaciones existentes entre el sistema general y los subsistemas particulares identificados al hacer el análisis de los resultados obtenidos para identificar la intesubjetividad subyacente entre los individuos, universidad y empresas, es posible generar otros, y fecundar nuevas interrelaciones entre los subsistemas de los componentes, entre los subsistemas del sistema y entre todos los componentes del sistema general. Los distintos subsistemas, son alimentados por diversos flujos de acciones, lo cual los hace integralmente activo, porque no solamente se encuentran en movimiento sus partes que la componen, sino todo lo que los rodea.

Es así, que se plantea el siguiente entretejido del subsistema Universidad, el cual, a su vez, considera los componentes: Docentes, estudiantes, directores, Investigación, Tecnología, Infraestructura, Proceso de desaprendizaje, re-aprendizaje, aprendizaje y complejización (PDRAC), el diseño curricular y las familias. Las cuales interactúan constantemente unas con otras.

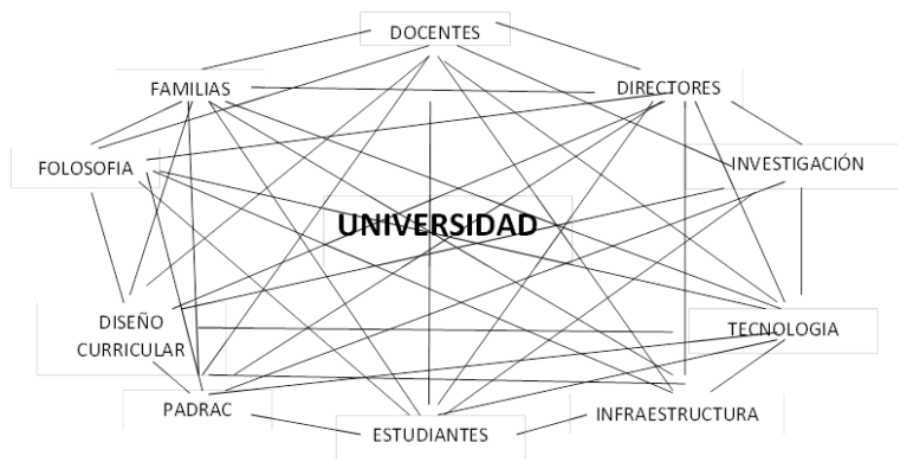


Figura 1- Componentes del subsistema universidad

Para una mejor comprensión, seguidamente en la Figura 2, se describe el subsistema Diseño curricular ya que el mismo es un componente fundamental que debe ser revisado y analizado a profundidad ya que representa un eje fundamental a considerar para crear el vínculo laboral tan ansiado entre Individuo, empresa y universidad y que beneficie a los futuros profesionales quienes están en constante incertidumbre acerca de las posibilidades de demostrar sus capacidades para un desempeño productivo y que se abran las oportunidades que posibiliten su inserción en el ámbito laboral.

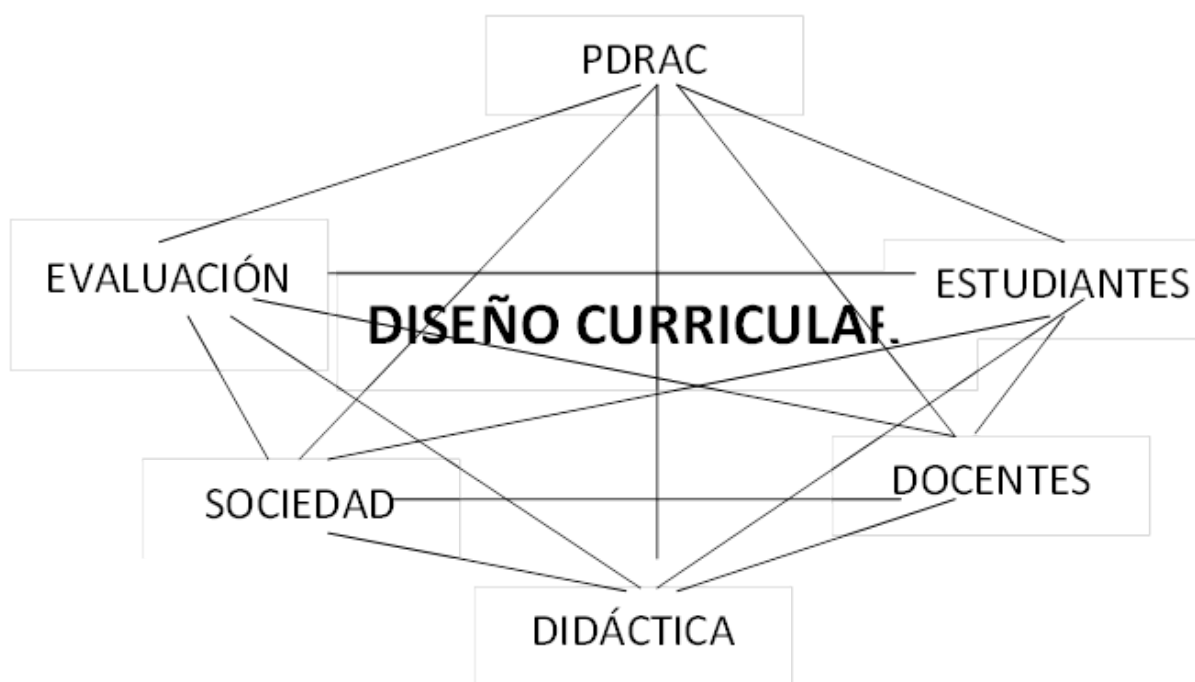


Figura 2 Componentes del subsistema diseño curricular

A continuación se presenta en la figura 3, el subsistema Empresa, el cual a su vez considera componentes tales como: Personal, Proveedores, Clientes, Sistemas, Plan de Formación, Gobierno, Accionistas, Tecnología, mismas que de alguna manera están ligadas con los requerimientos de la sociedad y afectan constantemente de una forma u otra generando escenarios de certezas e incertidumbres y constantes cambios.

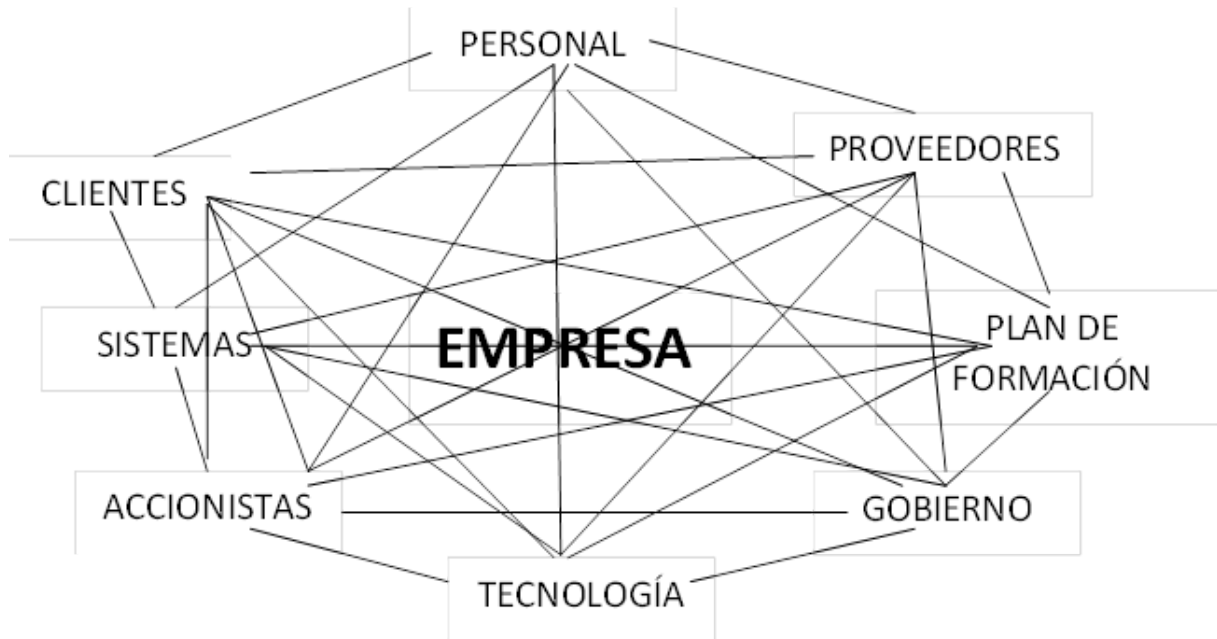


Figura 3: Componentes del subsistema empresa

Seguidamente en la Figura 4 muestra los componentes del subsistema Sociedad, la cual es necesaria describir ya que el entorno y las exigencias son inciertas y constantemente van cambiando en función de las necesidades, los intereses, las expectativas y motivaciones, lo cual puede afectar a los otros componentes y sobre todo al centro del entretejido, el cual necesariamente deberá adecuarse a las certezas en incertidumbres probables.

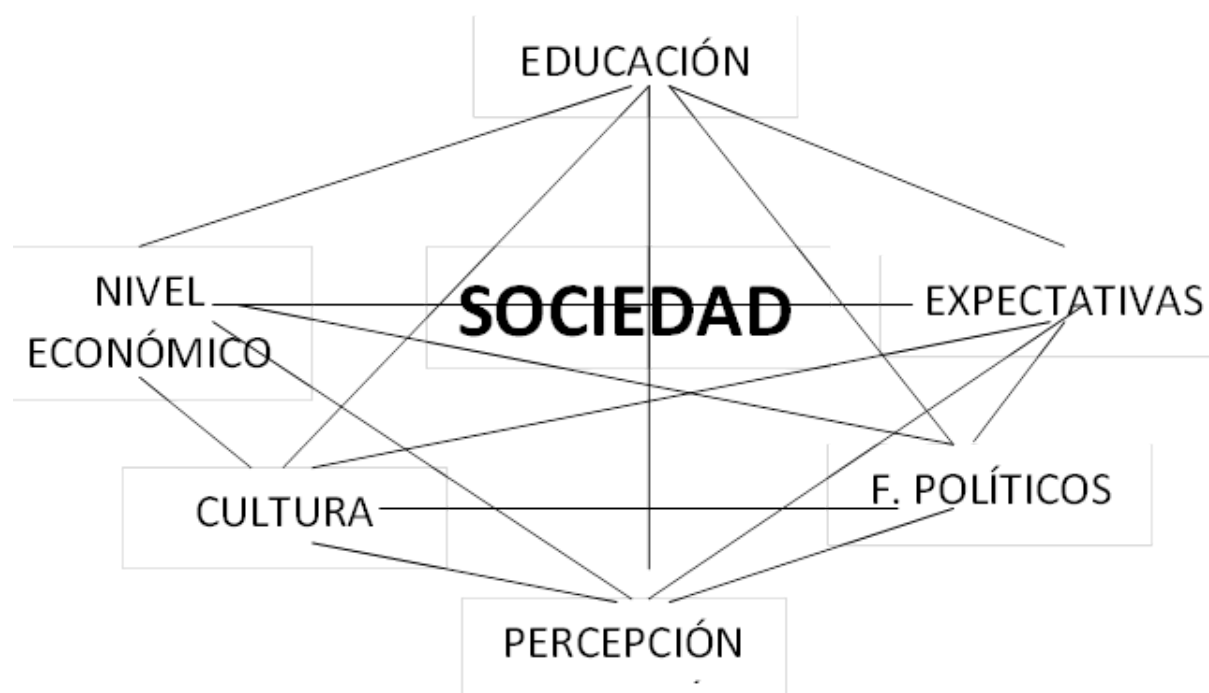


Figura 4 Componentes del subsistema sociedad

A partir de estos subsistemas emerge el entretejido completo con todos sus subsistemas, los mismos que interactúan entre todos y se encuentran relacionados por niveles, dejando de lado el pensamiento reduccionista y lineal para construir, deconstruir y reconstruir una educación autocrítica, auto reflexiva a partir de diversas causalidades y que además considere enseñar la condición humana, identificando la intersubjetividad subyacente que permea del análisis efectuado.

Discusión

En cuanto al análisis de la información se refiere, sin duda, la educación tiene un fin social, la escuela no termina en sí misma, sino que funciona como un trampolín para la vida. (Alonso, 2007). Es para ella que se enseña, se forma, se aconseja, e incluso se erra. Esta realidad obliga a estudiar la vida, la sociedad, la cultura y principalmente al individuo y sus necesidades, por lo cual es trascendental como explica Morin en los 7 saberes necesarios para la educación del futuro, enseñar la condición humana.

El acto pedagógico requiere de un sin fin de competencias socioemocionales que conllevan a lograr un adecuado relacionamiento entre unos y otros de manera humana y humanizante. Cuando los jóvenes eligen dónde estudiar, muchas veces no están conscientes de todo lo que conlleva el proceso de formación y menos aún del momento en el cual terminan su carrera profesional, es más bien ese, el instante en que comienzan la mayor de las incertidumbres.

Es importante pensar no solo en las condiciones en que el educando recibe la formación durante su permanencia dentro de la institución, sino también en las necesidades y expectativas propias de cada individuo, así como las necesidades e intereses de la institución educativa, que son las de formar profesionales quienes una vez terminada su carrera, serán parte del mercado laboral en distintos tipos de empresas para servir a la sociedad. Por tanto, el análisis del relacionamiento y la intersubjetividad existente en determinados momentos entre todos los actores de este proceso, es de vital importancia ya que se deja de lado la condición humana al ser cada individuo único y que tiene sus propias expectativas y necesidades.

Según Morin, cuando describe la lógica del tercero incluido o lógica de la inclusión, menciona que es una lógica de la complejidad que pretende incorporar al “tercero excluido”, característico de la lógica clásica. Es un nivel de realidad incluyente en el cual coexisten los contradictorios y es precisamente de allí, que deviene la importancia que se da al conocimiento y la comprensión de este pilar de la transdisciplinariedad, incluyendo la comprensión de los niveles de la realidad en el cual serán analizados los problemas complejos, impredecibles y humanos de manera individual como colectiva. Es entonces que denota la carencia de atender a las necesidades crecientes de comprensión humana así como de una unidad coexistente en la diversidad, la cual va cambiando frecuentemente en el escenario educativo con la subjetividad pedagógica entre todos quienes forman parte del proceso educativo, enfocando sus esfuerzos en materializar la formación profesional, construyendo un currículo educativo de forma entrelazada que permita de manera constante, una deconstrucción, construcción y reconstrucción del mismo en función de las necesidades cambiantes del entorno, enfocando los esfuerzos en identificar diversidad de conectores para aunar esfuerzos de todos los involucrados e impulsar la vinculación académica con la empresa.

Morin decía:

“Hay que aprender a enfrentar la incertidumbre puesto que vivimos una época cambiante donde los valores son ambivalentes, donde todo está ligado. Es por eso que la educación del futuro debe volver sobre las incertidumbres ligadas al conocimiento.” (MORIN, 1997)

Actualmente vivimos un mundo en el cual, entendemos que el estudio de cualquier aspecto de la experiencia humana ha de ser, por necesidad, multifacético, en el que vemos cada vez más que la mente humana, si bien no existe sin cerebro, tampoco existe sin tradiciones familiares, sociales, genéricas, raciales, que solo hay mentes encarnadas en cuerpos y culturas y que el mundo físico es siempre el mundo entendido por seres biológicos y culturales.

Asimismo, la teoría de (Maslow 1954), formula una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. En el caso de los profesionales egresados de la carrera de Ingeniería Comercial, según el estudio realizado, durante su formación, se ven cubiertas las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y no se hace mucho énfasis en el resto de las necesidades ya que las mismas no son diagnosticadas, pero como se observa en la presente investigación, la mayoría respondieron que desearían

que la institución implemente programas de vinculación con el ámbito profesional para que de esta manera, se impulse al desarrollo integral de los egresados.

Existen diversas investigaciones que giran en torno a identificar necesidades que orienten a la inserción laboral, así como a impulsar desde un inicio a una toma de decisiones y una adecuada planificación de la carrera para que tanto la universidad como los futuros profesionales, se sientan satisfechos, entre las cuales se puede nombrar: (Brovetto, 1998), (Buontempo, 2001), (Pacenza, 2001), (Sepúlveda, 2004) (Vargas, 2007), (Arambulú-Zabala, 1999), (Valle, 2007) y otros. Es así que este será un inicio para nuevas investigaciones y diagnósticos más profundos a todos los actores del proceso educativo e incluso a los requerimientos del mercado laboral.

No se debe dejar de lado la consideración de los problemas multidimensionales emergentes de la formación del profesional a lo largo de su proceso educativo, los cuales no pueden ser vistos de manera aislada, sino intersubjetiva para impulsar a la formación de nuevos seres competentes a través de un currículo educativo que no deje de lado ningún tipo de tendencia cambiante en el entorno que pueda afectar las pretensiones de los egresados hacia la ansiada inserción laboral.

A continuación, se describen los principios del pensamiento complejo considerados para la investigación según (Gonzales, 2008):

4.1 Principio sistémico u organizacional

Integra el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo, el todo es menos y más que las partes. En la presente investigación se encuentra inmerso este principio en todo momento porque tanto la universidad, individuos como la empresa son sistemas que a su vez contienen subsistemas los mismos que están en continuo relacionamiento unos con otros y todos entre sí, sin olvidarnos del entorno, del cual forma parte la sociedad, la misma que está conformada por muchas aristas que en cierto sentido, condicionan los escenarios en los cuales se desarrolla el sistema educativo.

4.2 El principio hologramático

La voz griega holon significa “todo”. Pero no se trata de una totalidad. Es un todo que no totaliza.

El Principio Hologramático nos dice que las partes están contenidas en el todo y el todo está contenido en las partes.

(Marín y Jiménez UNESCO; 2003. p. 116-120), los define: “La noción de holograma parece capturar, siquiera de forma metafórica, un principio de organización general que estaría presente en muy diversos dominios de lo real: cada parte contiene dentro de sí el todo; cada parte debe su singularidad justamente a

que, controlada por la organización del todo (producido por las interacciones de las partes), una pequeña parte del todo se expresa en él, pero, al mismo tiempo, sigue siendo portadora de las virtualidades del todo”. Un ejemplo lo constituimos los seres humanos que somos parte de una sociedad y a su vez esta misma sociedad se hace presente en cada persona como un todo por medio del lenguaje la cultura las costumbres, las creencias los valores entre otras.

Busca superar el principio de “holismo” y del reduccionismo. El holismo no ve más que el todo, el reduccionismo no ve más que partes. El principio hologramático ve las partes en el todo y el todo está inscrito en las partes.

Parece claro, entonces, que el pensamiento complejo dispone de la posibilidad de religar el todo que llegaría a ser el sistema educativo con la parte o partes que en este caso son el individuo, la universidad y la empresa, sin dejar de lado a la sociedad y las partes con el todo, así como de la posibilidad de no recaer en las trampas de la simplificación.

4.3 El principio del bucle retroactivo o retroalimentación

La causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa, es un mecanismo de regulación basado en múltiples retroacciones, reduce o amplifica los desvíos en un sistema.

En este caso, emergen retroacciones entre individuos, la universidad y la empresa, las mismas que deben ser consideradas para no caer en un reduccionismo simplificador, así como las crisis en el principio de disyunción que permean de la sociedad.

4.4 El principio del bucle recursivo

El efecto se vuelve causa, la causa se vuelve efecto; considera la causalidad múltiple o ecológica, incluye la idea de sincronía en las interacciones y la auto-organización.

Tanto los individuos, la empresa, la universidad y viceversa interactúan constantemente y las mismas deben ser analizadas a partir de ambas perspectivas, unas veces la universidad es la causa y otras el efecto de las múltiples interacciones y lo mismo sucede con la empresa y más aún con los individuos y la sociedad.

4.5 El principio de auto –eco-organización

La autonomía es inseparable de la dependencia, ambas son complementarias y antagónicas.

En el constante proceso dinámico de los sistemas, tanto individuos, la universidad como la empresa se caracterizan por la auto-reproducción estructural y funcional para incrementar su capacidad adaptativa y

perdurabilidad ante los probables desequilibrios que generan fluctuaciones internas y las perturbaciones del entorno sin dejar de ser complementarios y antagónicos a la vez.

4.6 El principio dialógico

A diferencia de la dialéctica no existe superación de contrarios, sino que los contrarios coexisten sin dejar de ser antagónicos, admite la presencia de dos lógicas; estabilidad-inestabilidad y orden-desorden, ambas necesarias la una para la otra. Es entonces que, será necesario identificar la forma en que educamos, sin dejar de pensar una reforma educativa como una reforma del pensamiento crítico, reflexivo y autónomo que permita analizar el contexto desde diferentes lógicas, las cuales serán complementarias y necesarias para lograr el resultado deseado. Es decir, tanto la universidad como la empresa y la sociedad difieren al tener cada una sus propias particularidades y se necesitan unas y otras a la vez, reconociendo esa coexistencia contraria pero necesaria a la vez.

4.7 El principio de reintroducción

Del que conoce en todo el conocimiento: todo conocimiento es una reconstrucción que hace una mente/cerebro en una cultura y un tiempo determinados.

No se puede negar ni simplificar la existencia de condiciones que emergen de las interacciones y retroacciones entre los diferentes sistemas (universidad – empresa) y aquellos factores que los condicionan a partir de contextos cambiantes a los cuales, de acuerdo a las circunstancias, será necesario adaptarse.

La transdisciplinariedad indica que la realidad de las cosas no puede ser comprendida a partir de una sola disciplina ya que esto no sería suficiente para abarcarla y comprenderla. Este nuevo paradigma, permite superar el realismo ingenuo y de esta manera, poder salir de la asfixia reduccionista para entrar en una lógica de coherencia integral, sistémica y ecológica.

El currículo educativo requiere una vinculación del enfoque de la transdisciplinariedad que permitan unir diferentes áreas del conocimiento para que por un lado: docentes, estudiantes, investigadores, directores y contexto en general reflexionen sobre la experiencia y sean sujetos de análisis de las problemáticas actuales y por otro lado, la empresa también se autoevalúe para identificar necesidades que promuevan la productividad y el bienestar de la sociedad impulsando el desarrollo y de esta manera, identificar el vínculo entre individuo, empresa y la universidad que permitan impulsar la inserción laboral y de esta manera satisfacer los requerimientos económicos tanto de los futuros empleados al ser considerados como parte del mercado laboral como de las empresas y con las competencias requeridas por el mismo, así como el fomentar a las empresas a promover futuros talentos que podrán ser potenciales candidatos a optar a un puesto, disminuyendo las certezas e incertidumbres a los que actualmente están expuestos al contratar

personal, por tanto será necesario hacer énfasis en identificar la intersubjetividad subyacente de todo este análisis para diseñar un currículo educativo que considere enseñar la condición humana.

Para concluir, la presente investigación se puede decir que la intersubjetividad no se reduce al encuentro cara a cara, sino que se amplía a todas las dimensiones de la vida social, como lo afirman (Berger & Luckmann, 1993), quienes abandonan la concepción de la intersubjetividad como flujo de conciencia interior y la comprenden como un vivir humano en una comunidad social e histórica. Sus propuestas socio-fenomenológicas implican el tránsito de lo individual a lo social, de lo natural a lo histórico y de lo originario a lo cotidiano.

Es así que la intersubjetividad se encuentra presente en la interacción existente entre todos los actores sociales que forman parte del proceso educativo desde sus inicios, hasta la inserción laboral. Con la investigación realizada, se pudieron identificar las posibles causalidades multidimensionales que al parecer son simplistas pero que intervienen ya sea de manera positiva o negativa al momento de incentivar la vinculación entre la universidad y las empresas, debiendo ser este último, sujeto de otro estudio profundo para lograr el nexo esperado.

Entre la información más relevante analizada, los resultados obtenidos, orientan a la construcción, deconstrucción y re construcción del currículo educativo el mismo que por medio de una contextualización del saber, deberá ser religado con las necesidades y expectativas humanas, tanto de los egresados como de la institución y a su vez de las empresas, con la finalidad de encontrar espacios meta complejos a ser abordados para establecer perfiles de empleabilidad e impulsar hacia la tan ansiada inserción laboral y de esta manera, trascender cualquier pretensión disciplinaria dándole el sentido social necesario así como el cultural a la formación profesional compleja y transdisciplinar.

Referencias bibliográficas

- Abraham, M. (1954). Una teoría sobre la motivación humana .
- ALONSO, J. (2007). Manual de orientación educativa y tutoría . Madrid – España: Universidad La Salle y Plaza y Valdés. S.A.
- ARAMBULÚ-Zabala, L. y. (1999). Los jóvenes universitarios y el empleo. Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid, España.
- BERGER, P., & Luckmann, T. (1993). La construcción social de la realidad. Argentina: Amorrortu Editores S.A.
- BROVETTO, J. (1998). El futuro de la educación superior en una sociedad en ransformación. Grupo de Universidades de Montevideo, Uruguay.

BUONTEMPO, M. P. (2001). Inserción laboral de graduados universitarios; un estudio desde las trayectorias laborales. Instituto de relaciones laborales, Comunicación social y turismo. Buenos Aires Argentina.

CASTILLA- Steimbregger- Gallosi. “Las relaciones intersubjetivas desde la percepción de los alumnos. Un estudio en una escuela de nivel medio de la ciudad de Neuquén” . IV Simposio Internacional Infancia, Educación, Derechos de niños, niñas y adolescentes. Las prácticas profesionales en los límites de la experiencia y del saber disciplinar II. 2013

J, A. (2007). Manual de orientación educativa y tutoría. Madrid – España: Universidad La Salle y Plaza y Valdés. S.A.

DEPRAZ, Natalie. (2001). The Husserlian theory os intersubjectivity as alterology: Emergent theories and wisdom traditions in the light of genetic phenomenology. En Thompson, Evan (ed.), *Between Ourselves. Second-person issues in the study of consciousness* (169-178). Charlottesville: Imprint Academic.

GONZALES , J. M. (2008). Metodología de Investigación cualitativa e investigación acción participativa. La Paz: Campo Iris.

MATURANA, H. y Varela, F. (1984) *El árbol del conocimiento*. Chile: Editorial Universitaria.

MIGUEL, G. J. (2006). El proceso de investigación en el aula-mente como generadora de nuevo conocimiento a partir de la teoría del yo-metacognitivo. *Revista Fractal Posgrado EMI*, 2.

MORIN, E.: 2003. *La Identidad Humana. El Método V. La humanidad de la humanidad*. Barcelona, Círculo de Lectores.

MORIN, E. (1992). *El método IV Las ideas*. Barcelona: Cátedra.

MORIN, E. (1997). *Los siete saberes necesarios de la educación del futuro*. Multiversidad Mundo Real.

NICOLESCU, B. (1996). *La Transdisciplinariedad. Manifiesto*. Mexico: Multiversidad Mundo Real.

PACENZA, M. I. (2001). Tipología de la inserción laboral de los psicólogos: campo, estrategias y prácticas laborales. Quinto Congreso nacional de estudios del trabajo, ASET, Mar de Plata Argentina.

SEPÚLVEDA, L. (2004). Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos en Chile. CIDE, Santiago.

VALLE, M. (2007). Panorama sociodemográfico del mercado de trabajo y del valor de la educación universitaria en México en el 2000. Consejo Mexicano de investigación educativa. México.

VALENCIA, Mónica “Intersubjetividad educativa. Una mirada desde la acción social de la orientación en el contexto de la educación universitaria” ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 9 N° 17. Julio–diciembre 2015

VARGAS, R. (2007). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Consejo Mexicano de investigación educativa, Mexico.