

EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO
COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO Y SU INSERCIÓN
LABORAL.

IVIS ELENA CASTILLO PALOMINO.
YESSENIA ESTACIO PÉREZ.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO
COMUNITARIO
PEREIRA
2015



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN
Y DESARROLLO COMUNITARIO



EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO
COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO Y SU INSERCIÓN
LABORAL

IVIS ELENA CASTILLO PALOMINO.

CC: 48629781

YESSENIA ESTACIO PÉREZ.

CC: 106448

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA (obtener el título de Licenciadas en
Etnoeducación y Desarrollo Comunitario).

Directora: CLAUDIA VIVIANA HURTADO LOAIZA
ESPECIALISTA EN GESTION Y DESARROLLO COMUNITARIO
DOCENTE DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO
COMUNITARIO.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO COMUNITARIO
CIUDAD PEREIRA
AÑO 2015.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN
Y DESARROLLO COMUNITARIO



Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Pereira 05 de septiembre de 2015

DEDICATORIA.

Dedicamos este trabajo de grado principalmente a Dios Padre que está en los cielos, por la oportunidad de darnos cada vez un día nuevo para vivirlo con sabiduría. A nuestras familias, que estuvieron allí cuando más los necesitábamos, por el apoyo brindado durante todo este tiempo de estudio de esfuerzo y dedicación, animándonos para lograr nuestro objetivo propuesto.

AGRADECIMIENTOS.

Primero quiero ofrecerle mis agradecimientos al Señor Jesucristo que me ha dado toda la fuerza de voluntad para culminar este reto en mi formación como hija, amiga, hermana y madre, lo cual hace que se fortalezca mi espíritu de luchadora para continuar con los propósitos planteados. Seguido a esto quiero agradecer a mi mami que siempre se esmeró por colaborar con su amor y protección desde la distancia, la cual hace merecedora de este triunfo por su verraquera de luchadora para continuar caminando hacia adelante. A mis hermanos y amigas que estuvieron presente en el momento más difícil de mi vida para ayudarme a levantar y seguir caminando con la vida junto al tiempo.

A mi mejor amiga Yessenia Estacio que ha sido mi bastón durante mi estadía en esta tierra alejada de los míos, lo cual le debo parte de mi crecimiento personal y profesional que hemos logrado juntas, muchas gracias por ser como eres y comprendernos desde la diferencia. A la profesora Claudia Viviana Hurtado por la decisión que tomo de ser nuestra directora de tesis, sus guías, instrucciones y consejos que han cualificado parte de nuestro ser.

IVIS ELENA CASTILLO.

Hoy me recoge un profundo agradecimiento principalmente con Dios que me dio fortaleza y sabiduría, a mi madre por ese apoyo incondicional que me ha brindado en todo el recorrido de las decisiones que han hecho parte de mi vida, por ser una mujer luchadora, ejemplar, emprendedora, por esto y más le dedico este triunfo a ella que es merecedora de todas las cosas hermosas que pasen en nuestras vidas. A mis hermanos que me acompañaron y compartieron sus saberes conmigo para llevar a feliz término este logro, por esto y más, mis sinceros agradecimientos, por el apoyo, por guiarme y acompañarme, por siempre estar pendiente de mí, a pesar de la distancia.

A mi compañera de tesis Ivis Elena Castillo, que se ha convertido en una hermana por su verdadera amistad, por estar presente en los buenos y malos momentos en mi vida, por su entrega total para sacar adelante esta investigación, A mi directora de tesis Claudia Viviana Loaiza por su paciencia, acompañamiento, dedicación y entrega hacia este trabajo, y a todas mis amigas con gran calidad humana.

YESSENIA ESTACIO PEREZ.

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN	14
1. OBJETIVOS	17
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	18
3. JUSTIFICACIÓN	20
4. MARCO CONTEXTUAL.	22
4.1 EL LITORAL PACIFICO.....	22
4.2 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.....	27
4.3 LICENCIADO EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO COMUNITARIO.....	31
4.4 EGRESADO.....	33
5. MARCO CONCEPTUAL.	35
5.1 INSERCIÓN LABORAL.....	35
5.2. RELACIONES LABORALES.	36
5.3. OCUPACIONES LABORALES.....	38
5.4 PERCEPCIÓN PROFESIONAL.....	40
6. METODOLOGÍA	43
7. RESULTADO DE LA INVESTIGACION.	46
7.1. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DE LITORAL PACÍFICO.....	46
7.2. LAS RELACIONES LABORALES QUE SE GENERAN ENTRE EL CONTEXTO Y EL EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.	49
7.3. LAS DIVERSAS OCUPACIONES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO DEL PERIODO 2007- 2014 PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.....	52
7.4 LA PERCEPCIÓN PROFESIONAL QUE TIENEN LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.	59
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS	66
9. CONCLUSIONES	81
10. BIBLIOGRAFÍA.	84

LISTA DE FIGURAS.

	Pág.
Figura 1. Mapa del Litoral Pacífico.....	22
Figura 2. Foto de la Universidad Tecnológica de Pereira.....	28

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Instrumento.....	87
Anexo 2. Cuadro de ubicación del contexto del grupo objeto.....	89
Anexo 3. Tabulación de la información obtenida.....	90

GLOSARIO

INSERCIÓN LABORAL: Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización.

LITORAL PACÍFICO: La región del pacifico colombiano se encuentra ubicada en el occidente del país, cercano al océano pacifico de donde toma su nombre, limita al norte con Panamá, al sur con Ecuador, al oriente por la Cordillera Occidental de los andes colombianos y al occidente por el Océano Pacífico, “Comprende una extensión de aproximadamente 78.618 Kilómetros cuadrados, con 1.300 kilómetros de costa, representa el 7.17 % del territorio nacional” , la región es una de las zonas más lluviosas y húmedas del planeta.

LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO: En su praxis es un actor de desarrollo con capacidad de asumir un papel que lo inviste de un poder compartido con otros, su praxis se acerca a una educación que valora la experiencia cultural de los sujetos, el producto emergente de los colectivos y grupos y los resultados existentes en el territorio.

OCUPACIONES LABORALES: Es un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

PERCEPCIÓN PROFESIONAL: Son los aspectos de influencia para la contratación de profesionales en las empresas o instituciones públicas o privadas.

RELACIONES LABORALES: Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

EGRESADO: Se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y así mismo en la cual compromete la formación dada.

RESUMEN.

Este trabajo de investigación se desarrolló, con base a la inserción laboral que tienen los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo comunitario durante el periodo 2007 – 2014 provenientes del Litoral Pacífico, siendo 13 los profesionales seleccionados para llevar a cabo esta indagación, algunos de ellos se encuentran ubicados en el departamento de Risaralda, municipios de Pueblo Rico, Santuario y Pereira; otros en el Departamento del Chocó en los municipios de Istmina y Andagoya, y otros en el Departamento del Valle del Cauca en el municipio de Cali.

Con esta población evidenciamos el quehacer del LEDC¹ desempeñándose en contextos comunitarios, educativos, organizacionales y sociales que los lleva a vincularse laboralmente, teniendo en cuenta que la inserción laboral es un proceso que se transforma en cuanto a las características que demuestran las personas y las oportunidades que brinda el mercado laboral, teniendo en cuenta la valoración del conocimiento obtenido, y la experiencia lograda durante el ejercicio competitivo, siendo estos elementos eventuales para el desarrollo de su praxis como profesionales.

En éste transcurso se utilizó el método de la investigación cualitativa, por medio de entrevistas semi estructuradas.

La investigación en su análisis concluye que la inserción laboral sí se presenta, aunque se evidencian dificultades con el perfil ocupacional para ser contratado, pero este profesional con su interdisciplinariedad y la habilidad con que se caracteriza logra transmitir su saber, hacer y el saber hacer en contexto.

¹ Licenciatura en Etnoeducación y desarrollo Comunitario.

Palabras claves: Inserción laboral, Relaciones laborales, Percepción profesional, Ocupaciones laborales, Litoral pacífico, Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación nace del el interés de establecer un acercamiento con los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del litoral pacífico, para conocer la trayectoria laboral sus experiencias, sus aprendizajes significativo y la construcción de sus relaciones sociales, siendo este el proceso mediante el cual se recoge información sobre la trayectoria laboral, sus experiencias, sus desempeños y sus percepciones laborales. De igual forma la importancia de esta investigación radica en conocer cuál es la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario durante el periodo 2007- 2014 provenientes del litoral pacífico de la universidad tecnológica de Pereira.

Siendo así como emerge nuestra pregunta de investigación, a partir de la cual se puede evaluar el escenario del mercado laboral, para de acuerdo a las particularidades conocer las realidades y necesidades laborales de los egresados. Es evidente que con esta indagación se aporta a comprender más las dinámicas emergentes del mercado laboral para los egresados que con o sin experiencia tienen un conocimiento práctico y flexible que les favorece en diferentes escenarios sociales y culturales.

En esa medida la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro positivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

Según el planteamiento de Davia (2004.18) que desde el punto de vista económico define la inserción laboral como “el proceso por el cual los individuos

inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo² dado que la inserción laboral es un proceso compuesto por varias combinaciones de estado a las que se le denominan trayectorias laborales, en efecto este proceso principalmente corresponde con el momento en el que el egresado al salir de la universidad desea la inserción laboral inmediata, para desenvolverse en la sociedad con autonomía económica, que al final están marcadas por la ocupación en el sistemas de empleo en un estatus establecido, y una vez conseguida esta posición, se trata de alcanzar la cualificación media del sector o del tipo del cargo que se ocupan.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en este trabajo de grado se desarrollaron los objetivos que dan dirección a lo planteado, basado en entrevistas semi estructurada, con el propósito de tener un acercamiento a las experiencias laborales en lo social y cultural que han tenido los egresados como una estrategia de investigación, de modo que el seguimiento que se le hace al egresado de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del Litoral Pacífico, contribuye como un aporte al seguimiento que la misma hace a sus egresados, identificando en que sectores se están vinculando laboralmente, para tal fin el instrumento se orientó con preguntas que permitieran conocer la realidad del egresado como: las competencias, el plan de vida, la situación laboral, el sentido de pertenencia y la satisfacción de los egresados.

En este sentido se entiende que cuando un individuo se inserta en la vida laboral, esto genera un desarrollo social y económico para él y su familia, de ahí que su aporte a la sociedad se ve reflejado en la labor que desempeña como profesional según el área de conocimiento, contribuyendo así a la dinámica económica de la sociedad. Teniendo en cuenta que el ambiente laboral es muy importante para el desarrollo de las metas y objetivos propuesto por empresas, organizaciones,

² Davia, MA. (2004). La inserción laboral de los jóvenes en la unión Europea, un estudio comparativo de trayectoria laborales. Madrid: concejo económico y social.

fundaciones, instituciones educativas etc... de esta manera es pertinente que el empleador y empleados tengan una ética profesional en la que se valore y se respeten las diferencias individuales, porque cuando se hace uso de la ética profesional se cumple con las dinámicas del mercado laboral y así cubrir dichas las exigencias.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario durante el periodo 2007-2014 provenientes de litoral pacífico de la Universidad Tecnológica de Pereira.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las diversas ocupaciones de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario del periodo 2007- 2014 provenientes del litoral pacífico.
- Identificar las relaciones laborales que se generan entre el contexto y el egresado de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario provenientes del litoral pacífico.
- Conocer la percepción profesional que tienen los empleadores de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario provenientes del litoral pacífico de la universidad tecnológica de Pereira.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La decisión de investigar sobre la inserción laboral surge desde la inquietud de, saber cuáles son las dinámicas del mercado económicos que han tenido los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del Litoral Pacífico, teniendo en cuenta que a nivel nacional la sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan el mercado laboral, debido a que el aumento de la población profesional que se encuentra económicamente activa, ha tenido una tasa de crecimiento a nivel nacional, lo cual ha generado múltiples cambios en la actualidad, lo que ha llevado a un aumento de población desempleada en el contexto Pero así mismo se ha venido agravando la flexibilidad de la inserción laboral, teniendo como agravante la desigualdad en el grado de las diferentes regiones con una competitividad creciente en el ámbito laboral a nivel nacional e internacional, en donde los nuevos cambios generan estándares de operatividad y exigencia entorno a las dinámicas laborales.

Sin embargo, el hecho de acceder a una ocupación laboral es cada vez más complejo, donde Figuera (1996. 129) la define como “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de convergir en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total estable y acorde con la formación adquirida³”, del mismo modo debe ser cuando un individuo potencializa

³ Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo, Barcelona: EUB.

y demuestra sus conocimientos y actitudes en la elaboración de un trabajo, ya que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo, refiriéndose no solo a la simple descripción del periodo que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, si no a la realización de un proyecto que no es instantáneo si no un proceso lento.

En el orden de las ideas anteriores, Colombia es el segundo país con mayor porcentaje de habitantes de comunidades negras a nivel Latinoamérica, lo que para esta población persisten algunas diferencias en la calidad de vida, educación y oportunidades de empleo, existiendo normas que contemplan una equidad en el entorno nacional, pero esta no respalda un ejercicio efectivo de los derechos de la población afrocolombiana. Ignorando un proceso del establecimiento de medidas e impacto en la participación laboral en la educación, en la ciudadanía y la política.

Por este motivo se está reclamando programas especiales de acceso laboral para que los empleadores y empresas promuevan la inclusión y la diversidad étnica en sus convocatorias, empleos ejecutivos y de atención.

Según cifras del (DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas) Sandra Muñoz afirma (2003) que, “los empleados afrocolombianos están concentrados en niveles ocupacionales menores como el comercio, restaurantes, agricultura, salud y educación recibiendo una remuneración menor que los mestizos”⁴. En efecto para el caso de este trabajo de grado, la población encuestada procedente del Litoral Pacífico es afrocolombiana.

⁴ SANDRA MUÑOZ (201)

Panorama laboral de la comunidad afrocolombiana.

http://www.eempleo.com/colombia/consejos_profesionales/panorama-laboral-de-la-comunidad-afrocolombiana-/12826854

Por otro lado según el informe de (Derechos Humanos)⁵ señala que “en todos los niveles ocupacionales se presenta una brecha entre las funciones que realiza un afrocolombiano y un mestizo, y su mayor diferencia está en los trabajos calificados, como gerentes y profesionales con una relación actual de 2,2%”. Este panorama incide en bajos niveles de ingreso e insatisfacción de necesidades básicas para esta población, que se ve obligada a trabajar con mayor inestabilidad en empleos informales, o contratos precarios y salarios por debajo del mínimo.

Por este motivo la comunidad afrocolombiana busca una verdadera política de inserción laboral, que permita concursar en condiciones de equidad y acceder a empleo por sus cualidades profesionales.

Es por esta razón, este trabajo de grado busca conocer los diferentes escenarios internos y externos que influyen en la inserción laboral, y que su vez inciden en la contratación del egresado de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del Litoral Pacífico.

3. JUSTIFICACIÓN

El interés en el desarrollo de este trabajo de grado surge desde la inquietud de conocer acerca de la inserción en los diferentes ámbitos laborales de los egresados de la licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del litoral pacífico, debido a que en la Facultad de Ciencias de la Educación y en general es necesario realizar este tipo de investigaciones que den cuenta del proceso que desarrollan los egresados en el mercado laboral,

⁵ <http://sintraemsdes.org.co/pg.php?pa=2&id=b763d122b48589d5e9b4443ec9a42e51&t=A-proposito-del-mes-de-la-afrocolombianidad-u-otra-demagogia-del-regimen>

conociendo sus aportes significativos, desde el ser y el saber hacer en el contexto en el que se desempeñan como profesionales.

Con base en la misma forma las comunidades indígenas y afrocolombianas organizadas en Colombia, haciendo uso de los derechos proclamados por la constitución del 1991 y la “(ley 115 de educación del 1994)⁶ de conformidad con el artículo 67 de la constitución política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles preescolar, básica, primaria, secundaria y media, formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, adultos, campesinos, grupos étnicos, personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que quieran rehabilitación social” la etnoeducación busca incluir en los currículos educativos de las instituciones educativas a nivel nacional los saberes y aportes de la cultura afrocolombiana e indígena en la construcción de la identidad del país. Apoyados en esa ley se plantea la necesidad de una educación contextualizada, según la realidad social de cada uno de los grupos étnicos manifestando la necesidad de fortalecer los procesos educativos a partir del reconocimiento de las diferencias culturales y de la diversidad étnica de la nación, según lo establecido el por el Ministerio de Educación Nacional”⁷ (23 de enero del 2006).

Por lo tanto esta investigación va orientada a identificar, la inserción laboral del Licenciado en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del litoral pacífico, para visualizar los campos de acción laboral y entender la interdisciplinariedad de su quehacer laboral en el contexto, ya que las industrias del mercado laboral son inestable por el desempleo ocasionado por la dinámica global de la economía.

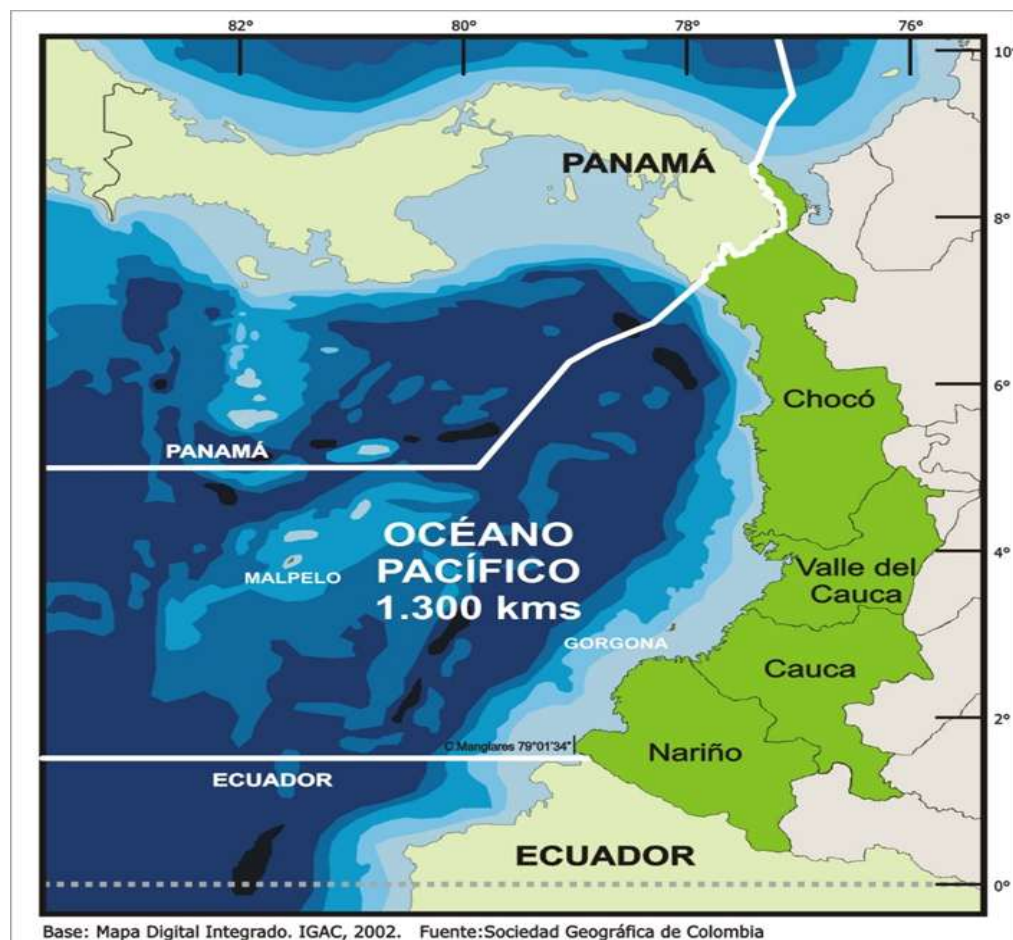
⁶ http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

⁷ <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-208159.html>

4. MARCO CONTEXTUAL.

4.1 EL LITORAL PACIFICO.

La región del pacífico colombiano se encuentra ubicada en el occidente del país, cercano al océano pacifico de donde toma su nombre, limita al norte con Panamá, al sur con Ecuador, al oriente por la Cordillera Occidental de los andes colombianos y al occidente por el Océano Pacífico, Comprende una extensión de aproximadamente 78.618 Kilómetros cuadrados, con 1.300 kilómetros de costa, representa el 7.17 % del territorio nacional , la región es una de las zonas más lluviosas y húmedas del planeta.



La costa del litoral pacífico comprende alrededor de 35 municipios situados en los departamentos de Nariño, Cauca, Valle del cauca, y Choco, las principales ciudades son: Buenaventura, Tumaco y Quibdó. Fabio Sambrano (1993)⁸ “Los habitantes de litoral pacífico colombiano son aproximadamente 11 millones de personas en la actualidad, es la única región de Colombia con mayoría absoluta de comunidades afrocolombiana, de los cuales aproximadamente el 70% de la población desarrollan actividades relacionadas con la pesca, que es el medio más importante de sostenimiento para la mayoría de la población, y lo constituye la pesca artesanal, su producción total representa aproximadamente el 60% de las capturas actuales en el pacífico colombiano, principalmente en Buenaventura, Tumaco, Guapi, timbiqui y Bahía de Solano”.

Es este caso se cita a Peter Wade (1990 pg. 29)“En el contexto del litoral pacífico ha coexistido una sociedad muy estratificada, con la elite blanca en la cumbre de la pirámide, pero no separada completamente, también blancos y mestizos venidos de afuera como empleados públicos y comerciantes de una posición mediana, además algunas familias negras han logrado cierto éxito económico, basado en la minería, la agricultura y el comercio en pequeña escala que les permitió mandar a sus hijos a estudiar hacia el interior del país, existiendo el mestizaje en diferentes formas, hombres de la elite blanca tenían hijos con mujeres negras de menor clase social, aunque muchas veces sin reconocer la paternidad⁹ . Cuando reconocieron esta paternidad, los apellidos de la elite se iban difundiendo entre las masas negras. Algunos de los negros más acomodados que salían a estudiar al interior terminaban casándose con personas blancas o mestizas, alimentando así la categoría de mulatos. Los procesos del mestizaje lógicamente dieron lugar a una categoría mulata como grupo distinto. Por esta

⁸ ZAMBRANO Pantoja Fabio, “El Pacífico Colombiano Diverso y Plural”, Colombia País de Regiones, 5 diciembre de 1993, CINEP

⁹ PETER WADE (1990 pg.29), Publicaciones.banrepcultural.org/index.php/bmo/article/view/7042
Libro: El choco una región negra.

razón una minoría importante se dedica a la educación superior y a las profesiones.

En el litoral pacífico se desempeñan una variedad de actividades económicas, esto depende en parte de la zona: en la franja costera, son escasos los recursos minerales, predominando la agricultura y la pesca, más adentro se encuentra el oro y el platino y la minería se intercala con la agricultura y la pesca, entre otras actividades, los cultivos principales son el maíz, el plátano y el arroz, donde la industria maderera usualmente ha sido dirigida hacia el mercado nacional y mundial, los habitantes del litoral pacífico no tienen una sola actividad económica que les da el sustento. Dependen de una variedad de recursos como la minería, la agricultura, la pesca, la caza y el trabajo asalariado.

El contexto de la economía del litoral del pacífico, al estar localizado en la periferia del sistema nacional e internacional que, a través es de las limitadas rutas de comunicación, impone una demanda esporádica y variable para los recursos naturales de la región, sometiéndolo a un régimen cíclico de bonanza-recesión. Mientras tanto la región queda relativamente aislada con respecto a las fuerzas integrativas del desarrollo estatal.

En este contexto la extracción de los recursos naturales tiene lugar bajo dos modalidades básicas. Una forma es la explotación directa en la cual una compañía viene de fuera, con su propia maquinaria, y emplean trabajadores asalariados. En estas empresas nacionales y multinacionales, han sacado muchas toneladas de metales preciosos, más recientemente, grandes compañías de propiedad antioqueña y extranjera han estado sacando miles de toneladas de maderas tropicales del pacífico. Otra forma es la explotación indirecta en la cual los productos pasan por una serie de intermediarios. A cambio de estos productos primarios, se importan artículos manufacturados de toda clase y también comida;

en la cual los negros compran artículos a cambio de los recursos naturales que extraen.

Los vínculos vitales en este intercambio comercial son los comerciantes e intermediarios que compran los productos primarios y proveen artículos importados. Ellos forman una cadena cuyos eslabones más pequeños se extienden hasta las zonas más apartadas. A veces, las actividades de estos intermediarios, o patronos, se extienden más allá de lo meramente mercantil y son propietarios de minas y concesiones de tierras para sacar madera. Pueden ser dueños de maquinaria, como trilladoras de maíz o arroz, aserríos, motobombas para la minería y motores fuera de borda. Estos intermediarios no presentan un cuadro uniforme y pueden controlar una gama variada de recursos capitales y comerciales. La mayoría, sobre todo los más fuertes, tienden a ser de fuera del departamento, regiones del interior del país- y éstos son precisamente los vínculos por los cuales el sistema nacional -e internacional absorbe los recursos naturales de la región. Sin embargo, no todos son inmigrantes, las familias negras también han podido adquirir un cierto grado de poder económico a través de la minería, la agricultura y el comercio, desempeñando el papel de intermediarios.

Por otro lado, las estructuras familiares de la comunidad del litoral pacífico comparten algunas características, siendo objeto de una crítica negativa cuando son evaluados desde la perspectiva de la sociedad dominante. Son clasificados como "inestabilidad familiar", alto índice de "ilegitimidad", alto índice de "madresolterismo", "ausentismo paterno". En los estudios antropológicos que se han hecho de las estructuras familiares del litoral pacífico hay que destacar que "la familia negra" no es un solo organismo: abarca una gran variedad de formas, incluyendo el matrimonio, la unidad familiar estable con madre y padre, la constante movilidad que exige el medio ambiente y que es típica de una situación de pobreza, conduce al cambio de parejas. Esto en su turno conduce a la aparición de la tendencia hacia la matrifocalidad, es decir la centralidad de la

madre en la identidad, estructura y continuidad de la familia, que puede traducirse en algunos casos en unidades residenciales compuestas por una abuela, sus hijas y sus nietas, con la presencia de algunos hombres compañeros, La poligamia a veces obedece a la misma racionalidad. El hombre que se ve obligado a ir a pescar o minar en algún lugar lejano, puede dejar a su mujer e hijos en una casa para evitar la ausencia escolar, mientras que forma una relación con otra mujer que va con él para ayudarlo en el trabajo.

El hecho de que en el litoral pacífico la mujer tiende a trabajar independientemente más que en otras regiones del país es a la vez el resultado y la causa de estas pautas. Las estructuras familiares del litoral pacífico se deben entender en el contexto de las redes de parentesco que están adaptadas a las condiciones del departamento y que proporcionan un alto grado de flexibilidad a la sociedad, permitiendo a los individuos moverse con relativa facilidad para aprovecharse mejor de los recursos de la región. Estos habitantes son una sola familia". Aunque con esto se encubren con una visión de armonía familiar las divisiones internas y los conflictos económicos y políticos, capta un aspecto importante de la sociedad del litoral pacífico: está acanalada de una densa red de lazos de parentesco y de trueque familiar, que tiene como fondo una fuerte ética de reciprocidad.

La dinámica histórica de la reelaboración de lo negro tiene, en el litoral pacífico, raíces profundas en el sistema de parentesco. Surgido éste de la interacción de los negros con las condiciones materiales de la región, es un modo de manejar la subsistencia a largo plazo. "La familia" ha sido una institución flexible que participa en la organización de la reproducción de la comunidad negra en el litoral pacífico, y por lo tanto se ha convertido en un símbolo y una legitimación de la identidad de la gente negra, fundamentalmente está estructurado por el parentesco que reproduce la comunidad en términos demográficos y la define en términos étnicos. Sin embargo, las formas familiares del litoral pacífico han sentido el impacto de las normas de la sociedad mayor, siendo así que en el litoral pacífico, el matrimonio

civil o religioso se considera como una forma prestigiosa en comparación con la unión libre, pero los valores de la sociedad dominante penetran a la sociedad del litoral pacífico, y construyen una tensión entre "lo negro" y "el blanqueamiento de lo negro", revelada en este caso en la coexistencia de diferentes modalidades familiares.

4.2 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

La Universidad Tecnológica de Pereira es una Universidad estatal que desde su creación se ha vinculado a diversos campos del conocimiento, mediante la creación de diferentes programas de pregrado y postgrado. De esta manera ha influido en el desarrollo social y económico de la región, convirtiéndose en un polo de desarrollo que interactúa con la comunidad buscando el bien colectivo a través de la formación y el desarrollo del conocimiento en los diferentes campos del saber contribuyendo al mejoramiento de la sociedad con la visión de llegar a ser líder en calidad a nivel nacional, destacarse en competitividad a nivel docencia, investigación, innovación y gestión del desarrollo humano con responsabilidad e impacto social.

La Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) describe su historia, objetivo y visión así: creada mediante la ley 41 de 1958 como entidad de carácter oficial seccional, posteriormente se le da el carácter académico del orden nacional. La cual está adscrita al Ministerio de Educación Nacional y tiene patrimonio independiente y autonomía administrativa.



La Universidad inicia labores en el año 1961 bajo la dirección de su fundador Jorge Roa Martínez. Su actividad académica comienza con la facultad de Ingeniería eléctrica, después se crearon las facultades de ingeniería mecánica e industrial. Más tarde se crean los programas de tecnología eléctrica, mecánica, industrial y química. A partir de 1967 se crean nuevas facultades y programas en áreas del conocimiento diferentes a las ingenierías y tecnologías. Entre las facultades creadas se encuentran la de Educación con la cual se crearon los programas de licenciatura en Ciencias Sociales, Español y Comunicación Audiovisual y Matemáticas y Física; la Facultad de Medicina y la de Bellas Artes con los programas de Artes Plásticas y Música. En el año 1983 se crea el primer programa de postgrado, desde entonces se han creado quince maestrías, tres doctorados y dieciocho programas de especialización.

Desde 1988 se han creado nuevas facultades y programas de pregrado, entre ellos, el de Filosofía adscrito a la facultad de Bellas Artes y Humanidades, Ciencias del Deporte y la Recreación adscrito a la Facultad de Medicina, la Facultad de Ciencias Básicas a la cual pertenece el Programa de Ingeniería en Sistemas y Computación, la Facultad de Ciencias Ambientales con el pregrado en

Administración del Medio Ambiente, las Licenciaturas en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, Pedagogía Infantil, Enseñanza de la Lengua Inglesa, Español y Literatura, Química Industrial, Ingenierías física, en Mecatrónica, Electrónica y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Además de los programas de formación profesional mencionados, se han creado programas de formación técnica, entre los cuales se encuentran el programa Técnico Profesional en Mecatrónica y Técnico Profesional en Procesos del Turismo Sostenible- Ciclos propedéuticos. También se han creado nuevos programas tecnológicos como la Tecnología en Mecatrónica, la Tecnología en Gestión de Turismo Sostenible - Ciclos Propedéuticos y Tecnología en Atención Pre hospitalaria.

En sus últimos 10 años La Universidad ha venido impulsando programas de formación avanzada o de Postgrado, en unos casos con recursos humanos, técnicos y físicos propios y en otros, mediante convenios con otras Instituciones de Educación Superior, tales como: Proyectos de Desarrollo en convenio con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) Especialización en Gerencia de Tecnología en convenio con la Escuela de Administración de Negocios (E.A.N) Especialización en Gerencia y Gestión Cultural en convenio con la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Especialización en Salud Ocupacional en convenio con la Universidad de Antioquía. Especialización en Redes y Servicios Telemáticos en convenio con la Universidad del Cauca. Especialización en Literatura en convenio con la Universidad de Caldas.

A través de la historia la Universidad Tecnológica de Pereira ha logrado un notorio desarrollo, su zona de influencia es cada vez mayor respecto al ingreso de estudiantes de todas las regiones del país y de países vecinos. “La acción afirmativa en la universidad tecnológica respondió a estas demandas a partir del acuerdo N°4 del 10 de febrero del 2000 donde se institucionaliza un programa de

admisión para los aspirantes de régimen especial facilitando el ingreso a sus programas de formación a ciertos grupos sociales amparados por normas diferenciales. Más tarde este acuerdo fue derogado por el acuerdo N°28 del 16 de diciembre del 2003, en el cual aprueba el reglamento estudiantil quedando las condiciones de ingreso a las minorías étnicas y grupos sociales de régimen especial; se aprueban las condiciones generales de ingreso a todos los programas de formación en a la universidad¹⁰.

Los grupos étnicos han ido en aumento con respecto al logro de permanencia y acceso a la educación Superior de las diferentes Instituciones públicas colombianas, es muy positivo para la institución. Muchos jóvenes dejan atrás a padres y hermanos con la idea de materializar el sueño de obtener un título profesional. Los estudiantes provenientes de diferentes regiones de Colombia inician su vida universitaria que en ocasiones muchos de ellos lo hacen con dificultades económicas, extrañan su cultura y a la región que pertenece.

Las acciones afirmativas puede ser el resultado de una obligación legal en las universidades publica existentes en el estado colombiano, para estudiantes pertenecientes a estas etnias reconocidas por la universidad (afrocolombianos e indígenas)por la ley o acuerdo institucional(decisiones del consejo superior en el caso de la universidad tecnológica de Pereira que define en forma permanente o transitoria, para la institución parte de ella, medidas o programas destinado a facilitar el ingreso o permanencia de jóvenes de sectores sociales, por razones de género o pertenecientes a poblaciones afros e indígenas, como es el caso del programa PAE que está establecida en la institución como parte de la política de inclusión que tiene, la universidad el cual están vinculados estudiantes afrocolombianos perteneciente a las regiones apartadas como el municipio de Nuquí y San Andrés y providencia.

¹⁰ Acuerdo N° 04 de 10 de febrero 2006 Consejo superior, Universidad tecnológica de Pereira.

4.3 LICENCIADO EN ETNOEDUCACION Y DESARROLLO COMUNITARIO.

La licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira, ha venido construyendo una visión y una práctica orientada hacia la formación de un ideal específico de licenciado en etnoeducación; que pueda contribuir a la búsqueda de soluciones del desafío más urgente como es, la conformación de una sociedad incluyente, diversa y plural. Espacio “donde podamos coexistir encontrando en nuestras diferencias no un obstáculo; sino una posibilidad para nuestro desarrollo, que nos permita superar las subordinaciones asimétricas y desiguales que nos atraviesan, entendiendo que una educación incluyente, contextualizada y pertinente fundada en el dialogo y la negociación cultural que potencie el desarrollo de las especificidades desde lo local es un buen camino para lograrlo¹¹”.

En concordancia con los objetivos institucionales la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario, ha venido realizando una propuesta de reforma estructurada en tres etapas: semestres de fundamentación, semestres nuclearizados y semestres de profundización. Todo ello llevado a cabo en concordancia con un plan de estudios, didácticas y metodologías, implementadas desde los ejercicios de aula que permitan a la postre la consolidación del perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario.

De este modo el enfoque que alimenta la carrera, la interdisciplinaridad, la formación básica, los núcleos, la formación docente, relación dinámica entre teoría y práctica, la flexibilidad, el dinamismo en el quehacer cotidiano del Etnoeducador crea, recrea y transforma las instancias teórico-prácticas , todo ello confluye y se particulariza en las experiencias de aula otorgando “un espacio que favorece en el estudiante el proceso de su formación como ser social, que contribuye a precisar su cosmovisión del mundo y que le genera valores que le determinan una actitud

¹¹ RUIZ, Maicol Mauricio. Etnoeducación una propuesta comunitaria para una sociedad diversa. Universidad Tecnológica de Pereira.2009. P.59.

crítica ante la vida, ante la ciencia y ante el saber cotidiano de los otros. El perfil, por tanto, deberá tener como resultado global la formación de profesionales portadores de una verdadera ética social y una formación integral¹².

En ese mismo sentido la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira, está pensada desde la contextualización de la realidad de las comunidades a nivel local, nacional e internacional, con el Objeto Social de “Promover el desarrollo local y regional a partir de una educación contextualizada y contextualizante, en la que los individuos y los grupos sean cualificados en sus vínculos y competencias para el aprendizaje comunitario. Por ello es necesario evidenciar y fortalecer la relación escuela – entorno comunitario y dimensionar la vida cotidiana como productora histórica de los entramados sociales que producen y reproducen condiciones sociales, culturales y económicas que al ser indagadas, pueden ser objeto de transformación y cambio¹³”.

Preservando de esta forma aspectos propios de cada grupo humano y resiniendo imaginarios socioculturales, ya que la sociedad civil está constituida desde la multiculturalidad y la pluriculturalidad, proceso arrojado por los distintos cambios históricos. Esta mirada incluyente y diversa permite el desarrollo endógeno de las comunidades; de tal forma que el programa concibe el desarrollo desde una perspectiva humana integral donde se logra obtener la calidad de vida del colectivo y el incremento del capital social y cultural. Esto hace que el programa ofrecido por la Facultad de ciencias de la Educación de la Universidad Tecnológica de Pereira, se diferencie de los demás programas de Etnoeducación existentes en las demás universidades del país, ya que responde a necesidades políticas, económicas, sociales y culturales que son inherentes al ser humano.

¹² Lineamientos curriculares del programa de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira Pág. 101

¹³ Informe Final de Autoevaluación ETNO 2010. Cuadro de Competencias pág. 54,55.

4.4 EGRESADO.

El egresado se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y así mismo en la cual compromete la formación dada, señalando como claridad de los compromisos formativos que contraen y constituyen en el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución, en ese sentido es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica normalmente de rango universitario, en este sentido el Ministerio de Educación Nacional a través de la “Red Graduados Colombia”¹⁴. Comunica que la persona que una vez ha terminado el programa académico y ha cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico ya que el proceso del egresado se relaciona con los diferentes saberes conocer, hacer, convivir y ser, aplicando diferentes habilidades para ver su evolución, el círculo de aprendizaje y conocimiento de este. Ya que la medición de la evolución del aprendizaje satisface la competitividad de talento elegida por la institución.

Consecutivamente se puede decir que el egresado debe ser considerado entonces, como una fuente importante de retroalimentación de las reflexiones académicas y curriculares de cada programa académico que la universidad ofrece, en los escenarios de desempeño laboral y problemáticas que tiene que abordar en la capacidad de respuesta desde las competencias personales y profesionales frente a las demandas del entorno, de las áreas y temáticas sobre las cuales se podría ofrecer formación continua y avanzada. Ya que el verdadero reto de la universidad con sus egresados es lograr entonces generar espacios efectivos en los cuales se desarrollen acciones conjuntas que le permitan a la misma conocer el impacto real de sus acciones en la sociedad, así como los ajustes que debe

¹⁴OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Glosario. [Artículo de internet] Ministerio de Educación Nacional, 2010. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 2 de agosto de 2010]

realizar para adecuar sus acciones a las necesidades sociales que se observan en la actualidad.

En efecto tomamos a Hurtado, 2007 pg.13 “el egresado se convierte en un punto importante de referencia, debido a que cumple el papel de evaluador al establecer sus juicios con respecto a la satisfacción de sus expectativas iniciales, la pertinencia de la formación recibida y el nivel de competitividad frente a otros profesionales”¹⁵. De este modo se reconoce al egresado como una fuente importante de retroalimentación de los procesos académicos y de la vida institucional de la universidad en la que se formó; además de proveer información relevante sobre asuntos disciplinares, laborales y sociales a los que se ve enfrentado y que la universidad está llamada a conocer al estar en la sociedad, el egresado se convierte en un enlace entre la universidad y el entorno en el que se desenvuelve.

Del mismo modo la comunidad evalúa la calidad de la universidad en parte, de acuerdo con las posibilidades laborales, los rangos salariales, categorías de los cargos, trayectoria profesional y aportes sociales de sus egresados. Porque la educación con calidad crea en el egresado una disposición al aprendizaje continuo y desarrolla en él, habilidades como la disciplina, el compromiso y el conocimiento básico de su profesión, las cuales son necesarias en la adquisición y aplicación de los nuevos avances en su área de trabajo o estudio. De manera que el aprendizaje para toda la vida se convierte en un elemento esencial para la permanencia en el mercado laboral, teniendo en cuenta que el egresado de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario puede promover el desarrollo local y regional, a partir de una educación contextualizada en la que, los individuos como los grupos poblacionales diversos, y los que interactúan, sean cualificados en sus vínculos y competencias para el aprendizaje social comunitario.

¹⁵ Hurtado O., C. Impacto social de los programas de pregrado. Universidad Eafit: Oficina de Planeación Integral. Medellín. 2007

5. MARCO CONCEPTUAL.

En este propósito, son cuatro las categorías de análisis que se desarrollan en este marco conceptual, la cuales han sido el centro de la investigación, tanto para la elaboración de los instrumentos como para el análisis de datos. Estos son: inserción laboral, relaciones laborales, ocupación laboral y percepción profesional.

5.1 INSERCIÓN LABORAL.

De acuerdo a las consideraciones Romero *et al* (2004)¹⁶ elabora un esquema de los factores que condicionan la inserción laboral, en el que integra los componentes de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción laboral, deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente, en relación con este el modelo de Romero, integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción laboral, ya que se evidencian aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral.

En ese mismo sentido, Romero, agrega que “se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del paro y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo” Romero *et al.* (2004).

Del mismo modo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran asuntos de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos

¹⁶ Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.

sociales desde el marco del capital social. El otro factor se focaliza en la ocupabilidad, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en los distintos espacios, destacando en este factor las características del mercado laboral, la ofertas y demandas laborales, las cuales tienen constante dinamismo, caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social.

En este orden de idea tomamos a Montané (1993)¹⁷, “señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción laboral del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad)”, el autor determina que la valoración del *bagaje* del solicitante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el *bagaje* del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

5.2. RELACIONES LABORALES.

La forma de pensar de las empresas en Colombia sobre las relaciones labores, muchas veces son entendidas como una responsabilidad que debe ser manejada desde los recursos humanos, y para efectos de este sin duda alguna los aspectos de gestión y operativos le concierne a esta área, pero velar para que esta sea parte fundamental en una empresa, le corresponde a la área de comunicaciones al igual que a la alta dirección, y de una u otra forma a toda la empresa. Por ende las relaciones laborales deben ser comprendidas. Citando a Jorge Castilla (2012) que dice “que es un proceso constante, que de manera abierta y transparente deben convertir a todo los colaboradores en una sola estructura que se mueve en la

¹⁷ Montané, J. (1993). Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC.

empresa para un mismo objetivo, compartiendo problemáticas que surjan dentro de la organización laboral, al igual que esforzarse por entender y satisfacer las necesidades de cada una de las áreas, como de cada uno de los colaboradores de la empresa¹⁸.

Con referencia a lo anterior las relaciones laborales son aquellas que se generan entre el que ofrece su fuerza de trabajo, ya sea físicas o mentales, y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la persona realice la tarea, la cual se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados y los empresarios en diferentes ámbitos como una empresa o un territorio determinado, de las cuales pueden haber reacciones de tipo individuales y colectivas, de manera que los actores pueden estar directamente implicados o pueden relacionarse por medio de sus representaciones, lo cual hará que un colaborador se sienta a gusto con su entorno y de lo mejor de sí para su beneficio y el de la empresa donde labora, teniendo en cuenta que todo se basa en tener una excelente relación laboral con los colaboradores.

En esa medida el término relaciones laborales hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, ya que un sistema de relaciones laborales colectivas refleja una buena interacción entre los que la componen, y se desarrollan las labores en relación con diversas formas de participación. Sin embargo la amplia gama de sistemas existentes de relaciones laborales en el mundo, ha dado lugar a que el estado también participe, y su papel llegue a ser positivo o activo según el país en negocio, puesto que el estado siempre ejerce un resultado al menos indirecto en las relaciones laborales, como

¹⁸ JORGE DE CASTILLO. Vicepresidente ejecutivo de Dattis consultores. Revista: relaciones laborales. <http://www.portafolio.co/opinion/relaciones-laborales>.

fuente de legislación, ya que constituye un factor inevitable en la aparición y el desarrollo de los sistemas laborales que rigen.

A los efectos de este, esto influye del mismo modo en el funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales, dado que se asegura la intervención efectiva de la legislación mediante la inspección de trabajo, en donde se puede recurrir a la negociación colectiva en los campos en donde la ley no se pronuncia, ya que por el contrario los servicios básicos del estado dedicados a la protección de los derechos y ayuda de la resolución de conflictos entre empresas y trabajadores es débil, por ello estos actores tendrán que arreglársela para desarrollar mecanismos alternativos para el buen manejo de las relaciones laborales.

Finalmente se puede definir las relaciones laborales como las formas en que se adoptan las decisiones para distribuir el rendimiento de la producción entre quienes lo integran y los que proporcionan los medios para que la misma se produzca, dando lugar a los diferentes enfoques que giran en torno a la explicación del poder y la de la toma de decisiones, por la importancia que los enfoques otorgan al conflicto y al consenso, lo cual no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera se establecen, al mismo tiempo con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, por ello estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta, y en esa medida las relaciones laborales van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan.

5.3. OCUPACIONES LABORALES.

“La ocupación laboral es un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones, relacionándose

con las demandas y necesidades de las empresas y servicios de cada región como lo afirma (Sara Morgentern)¹⁹.

Siendo esta la posibilidad de inserción laboral en las diferentes oportunidades estando enfocada al contexto que condicionan la ocupación laboral, que asume intervenciones en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la ocupación laboral deberá tener en cuenta la ocupabilidad como factores que inciden directa o indirectamente en las estructuras y tendencias del mercado laboral; las características de ofertas y demandas laborales, tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social, que están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, asumiendo ventajas y desventajas que dependen del contexto.

Por ello analizando la situación personal del egresado de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario en su nivel de cualificación profesional, su experiencia laboral, sus habilidades y destrezas, sus intereses y expectativas finales se verifica el grado de probabilidad que posee para acceder al mercado laboral, conjuntamente con las oportunidades de empleo que ofrece el mercado de trabajo en coherencia con sus intereses y capacidades, identificando y valorando los aspectos competitivos y particulares más relevantes para su inserción laboral, a partir de la cuales se puede pautar y consensuar una estrategia de acercamiento a esas oportunidades de empleo existente en el mercado de trabajo.

Esta ocupación laboral adquiere necesaria y absolutamente un carácter interactivo en la probabilidad de que el egresado encuentre y mantenga un empleo en las variables contextuales del tiempo, por lo que son los factores externos

¹⁹ <http://www.blogempleo.org/2014/01/definicion-ocupabilidad.html>

económicos, políticos y sociales los que condicionan las oportunidades de acceso y permanencia de un empleo, por esta razón las modificaciones no dependen directamente del egresado como persona natural que individualmente ofrece sus servicios particulares a este ámbito laboral, sino de las acciones colectivas de los agentes sociales y las instituciones que operan en las sociedades locales y particulares.

“Las ciencias sociales comprenden un número considerable de ocupaciones laborales relacionadas con la enseñanza, la investigación, la etnoeducación y el desarrollo comunitario y administración de políticas y programas gubernamentales; en las cuales se lleva a cabo funciones laborales afines y complementarias, para la transformación de servicios de similar diversidad como se cómo se constituye en la (Clasificación Nacional de ocupaciones)²⁰. Esta área es el resultado del cruce entre un área de desempeño y un nivel de cualificación que está compuesta por varios campos ocupacionales, desarrollando procesos y operando en las ciencias aplicadas específicas, teniendo el mismo nivel de cualificación del área ocupacional, en el dispositivo al interior del campo ocupacional, estando dentro de un área de desempeño y a un nivel de cualificación determinado. Usualmente se compone de varios perfiles ocupacionales, cuyas funciones son afines y complementarias, se desarrollan en procesos específicos para la elaboración de un determinado servicio, y para su desempeño se requieren competencias comunes en las funciones laborales, habilidades, conocimientos, denominaciones y cargos, ocupaciones con funciones relacionadas en el nivel educativo de aptitudes asociadas.

5.4 PERCEPCIÓN PROFESIONAL.

La percepción profesional son los aspectos de influencia para la contratación de profesionales en las empresas o instituciones públicas o privadas; refiriéndose estos aspectos a lo que son conocimientos, habilidades y actitudes, “siendo el

²⁰ http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/metodologia_cno.pdf

razonamiento lógico y analítico el que mayor predominancia obtiene, lo que significa que hoy en día las habilidades tienen un gran peso en los modelos de competencias profesionales, sin dejar de lado los conocimientos especializados; determinado el nivel de competencia profesional” .

En el apartado de habilidades, la creatividad se reporta como un indicador con fuerte influencia, así como la habilidad para comunicarse oral, escrita y gráficamente. También es relevante la habilidad para relacionarse públicamente y la toma de decisiones; indicando la importancia de formar estudiantes innovadores, creativos, emprendedores, con una actitud positiva y con impulso al reto y disposición para el trabajo en equipo.

En el apartado de actitudes, las variables liderazgo, y disponibilidad son relevantes para decidir la contratación de profesionales en el régimen público o privado.

Siendo el desplazamiento de habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas, competencias que deben adquirir los estudiantes en su trayectoria educativa. Por esto la propuesta debe abordar las distintas vertientes de formación teórica, tecnológica y metodológica enfocado en un modelo de competencias profesionales que le permitan atender las demandas del mercado laboral y así mismo el poder insertar a los egresados en dicho mercado.

La capacidad de generación de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos que actualmente existen, han obligado a las instituciones educativas a repensar los modelos tradicionales con que venían funcionando, basados primordialmente en la enseñanza, para dar paso a otro enfoque educativo centrado en atender con mayor énfasis los problemas del aprendizaje. El nuevo modelo educativo emergente pone, también, su acento en la necesidad de desarrollar en el educando una formación en todos los aspectos del individuo, no sólo como profesional, sino también en sus dimensiones como ser humano y social.

Las formas de organización del trabajo están sufriendo cambios importantes. El mercado laboral demanda a los profesionales en buscar competencias para el trabajo en equipo, una amplia capacidad para la comunicación oral y escrita, dominio de lenguas extranjeras y de las herramientas de la computación, además de conocimientos actualizados en su campo profesional.

“El empleador manifiesta que la universidad debe reforzar en sus egresados (Coronado H. M. y Tapia N. A.1996) los conocimientos prácticos, el pensamiento crítico y creativo en la actitud emprendedora de liderazgo.

Reconociendo el desempeño profesional de los egresados actitudes y valores de mucha honestidad, responsabilidad, lealtad, disciplina y liderazgo, creatividad, pensamiento crítico, propósito y actitud emprendedora.

Considerando la competencia laboral, la actitud emprendedora e innovadora y la iniciativa en la solución de problemas y capacidad de análisis, ya que las recomendaciones profesionales son el principal medio para la contratación en la misma forma de poseer un nivel académico bueno y pertinente reflejando el desempeño laboral del egresado, de aquí la importancia de reconocer las actitudes, valores y habilidades en competencias adquiridas, de la ciencia y la tecnología, la necesidad de generar y aplicar el conocimiento bajo esquemas innovadores, de dar respuesta creativa a las necesidades sociales y productivas, proveer de soluciones adecuadas a las problemáticas sociales buscando anteponerse a ellas.

Los empleadores al momento de contratar a un profesional, privilegia los aspectos
Los empleadores al momento de contratar a un profesional, privilegia los aspectos cognoscitivos que garantice un eficiente desempeño dentro del espacio laboral.

Los empleadores requieren un recurso humano que se caracterice por la flexibilidad para adquirir nuevos conocimientos, adaptarse a nuevas formas de trabajo, de producción, que posea capacidad de manejo de nuevas tecnologías, capacidad de generar su propio empleo, tenga mayor poder de decisión, dirección, creatividad e iniciativa, competitividad, actitud emprendedora e innovadora, actitud positiva y proactiva la iniciativa en la solución de problemas organizacionales, manejo de buenas relaciones humanas y capacidad de comunicación oral y escrita.

6. METODOLOGÍA.

En esta investigación resulta oportuno trabajar con la investigación cualitativa que incluye el tipo de formato para las entrevistas y los documentos entregados por las instituciones públicas, donde Taylor Bogdan (1996)²¹ plantea “que es la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” es decir entrar en la cotidianidad del sujeto de estudio, para comprender su entorno y entender su relación con el contexto; declarando que la perspectiva fenomenológica es esencial para la concepción de la investigación cualitativa debido a que la conducta humana solo puede ser entendida a partir de lo que la gente dice y hace, producto del modo en que define su mundo.

La metodología cualitativa se caracteriza por ser humanista “cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos el aspecto humano de la vida social”. Llevándonos a comprender en esta investigación la conducta humana mediante sus significaciones sociales, donde el investigador centra su atención en el informante valorando la experiencia particular de cada

²¹ S. Taylor y R. Bogdan. 1996; Introducción a los métodos cualitativos de investigación, Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. pág. 20 y 152.

ser, en este orden de ideas se tiene acceso a lo personal, a la forma en que las personas, sienten, se expresan y actúan.

En esta investigación se pretende crear una empatía entre los investigadores y los informantes alcanzando una comprensión de su realidad social, además de percibir sus sentimientos al contar las experiencias referentes al tema investigado estableciendo una relación entre sí, pretendiendo lograr que los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario se abran manifestando sus sentimientos respecto al escenario y a otras personas.

Esta investigación se apoya en esta metodología para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados, porque constituye una herramienta adecuada para profundizar en el conocimiento y comprensión sobre el tema investigado con el instrumento de entrevista a profundidad y análisis de documentos administrativos, donde los informantes en sus propias palabras manifiesten sus pensamientos respecto a las preguntas formuladas, siguiendo con una entrevista fluida que permita aflorar sentimientos y así obtener una información más amplia y detallada sobre el tema a investigar. En este sentido el nivel de la investigación reconoce un grado de profundidad con la información que se desea obtener, donde se aborda el fenómeno u objeto de manera que se dé respuesta a la pregunta y se resuelva lo planteado en esta investigación, ya que este es un ejercicio que genera conocimientos el cual se construye en colectivo y que está directamente anclada al interés de resolver situaciones problemáticas.

De este modo la investigación pretendió analizar ¿cuál es la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario durante el periodo 2007 – 2014 provenientes del litoral pacífico?, lo cual se hizo por medio de:

Entrevista semiestructurada: Con esta herramienta se utilizó un serie de preguntas que facilitaron crear un ambiente abierto de dialogo donde los

egresados entrevistados se expresaron libremente sin limitaciones que se deriven de un cuestionario clásico, las cuales se aplicaron a los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del Litoral Pacífico de la universidad tecnológica de Pereira, que se encuentren relacionadas con la temática investigativa, utilizando la técnica de historias de vidas.

Población: la población de este estudio corresponde a los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del litoral pacífico con un total de 48 egresados²².

Población Objeto: 13 egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo provenientes del Litoral Pacífico, graduado entre los años 2007 – 2014.

²² LISTADO DE ESTUDIANTES GRADUADOS EN EL PROGRAMA 21-LIC.EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO.

Centro de Registro y Control Académico.

7. RESULTADO DE LA INVESTIGACION.

7.1. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DE LITORAL PACÍFICO

La inserción laboral en los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del litoral pacífico, es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

Al mismo tiempo se toma la valoración del conocimiento y la experiencia del demandante, las características del mercado y las operatividades, siendo factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción laboral, donde el equipaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias que el mercado laboral ofrece.

Tal como se ha afirmado la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose de forma efectiva entre el empleo y la ocupación. Incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. En la pregunta N°1²³ el informante N°4 dijo:

“Si coordinadora CDI modalidad familiar estrategia de cero a siempre.”

Requiriendo que la modernización y la apertura fueran adaptadas a las nuevas formas de democracia introducidas, donde las identidades afrocolombianas fueran percibidas de manera positiva en diferentes ámbitos, como lo corrobora el informante N°1.

²³ 1 ¿Actualmente usted en que se encuentra trabajando?

“Actualmente me encuentro vinculado con el magisterio, gracias al proceso que se hace al concurso, al mérito pude ocupar dentro del departamento unos buenos resultados que hoy me posesiona a tener el primer lugar, eso me permitió a ceder a mi plaza que hoy en día estoy en docencia lo que tiene que ver de preescolar a quinto eso comprende pues que es básica primaria”

Así mismo el informante N°4 expresa.

Si coordinadora CDI modalidad familiar estrategia de cero a siempre.

Del mismo modo el informante N°6 informa.

“Coordinadora de un programa de bienestar familiar, “modalidad familiar, atención a la primera infancia”.

Al respecto el informante N°9 indica.

“Desarrollando mi labor como profesional en el área de promoción social en la Secretaria de Salud y Seguridad Social del Municipio de Pereira”.

De igual manera el informante N°11 dice.

“Actualmente me desempeño como docente de la estrategia de cero a siempre modalidad familiar en comunidad Embera Chami”.

Como lo dice la ley del concurso de etnoeducadores.

A principios de 2012 y en trabajo conjunto con la Comisión Pedagógica Nacional - CPN se construyó con la CNSC el Acuerdo de Convocatoria de selección de mérito de etnoeducadores afrocolombianos, siendo ofertados 4.125 los cargos vacantes correspondientes a 29 entidades territoriales certificadas, distribuidos en los siguientes empleos: Directivos docentes: 301, docentes de aula: 3.770 y docentes orientadores: 54 En Julio 28 de 2013 se aplicó la prueba Integral Etnoeducativa (Competencias básicas y específicas y saberes etnoeducativos de los pueblos o comunidades afrocolombianas).

Respeto a esto, mucho de los informantes están insertos en escenarios laborales, gracias al concurso de docente etnoeducativos.

Como se manifiesta con el informante N°12.

“Si, como docente”.

De ahí se entiende que la inserción laboral integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción laboral, ya que se evidencian aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral.

Es así como se puede percibir que se debe llegar a valorar también la inclusión laboral. La constitución política de 1991 redefine la Nacionalidad Colombiana en función de la diversidad cultural. Existiendo tendencias de discriminación para empleos de calidad para las personas de comunidad étnica, donde el empleo es de baja calidad con el exceso laboral en términos de la jornada, careciendo de un buen tipo de contrato, que tiene incompleta prestaciones en seguridad social que no está bien remunerado, teniendo una menor probabilidad de acceder a empleos con una buena modalidad de contrato. Esta situación es corroborada en la respuesta de la pregunta N°3²⁴ donde el informante N°3 dice:

“La inserción laboral ha sido difícil, existe mucha discriminación por el solo hecho de ser afro, y más duro por ser proveniente del pacífico donde se dice que las personas tenemos muy baja educación”.

Otra pregunta que permitió esta exclusión de los afros fue la pregunta N°4²⁵ con el informante N°10

“Nos perciben como grupo minoritario”.

²⁴ ¿Cómo ha sido la inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

²⁵ En su opinión ¿Cómo cree usted que el medio laboral percibe al egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

Así mismo lo relaciona el informante N°6, el cual dice:

“Es muy difícil la ingresar al campo laboral, porque al egresado de la LEDC no se le tiene una demanda laboral”.

De este modo el informante N°7 comenta:

“Desde el ámbito educativo específicamente licenciado nula”.

El informante N°7 responde a la pregunta N°7 así:

“Rebusque”.

Incurсионando esta inclusión laboral con comunidades afros, es un aporte sustancial para erradicar la desigualdad y sembrar un poco de tolerancias en los pueblos, siendo un compromiso de todos en la participación de la creación de una nación incluyente y tolerante que ofrezca oportunidades para todos por igual. Como lo sustenta él infórmate N°13 diciendo:

“Hasta el momento donde he trabajado me han acogido y he sabido integrarme con los demás compañeros sin importar de donde provengo”.

7.2. LAS RELACIONES LABORALES QUE SE GENERAN ENTRE EL CONTEXTO Y EL EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre el que ofrece su fuerza de trabajo, ya sea físicas o mentales, y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la persona realice la tarea, la cual se utiliza habitual mente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados y los empresarios en diferentes ámbitos como una empresa o un territorio determinado, de las cuales pueden haber reacciones de tipo individuales y colectivas, de manera que los actores pueden estar directamente implicados o pueden relacionarse por medio de sus representaciones, lo cual hará que un colaborador se sienta a gusto con su

entorno y de lo mejor de sí para su beneficio y el de la empresa donde labora, teniendo en cuenta que todo se basa en tener una excelente relación laboral con los colaboradores.

Por lo tanto el informante N° 4 responde a la pregunta N°14²⁶ así:

“En lo conveniente a este aspecto puedo decir que mi relación con la mayoría de los compañeros fue muy buena en la medida en que compartí muchas experiencias desde lo laboral como en la personal. Con la población indígena en la que trabaje fue excelente porque compartimos culturalmente y aprendí una serie de aspectos para mi vida personal-laboral”

Así mismo el informante N° 2 dijo:

“Relativamente bueno”

Frente a esta misma pregunta el informante N° 10 manifiesta:

“Ha sido positivo en la medida que comienzas a adquirir experiencia en contextos diversos.”

De igual manera el informante N°11 indica:

“Siento que ha sido satisfactorio porque es la posibilidad de verle la utilidad desde lo laboral al ejercicio del etnoeducador”.

De igual forma el informante N° 12 dice.

“Ha sido buena, hasta ahora no he tenido problema con nadie, con respeto a mi trabajo soy muy eficientes, activos, lidero un grupo, en conclusión, este proceso ha sido muy bueno”.

De manera semejante el informante N° 13 expresa.

“En mi caso fue un proceso excelente es increíble cómo nos integramos a pesar que habían personas de todas partes del país, fue una excelente experiencia como nos acogimos como una familia y no contando que estábamos lejos de nuestras familias pero no nos sentíamos solas”.

Teniendo en cuenta que las relaciones laborales hacen referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, interactúan con el fin de

²⁶ ¿Cómo ha sido el proceso de relaciones laborales que ha tenido como egresado de la LEDC proveniente del litoral pacífico?

establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, de manera que es este pertinente, ya que un sistema de relaciones laborales colectivas refleja una buena interacción entre los que la componen, y se desarrollan las labores en relación con diversas formas de participación, en esa medida se confirma esto con las respuestas N° 4 y 13 en la pregunta N° 14.

Las relaciones laborales como las formas en que se adoptan las decisiones para distribuir el rendimiento de la producción entre quienes lo integran y los que proporcionan los medios para que la misma se produzca, dan lugar a los diferentes enfoques que giran en torno a la explicación del poder y la de la toma de decisiones, por la importancia que los enfoques otorgan al conflicto y al consenso.

Al respecto el informante N° 9 indica:

“Es muy ameno se respetan cada punto de vista partiendo por el respeto y la cultura de cada integrante, es así como se aportan los saberes al momento de presentarse encuentros dentro del grupo de trabajo, y los otros ámbitos de la vida cotidiana”.

De igual manera el informante N° 3 afirma:

“Las personas son muy amables y colaboradoras esto ayuda a tener una mirada diferente en el entorno laboral”.

De ahí se entiende que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera se establecen, al mismo tiempo con los medios por los cuales son hechas, cambiadas, interpretadas y administradas, por ello estos sectores representan los intereses de clases y grupos determinados de una sociedad concreta, y en esa medida las relaciones laborales van a estar afectadas por la estructura económica y política de la sociedad en donde operan.

7.3. LAS DIVERSAS OCUPACIONES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO DEL PERIODO 2007- 2014 PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.

Analizando la situación personal del egresado de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario en su nivel de cualificación profesional, su experiencia laboral, sus habilidades y destrezas, sus intereses y expectativas finales se verifican el grado de probabilidad que posee para acceder al mercado laboral.

Por lo tanto el informante N°6 responde a la pregunta N°2²⁷ así:

“La verdad, lo que yo ejerzo no tiene nada que ver con mi profesión, tuve que hacer un curso del (ICBF) para ingresar a la acción laboral”.

Así mismo el informante N°9 dijo:

Desde el trasegar del licenciado en Etnoeducación y la labor social se adelantan procesos de intervención social y comunitaria en las comunas de la ciudad, por ello la adaptación es muy amena desde que el trabajo se realice con la convicción de empoderar los diferentes actores que intervengan en los procesos.

De igual forma el informante N°10 indica.

“Ha sido un proceso de adaptación ya que los contextos laborales son diversos; organizaciones internacionales u organizaciones locales”.

De la misma manera el informante N°11 comenta:

“Realmente pienso que ha sido una muy buena oportunidad desde lo laboral, ha sido un proceso provechoso; ya que el trabajo con la primera infancia para un licenciado en etnoeducación es un espacio relativamente nuevo en el que se puede aportar mucho desde el ser”.

En la adaptación de la ocupación laboral, los egresados se adaptaron a diferentes campos labores, como licenciados en etnoeducación y desarrollo comunitario. En

²⁷ ¿Cómo se ha adaptado al contexto laboral como egresado de la LEDC?

las oportunidades de empleo que ofrece el mercado de trabajo en coherencia con sus intereses y capacidades, identificando y valorando los aspectos competitivos y particulares más relevantes para su inserción laboral.

Los Licenciados en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario han tenido que realizar adaptaciones socioculturales para desempeñarse en las diversas ocupaciones laborales, frente a esto se ha encontrado que ha sido necesario realizar adaptaciones sociales, culturales y ocupacionales.

Las adaptaciones sociales son importantes en la vida de cada persona, por lo que la afectividad humana nutre el cariño, respeto, reconocimiento y amor recibido a través de la amistad y la familia. Teniendo en cuenta que el ámbito prioritario donde se desarrollan estas relaciones es en el trabajo, donde una persona tiene una rutina diaria dentro de su actividad profesional, entabla lazos con sus compañeros, ya sean del mismo rango, o sus superiores, estas relaciones laborales tienen la peculiaridad de que no son elegidas, sino que son impuestas por las circunstancias que suelen suceder.

En ese sentido a la pregunta N°2 el informante N°8 expresa:

“Bien, la academia brinda herramientas que ayudan a desenvolverse y adaptarse en espacios sociales e interculturales, pues aprendemos a valorar, respetar y enriquecernos de las demás personas y culturas dentro de la sociedad, lo cual trato de ponerlo en práctica en todo momento”.

Del mismo modo el informante N°9 dice:

“Desde el trasegar del licenciado en Etnoeducación y la labor social se adelantan procesos de intervención social y comunitaria en las comunas de la ciudad, por ello la adaptación es muy buena desde la parte laboral, ya que se realiza con la convicción de empoderar los diferentes actores que intervengan en los procesos sociales”.

De la misma manera el informante N°10 responde:

“Ha sido un proceso de adaptación bueno, ya que los contextos laborales son diversos, en organizaciones internacionales u organizaciones locales”.

En estas relaciones sociales como consecuencia de un proceso dialectico entre, estructura social, internalización de roles y formación de identidades individuales, comprende y explica por medio del conocimiento, interpretando la construcción de la realidad de la vida cotidiana.

“Por tanto el ser humano se forma en interacción con sus ambientes culturales en el orden social que aparece través de una realidad institucionalizada que facilita la estabilidad que conlleva a la tipificación recíproca de acciones entre los actores experimentándose como una realidad social; base para la comprensión del mundo como un todo denso e invariable, así como para la comprensión de la vida como un sistema donde uno existe en relación con otros, donde el yo cobra sentido como yo social, el individuo ocupa un espacio social concreto y en función del mismo y de las relaciones que conlleva se produce una identificación propia (Peter Berger y Thomas Luckmann)²⁸.”

De manera semejante el entrevistado N°11 manifiesta:

“Realmente pienso que ha sido una muy buena adaptación social y una buena oportunidad desde lo laboral, ha sido un proceso provechoso; ya que el trabajo con la primera infancia para un licenciado en etnoeducación es un espacio relativamente nuevo en el que se puede aportar mucho desde el ser”.

Del mismo modo el informante N°12 dice:

“Esta adaptación social ha sido buena, debido a las bases teóricas sobre ciencias políticas que uno trae se adapta rápidamente a este campo”

A la misma pregunta el informante N°13 expresa:

“Tuve una excelente adaptación social, porque tuve la oportunidad de trabajar con muchos colegas y socialmente me adapte muy bien, y además el trabajo era en comunidad afro e indígena que es lo que más me gusta de mi carrera trabajar con la comunidad”.

²⁸ <https://teodulolopezmelendez.wordpress.com/2010/04/21/%E2%80%99Cla-construccion-social-de-realidad%E2%80%9D-de-peter-berger-y-thomas-luckmann/>

De manera que el individuo internaliza submundos diferentes, tiene acceso al conocimiento de una realidad compleja y segmentada y a una parte en función de su rol y posición social donde la identidad del individuo, se perfila dentro de una realidad objetiva que, aunque es percibida por éste como algo externo, es en realidad un producto humano que surge de la relación dialéctica entre individuo y sociedad, se forma por procesos sociales mantenidos, modificada y reformada por las relaciones sociales.

Las otras adaptaciones han sido las culturales, estas relaciones aportan una información esencial en el sector comunitario en el ámbito de la convivencia, donde el reconocimiento del otro y el acercamiento de las diferentes partes como la comunicación, la comprensión mutua, la gestión y regulación de los conflictos, el trabajar desde una actitud de conciliación, implica hablar de una nueva forma de relacionarse, en interactuar en la vida cotidiana que favorece la integración cultural de las diferentes etnias y su inclusión en la sociedad, junto a grupos y asociaciones que faciliten una verdadera y apropiada integración social, investigando sobre el significado de la convivencia de personas de cultura diferentes.

A la pregunta N°7²⁹ el informante N°2 expresa:

“La adaptación ha sido más por el lado del entendimiento de la adaptación cultural, lo que me ha permitido hacer y ser parte de procesos de transformación social, desde los aportes académicos, en diferentes espacios”.

Igualmente el informante N°4 dice:

“De idioma (lengua) por que trabajaba con población indígena, de convivencia con otras personas con culturas diferentes, climáticas en algunas ocasiones alimenticias y culturales”

La participación de las relaciones culturales implica el saber hacer en diferentes contextos, pudiendo catalogarse dentro del marco de la recomposición en la reparación de relaciones sociales y del establecimiento de nuevas relaciones entre

²⁹ ¿a qué tipo de adaptaciones culturales ha tenido que recurrir en su inserción laboral como LEDC proveniente del litoral pacífico?

individuos de diferentes culturas y etnias. Lo dicho anteriormente es corroborado por los informantes N°11 y N°13 que como respuesta a la pregunta N°7 indican:

“En primer lugar, ha sido un proceso de adaptación a un contexto geográfico complejo para trabajar, a una cultura y costumbres diferentes (lógicas de vidas)”.

“Me he adaptado a conocer y compartir diferentes culturas, diferentes puntos de vista etc.”

En efecto la adaptación cultural se focaliza en promover cambios en la sociedad, la adecuación institucional y el crecimiento de la persona como base necesaria para reconocer las diferentes culturas por su significado que implica tomar conciencia de sus propios valores y aprendizajes rehaciendo un esfuerzo de repensar la propia cultura. Al momento de entablar una relación con personas de culturas distintas se puede producir un choque cultural, donde aquí no solamente se produce una incomprensión del comportamiento ajeno si no que afloran una serie de emociones negativas como desconfianza, incomodidad, preocupación, ansiedad; pero para lograr una eficiente relación se debe un saber para comunicarse entre culturas diferentes siendo capaz de compartir diferentes emociones para construir una relación de empatía para comprender mejor al otro como diferente, pero estas relaciones deben realizarse dentro de la mayor igualdad posible reconociendo el poder en la medida de reequilibrarlo.

Los Licenciados en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, han realizado una adaptación ocupacional la cual es un proceso complejo que va más allá de las destrezas y actitudes laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, al ambiente de trabajo y a las tareas a realizar diario lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan desfavorables y cambiantes

que se dan en los lugares de trabajo, estos acontecimientos los corrobora la pregunta N°7³⁰ donde el informante N° 8.

“Ninguna, Fuera de Caminar varias horas subiendo montañas, vivir sin energía y acostarme temprano; lo cual ya me parece normal”.

De este mismo modo el informante N° respondió.

“En primer lugar, ha sido un proceso de adaptación a un contexto geográfico complejo para trabajar, a una cultura y costumbres diferentes (lógicas de vidas)”.

No obstante el informante N°9

“El respeto por las diferencias, la puntualidad y rigurosidad al momento de presentar informes”.

Por ende estas intervenciones que se hacen en un puesto de trabajo funcional, para el cumplimiento de las necesidades y habilidades de un trabajador con método, donde la adaptación incluye todas las modificaciones del medio de trabajo.

En las diversas ocupaciones, los LEDC han tenido aprendizajes significativos, Novak, J.D (1998. P43) señala que “el aprendizaje significativo es el resultado de la integración constructivista del pensamiento, el sentimiento y la acción que conduce a la aceptación humana para el compromiso y la responsabilidad³¹”.

Debido a que los alumnos aprenden significativamente cuando encuentran un equilibrio e integración entre el pensar, el actuar y el sentir, ya que esta integración se da en función del significado que contribuye a lo que aprenden. Esto se lleva a la ocupación laboral del LEDC y se evidencia que en este espacio y momento se aprende mucho y se complementa el accionar como Licenciado.

³⁰ ¿A qué tipo de adaptaciones ha tenido que recurrir para su inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

³¹ Novak, J. D. (1998). Conocimiento y aprendizaje. Los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas. . Madrid: Alianza.

Por lo tanto el informante N° 1, N° 2 y N° 6 responden a la pregunta N° 8³² así:

“Todos, yo creo que desde el más chico hasta el taitas hasta el ancestro se aprende, y he aprendido mucho de los muchachos, y cada vez que voy a mi aula de clase me genera felicidad, no hay nada más bonito que enseñar y aprender”.

“Académicos, social, cultural, didáctico, administrativo. Todo ello relacionado con un proceso de administración y ejecución pública”.

“Me ha tocado trabajar con niños, con adolescentes, donde queda un aprendizaje mutuo donde yo aprendo de ellos y ellos de mí”.

Sin embargo Ausubel dentro de sus definiciones del aprendizaje significativo “señala que este implica que es un proceso característico, donde el significado contribuye a un producto o resultado del aprendizaje, en vez de ser atributo primordial del contenido que se va a prender, es decir en este proceso del significado del contenido lo que caracteriza es el aprendizaje significativo”, por tanto este recae en el significado que puede construir las personas, y el significado se vuelve la etiqueta más compleja para el análisis de la teoría de la asimilación, ya que esta pretende demostrar la forma en cómo se producen los significados.

En esta misma pregunta el informante N° 4 responde:

“Fortalecimiento del trabajo educativo, explotar mi creatividad, conocer otra cultura y compartir cosmovisiones, en lo personal fue, es y será una experiencia muy enriquecedora porque en la medida que orientaba a otras personas, también me iba transformando como persona y en la parte profesional”.

De igual manera el informante N° 12 dice:

“Estos aprendizajes son muchos, pero de tantos mencionare uno en particular la interacción con los estudiante indígenas, esas personas que desde mucho tiempo han sido excluida socialmente, de estas personas me llevo un gran aprendizajes, uno ve en las ciudades, pueblos, personas que no valoran lo que tienen, se las pasan maldiciendo su vida, y estos indígenas económicamente no

³² ¿Qué aprendizajes significativos considera usted que ha tenido en su ejercicio profesional?

tienen nada pero son rico espiritualmente y viven felices. De acuerdo a mi aprendizaje significativo es que uno para ser feliz no necesita tener plata, solo valorar las cosa que tiene a su alrededor. Durante esta interculturalidad con esta población aprendí hablar otra lengua, ósea legua KATIO este fue el principal aprendizaje significativo”.

De igual forma el informante N° 10 expresa:

“El conocimiento local de comunidades ajenas al contexto donde provenimos”

Así mismo el informante N° 3 manifiesta:

“He valorado lo que he aprendido en la licenciatura, a buscar oportunidades en diferentes medios, luchar cada día por ser mejor profesional, capacitándome en cosas que ayudan a mi formación como profesional”.

Por tal razón el aprendizaje significativo se ocupa de aspectos cognitivos, que nos remite a que las personas son dirigidas por la mente al aprender y no por estímulos externos, de esta manera es la persona quien aprende y construye su propio conocimiento en el aprendizaje significativo, como se confirma en la respuesta del informante N° 12, N° 3 y N° 4

7.4 LA PERCEPCIÓN PROFESIONAL QUE TIENEN LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO PROVENIENTES DEL LITORAL PACÍFICO.

La influencia para la contratación de profesionales en las empresas o instituciones públicas o privadas; refiriéndose estos aspectos a lo que son conocimientos, habilidades y actitudes, siendo el razonamiento lógico y analítico el que mayor predominancia obtiene, lo que significa que hoy en día las habilidades tienen un gran peso en los modelos de competencias profesionales, sin dejar de lado los conocimientos especializados; determinado el nivel de competencia profesional.

Por ende esas características se evidencian en la pregunta N°16³³ en el informante N°4 diciendo:

“Muy buena por la disposición para trabajar, entrega, gestión calidez humana, son creativos, responsabilidad entre otros”.

Como lo confirma el informante N°8 comentando:

“Dedicado, responsable, trabajador, leal, respetuoso y con muchas capacidades”.

Estando de acuerdo el informante N°9 diciendo:

“Que son animadores y trabajadores sociales encaminados a generar cambios de problemáticas que se presentan en las comunidades”.

Complementando el informante N°11 con:

“Que son animadores y trabajadores sociales encaminados a generar cambios de problemáticas que se presentan en las comunidades”.

Reconociendo el desempeño profesional de los egresados actitudes y valores de mucha honestidad, responsabilidad, lealtad, disciplina y liderazgo, creatividad, pensamiento crítico, propósito y actitud emprendedora.

Considerando la competencia laboral, la actitud emprendedora e innovadora y la iniciativa en la solución de problemas y capacidad de análisis, considerando la competencia laboral, la actitud emprendedora e innovadora y la iniciativa en la solución de problemas y capacidad de análisis

Donde el informante N°13 que dice:

“Para mi tienen una excelente percepción ya que todos los que hemos trabajado con las comunidades damos lo mejor como LEDC y reitero sin importar de donde provengo, o de mi color de piel. Simplemente como buena profesional cumplir con

³³ ¿Cuál cree usted que es la percepción que tienen los empleadores del profesional en LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

el objetivo aplicando mis conocimientos adquiridos sin importar de donde soy ni mi color de piel porque eso se llama racismo y una etnoeducadora lo debería de saber”.

Por el contrario en el informante N°1 manifiesta su inconformidad con el desconocimiento de la carrera de licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario así:

“Se puede decir que estos empleadores no conocen la carrera de etnoeducación y desarrollo comunitario, entonces si no la conocen ¿Qué criterios van a tener para emplearnos? Ninguno porque la gente no lo conoce, entonces no te ubican porque no hay donde, yo considero que no hemos sido incluidos”.

Como lo corrobora el informante N°2 diciendo:

“Este es el punto donde creo falta mucho por hacer, la sociedad en general desconoce la función social, política, académica y cultural del LEDC como sujeto que tiene una visión y sobre todo de transformación social con aquellos que sus voces no son las reconocidas desde sus aportes”.

En tal sentido el informante N°5 dice así:

“No conocen mucho acerca de la carrera y del perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, por lo tanto se dificulta mucho que sepan en que se puede desempeñar el profesional y cuando lo conocen dicen que es muy amplio el perfil y no tienen muy claro en que se puede ubicar”.

Culminando con la respuesta del informante N°6 así:

“Es un poco desconocido ya que es una carrera nueva y novedosa”

El perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, se oficializa como una “política del estado para la atención educativa de los grupos étnicos, como principio constitucional de reconocimiento a la diversidad étnica y cultural de la nación, por esto la etnoeducación garantiza procesos de enseñanza,

aprendizajes y construcción de conocimiento, donde los grupos étnicos poseen una cultura, una lengua, unas tradiciones propias y autóctonas, para desarrollar una formación que respete y desarrolle su identidad cultural (Ley 115 de 1994, art. 55)³⁴.

Por tanto la pertinencia laboral del etnoeducador es la perspectiva para el desarrollo de capacidades, para fortalecer las relaciones culturales endógenas y de la cultura propia con otras culturas, construyéndose a partir de actividades de aprendizaje culturalmente integradas a los campos del saber propio e intercultural en sus contextos de vida, en estos contextos el etnoeducador enseña y aprende la comunicación como manifestación de cultura y pensamiento que atraviesan las prácticas pedagógicas.

Lo dicho anteriormente es corroborado en la pregunta N°10³⁵ donde el informante N° 4 expresa:

“Si porque muchas de las cosas vistas en la carrera tienen que ver con las funciones desarrolladas, desde lo educativo, comunitario en contexto difícil de diversidad cultural, ética, de género, con población de características de vulnerabilidad entre otras. Si porque muchas de las cosas vistas en la carrera tienen que ver con las funciones desarrolladas, desde lo educativo, comunitario en contexto difícil de diversidad cultural, ética, de género, con población de características de vulnerabilidad entre otras”.

Igualmente el informante N° 1 responde:

“Obviamente, aunque como licenciados no tenemos la pedagogía, pues yo enseño en básica primaria y nosotros no estamos preparados para dictar ciertas áreas como español, lengua castellana, matemáticas, pero como somos afinados en ciencias sociales y se relaciona la escuela con la comunidad ahí está todo el panorama, donde lo que enseño esta articulado con la comunidad porque es un ejercicio que comparto con mis estudiantes, donde construimos juntos”.

De manera semejante el informante N° 9 dice:

“Está relacionada porque permite conocer y promover la educación producida por, con y para los habitantes de las diferentes comunidades, en dichos encuentros se comparten corresponsablemente conocimientos que provienen de las múltiples fuentes de la experiencia

³⁴ <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-208081.html>

³⁵ ¿la labor que usted ejerce como egresado está relacionada con el perfil profesional del LEDC?

humana., y se generan auto aprendizajes para el fortalecimiento del profesional en Etnoeducación”.

De igual forma el informante N° 2 comenta:

100% ósea sí.

En ese orden de ideas el perfil del Licenciado en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario como punto de confluencia del momento profesional y ocupacional se caracteriza por la flexibilidad, el dinamismo, la objetividad e interdisciplinariedad científica que responde a los componentes históricos, sociales, etnoeducativos y administrativos que configuran el perfil. Ambas partes se caracterizan por la integración conceptual teórica y práctica de las áreas del conocimiento con las actividades propias de cada componente, confirmándolo los informantes N° 8, N°11, y N°12 en la pregunta N° 8 donde expresan:

“sí, Me desempeño como docente comunitaria”

“Claro que sí, es como decir estoy nadando como pez en el agua.”

“Sí, por que en la institución donde trabajo, soy líder en la construcción del PEC, y dentro de mi área contextualizo cada tema de acuerdo a su uso y costumbres”.

Por lo tanto el perfil ocupacional del etnoeducador fortalece acciones que materializan lo establecido de manera concertada con las organizaciones para construir desde las comunidades una oferta educativa integral que reconozca la función educadora que van más allá del ámbito escolar, creando proyectos específicos en los ejes de estrategia en la calidad, eficiencia y pertinencia, en un marco de inclusión y equidad permitiendo innovar los procesos educativos con propuestas didácticas y pedagógicas, transformando los proyectos educativos en procesos especiales en la recuperación de su identidad.

Aprendiendo y enseñando situaciones concretas y contextos genuinos propiciados por una educación vivencial, por ello es pertinente el etnoeducador competente,

por lo que significa el adecuado desenvolvimiento del ser dentro de su propia sociedad, así como la posibilidad de dialogo en condiciones de equidad, de la cultura propia con otras culturas. Esta labor de saber hacer en situaciones concretas se requiere la aplicación de creatividad, flexibilidad, responsabilidad de conocimientos y aptitudes.

Otra de las percepciones que se tienen hacia el Licenciado en Etnoeducación y Desarrollo Comunitaria, es su buena capacidad para el trabajo en equipo.

Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fines de alcanzarla un resultado determinado, desde esta perspectiva el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinadas acciones, a la cooperación con fines económicos o sociales a las iniciativas que se toman en forma conjunta. En cuanto a la pregunta N°11 y N°12³⁶, direccionadas sobre el trabajo en equipo, los informantes N°6 N°4 y N°8 manifiestan lo siguiente:

“Sí, porque ingresar a una fuente laboral, la fase principal es saber cómo trabajar en equipo y de qué forma puedo fortalecer las debilidades que se tengan en un equipo de trabajo, además hay que saber diferenciar un equipo de un grupo”

“Si porque desde la carrera se promovió y fortaleció el trabajo en equipo de diferentes formas”

“Sí. Porque se puede decir que es uno de los aspectos en los que más se hace énfasis en esta carrera, además el trabajo comunitario o de aula es imposible realizarlo solo, siempre se necesita de la ayuda de los demás para conseguir lo deseado o planeado”.

En esa medida se designa que el trabajo en equipo es hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común, así este guarda estrecha relación con la disposición natural del individuo en su convivencia

³⁶ ¿el perfil de licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario le ha permitido hacer un trabajo en equipo? ¿porqué?

en sociedad, por ende un elemento fundamental para que el trabajo en equipo funcione es la asignación de tareas específicas para cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, ya que cada persona fue bendecida con talentos específicos y es lógico que se le atribuyan actividades en las que se puedan desenvolver con mayor actitud, con un proceder contrario a este los resultados serían de menor categoría, en la medida en que se estaría desaprovechando estas actitudes, dejando que los miembros del equipo se ocupen de tareas que sobrepasen sus capacidades.

Ala pregunta N° 11³⁷ el informante N°9 responde:

“El trabajo en equipo me ha permitido proyectar una meta de trabajo, ayudar en cada uno de los objetivos que se encuentren propuesto para dar cumplimiento al contrato y al equipo al cual pertenezco partiendo de las diferencias de cada integrante”

A esta misma pregunta el informante N° 11 dice:

“Sencillamente si, por que un licenciado en etnoeducacion y desarrollo comunitario es un profesional que se adapta fácilmente al medio, a las personas, a los equipos interdisciplinarios y sobre todo es un profesional capaz de entender a los otros”.

Ala pregunta N° 11 los informantes N°1, N°2 y N3 expresan:

“Soy una persona en la cual planteo, cual es la construcción que se hace al trabajar en equipo la cual tiene una gran ventaja, y es que todos aportamos su granito de arena desde sus saberes previos, y así de esa forma podemos articular diferentes saberes y construir, nadie está enseñado a trabajar en equipo, pero yo creo que cuando los resultados se muestran con esa eficacia esa efectividad es porque es un equipo”

“El trabajo en equipo ofrece una amplitud de opciones y posibilidades visiones de mundos diferentes, que desde todos esos puntos de vistas diferentes, se pueden comprender los acontecimientos hechos situación y ello es lo que hace positivo y significativo”.

“El trabajo en equipo es muy importante ya que cuando unimos fuerza y nos ayudamos mutuamente podemos lograr todo lo que queremos y sacar adelante grandes proyecto

³⁷ ¿Cuál es el significado que usted le da al trabajo en equipo en el ejercicio profesional como licenciado en etnoeducacion y desarrollo comunitario?

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La inserción laboral en los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del Litoral Pacífico, es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

Al mismo tiempo se toma la valoración del conocimiento y la experiencia del demandante, las características del mercado y las operatividades, siendo factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción laboral, donde el equipaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias que el mercado laboral ofrece.

En ese mismo sentido, Romero et al. (2004)³⁸, agrega que “se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática del estanco y de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo”

Es así como los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario provenientes del litoral pacífico se encuentran vinculados en un contexto factible y acorde a su perfil como docentes por medio del concurso de etnoeducadores que está establecido por el (decreto 804 de 1995) dentro de la ley 115 de 1994, en el cual “establece que la educación es un proceso de formación

³⁸ Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana”. De la misma manera el decreto (3323 de 2005), “por el cual se reglamenta el proceso de selección mediante concurso para el ingreso de etnoeducadores afrocolombianos a la carrera docente”, donde se reconoce las comunidades afrocolombianas como agentes que aportan a la construcción de la nación colombiana con sus aportes culturales de etnoconocimiento, de este modo lo encontrado en las entrevistas evidencia que los licenciados en etnoeducación y desarrollo comunitario provenientes del litoral pacífico se encuentran vinculados a diversos contextos laborales, donde su desarrollo de habilidades que se ejerció en el proceso de formación académica dio lugar a que estos se observaran como multifuncionales en los diferentes campos laborales, como es el sector de la salud “secretaría de salud”, en el sector de las organizaciones nacionales e internacionales públicas y privadas “Unicef”, en los centros de desarrollo infantil tanto públicos como privados “CDI” “ICBF”, en otros territorios étnicos como el desarrollo comunitario en las comunidades indígenas, en las instituciones públicas gubernamentales “secretaría de educación departamental”.

En así mismo los encuestados manifiestan que se han vinculado al campo laboral en diversidad de ocupaciones que les ha permitido incluirse y adaptarse en varios sectores diferentes al que estaba establecido al de su perfil ocupacional.

De igual manera los encuestados manifiesta que se les ha facilitado como licenciados en etnoeducación y desarrollo comunitario por las diferentes habilidades que han ocurrido como agentes con diferentes estrategias de relación social.

De la misma forma, las oportunidades han sido asertivas por la pertinencia de su formación como licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, gracias al concurso especial para el ingreso de etnoeducadores afrocolombianos a la carrera

docente que se reglamenta bajo la ley (115 con el decreto 140 del 23 de enero de 2006 y el 3323 del 2005), aportando desde sus diferentes saberes como comunidades que poseen una identidad propia.

Por el contrario otros de los encuestados expresan que no se encuentran laborando debido que insertarse al campo laboral se les ha dificultado como licenciados en etnoeducación y desarrollo comunitario, debido a que al momento de la solicitud de empleo, los empleadores no tienen un conocimiento del quehacer del etnoeducador en su campo laboral, porque este no tiene un área definida de cuáles son las funciones a desempeñar como profesional, ya que es una carrera nueva que no es reconocida en la ámbito social, cultural y político, a causa de la poca publicidad que se le hace en los diferentes espacios desde las instituciones que las oferta, en comparación al reconocimiento de otras disciplinas como las ingenierías, medicina, leguas extranjera (ingles) entre otras.

El etnoeducador como profesional aborda la realidad social de forma diferente a otros profesional, ya que este construye con la diferencia nuevos conocimientos, tanto en los sectores públicos como privados, partiendo del desconocimiento del perfil de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario, como ya se ha mencionado anteriormente, los empleadores no conocen el quehacer del etnoeducador, motivo por el cual se reúsan a contratarlo; esto obedece a diferentes problemáticas desde sistema nacional de educativo de los gobernantes de turno, que traen consigo una desestructuración con las diferentes políticas aplicadas en el mercado laboral para algunos profesionales; ahora bien las oportunidades han sido pocas para insertarse en la vida laboral, debido a que el mercado laboral se inclina más hacia la industria para el desarrollo global; de esta manera el perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario no es suficientemente apetecido por su amplitud dentro de las ofertas de mercado que se ofrece para este desarrollo social, cultural y político.

En este proceso de recolección de la información mediante encuestas, conversaciones y diálogos sostenidos con algunos informantes de este proceso de inserción laboral, se percibe la dualidad al hallarse inscrito en esta carrera puesto que es muy bonita, brindando el conocimiento que un ser humano como ente social necesita, para crear y empoderar en los espacios un significado de desarrollo humano con el propio contexto social cultural. De este manera la articulación en el campo laboral ha sido factible, en la medida que van conociendo y cualificando su saber cómo etnoeducador en la práctica del quehacer en contexto, por las relaciones que se tejen en el espacio laboral donde residen; presentándose la oportunidad de realizar otros estudios como curso, capacitaciones, maestrías y diplomados para construirse un perfil profesional más reconocido por los entes empleadores potencializándolo desde las políticas etnoeducativas; identificándose con diferentes instituciones y organizaciones comunitarias que nacen de procesos sociales, culturales y pedagógico en el que se tejen relaciones en el compartir de saberes paralelos.

como dice(Castilla) “que las relaciona laborales son las formas que se adoptan las decisiones para distribuir el rendimientos de la producción entre quienes lo integran y los que proporcionan los medios para que la misma se produzca, dando lugar a los diferentes enfoques que giran en torno a la explicación del poder y la de la toma de decisiones, por la importancia que los enfoques otorgan al conflicto y al consenso, lo cual no hace más que reconocer que las relaciones laborales son relaciones de fuerza, donde lo que importa es determinar quien toma las decisiones y de qué manera se establecen³⁹”.

De tal modo el proceso de integración laboral es agradable, por las diferentes relación contextuales en las cuales se ha formado como etnoeducador y sujeto social que posee una mirada distinta, en la medida que se fue dando un

³⁹ JORGE DE CASTILLO. Vicepresidente ejecutivo de Dattis consultores.
<http://www.portafolio.co/opinion/relaciones-laborales>.

acercamiento cualificado con las diferentes comunidades y organizaciones en las que participan, además la integración laboral parte desde el respeto personal encaminado a lo profesional de cada sujeto, de ahí que la satisfacción es numerosa desde la utilidad del ser con el saber hacer en el ejercicio del educativo, primando la eficiencia, la interdisciplinariedad y solidaridad.

Como consecuencia de esto, el mercado laboral los percibe como profesionales idóneos en el sector educativo formal y no formal; en el cual se enfatiza en las habilidades individuales y colectivas frente al cumplimiento de las funciones asignadas; primero, articulando las diversas costumbres que se correlacionan en espacios emergentes; segundo, como el que impulsa diferentes políticas públicas, para mejorar el aseso y la permanencia de la calidad, y pertinencia educativa de los diferentes grupos étnicos y tercero, la comunidad en la que se encuentra inmerso un etnoeducador, lo percibe como una persona capaz de transmitirle a los otros respeto y el reconocimiento desde lo diverso, e inclusión de todas las formas de pensar y ser, siempre abierto a un dialogo intercultural, intergeneracional que posibilita nuevas alternativas de resolución de conflicto en una sociedad.

Por esto los aspectos que tuvo en cuenta el empleador para contratar a los egresados fue la capacidad de promover transformaciones en su contexto inmediato, a pesar de la dificultad que se percibe por el perfil ocupacional del mismo, razón por la cual el egresado se ha visto en la necesidad de realizar otros estudios que le permitan construir un perfil conocido en el mercado laboral, que potencializa todo su saber hacer desde el enfoque etnoeducativo como especializaciones, diplomados, capacitaciones y maestrías, donde se visiona un mejor porvenir laboral competente para el egresado.

Ante esta situación el egresado de la licenciatura contribuye a la solución de problemas, que han dificultado la comunicación cultural desde el reconocimiento y

el etnoentendimiento, desde la capacidad para laborar en contextos difíciles con la mejor actitud, dinamismo, eficiencia, liderazgo y responsabilidad en el recorrido de su praxis como agente social, con la ventaja de trabajar con poblaciones étnica y personas en situaciones de vulnerabilidad (mujer, niños y niñas, desmovilizados y desplazados) en procesos comunitarios.

En este sentido se observa que la apreciación que tienen los empleadores del licenciado es humanista, por su disposición para trabajar en la gestión y calidez del ser social, como facilitador en trabajos sociales y comunitarios en beneficio de la misma, enrutados a generar transformaciones de las problemáticas que se presenten en su entorno laboral inmediato en los diferentes contextos sociales, como mediadores de conocimiento colectivo,

Actos para adelantar los objetivos y programas que desde la misión de las empresas gestoras de proyectos sociales requieren de dichos profesionales.

No obstante otros de los encuestados indican que no han podido ubicarse en un campo laboral relacionado con la licenciatura, por ello consideran que es necesario que desde la universidad se visibilice más el programa de la licenciatura como una carrera pertinente para la realidad política y social del país, a este mismo llamado se unen todos los encuestados, ya que el quehacer del etnoeducador no es conocido desde los posibles entes empleadores, motivo que genera en algunos casos un viacrucis al momento en que el egresado sale en búsqueda de un empleo.

De acuerdo al planteamiento de (Coronado H. M. y Tapia N. A.1996)⁴⁰ “El empleador manifiesta que la universidad debe reforzar en sus egresados los conocimientos prácticos, el pensamiento crítico y creativo en la actitud emprendedora de liderazgo.

⁴⁰ http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/metodologia_cno.pdf

Reconociendo el desempeño profesional de los egresados actitudes y valores de mucha honestidad, responsabilidad, lealtad, disciplina y liderazgo, creatividad, pensamiento crítico, propósito y actitud emprendedora.

Considerando la competencia laboral, la actitud emprendedora e innovadora y la iniciativa en la solución de problemas y capacidad de análisis, ya que las recomendaciones profesionales son el principal medio para la contratación en la misma forma de poseer un nivel académico bueno y pertinente reflejando el desempeño laboral del egresado, de aquí la importancia de reconocer las actitudes, valores y habilidades en competencias adquiridas”.

Reiterando el desconocimiento que tiene la sociedad en general, de cuáles son las funciones que tiene un etnoeducador en la escena social, cultural, académica y política en el mundo contemporáneo, como sujeto que tiene una visión de inclusión social para aquellos que sus voces no han sido incluidas en la academia, pues históricamente no han jugado un papel importante para las elites de la nación, de manera que el etnoeducador se convierte en esa voz crítica que visibiliza los procesos y aportes de las comunidades históricamente excluidas.

A pesar del desconocimiento del perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario por parte de la sociedad en general, este se oficializa como una “política del estado para la atención educativa de los grupos étnicos, como principio constitucional de reconocimiento a la diversidad étnica y cultural de la nación, por esto la etnoeducación garantiza procesos de enseñanza, aprendizajes y construcción de conocimiento, donde los grupos étnicos poseen una cultura, una lengua, unas tradiciones propias y autóctonas, para desarrollar una formación que respete y desarrolle su identidad cultural (Ley 115 de 1994, art. 55)”⁴¹.

La labor que ejercen los egresados de la licenciatura, si está relacionada al perfil ocupacional de la misma, porque ellos han logrado llevar a la práctica lo aprendido

⁴¹ <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-208081.html>

en su proceso de formación; sin embargo una de los encuestada manifiesta que para acceder al campo laboral se le presentaron dificultades porque el perfil de la carrera no especifica un área definida en la que el egresado se pueda desempeñar, motivo por el cual decide realizar estudios los cuales le definieran un campo de acción específico.

Al mismo tiempo el Licenciado en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario se ha adaptado de forma positiva en los diferentes contextos laborales, ya que la carrera ha brindado las herramientas necesarias para desenvolverse y adaptarse a espacios interculturales, sociales y comunitarios, de los diferentes campos laborales, manifestando flexibilidad en el quehacer como etnoeducador, gestor de valores compartidos que toma el aprendizaje que necesita del otro, para desde allí partir y complementarse como sujeto que está en procesos de innovaciones tanto personales como colectivos.

Por tanto esta adaptación ha sido acogedora desde los diferentes campos públicos y privados, desde donde se encuentran los licenciados que se realizan como gestor con la convicción de empoderar los diferentes actores que cultiven o intervengan en los procesos de diversas organizaciones, debido a que las bases teóricas y prácticas de las diferentes asignaturas adquiridas en la carrera de etnoeducación que, se llevan al campo laboral son pertinentes en diferentes espacios en el que se mueve.

“Sobre la base de las consideraciones anteriores se cita a Judy (1998) quien considera que “la adaptación ocupacional al puesto de trabajo en muchas ocasiones las normativas de integración laborales expresan las necesidades de dicha adaptación, pero a la final no se concretan. Una técnica que facilita la adaptación ocupacional es el (análisis funcional del puesto de trabajo) cuyos componentes incluyen según ella; las tareas específicas que deben realizarse, los procesos y procedimientos requeridos, factores temporales, factores

medioambientales y la relaciones humanas”. Ya que un conocimiento detallado del puesto de trabajo va a facilita la introducción de cambios, y a su vez permita la adaptación del mismo”.

Para manifestar los aprendizajes significativos que han tenido estos egresado en su ejercicio profesional, todos ellos relacionados con lo académico, social, cultural y lo administrativo, manifestaron su lucha por ser cada día mejor, para cualificar su perfil profesional y ocupacional, capacitándose para ser excelente profesional y dar lo mejor de sí, ya que cada experiencia ha dejado en ellos un aprendizaje valioso, que los ha llevado a crecer como persona en su ejercicio profesional, en esta medida el egresado de la licenciatura en etnoeducacion y desarrollo comunitario se ha venido cualificando de forma significativa en el saber con el saber hacer en contexto, generando procesos de trasformación en cada espacio laboral en que se encuentran vinculados.

“En esa medida Novak, J.D (1998. P43) señala que “el aprendizaje significativo es el resultado de la integración constructivista del pensamiento, el sentimiento y la acción que conduce a la aceptación humana para el compromiso y la responsabilidad⁴²”. Debido a que los alumnos aprenden significativamente cuando encuentran un equilibrio e integración entre el pensar, el actuar y el sentir, ya que esta integración se da en función del significado que contribuye a lo que aprenden”.

Señala que la base de trabajo en equipo es fundamental e importante en sus lugares de trabajo, ya que este les permite realizar una labor interdisciplinaria en la que cada uno de los integrantes del grupo de trabajo aporta sus ideas y conocimientos, para el objetivo de un bien común, porque es importante implementar el trabajo en equipo en el área donde están vinculados, porque les

⁴² Novak, J. D. (1998). Conocimiento y aprendizaje. Los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas. . Madrid: Alianza.

ofrece una amplitud de opciones y posibilidades de mundos diferentes, además es una fortaleza que se adquiere en la formación de la carrera, devengándolo como un fuerte que tiene el licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, de esa forma se puede articular diferentes saberes y entrelazar conocimiento desde todos los diferentes puntos de vistas para comprender los acontecimientos y situaciones del entorno que lleve a hacer las realidades positivas y verdaderamente significativas en el compartir y construir con el otro.

“En relación con Kenneth. J (1997) quien dice que el trabajo en equipo “es un conjunto de empleados que trabajan con una meta específica, interactúan para compartir información sobre los mejores procedimientos o prácticas, y toman decisiones que alimentan a los integrantes del equipo de trabajo para rendir hasta el máximo de su potencia, las ventajas principales de los equipos de trabajo están en que las decisiones a las que llega el grupo tienden a ser superiores en relación a las decisiones tomadas individualmente. Además los agentes deben de estar dispuestos a renunciar a parte de su autoridad y delegarla en el equipo, para asegurar de este modo que el enfoque tenga la legítima posibilidad de triunfar”

Entonces la ocupación laboral de los egresados de la licenciatura se encuentran en diferentes campos laborales como docentes en instituciones públicas, trabajadores comunitarios, en instituciones gubernamentales, en salud, en organizaciones internacionales y locales.

Tres de los encuestados indican que se encuentran laborando como docentes en diferentes ámbitos, en primer lugar uno como docente de básica primaria de preescolar a quinto con comunidad afro colombiana, donde allí ha iniciado con procesos de implementar estrategias desde los saberes de la comunidad en la articulación con la escuela; desarrollando ciertas actividades, donde la siembra de su propio cultivo, como de papa, maíz, yuca, plátano que le van a permitir a corto mediano largo plazo a la comunidad tener unos buenos desarrollos en materia

educativa, cultural, y de agricultura, contextualizando una educación pertinente para y desde la comunidad.

En segundo lugar el siguiente docente se encuentra ubicado en el programa de modalidad familiar con la estrategia de cero a siempre en la comunidad enverá chami, donde este ha sido un espacio relativamente nuevo y provechoso tanto para la comunidad indígena como para el licenciado, donde se han intercambiado diferentes saberes culturales y experiencias de vidas como construcción personal y profesional. Seguidamente como docente de secundaria de ciencias sociales en una institución de comunidad indígena, en la cual la interacción con los estudiantes de otras etnias le permitió aprender otro idioma, la lengua katio y al mismo tiempo contrastar el significado del valor espiritual del ser con el valor material del hombre, en el cual la riqueza interna satisface de lleno todo el ser hombre de la naturaleza, aflorando una felicidad deleitable.

Dos coordinadoras del CDI “programa de modalidad familiar”, el cual el desempeño eficiente y autosuficiente del licenciado en etnoeducación le ha permitido alcanzar metas de superación tanto personal como profesional.

Por otro lado en la secretaria de educación departamental se encuentra integrado un egresado de la licenciado en etnoeducación, implementando la catedra de estudios afrocolombianos en todas las instituciones del departamento de Risaralda, en la cual ha profundizado en los procesos que se adelantan en el quehacer de los grupos étnicos.

El siguiente egresado de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario se encuentra en el ámbito del trabajo comunitario con población indígena, donde compartir con otra comunidad étnica ha sido el mayor crecimiento personal de tolerancia en la convivencia de resguardos indígenas de enverá chami.

Además la etnoeducación se encuentra articulada, en el área de promoción social en la secretaria de salud y seguridad social, donde las intervenciones por parte de este es fortalecer el empoderamiento de los diferentes actores comunitarios para que se apropien de sus propios procesos.

De igual forma en la organización Unicef donde es un ente generador de cambios sociales en diferentes entornos.

“Siendo esta la posibilidad de inserción laboral en las diferentes oportunidades estando enfocada al contexto que condicionan la ocupación laboral, que asume intervenciones en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la ocupación laboral deberá tener en cuenta la ocupabilidad como factores que inciden directa o indirectamente en las estructuras y tendencias del mercado laboral; las características de ofertas y demandas laborales, tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social, que están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, asumiendo ventajas y desventajas que dependen del contexto⁴³”.

Como consecuencia de esto, la adaptación cultural ha sido un proceso de conciliación a un contexto geográfico complejo y con diferentes lógicas de vida, siendo una de las mayores oportunidades de superación que se les ha brindado; espacios llenos de entendimiento y conocimientos diferenciados, lo que ha permitido hacer y ser parte de procesos culturales y académicos muy prácticos, particularizando las cosmovisiones de este entorno con la creatividad del trabajo colectivo, prestante y colaborativo al llamado que se hace.

⁴³ <http://www.blogempleo.org/2014/01/definicion-ocupabilidad.html>

“El ámbito al que se produce en los contextos pluriétnico y multiculturales en los que (Giménez Romero1997-142)⁴⁴ dice que “la mediación intercultural en contextos pluriétnico, como modalidad de intervención de diferentes partes sobre citaciones sociales de multiculturalidad significativa, orientada hacia la consecución del reconocimiento del otro, la comunicación, la comprensión mutua, aprendizaje y desarrollo de la convivencia, la regulación de conflictos y la adecuación institucional, entre actores sociales institucionales etnoculturalmente diferenciados”

La participación de las relaciones culturales implica el saber hacer en diferentes contextos, pudiendo catalogarse dentro del marco de la recomposición en la reparación de relaciones sociales y del establecimiento de nuevas relaciones entre individuos de diferentes culturas y etnias”.

Así mismo con las adaptaciones sociales donde los egresados de la licenciatura en etnoeducación se han vinculado positivamente en los diferentes espacios donde se han encontrado tanto personal como profesional, dejando de lado hábitos de conducta y prejuicios para lograr una socialización diferenciada, utilizando incomparables habilidades como el razonamiento didáctico en el entorno contextual, evidenciándose una integración mutua con las demás personas para transformar diferentes espacios sociales.

“Por tanto el ser humano se forma en interacción con sus ambientes culturales en el orden social que aparece través de una realidad institucionalizada que facilita la estabilidad que conlleva a la tipificación recíproca de acciones entre los actores experimentándose como una realidad social; base para la comprensión del mundo como un todo denso e invariable, así como para la comprensión de la vida como un sistema donde uno existe en relación con otros, donde el yo cobra

⁴⁴ dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002296.pdf

La mediación en el ámbito de la inmigración y convivencia intercultural

sentido como yo social, el individuo ocupa un espacio social concreto y en función del mismo y de las relaciones que conlleva se produce una identificación propia (Peter Berger y Thomas Luckmann)⁴⁵.

Con base en la misma forma laboralmente los egresados se han incluido en el campo laboral, debido a que gracias al concurso docente han tenido la oportunidad de incluirse, al igual que en áreas comunitarias y sociales. En las cuales se sienten satisfechos, y han generados aprendizajes de índole sustancial para su crecimiento personal y profesional, esta integración se evidencia de forma positiva ya que el entorno en donde se encuentran las personas son acogedoras y ofrecen una hábitat familiar, al igual que en el entorno laboral con sus compañeros, lo que hace que se tenga una mirada diferente y acogedora al insertarse laboral mente, es por ello que la inserción laboral cobra importancia porque permite una integración significativa en la vinculación de la vida social y laboral.

“En 1991 se crearon leyes, decretos y marcos de acción para promover la diversidad y el respeto por las comunidades étnicas, pero en términos prácticos de la inclusión laboral falta mucho por construir como nación.

La inclusión laboral de comunidades afros es un aporte sustancial para erradicar la desigualdad y sembrar un poco de tolerancias en el país, siendo un compromiso de todos en la participación de la creación de una nación incluyente y tolerante que ofrezca oportunidades para todos por igual”.

Para ilustrar esto, la labor que ejercen en su quehacer profesional se encuentra relacionado con su perfil como Licenciados en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del litoral pacífico, ya que en el ámbito laboral se

⁴⁵ <https://teodulopezmelendez.wordpress.com/2010/04/21/%E2%80%99Cla-construccion-social-de-realidad%E2%80%9D-de-peter-berger-y-thomas-luckmann/>

desempeñan en lo comunitario, en la docencia, en áreas de promoción social, en organizaciones, y en la secretaria de educación, todo esto relacionado con poblaciones en contextos de diversidad cultural, lo cual se basa en los aprendizajes durante sus periodos de estudio, que los centran en el ser, y el saber hacer en contexto, articulándolo con la comunidad donde se encuentran, de manera que la licenciatura en etnoeducación es oportuna en estos contextos laborales, porque promueve una educación producida por, con y para las diferentes poblaciones que convergen en el ámbito comunitario, social y educativo que generan aprendizajes para el fortalecimiento del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario.

“El perfil del etnoeducador como punto de confluencia del momento profesional y ocupacional se caracteriza por la flexibilidad, el dinamismo, la objetividad e interdisciplinariedad científica que responde a los componentes históricos, sociales, etnoeducativos y administrativos que configuran el perfil. Ambas partes se caracterizan por la integración conceptual teórica y práctica de las áreas del conocimiento con las actividades propias de cada componente”⁴⁶. El perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo Comunitario debe estar en permanente cambio de acuerdo a las tendencias y realidades que arroja la movilidad social; por tanto es un proceso en construcción permanente, dispuesto a evaluaciones retroalimentaciones y reestructuraciones; de acuerdo a las exigencias académicas y pedagógicas y los cambios sociales.

⁴⁶ Lineamientos curriculares del programa de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira pág. 44

9. CONCLUSIONES

La inserción laboral de los egresados en la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario provenientes del Litoral Pacífico, es un proceso que varía en cuanto a la forma de insertarse laboralmente, debido a que intervienen distintos factores para la realización de su quehacer como profesionales, basado en las características que presentan las personas, hasta las oportunidades que brinda el mercado laboral, tomando la valoración del conocimiento y la experiencia obtenida.

Las características del mercado laboral y las operatividades que este ofrece para insertarse laboralmente, siendo factores inevitables para llevar a cabo el proceso de inserción, donde la capacitación del sujeto, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir las exigencias del mercado laboral.

La ocupabilidad de la gran mayoría de los egresados de la licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del Litoral Pacífico, responde a un proceso de inserción laboral, hecho que se percibe en la vinculación en el campo docente, trabajo social, trabajo comunitario, trabajo en ONG, en la secretaria de educación departamental, como coordinadores, secretaria de salud y en el ICBF. Que no han tenido inconvenientes para vincularse al campo laboral, que se les ha facilitado insertarse laboralmente como etnoeducador y por las diferentes habilidades que han recurrido como agentes con diferentes estrategias de relación social.

Se encontró que una minoría de los egresados de la licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario provenientes del litoral pacífico, manifiestan que ha sido difícil ingresar al campo laboral.

En la realización de este estudio, se identificó que los empleadores no tienen un conocimiento claro de cuál es el papel del etnoeducador desde su saber hacer como profesional, generando dificultad para hallar un área donde ubicarlo.

Se revela que la inserción laboral de algunos Licenciados en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, se ha dado satisfactoriamente y con muy buenas oportunidades de desempeñarse laboralmente como profesionales.

La vinculación del egresado es dinámica por que se encuentra en diferentes sectores como la docencia en instituciones públicas, trabajo comunitario, en secretaria de salud, en ONG, secretaria de educación y trabajo social.

La articulación en el campo laboral le ha permitido a los egresados de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario proveniente del litoral pacífico, construir relaciones laborales, en la medida en que van conociendo y cualificando su saber cómo etnoeducador en la práctica del hacer y saber hacer con el saber en contexto, con las relaciones laborales que se construyen en el campo.

Se expresa que la percepción profesional de los empleadores con respecto al Licenciado en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, se enfatiza en las habilidades individuales y colectivas frente al cumplimiento de las funciones asignadas, como el que impulsa diferentes políticas públicas para mejorar el aseso

y la permanencia de la calidad educativa de los diferentes grupos étnicos, en donde la comunidad en la que se encuentra inmerso un etnoeducador, lo percibe como una persona capaz de transmitirle a los otros respeto y el reconocimiento desde lo diverso, e inclusión de todas las formas de pensar y ser, siempre abierto a un dialogo intercultural, intergeneracional que posibilita nuevas alternativas de resolución de conflicto en una sociedad.

10. BIBLIOGRAFÍA.

PETER WADE (1990 pg.29)

Publicaciones.banrepcultural.org/index.php/bmo/article/view/7042

Libro: El choco una región negra.

Montané, J. (1993). Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC.

ZAMBRANO Pantoja Fabio, "El Pacífico Colombiano Diverso y Plural", Colombia País de Regiones, 5 diciembre de 1993, CINEP.

S. Taylor y R.Bogdan.1996; Introducción as los métodos cualitativos de investigación, Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. pág. 20 y 152.

Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo, Barcelona: EUB.

Novak, J. D. (1998). Conocimiento y aprendizaje. Los mapas conceptuales como herramientas facilitadoras para escuelas y empresas. . Madrid: Alianza.

SANDRA MUÑOZ (2001)

Panorama laboral de la comunidad afrocolombiana.

http://www.elempleo.com/colombia/consejos_profesionales/panorama-laboral-de-la-comunidad-afrocolombiana-/12826854

Libro: Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

Davia, MA. (2004). La inserción laboral de los jóvenes en la unión Europea, un estudio comparativo de trayectoria laborales. Madrid: concejo económico y social.

Acuerdo N° 04 de 10 de febrero 2006 Consejo superior, Universidad tecnológica de Pereira.

Hurtado O., C. Impacto social de los programas de pregrado. Universidad Eafit: Oficina de Planeación Integral. Medellín. 2007

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar.

RUIZ, Maicol Mauricio. Etnoeducación una propuesta comunitaria para una sociedad diversa. Universidad Tecnológica de Pereira.2009. P.59.

Informe Final de Autoevaluación ETNO 2010. Cuadro de Competencias pág. 54,55.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Glosario. [Artículo de internet] Ministerio de Educación Nacional, 2010. Disponible en: www.graduadoscolombia.edu.co [Consulta: 2 de agosto de 2010].

Licenciatura en Etnoeducación y desarrollo Comunitario.

Lineamientos curriculares del programa de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira Pág. 101.

Lineamientos curriculares del programa de la Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario de la Universidad Tecnológica de Pereira pág. 44.

dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2002296.pdf

La mediación en el ámbito de la inmigración y convivencia intercultural

.

<https://teodulopezmelendez.wordpress.com/2010/04/21/%E2%80%99Cla-construccion-social-de-realidad%E2%80%99D-de-peter-berger-y-thomas-luckmann/>

JORGE DE CASTILLO.

Vicepresidente ejecutivo de Dattis consultores.

<http://www.portafolio.co/opinion/relaciones-laborales>.

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf.

<http://www.blogempleo.org/2014/01/definicion-ocupabilidad.html>.

http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/metodologia_cno.pdf.

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-208081.html>.

http://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/metodologia_cno.pdf.

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-208081.html>.

<http://www.blogempleo.org/2014/01/definicion-ocupabilidad.html>.

ANEXOS

ANEXO 2. INSTRUMENTO – ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA

NOMBRE:

AÑO DE GRADUACIÓN:

DONDE RESIDE ACTUALMENTE:

1. ¿Actual mente usted en que se encuentra trabajando?

2. ¿Cómo se ha adaptado al contexto laboral como egresado de la LEDC?

3. ¿Cómo ha sido la inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

4. En su opinión ¿Cómo cree usted que el medio laboral percibe al egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

5. En su opinión ¿Cómo cree usted que en la sociedad local en la cual usted reside y trabaja se percibe al egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

6. Desde su punto de vista, como LEDC perteneciente a comunidades étnicas:
 - a. ¿Qué barreras ha tenido que superar en su inserción laboral?
 - b. ¿Qué oportunidades se le han presentado con relación a su inserción laboral?

7. ¿A qué tipo de adaptaciones ha tenido que recurrir para su inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

8. ¿Qué aprendizajes significativos considera usted ha tenido en su ejercicio profesional?
9. ¿Cómo ha sido la articulación laboral que ha tenido como egresado de la LEDC?
10. ¿La labor que usted ejerce como egresado está relacionada con el perfil profesional LEDC?
11. ¿Cuál es el significado que usted le da al trabajo en equipo en el ejercicio profesional como licenciado en Etnoeducación y desarrollo comunitario?
12. ¿El perfil de licenciado en Etnoeducación y desarrollo comunitario le ha permitido hacer un trabajo en equipo? ¿Porque?
13. ¿Cuáles han sido las dificultades que usted ha evidenciado en su entorno laboral con relación al trabajo en equipo?
14. ¿Cómo ha sido el proceso de integración laboral que ha tenido como egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?
15. Según su criterio ¿Cuáles fueron los principales aspectos que tuvo en cuenta el empleador para contratarlo?
16. ¿Cuál cree usted que es la percepción que tienen los empleadores del profesional en LEDC proveniente del Litoral Pacífico?

ANEXO 2. LOS LICENCIADOS EN ETNOEDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO ENTREVISTADOS.

NOMBRE Y APELLIDOS	AÑO DE GRADUACIÓN	LUGAR DE PROCEDENCIA	RESIDENCIA ACTUAL	OCUPACION LABORAL
Yoiler Eduardo Ordoñez Mosquera	2011	Condoto (choco)	Pueblo Rico, Corregimiento de Santa Cecilia (vereda el pital)	Docente.
Luis Alberto palomeque Mosquera	2013	Tado (choco)	Pereira	Implementación de la catedra de estudios afrocolombianos en Risaralda
Judyd Jordán Rivas	2013	Novita (choco)	Pereira	Desempleada.
Jharlin Antonia Mosquera Mosquera.	2011	Condoto (choco)	Santuario (Risaralda)	Coordinadora CDI.
Dalis Liceth Gonzáles López	2012	Nuquí (choco)	Pereira	Desempleada.
Dolis Andrea Asprilla Moreno	2011	Ismina (choco)	Ismina	Coordinadora ICBF.
Jatson Rodrigo Asprilla Rivas	2012	Novita (choco)	Ismina	Desempleado
Yaneth Vélez Mena	2011	Condoto	Pueblo rico	Docente.
Didier Jair Benítez Gómez	2011	Condoto (choco)	Cali	Salud ocupacional
Heylin Lemus Mosquera	2013	Condoto (choco)	Santa Cecilia	Docente.
Bladimir López Ríos	2012	Nuquí (choco)	Municipio del Medio San Juan (Andagoya)	Docente.
Darley Mosquera flaco	2011	Nuquí (choco)	Pereira	Desempleada.
María samira Mosquera Armijo	2011	Tado (choco)	Quibdó	Organización

ANEXO 3. LA INFORMACIÓN RECOLECTADA A TRAVÉS DE LAS ENTREVISTAS

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
E 1	¿Actualmente usted en que se encuentra trabajando?	R//. Actualmente me encuentro vinculado con el magisterio, gracias al proceso que se hace al concurso, al mérito pude ocupar dentro del departamento unos buenos resultados que hoy me posiona a tener el primer lugar, eso me permitió a ceder a mi plaza que hoy en día estoy en docencia lo que tiene que ver de preescolar a quinto eso comprende pues que es básica primaria	Docente, Gracias al concurso pudo a ceder a una plaza	Ocupaciones laborales. OL 01
			Docencia en básica primaria	Pertinencia del perfil ocupacional PPO. 01
E 2		Secretaria de educación departamental	Educación	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 02
E 3		R//. No estoy trabajando actualmente.	No Trabaja	Inserción laboral. IL. 01
E 4		R//. Si coordinadora CDI modalidad familiar estrategia de cero a siempre.	Coordinadora, modalidad familiar.	Inserción laboral. IL. 02
E 5		R//. No me encuentro trabajando	No trabaja	Inserción laboral. IL. 03
E 6		R//. Coordinadora de un programa de bienestar familiar, "modalidad familiar, atención a la primera infancia".	Coordinadora de un programa de bienestar familiar, atención a la primera infancia.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 03
E 7		R//. En estos momentos estoy desempleado	No labora	Inserción laboral. IL.04
E 8		R//: Trabajo Comunitario Con población indígena – Estrategia de cero a siempre.	Trabajo comunitario, en estrategia de cero a siempre Población indígena	Inclusión laboral. IL. 01
E 9		R//: Desarrollando mi labor como profesional en el área de promoción social en la Secretaria de Salud y Seguridad Social del Municipio de Pereira.	Área de promoción social y seguridad social	Inserción laboral. IL. 05
E 10		R//. Con la organización Unicef	Organización Unicef	Inserción laboral. IL 06
E 11		R//: actualmente me desempeño como docente de la estrategia de cero a siempre modalidad familiar en comunidad en vera chami.	Docente de la estrategia de cero a siempre modalidad familiar en comunidad en vera chami	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 04
E 12		R/: Si, como docente	Docente	Perfil de del LEDC PLEDC. 01
E 13		R//. Actual mente no trabajo.	No hay vinculación laboral	Inserción laboral. IL. 07
E 1	2. ¿Cómo se ha adaptado al contexto laboral como egresado de la LEDC?	R//. Pues esa es una gran pregunta, pero primero quiero hacer un encabezado, yo me gradué hace alrededor de tres años y medio y pues no había tenido oportunidad de laborar porque es una carrera que la verdad, lamentablemente no nos ha brindado los espacios a los egresados de etnoeducación en una amplitud, cuando emitimos la hojas de vida tanto en el sector público como privado, somos los primeros que nos despachan por así decirlo porque la carrera no tiene un norte un perfil que le permita a	Dificulta de acceso al campo laboral	Ocupación laboral RL. 02

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		uno acceder con facilidad al campo laboral, pues si bien tengo entendido de que muchos compañeros están laborando en diferentes empresas hoy podría decir que también han buscado otro tipo de estrategia o como llamamos coloquialmente han tenido suerte, y dentro de lo que compete a mí me deja atado, y la etnoeducación yo digo que me ha servido más en estos momento en mi formación personal para mi vida para mi familia y en el buen trato con las comunidades que me he relacionado.		
E 2		R//. Excelente, el campo socio- cultural en el campo laboral ha sido flexible y acogedor	El campo socio- cultural en el campo laboral ha sido flexible	Adaptación Ocupacional. AO. 01
E 3		R//. Ha sido muy difícil es una lucha diaria para poder encontrar trabajo ya que en muchos empleos exigen una experiencia laboral muy complicada y hay pocas ofertas de empleo.	Ha sido muy difícil es una lucha diaria para poder encontrar trabajo ya que en muchos empleos exigen una experiencia laboral	Inclusión laboral. IL. 02
E 4		R//. Me adapta bien porque va inclinado con el campo de lo comunitario y la educación no formal.	Se ha adaptado al campo comunitario y a la educación no formal.	Adaptación ocupacional. AO.02
E 5		R//. La adaptación es un poco difícil en el mercado laboral, no hay un mercado para trabajar	No hay mercado laboral	Inserción laboral. IL. 08
E 6		R//. La verdad, lo que yo ejerzo no tiene nada que ver con mi profesión, tuve que hacer un curso del (ICBF) para ingresar a la acción laboral.	Lo que yo ejerzo no tiene nada que ver con mi profesión, tuve que hacer un curso del (ICBF) para ingresar a la acción laboral.	Adaptación ocupacional. AO. 03
E 7		R//. Primeramente no me he desempeñado laboralmente desde mi perfil o formación profesional, así que la adaptación ha sido desde "hacer lo que resulte mientras tanto"	Laboralmente no se ha desempeñado desde su perfil, se ha adaptado a lo que resulte mientras tanto	Adaptación ocupacional. AO.04
E 8		R//: Bien, la academia brinda herramientas que ayudan a desenvolverse y adaptarse en espacios interculturales, pues aprendemos a valorar, respetar y enriquecernos de las demás personas y culturas; trato de ponerlo en práctica en todo momento.	la academia brinda herramientas que ayudan a desenvolverse y adaptarse en espacios interculturales	Adaptaciones ocupacionales. AO. 05
E 9		R//: Desde el trasiego del licenciado en Etnoeducación y la labor social se adelantan procesos de intervención social y comunitaria en las comunas de la ciudad, por ello la adaptación es muy amena desde que el trabajo se realice con la convicción de empoderar los diferentes actores que intervengan en los procesos.	La adaptación es muy amena desde que el trabajo se realice con la convicción de empoderar los diferentes actores que intervengan en los procesos	Adaptación ocupacional. AO. 06
E 10		R//. Ha sido un proceso de adaptación ya que los contextos laborales son diversos; organizaciones internacionales u organizaciones locales.	Los contextos laborales y organizaciones locales son diversos	Adaptación ocupacional. AO. 07
E 11		R//: Realmente pienso que ha sido una muy buena oportunidad desde lo laboral, ha sido un proceso provechoso; ya que el trabajo con la primera infancia para un licenciado en etnoeducación es un espacio relativamente nuevo en el que se puede aportar mucho desde el ser.	Ha sido provechoso ya que se puede aportar mucho desde el ser.	Adaptación ocupacional. A.O 08
E 12		R/: esta adaptación ha sido buena, debido a las bases teóricas sobre ciencias políticas que uno trae se adapta rápidamente a este campo, lo único es que en la parte pedagógica la carrera es muy pobre.	La adaptación se propicia por las bases teóricas sobre las ciencias políticas que se brindan en la carrera.	Perfil del LEDC. PLEDC. 02
E		R//. Tuve una excelente adaptación, porque tuve la	Oportunidad de trabajar con	Pertinencia del

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
13		oportunidad de trabajar con muchos colegas y el trabajo era en comunidad afro e indígena que es lo que más me gusta de mi carrera trabajar con la comunidad.	muchos colegas y el trabajo era en comunidad afro e indígena que es lo que más me gusta de mi carrera trabajar con la comunidad.	perfil ocupacional. PPO.05
E 1	3. ¿Cómo ha sido la inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//. Llevo un mes laborando como docente de básica primaria en una comunidad negra que es santa Cecilia la cual pertenece al departamento de Risaralda con su cultura chocoana, y pues mi inserción allá ha sido buena porque he tenido aprendizajes y esas vivencias y el buen querer hacer con el saber hacer me ha permitido tener unas buenas relaciones con los líderes comunales de la misma y con ellos venimos desarrollando cierta actividades que le van a permitir a corto mediano largo plazo a la comunidad tener unos buenos desarrollo en materia educativa, en materia cultural, en materia de agricultura, que esa es la modalidad en nuestro colegio, donde la idea es incentivar a nuestros niños, jóvenes y también la población adulta de que ellos mismos cultiven.	He tenido aprendizajes vivencias y el buen querer hacer con el saber hacer me ha permitido tener unas buenas relaciones con los líderes comunales	Aprendizaje significativo. AS. 01
E 2		R//. Ha sido un proceso de adaptación a través de espacios de razonamiento donde las acciones afirmativas han facilitado la inserción laboral.	Proceso de adaptación a través de espacios de razonamiento donde las acciones afirmativas han facilitado la inserción laboral.	Adaptaciones Sociales. AS. 01
E 3		R//. La inserción laboral ha sido difícil, existe mucha discriminación por el solo hecho de ser afro, y más duro por ser proveniente del pacifico donde se dice que las personas tenemos muy baja educación.	La inserción laboral ha sido difícil.	Inserción laboral. IL. 09
E 4		R//. Al principio fue un poco difícil, por que como licenciada en etnoeducacion, en muchas de las oportunidades laborales que se me presentaban, expresaban que aunque el perfil era bueno no sabían dónde ubicarme o que no era compatible con lo que buscaban, pero luego se prestó la oportunidad.	Expresaban que aunque el perfil era bueno no sabían dónde ubicarme o que no era compatible con lo que buscaban.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 06
E 5		R//. Es normal creo que no ha interferido de manera importante.	No tiene vinculación laboral	Inserción laboral. IL. 10
E 6		R//. Es muy difícil la ingresar al campo laboral, porque al egresado de la LEDC no se le tiene una demanda laboral.	Dificultad para ingresar al campo laboral como egresado LEDC	Inserción laboral. IL. 11
E 7		Desde el ámbito educativo específicamente licenciado nula	No ha ejercido desde el perfil.	Inserción laboral. IL. 12
E 8		R//: Normal, el hecho de pertenecer a esta región no ha afectado mi vinculación laboral, pues no se tuvo en cuenta mi procedencia si no las capacidades, responsabilidades y actitudes que se tienen frente a la labor realizada.	Se tuvo en cuenta la capacidad de responsabilidad y actitud que se tienen frente a la labor realizada.	Inclusión laboral. IL 03

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
E 9		R//: De acuerdo al recorrido en las diferentes organizaciones comunitarias y al trabajo social, la inserción laboral ha sido muy acertada en los campos de acción del área social.	El recorrido en las diferentes organizaciones comunitarias y al trabajo social, siendo muy acertada en los campos de acción del área social.	Adaptaciones sociales. AS. 02
E 10		R//. Inicialmente es difícil ya que las instituciones o las organizaciones tienden a contratar un perfil ajeno a la formación que hemos tenido en la licenciatura, es una ciudad que se está consolidando entonces el perfil de ingeniería se convierte necesariamente en un perfil mayor requerido	Inicialmente es difícil ya que las instituciones o las organizaciones tienden a contratar un perfil ajeno a la formación que hemos tenido en la licenciatura	Inserción laboral. IL. 13
E 11		R//: para mí particularmente, ha sido la oportunidad de sentirme realizado personal y profesionalmente. Aportarles experiencias de vida a otros es una de que cualquier etnoeducador desearía en su praxis cotidiana	Ha sido una oportunidad buena de realizarse profesionalmente como LEDC	Adaptación ocupacional. AO 09
E 12		R/: es muy difícil, debido que esta carrera es nueva, no tiene demanda laboral, esta carrera no tiene un énfasis en las áreas fundamentales y debido a esto, es que mucho de los egresados estamos sin trabajo y en el limbo.	Ha sido difícil debido que esta carrera es nueva, no tiene demanda laboral, esta carrera no tiene un énfasis en las áreas fundamentales	Inserción laboral. IL. 14
E 13		R//. Hasta el momento donde he trabajado me han acogido y he sabido integrarme con los demás compañeros sin importar de donde provengo.	Me he acogido y he sabido integrarme con los demás compañeros.	Adaptaciones sociales. AS. 03

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
E 1	4. En su opinión ¿Cómo cree usted que el medio laboral percibe al egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//. El mundo laboral no es un mundo incluyente, las mismas políticas, este medio laboral percibe profesionales más en el campo educativo formal, hablando de la educación superior, pero nosotros no tenemos espacios para laborar en esta sociedad que no es incluyente, es un medio donde no nos han incluido en sus políticas laborales, afortunadamente muchos hemos tenido la vocación la voluntad, hemos sido vinculados por el mérito, yo creo que desde la escuela se debería difundir más la licenciatura en etnoeducación, no estamos garantizándole una estabilidad laboral a todo aquel que llega a la carrea del programa, y pido que hagan más visible esta carrera, y me siento honrado de ser egresado porque es una carrera muy bonita, pero la sociedad lo rechaza a uno por que es una carrera desconocida, y hoy en día muchos de mis compañero están sentado en la casa porque no se le ha permitido el acceso laboral donde la cerrara no nos brinda ese gran soporte.	Falta de reconocimiento de las funciones del licenciado en LEDC. Lo que influyen que no haya plazas para el LEDC. Inclusión laboral. IL. 06	Inclusión laboral IL. 04 Inclusión laboral. IL. 05
E 2		R//. Como un ser humano capaz, eficiente, dinámico y creativo.	Ser humano	Perfil del LEDC. PLEDC. 03
E 3		R//. Lo percibe no muy bien en algunos casos por que se cree que no tenemos la experiencia para desempeñar bien nuestra carrera.	No muy bien en algunos casos por que se cree que no tenemos la experiencia	Percepción profesional. PP. 01
E 4		R//. No se puede generalizar porque depende del desempeño de cada persona, frente al cumplimiento de sus funciones. De esta forma a algunos los van convocando y a otros no tanto	Depende del desempeño de cada persona, frente al cumplimiento de sus funciones.	Ocupación laboral. OL. 03
E 5		R//. Como un profesional que no tiene claro su perfil profesional y no se puede ubicar en una profesión específica.	Se percibe como un profesional que no tiene claro su perfil	Perfil del LEDC. PLEDC. 04
E 6		R//.No hay un reconocimiento del perfil del LEDC por eso no lo conocen.	Falta de conocimiento por parte de la sociedad del perfil del LEDC	Inserción laboral. IL. 15
E 7		En las demostraciones objetivas y subjetivas no hay percepción alguna.	No hay percepción frente al egresado de LEDC.	Egresado. E. 01.
E 8		R//: Trabajador, Responsable y comprometido con las labores asignadas.	Se visualiza comprometido con las labores asignadas.	Percepción profesional. PP. 02
E 9		R//: Lo percibe como el ente articulador de diversas costumbres, hábitos estilos de vida, desde otra esfera lo perciben como el que comparte las políticas públicas para mejorar el acceso, permanencia, calidad y pertinencia educativa de los grupos étnicos.	Ente articulador de diversas costumbres, hábitos estilos de vida; además como el que comparte las políticas públicas para mejorar el acceso, permanencia, calidad y	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 07

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
			pertinencia educativa de los grupos étnicos.	
E 10		R//. Nos perciben como grupo minoritario.	No hay una inclusión para el egresado de la LEDC	Inclusión laboral. IL. 06
E 11		R//: La verdad si, por lo general en el proceso de llegada al contexto es pertinente darse a conocer como persona antes que el título y es allí donde se empieza hacer la diferencia con otros profesionales.	Es pertinente darse a conocer Como un ser flexible al contexto de llegada	Percepción profesional. PP. 03
E 12		R/: los campo etnoeducativo es mirado a nivel nacional como educación para los grupos étnicos, desde esta perspectiva, nosotros somos docente para trabajar en las comunidades étnicas, cuando nosotros presentamos la hoja de vida a la secretaria de educación o a una institución, van a decir bueno y ustedes en qué áreas los metemos si ustedes son LIC. En Etnoeducación y Desarrollo Comunitario, si el énfasis asilara en algunas áreas fundamentales nos daba fácil la entrada al campo laboral. Pero todo no está perdido en los concurso que hace el estado para nombrar a los docente, dentro de la lista que manda la CNSC, a parecemos nosotros con innumerables opciones para inscribirnos y poder concursar en dichas elecciones.	En el campo etnoeducativo es mirado a nivel nacional como educación para los grupos étnicos, desde esta perspectiva, nosotros somos docente para trabajar en las comunidades étnicas.	Perfil del LEDC. PLEDC. 05
E 13		R//. Para mí la empresa que sea recibe muy bien a los egresados de la LECD. Proveniente de donde sea lo que pasa es que varios compañeros en su gran mayoría que son LECD creen que la carrera no la pueden ejercer o no sirve, para mi están muy equivocados.	La percepción que se tiene en el medio laboral varia en los diferentes escenarios laborales	Percepción profesional. PP. 04
E 1	5. En su opinión ¿Cómo cree usted que en la sociedad local en la cual usted reside y trabaja se percibe al egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//. Yo laboro en santa Cecilia en la vereda el Pital con básica primaria, esta gente se dio cuenta que esta carrera de licenciatura en etnoeducación y desarrollo comunitario existe porque yo llegue y comencé a hablarle, pero allá hay un desconocimiento total de la carrera por eso reitero que nuestros directivos con ayuda de nosotros, debemos difundirla, pero es un campo no reconocido siendo está más completa con el desarrollo comunitario, hay que dar a conocer nuestra carrea no solo desde lo local sino también en lo global. La verdad no es una carrera que esta direccionada a este tipo de territorio o comunidades, hay compañeros que están realizando otros cursos y arman una buena hoja de vida para poder acceder a la vida laboral y eso es grave porque invertirla siete y hasta ocho años a una carrera en la tecnológica en etnoeducación y salir y ser discriminados por que no tenemos cabida, no hay un proyecto laboral incluyente a estos egresados.	desconocimiento total de la carrera No tenemos cabida, no hay un proyecto laboral incluyente a estos egresados.	Inclusión laboral. IL. 07 Egresado. E. 02
E 2		R//. No es tan fácil la vinculación y aceptación del LEDC en el momento de llegar a pertenecer a un proceso de transformación social y cultural, cuando el perfil del LEDC en este caso no es tan conocido desde su papel como actor social, y generador de desarrollo local.	No es tan fácil la vinculación cuando el perfil del LEDC en este caso no es tan conocido	Perfil del LEDC. PLEDC. 06
E		R//. En algunas parte no muy bien y hasta lo felicitan	No se presenta una inclusión	Inclusión

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
3		a uno por haber salido adelante y no quedarnos solo con el bachillerato.	laboral	laboral. IL. 08
E 4		R//. Va relacionado con el desempeño de cada uno – una. Aunque si hay una característica y es que nos veían buenos para trabajar en contextos difíciles. En cuanto a la relación y percepción en lugar de trabajo se veía cierta inconformidad de parte de algunas mestizas debido a que ellos eran auxiliares y los afros eran sus docentes.	Hay una característica y es que nos veían buenos para trabajar en contextos difíciles. En cuanto a la relación y percepción en lugar de trabajo se veía cierta inconformidad de parte de algunas mestizas debido a que ellos eran auxiliares y los afros eran sus docentes	Relaciones laborales. RL. 01
E 5		R//. Como un profesional desconocido que no saben y no se ha escuchado mucho o nada sobre la profesión y que el perfil es muy amplio y desordenado y muy difícil ubicarlo en un campo específico.	Desconocimiento del perfil, donde este no está definido en un campo específico.	Perfil del LEDC. PLEDC. 07
E 6		R//. Bien, porque le da la oportunidad de inserción laboral desde el campo comunitario.	Da la oportunidad de inserción laboral desde el campo comunitario.	Inclusión laboral. IL. 09
E 7		R//: Como residente no veo percepción alguna	No se visualiza el perfil del LEDC.	Inserción laboral. IL. 16
E 8		R//: Personas de bien, sin prejuicios hacia las demás personas, perseverantes, capaces de trabajar en equipo y dar lo mejor de sí para lograr las metas y objetivos propuestos. En la empresa en la que trabajamos todos los Etnoeducadores gozamos de buenas referencias tanto de los compañeros como de los jefes.	capaces de trabajar en equipo y dar lo mejor de sí para lograr las metas y objetivos propuestos	Trabajo en equipo. TE. 01
E 9		R//: Lo perciben como un trabajador social ligado al trabajo en comunidades, sin visualizar los campos de acción en el ámbito investigativo y educativo.	Es un trabajador social ligado al trabajo comunitario	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 08
E 10		R//. Somos personas proactivas, entonces nos perciben como personas y licenciados que estamos prestos al cambio	Disposición para el cambio social	Percepción profesional. PP. 05
E 11		R//: Por un lado la comunidad indígena particularmente me ha percibido como un apoyo para sus procesos comunitarios especialmente en el tema de familia y primera infancia. Por otro lado, la sociedad ceciliana nos ve como docentes profesionales que llegamos a brindar apoyo a ese territorio	Como apoyo para procesos comunitarios, más en el tema de familia como docentes profesionales.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 09
E 12		R/: Donde yo trabajo me tienen como un buen profesor debido a mis conocimientos sobre Etnoeducación la cual me he personalizado en la construcción del PEC, de la institución educativa en la cual trabajo, si miramos desde lo dicho perciben un egresado con un alto conocimiento en la parte étnica y comunitaria, pero en la práctica, cada persona construye su conocimiento de acuerdo a lo étnico.	Perciben un egresado con un alto conocimiento en la parte étnica y comunitaria, pero en la práctica, cada persona construye su conocimiento de acuerdo a lo étnico	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 10
E 13		Lo percibe como un buen licenciado en etnoeducación capaz de transformar espacios comunitarios, sociales y educativos.	Capacidad para realizar gestionar, direccionar procesos liderando en contexto diferenciados	Adaptaciones sociales. AS. 04
E 1	6. Desde su punto de vista, como	A. R//. Hasta el momento no he tenido ninguna barrera, por el contrario soy una persona que muchos me conocen y tengo la facilidad, la elocuencia para llegar al dialogo con otras personas, no considero	la elocuencia para llegar al dialogo con otras personas	Relaciones laborales RL. 02

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
	LEDC perteneciente a comunidades étnicas: A. ¿Qué barreras ha tenido que superar en su inserción laboral? B. ¿Qué oportunidades se le han presentado con relación a su inserción laboral?	ningún tipo de barreras. B. R//. Una de las grandes oportunidades que he tenido en mi vida es conocer esta comunidad, son comunidades rurales donde manejan mucho tipo de conocimiento, entonces ellos ya tienen unos estándares establecidos donde tienen sus docentes reconocidos en sus territorios, pero por mis cualidades he permeado a esta comunidad en la cual me siento muy contento.	por mis cualidades he permeado a esta comunidad	Adaptaciones culturales. AC. 01
E 2		A. R//. El reconocimiento de las acciones afirmativas, la aceptación de lo diferente como práctica cultural, como elemento de aporte a la construcción y desarrollo local y regional. B. R//. Las oportunidades han sido más en el sentido del funcionamiento y la inserción como sujeto social.	La aceptación de lo diferente como práctica Cultural. Del funcionamiento y la inserción como sujeto social.	Adaptación cultural. AC. 02 Inserción laboral. IL. 17
E 3		A. R//. Las barreras la falta de ofertas laborales y el no tener experiencia laboral. B. R//. Las oportunidades han sido muy pocas las que se me han presentado.	Falta de ofertas labores Poca oportunidad laboral	Inclusión laboral. IL 10 Inserción laboral. IL 18
E 4		A. R//. Todavía se siente en el imaginario de algunas personas lo “negro” como algo feo. Además persisten algunas elites comunitarias y expresiones despectivas frente a las personas afros. B. R//. Asenso de docente a coordinadora de un CDI.	Persisten algunas elites comunitarias y expresiones despectivas frente a las personas afros. Asenso	Litoral pacífico. LT. 01 Inserción laboral. IL. 19
E 5		A. R//. Como afrocolombiana no se me ha presentado barreras pero si como licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario. B. R//. Muy pocas por ser este perfil profesional tan incierto y desconocido.	Las barreras se me han presentado como licenciada en etnoeducación y desarrollo comunitario. Pocas oportunidades laborales	Inserción laboral. IL. 20
E 6		A. R//. Competencia. B. R//. Trabajo en comunidad	Competitividad laboral. Se le dio la oportunidad de laborar desde el campo	Egresados. E. 03 Inclusión

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
			comunitario	laboral. IL. 11
E 7		R// a: Aun no se superan debido también a que obedecen a problemas estructurales del estado a través de sus gobiernos de turno como el desempleo y los vicios en el sistema educativo nacional. R// b: Solo el concurso docente para comunidades afrocolombianas, indígenas y raizales	Las barreras no se superan aún, debido a problemas estructurales del gobierno de turno. La oportunidad la veo en el concurso docente para poder ingresar a laborar.	Inserción laboral. IL. 21 Inserción laboral. IL. 22
E 8		a. R//: La impaciencia b. R//: Compartir y conocer de primera mano las comunidades indígenas, sus formas de vida, de actuar, pensar y de relacionarse con los demás. Además me ha brindado la oportunidad de trabajar con un equipo interdisciplinario donde se evalúan las situaciones desde varios puntos de vistas.	Se refleja una inquietud en el egresado al momento de no tener un empleo estable. Oportunidad de trabajar con un equipo interdisciplinario donde se evalúan las situaciones desde varios puntos de vistas.	Inserción laboral. IL. 23 Trabajo en equipo. TE. 02
E 9		R//: a. Hasta el momento la relacionada con el inglés y el manejo de personal capacitado en el área de salud y no en el social. R//: b Participar en talleres y capacitaciones que dan a conocer las políticas públicas que involucran las comunidades étnicas, la normatividad educativa para grupos étnicos.	El manejo de personal capacitado. Conocer las políticas públicas que involucran las comunidades étnicas, la normatividad educativa para grupos étnicos.	Aprendizaje significativo. AS. 02 Aprendizaje significativo. AS. 03
E 10		R//. A. Los imaginarios que tienen los empleadores, que por provenir de otros lugares nos representan ajenos a otros procesos de ciudad. R//. B. Las oportunidades laborales suelen ser fuera de esta ciudad, en ciudades grande donde se interviene en comunidades rurales y urbanas afrocolombianas.	No se ha visualizado una inclusión laboral efectiva Las oportunidades se presentan fuera de la ciudad donde se interviene en comunidades rurales y urbanas.	Inclusión laboral. IL. 12 Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 11
E 11		R//: a. Hasta el momento ninguna. R//: b. Pienso que una de las principales ha sido el sentirme auto-suficiente.	Como LEDC no se evidencian dificultades en la inserción. Ser autosuficiente	Inclusión laboral. IL 13 Inserción laboral. IL. 24
E 12		A. R/: Primero: que todo somos primíparas y no tenemos experiencia laboral no encontramos trabajos fáciles Segundo: que esta carrera es nueva y no tiene demanda laboral. Tercero: no tenemos un perfil definido. B.R/. Ninguna, la oportunidad que yo tuve fue el concurso de mérito que hace el estado para las personas que se quieren vincular al campo laboral como docente etnoeducativo.	No tenemos experiencia laboral, la carrera es nueva y no hay un perfil definido. Pocas oportunidades para ejercer la profesión como LEDC.	Inserción laboral. IL. 25 Inserción laboral. IL.26
E 13		A. R//. Donde he trabajado no he tenido barrera ni como LECD ni como perteneciente de las comunidades negras.	No existen barreras por el hecho de pertenecer a comunidades étnica para poder ingresar a la inserción laboral.	Inclusión laboral. IL. 14

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		B.R//. La oportunidad de ascender, la oportunidad de relacionarme con muchas personas y conocerlas, la oportunidad de trabajar en lo que me gusta.	Se han creado relaciones laborales.	Relaciones laborales. RL. 03
E 1	7. ¿A qué tipo de adaptaciones ha tenido que recurrir para su inserción laboral como LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//.yo llegue a Pereira en el dos mil dos y me adapte con facilidad, en el medio laborar que mucha gente conoce, para poder ser hoy licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, realice estudios en gerencia de gestión y proyecto territorial, en gerencia social, hoy magister en comunicación educativa y tuve que empezar un proceso en Pereira donde no tuve oportunidades y hoy gracias a Dios me he vinculado al magisterio, aprendí que en este tipo de comunidades es muy fácil adaptarse cuando se tiene la voluntad de servir, ha sido fluida esta adaptación.	Como LEDC, realice estudios en gerencia de gestión y proyecto territorial, en gerencia social, hoy magister en comunicación educativa. Me he vinculado al magisterio, aprendí que en este tipo de comunidades es muy fácil adaptarse.	Adaptación ocupacional. AO. 10 Aprendizaje significativo. AS. 04
E 2		R//. La adaptación ha sido más por el lado del entendimiento de la adaptación cultural, lo que me ha permitido hacer y ser parte de procesos de transformación social, desde los aportes académicos, en diferentes espacios.	entendimiento de la adaptación cultural	Adaptaciones culturales. AC. 03
E 3		R//. No he recurrido a ningún tipo de adaptaciones.	No hay adaptaciones	Adaptaciones ocupacionales. AO. 11
E 4		R//. De idioma (lengua) por que trabajaba con población indígena, de convivencia con otras personas con culturas diferentes, climáticas en algunas ocasiones alimenticias y culturales.	idioma (lengua) por que trabajaba con población indígena	Aprendizaje significativo. AS. 05
E 5		R//. Como licenciada en etnoeducación y desarrollo comunitario me he visto obligada a realizar labores diferentes a la profesión que tengo y a seguir estudiando pero en otro campo diferente a la profesión.	He realizado labores diferentes a la profesión que tengo, continuando con otros estudios diferentes a la profesión	Adaptaciones ocupacionales. AO. 12
E 6		R//. Recurrir a amistades locales	Por medio de las relaciones sociales ha tenido una vinculación laboral	Adaptaciones Sociales. AS. 05
E 7		R//: Rebusque.	He tenido que desenvolverme en otras actividades diferentes a la de mi perfil, para laborar.	Adaptación ocupacional. AO. 13
E 8		R//: Ninguna, Fuera de Caminar varias horas subiéndome montañas, vivir sin energía y acostarme temprano; lo cual ya me parece normal.	Se observa la adaptación al contexto laboral	Adaptaciones ocupacionales. AO. 14
E 9		R//: El respeto por las diferencias, la puntualidad y rigurosidad al momento de presentar informes.	La eficiencia junto a la rigurosidad al momento de presentar informes.	Adaptaciones ocupacionales. AO. 15
E 10		R//. Muchas capacitaciones en competencias claves, autoestima y liderazgo.	Se ha recurrido a las capacitaciones institucionales	Adaptaciones ocupacionales. AO. 16
E			proceso de adaptación a un	Adaptaciones

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
11		R//: En primer lugar, ha sido un proceso de adaptación a un contexto geográfico complejo para trabajar, a una cultura y costumbres diferentes (lógicas de vidas).	contexto geográfico complejo para trabajar, a una cultura y costumbres diferentes	culturales. AC. 04
E 12		R//: cuando termine esta carrera, mande numerosas hojas de vida a muchas parte como: ONG, Instituciones educativas, diócesis etc. Pero fueron infructuosos todas esta, tuve que valerme de influencia para poder ejercer esta carrera, tarde un año para insertarme al campo laboral como docente de secundaria en una institución indígena. Con respeto a las adaptaciones, no recurrí a ninguna ya que me contrataron como docentes en el área de ciencias sociales	Para poder ejercer esta carrera tuve que valerme de influencia, para insertarme al campo laboral como docente de secundaria en una institución.	Inserción laboral. IL. 27
E 13		R//: Me he adaptado a conocer y compartir diferentes culturas, diferentes puntos de vista etc.	El relacionarme con lo diferente desde lo diferente en diversas culturas	Aprendizaje significativo. AS. 06
E 1	8. ¿Qué aprendizajes significativos considera usted ha tenido en su ejercicio profesional?	R//: Todos, yo creo que desde el más chico hasta el taitas hasta el ancestro se aprende, y he aprendido mucho de los muchachos, y cada vez que voy a mi aula de clase me genera felicidad, no hay nada más bonito que enseñar y aprender.	yo creo que desde el más chico hasta el taitas hasta el ancestro se aprende,	Aprendizaje significativo. AS. 07
E 2		R//: Académicos, social, cultural, didáctico, administrativo. Todo ello relacionado con un proceso de administración y ejecución pública.	Relacionado con un proceso de administración y ejecución pública.	Adaptaciones sociales. AS. 06
E 3		R//: He valorado lo que he aprendido en la licenciatura, a buscar oportunidades en diferentes medios, luchar cada día por ser mejor profesional, capacitándome en cosas que ayudan a mi formación como profesional.	He valorado lo que he aprendido en la licenciatura	Aprendizaje significativo. AS. 08
E 4		R//: Fortalecimiento del trabajo educativo, explotar mi creatividad, conocer otra cultura y compartir cosmovisiones, en lo personal fue, es y será una experiencia muy enriquecedora porque en la medida que orientaba a otras personas, también me iba transformando como persona y en la parte profesional.	Fortalecimiento del trabajo educativo, explotar mi creatividad, conocer otra cultura y compartir cosmovisiones	Adaptaciones culturales. AC. 05
E 5		R//: En el ejercicio profesional aprendí que la realidad es muy diferente a la que se espera cuando no se ha graduado de la carrera, considero que el mercado laboral no está preparado ni brinda las suficientes garantías para el ejercicio de la carrera.	Considero que el mercado laboral no está preparado ni brinda las suficientes garantías para el ejercicio de la carrera.	Percepción profesional. PP. 06
E 6		R//: Me ha tocado trabajar con niños, con adolescentes, donde queda un aprendizaje mutuo donde yo aprendo de ellos y ellos de mí.	aprendizaje mutuo	Aprendizaje significativo. AS. 09
E 7		R//: Ninguno	En el ejercicio laboral no he tenido la oportunidad de ejercer mi profesión.	Inserción laboral. IL. 28
E 8		R//: Conocer la realidad en la que viven los habitantes del resguardo envera chami, me ha servido primero que todo a crecer como persona, a ratificar que estamos llenos de prejuicios alejados de la realidad. Como profesional, que si bien la academia da herramientas, pero lo importante es la práctica, el conocer de primera mano;	Ratificar que estamos llenos de prejuicios alejados de la realidad como profesional. La academia da herramientas, pero lo importante es la práctica, el conocer de primera mano;	Aprendizaje significativo. AS. 10

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		de primera mano. He aprendido que hay que hablar menos y escuchar y observar más, pues he tenido que desaprender muchas cosas que creía eran verdaderas, también que la respeto, la tolerancia y la comprensión, son valores inamovibles en el trabajo con los otros.	donde hay que hablar menos y escuchar y observar más, pues he tenido que desaprender muchas cosas que creía eran verdaderas	
E 9		R//: Conocer diferentes municipios que conforman el departamento de Risaralda, las comunidades que los conforman, temáticas como el ABC de Salud Pública	Conocer las diferentes comunidades y temáticas como el ABC de Salud Pública	Aprendizaje significativo. AS. 11
E 10		R//. El conocimiento local de comunidades ajenas al contexto donde provenimos	Aprendizajes de diferentes contextos.	Aprendizaje significativo. AS. 12
E 11		R//: No se necesita ser el más erudito para poder trabajar con personas que necesitan apoyo con metodologías construidas desde sus realidades. Es importante darse la oportunidad de conocer al otro para entender sus sentires, angustias dificultades y fortalezas.	Trabajar con personas aplicando metodologías construidas desde sus realidades, conociendo al otro para entender sus sentires, angustias dificultades y fortalezas.	Aprendizaje significativo. AS. 13
E 12		R/: estos aprendizajes son muchos, pero de tantos mencionare uno en particular la interacción con los estudiante indígenas, esas personas que desde mucho tiempo han sido excluida socialmente, de estas personas me llevo un gran aprendizajes, uno ve en las ciudades, pueblos, personas que no valoran lo que tienen, se las pasan maldiciendo su vida, y estos indígenas económicamente no tienen nada pero son rico espiritualmente y viven felices. De acuerdo a mi aprendizaje significativo es que uno para ser feliz no necesita tener plata, solo valorar las cosa que tiene a su alrededor. Durante esta interculturalidad con esta población aprendí hablar otra lengua, ósea legua KATIO este fue el principal aprendizaje significativo.	estos aprendizajes son muchos, pero de tantos mencionare uno en particular la interacción con los estudiante indígenas, estas personas que desde mucho tiempo han sido excluida socialmente, con esta población aprendí hablar otra lengua, ósea legua KATIO este fue el principal aprendizaje significativo	Aprendizaje significativo. AS. 14
E 13		R//. Muchos a aprendizajes: dar sin esperar nada a cambio.	Aportar mis saberes al ser construyendo con el otro	Aprendizaje significativo. AS. 15
E 1	9. ¿Cómo ha sido la articulación laboral que ha tenido como egresado de la LEDC?	R//. Ha sido una articulación excelente, he tenido la oportunidad de compartir con una buena planta docente con todo el personal, ha sido una comunidad receptiva abierta, y las comunidades si están preparadas para recibir lo que les llega.	he tenido la oportunidad de compartir con una buena planta docente con todo el personal	Relaciones laborales. RL.04
E 2		R//. La articulación ha sido muy buena por la diversidad de posibilidades que se adquieren en la formación del LEDC.	Diversidad de posibilidades que se adquieren en la formación del LEDC.	Perfil del LEDC. PLEDC 08
E 3		R//. Pues ha sido muy poca, ya que en nuestra licenciatura la demanda de empleo es poca.	Poca demanda laboral	Inclusión laboral. IL. 15
E 4		R//. Mi articulación laboral ha sido muy buena, en la medida en que ejercí como docente, en la cual enfrente una serie de situaciones que han ido cualificando mi práctica docente, en el momento estoy de coordinadora de un CDI en la que tengo otras funciones desde la parte administrativa.	en la medida en que ejercí como docente, en la cual enfrente una serie de situaciones que han ido cualificando mi práctica docente	Aprendizaje significativo. AS. 16
E		R//. La articulación es difícil al no encontrar muchas	No hay oportunidades laborales	Inserción

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
5		oportunidades laborales.	para el egresado de LEDC	laboral. IL. 29
E 6		R//. Bien porque me ha tocado hacer otro curso para poder ingresar a mi actual empleo.	Me ha tocado hacer otro curso para poder ingresar a mi actual empleo.	Adaptaciones ocupacionales. AO. 17
E 7		R// :Nula	La vinculación laboral ha sido difícil para ejercer como LEDC.	Inserción laboral. IL. 30
E 8		R//: buena	Hay una relación entre el egresado de la LEDC con el entorno laboral	Adaptación ocupacional. AO. 18
E 9		R//: Se ha articulado el ámbito de salud con la Etnoeducación en la forma de intervención social en las diversas comunas, llegando a los líderes a interactuar y recibir las necesidades de sus comunidades.	Intervención social en las diversas comunas, llegando a los líderes a interactuar y recibir las necesidades de sus comunidades.	Ocupación laboral. OL. 04
E 10		R//.Inicias trabajando con entidades que te pueden ofrecer experiencia laboral pero con un mal pago. Posteriormente se puede uno identificar con instituciones y organizaciones sociales por sus líneas de acción laboral que vienen encaminadas al proceso pedagógico, cultural y social.	se puede uno identificar con instituciones y organizaciones sociales por sus líneas de acción laboral que vienen encaminadas al proceso pedagógico, cultural y social	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 12
E 11		R//: ha sido un proceso coherente con muchas experiencias vivenciadas en la academia, la cual hoy se le da un sentido.	Coherencia en las experiencias vivenciales con la academia	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 13
E 12		R/: La articulación ha sido excelente, tanto con el personal administrativo y con mis compañeros docentes, en cuanto a la articulación de la Etnoeducación con las ciencias sociales ha sido muy bien recibida por parte de los estudiantes y la parte administrativa.	Excelente, tanto con el personal administrativo y con mis con pañeros docentes	Relaciones laborales. RL. 05
E 13		R//. He tenido una muy buena articulación con mis compañeros de trabajo y con la comunidad en general, es increíble como agradecen nuestro trabajo, porque es un trabajo en equipo y de mucha articulación.	Las relaciones que se tejen en estos espacios diferenciados visualiza los diferentes aprendizajes individuales y en colectivos	Aprendizaje significativo. AS. 17
E 1	10. ¿La labor que usted ejerce como egresado está relacionada con el perfil profesional LEDC?	R//. Obviamente, aunque como licenciados no tenemos la pedagogía, pues yo enseñé en básica primaria y nosotros no estamos preparados para dictar ciertas áreas como español, lengua castellana, matemáticas, pero como somos afinados en ciencias sociales y se relaciona la escuela con la comunidad ahí está todo el panorama, donde lo que enseñé está articulado con la comunidad porque es un ejercicio que comparto con mis estudiantes, donde construimos juntos.	se relaciona la escuela con la comunidad ahí está todo el panorama,	Relaciones laborales. RL.06
E 2		100% ósea sí.	Se evidencia una pertinencia entre la laboral ejercida y el perfil profesional	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 14
E 3		R//. No estoy laborando, solo me capacito en otra área diferente a la licenciatura que es en sistema.	Se capacita en otras áreas porque el perfil no le ha permitido acceder a espacios laborales	Ocupaciones Laborales. OL. 05
E 4		R//. Si porque muchas de las cosas vistas en la carrera tienen que ver con las funciones desarrolladas, desde lo educativo, comunitario en contexto difícil de diversidad cultural, ética, de	muchas de las cosas vistas en la carrera tienen que ver con las funciones desarrolladas, desde lo educativo, comunitario en	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 15

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		género, con población de características de vulnerabilidad entre otras.	contexto difícil de diversidad cultural	
E 5		R//. No es totalmente diferente porque he tenido que aprender y estudiar otras cosas para poder trabajar, solo tuve la oportunidad de ejercer durante nueve meses.	he tenido que aprender y estudiar otras cosas para poder trabajar	Inclusión laboral. IL. 16
E 6		R//. No, para nada	No hay relación del perfil con el trabajo actual	Perfil del LEDC. PLEDC. 09
E 7		R//: No ejerzo labor alguna como profesional	No hay vinculación laboral para el egresado LEDC.	Inserción laboral. IL. 31
E 8		R//: si, Me desempeño como docente comunitaria	Existe una relación de la labor que ejerce con el perfil del LEDC	Perfil del LEDC. PLEDC. 10
E 9		R//: Está relacionada porque permite conocer y promover la educación producida por, con y para los habitantes de las diferentes comunidades, en dichos encuentros se comparten corresponsablemente conocimientos que provienen de las múltiples fuentes de la experiencia humana., y se generan auto aprendizajes para el fortalecimiento del profesional en Etnoeducación.	Promover la educación producida por, con y para los habitantes de las diferentes comunidades, en dichos encuentros se comparten corresponsablemente conocimientos que provienen de las múltiples fuentes de la experiencia humana., y se generan auto aprendizajes para el fortalecimiento del profesional en Etnoeducación.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 16
E 10		R//. Si	Relación laboral con el perfil.	Perfil del LEDC. PLEDC. 11
E 11		R//: Claro que sí, es como decir estoy nadando como pez en el agua.	Existiendo una articulación laboral con el perfil académico.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 17
E 12		R/: si, por que en la institución donde trabajo, soy líder en la construcción del PEC, y dentro de mi área contextualizo cada tema de acuerdo a su uso y costumbres.	En la institución donde trabajo, soy líder en la construcción del PEC, y dentro de mi área contextualizo cada tema de acuerdo a su uso y costumbres.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 18
E 13		R//. Claro que si	Hay una relación efectiva entre la labor que se ejerció y perfil del etnoeducador	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 19
E 1	11. ¿Cuál es el significado que usted le da al trabajo en equipo en el ejercicio profesional como licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario?	R//. Soy una persona en la cual planteo, cual es la construcción que se hace al trabajar en equipo la cual tiene una gran ventaja, y es que todos aportamos su granito de arena desde sus saberes previos, y así de esa forma podemos articular diferentes saberes y construir, nadie está enseñado a trabajar en equipo, pero yo creo que cuando los resultados se muestran con esa eficacia esa efectividad es porque es un equipo.	todos aportamos su granito de arena desde sus saberes previos, y así de esa forma podemos articular diferentes saberes y construir	Trabajo en equipo. TE.03
E		R//. El trabajo en equipo ofrece una amplitud de	Comprender los acontecimientos	Aprendizaje

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
2		opciones y posibilidades visiones de mundos diferentes, que desde todos esos puntos de vistas diferentes, se pueden comprender los acontecimientos hechos situación y ello es lo que hace positivo y significativo.	hechos situación y ello es lo que hace positivo y significativo.	significativo. AS. 18
E 3		R//. El trabajo en equipo es muy importante ya que cuando unimos fuerza y nos ayudamos mutuamente podemos lograr todo lo que queremos y sacar adelante grandes proyectos.	Es importante porque nos ayudamos mutuamente a lograr grandes proyectos	Trabajo en equipo. TE. 04
E 4		R//. Para mí el trabajo en equipo juega un papel fundamental en mi trabajo, ya que este permite realizar un trabajo interdisciplinario en el que cada uno comparte sus ideas, conocimientos, saberes entre otros, por un bien en común. De esta manera se retroalimenta lo que cada persona trae.	este permite realizar un trabajo interdisciplinario en el que cada uno comparte sus ideas, conocimientos, saberes entre otros, por un bien en común	Trabajo en equipo. TE. 05
E 5		R//. No he tenido la oportunidad de trabajar en equipo, los trabajos que he realizado todos fueron de manera individual.	Falta de oportunidad en el trabajo en equipo	Inclusión laboral: IL. 17
E 6		R//. Se tiene un conocimiento mutuo con las personas que trabajan conmigo en la responsabilidad.	Se reconoce el trabajo en equipo	Trabajo en equipo. TE. 06
E 7		R//: No ejerzo la profesión	No hay proceso de inserción laboral del LEDC para visualizar el trabajo en equipo.	Inserción laboral. IL. 32
E 8		R//: Trabajo interdisciplinario – mancomunado para lograr el objetivo propuesto	Un significado interdisciplinario y mancomunado para lograr objetivos propuestos	Aprendizaje significativo. AS. 19
E 9		R//: El trabajo en equipo es la unión de diferentes fuerzas intrínsecas direccionadas a un objetivo en común, involucrando cada uno de los conocimientos adquiridos en su carrera y en su diario vivir.	La unión de diferentes fuerzas intrínsecas direccionadas a un objetivo en común, involucrando cada uno de los conocimientos adquiridos en su carrera y en su diario vivir.	Trabajo en equipo. TE. 07
E 10		R//. El trabajo en equipo es muy importante y muy esencial, desafortunadamente los lineamientos capitalistas nos llevan a actuar por proyectos sociales rápidos y asistencialistas. Lo que uno puede ofrecer son esos mecanismos de trabajo en equipo.	Esencialidad en el mecanismo de trabajo en equipo.	Aprendizaje significativo. AS. 20
E 11		R//: Todo equipo de trabajo debe estar conformado por un personal interdisciplinario y en especial a la labor que desempeña el licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario es una pieza clave en la construcción de procesos comunitarios que estén acordes a la realidad y contextualizados.	Formado en interdiscipliniedad con construcción de procesos comunitarios que estén acordes a la realidad contextualizada.	Aprendizaje significativo. AS. 21
E 12		R/: La palabra está mal dicha trabajar en equipo, es trabajar colectivamente, para que un grupo funciones tiene que haber compañerismos, y especialmente un grupo operativo donde no haya un líder, en esta perspectiva todo son líderes y todos lideras para así sacarlos trabajos a delante, pero todo esto se hace con algo muy bonito con AMOR, si no hay esto no se construye nada.	Realizar un trabajo colectivo, con grupos operativo donde no haya un líder, sino un liderazgo organizacional.	Trabajo en equipo. TE. 08
E 13		R//. Un significado muy importante porque trabajar en equipo da muy buenos resultados	Este ejercicio del trabajo en equipo ayuda a comprender diferentes perspectivas del sujeto el cual lo lleva al saber hacer en contextos diferenciados	Trabajo en equipo. TE. 09
E	12. ¿El	R//. Claro, yo recuerdo cuando ingrese la carrera me	es un trabajo colaborativo donde	Adaptaciones

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
1	perfil de licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario le ha permitido hacer un trabajo en equipo? ¿Porque?	recibió la doctora Olga Lucía Bedoya con su equipo de trabajo, algunos docentes nos perfilan y he tenido mucho aprendizaje, a partir de eso y el componente que brinda la etnoeducación que no es un componente aislado por eso dice etnoeducación y desarrollo comunitario donde no se está refiriendo a un grupo étnico, es un trabajo colaborativo donde tomamos las diferentes vivencias y las transformamos a través de su articulación en su medio, dentro de mi proyecto formativo si me permitió realizar un trabajo en equipo.	tomamos las diferentes vivencias y las transformamos a través de su articulación en su medio,	sociales. AS. 07
E 2		R//. Si	Si hay trabajo en equipo	Trabajo en equipo. TE. 10
E 3		R//. Si porque todas esas experiencias vividas en el aula de clase, compartiendo diferentes puntos de vista con los compañeros han fortalecido mi postura y mi forma para enfrentarme diferentes retos en la vida.	El compartir diferentes puntos de vista con el otro	Aprendizaje significativo. AS. 19
E 4		R//. Si porque desde la carrera se promovió y fortaleció el trabajo en equipo de diferentes formas	porque desde la carrera se promovió y fortaleció el trabajo en equipo de diferentes formas	Trabajo en equipo. TE. 11
E 5		R//. No, porque en mi vida laboral no he trabajado en equipo	Falta de vinculación de trabajo en	Inclusión laboral. IL. 18
E 6		R//. Sí, porque ingresar a una fuente laboral, la fase principal es saber cómo trabajar en equipo y de qué forma puedo fortalecer las debilidades que se tengan en un equipo de trabajo, además hay que saber diferenciar un equipo de un grupo.	fortalecer las debilidades que se tengan en un equipo de trabajo	Trabajo en equipo. TE. 12
E 7		R//: No ejerzo la profesión.	No sé a presentado la oportunidad de laborar como LEDC.	Inserción laboral. IL. 33
E 8		R//: sí. Porque se puede decir que es uno de los aspectos en los que más se hace énfasis en esta carrera, además el trabajo comunitario o de aula es imposible realizarlo solo, siempre se necesita de la ayuda de los demás para conseguir lo deseado o planeado.	El trabajo comunitario o de aula es imposible realizarlo solo, siempre se necesita de la ayuda de los demás para conseguir lo deseado o planeado.	Trabajo en equipo. TE. 13
E 9		R//: El trabajo en equipo me ha permitido proyectar una meta de trabajo, ayudar en cada uno de los objetivos que se encuentren propuesto para dar cumplimiento al contrato y al equipo al cual pertenezco partiendo de las diferencias de cada integrante.	Proyectar una meta de trabajo, ayudar en cada uno de los objetivos que se encuentren propuestos para dar cumplimiento al contrato y al equipo al cual pertenezco partiendo de las diferencias de cada integrante.	Trabajo en equipo. TE. 14
E 10		R//. Si	Establecimiento de un trabajo en equipo.	Trabajo en equipo. TE. 15
E 11		R//: sencillamente si, por que un licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario es un profesional que se adapta fácilmente al medio, a las personas, a los equipos interdisciplinarios y sobre todo es un profesional capaz de entender a los otros.	Es un profesional que se adapta fácilmente al medio, a las personas, a los equipos interdisciplinarios y sobre todo es un profesional capaz de entender a los otros.	Adaptaciones sociales. AS. 08
E 12		R/: SI, en la construcción del PEC, de la institución educativa donde trabajo, por tener este perfil etnoeducativo, y por haber realizado mi tesis en construcciones curriculares etnoeducativa, me sirvió como herramienta fundamental para liderar y	Como herramienta fundamental para liderar y construir mancomunadamente con la comunidad.	Aprendizaje significativo. AS. 20

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		construir mancomunadamente con la comunidad, este proyecto significativo para mi carrera profesional.		
E 13		R//. Si	El etnoeducador se ha construido en la base del trabajo en equipo por tanto se implementa en diferentes actividades	Trabajo en equipo. TE. 16
E 1	13. ¿Cuáles han sido las dificultades que usted ha evidenciado en su entorno laboral con relación al trabajo en equipo?	R//. No tengo presente algún tipo de dificultad que se me haya presentado, soy un privilegiado donde estoy en una comunidad donde la gente es muy prestante muy colaborativa y están al llamado o al requerimiento que se les haga,	estoy en una comunidad donde la gente es muy prestante muy colaborativa y están al llamado o al requerimiento que se les haga	Adaptaciones culturales. AC. 06
E 2		R//. De pronto falta más conocimiento y divulgación del papel social del etnoeducador, como agente social y político.	falta más conocimiento y divulgación del papel social del etnoeducador	Adaptación social. AS. 09
E 3		R//. Entender la postura de otras personas para desarrollar ciertos trabajos, llegar acuerdos con los demás.	Llegar a acuerdos compartidos	Trabajo en equipo. TE.17
E 4		R//. Que en ocasiones hay personas que no les gusta trabajar en equipo y prefieren trabajar solas.	Personas que no les gusta trabajar en equipo y prefieren trabajar solas.	Trabajo en equipo. TE. 18
E 5		R//. No lo sé porque no he trabajado en equipo	Desconocimiento del trabajo en equipo en el entorno laboral como LEDC	Inclusión laboral. 19
E 6		R//. Cuando no hay una buena comunicación	Ausencia de comunicación	Relaciones laborales. RL. 05
E 7		R//: No me encuentro laborando	No hay proceso de inserción laboral del LEDC para visualizar el trabajo en equipo.	Inserción laboral.IL. 34
E 8		R//: La intolerancia, la falta de cooperación y el egoísmo.	Las dificultades se enmarcan en la individualización social	Ocupaciones laborales. OL. 06
E 9		R//: Que al momento de presentar el informe del mes se adelantan labores en las comunas, de otros compañeros con el fin de recibir un beneficio individual.	La dificultad de realizar un trabajo en equipo primando el beneficio individual	Trabajo en equipo. TE. 19
E 10		R//. La formación que han tenido muchos egresados de la universidad de Pereira sobre todos los ingenieros e incluso compañeros de la licenciatura en etnoeducación se nos olvida la humanidad y con ella el respeto por el otro que son más importantes que un cartón	Invisibilización del ser del egresado de la universidad.	Egresado. E. 04
E 11		R//: Quizás sea la arrogancia de algunos y la desunión.	La ausencia de solidaridad con los demás compañeros	Ocupación laboral. OL. 07
E 12		R/: la falta de comunicación, con los demás, la pereza mental de algunos compañeros y lo más grave la intolerancia.	Falta de comunica en el entorno laboral.	Relaciones laborales. RL. 06

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
E 13		R//. Creo que la única dificultad es el egoísmo de algunos.	La solidaridad de los empleadores desaparece en medio del individualismo para reconocer la importancia de tener a un etnoeducador.	Percepción profesional. PP. 07
E 14	14. ¿Cómo ha sido el proceso de integración laboral que ha tenido como egresado de la LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//. Aquí en Pereira no tuve la oportunidad de integrarme laboralmente por que la elite así lo considera, y muchas puertas hoy están cerradas en el sentido de que la etnoeducación es desconocida, entonces este perfil en el campo laboral no tiene una acogida acorde con las necesidades que hoy en día demanda la sociedad, pero si ves a un arquitecto, un ingeniero o un médico eso son los primero que seleccionan porque están aventajados, por eso recomiendo que desde la misma universidad y la administración de la escuela de educación poder hacer un diagnóstico de la localidad y poder direccionar mas esta carrera a lo que verdaderamente necesita la gente, nosotros terminamos y decimos que hay secretaria de desarrollo y consideramos que hay cabemos, claro que hay cabemos, pero cuando llegamos la política tradicional no nos visualiza porque no tenemos su componente definido.	Muchas puertas hoy están cerradas en el sentido de que la etnoeducación es desconocida	Percepción profesional. PP.08
E 2		R//. Relativamente bueno	Buena integración laboral	Inclusión laboral. IL 20
E 3		R//. Las personas son muy amables y colaboradoras esto ayuda a tener una mirada diferente en el entorno laboral.	La relación es de mucha colaboración mutua, lo cual hace tener una mirada diferente en el entorno laboral.	Inclusión laboral. IL.21
E 4		R//. En lo conveniente a este aspecto puedo decir que mi relación con la mayoría de los compañeros fue muy buena en la medida en que compartí muchas experiencias desde lo laboral como en la personal. Con la población indígena en la que trabaje fue excelente porque compartimos culturalmente y aprendí una serie de aspectos para mi vida personal-laboral	Compartí muchas experiencias desde lo laboral como en la personal. Con la población indígena en la que trabaje fue excelente porque compartimos culturalmente y aprendí una serie de aspectos para mi vida personal- laboral	Adaptación ocupacional. AO. 19
E 5		R//. El proceso fue normal considero que las dificultades encontradas fueron más por la poca experiencia que tenía.	Dificultades por la poca experiencia laboral como LEDC	Perfil del LEDC. PLEDC. 12
E 6		R//. Mediante convocatorias laborales, si le dan a uno la oportunidad	Concurso docente mediante la convocatoria del estado.	Inclusión laborales.IL 22
E 7		R//: No ejerzo la profesión	No hay vinculación laboral para el LEDC.	Inserción laboral. IL.35
E 8		R//: Bien, no he tenido dificultades por mi procedencia.	Se evidencia una adaptación al contexto laboral	Adaptación ocupacional. AO. 20
E 9		R//: Es muy ameno se respetan cada punto de vista partiendo por el respeto y la cultura de cada integrante, es así como se aportan los saberes al momento de presentarse encuentros dentro del grupo de trabajo, y los otros ámbitos de la vida cotidiana.	Se aportan los saberes al momento de presentarse encuentros dentro del grupo de trabajo.	Relaciones laborales. RL. 07
E 10		R//. Ha sido positivo en la medida que comienzas a adquirir experiencia en contextos diversos.	Experiencia en contextos diversos	Aprendizaje significativo. AS.21
E		R//: Siento que ha sido satisfactorio porque es la	Satisfactorio porque es la	Pertinencia del

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
11		posibilidad de verle la utilidad desde lo laboral al ejercicio del etnoeducador.	posibilidad de verle la utilidad desde lo laboral al ejercicio del etnoeducador.	perfil ocupacional. PPO. 20
E 12		R/: Ha sido buena, hasta ahora no he tenido problema con nadie, con respeto a mi trabajo soy muy eficientes, activos, lidero un grupo, en conclusión, este proceso ha sido muy bueno.	Asertiva y eficiente en el entorno laboral.	Adaptación ocupacional. AO. 21
E 13		R//. En mi caso fue un proceso excelente es increíble cómo nos integramos a pesar que habían personas de todas partes del país, fue una excelente experiencia como nos acogimos como una familia y no contando que estábamos lejos de nuestras familias pero no nos sentíamos solas.	increíble cómo nos integramos a pesar que habían personas de todas partes del país, fue una excelente experiencia como nos acogimos como una familia	Aprendizaje significativo. AS. 22
E 1	15. Según su criterio ¿Cuáles fueron los principales aspectos que tuvo en cuenta el empleador para contratarlo?	R//. Afortunadamente realice mi maestría y anexe este documento a mi hoja de vida y eso me permitió seguir en la convocatoria	Afortunadamente realice mi maestría, permitiéndome acceder al campo laboral	Universidad tecnológica de Pereira. UTP. 01 Inclusión laboral. IL. 23
E 2		R//. Interdisciplinariedad, capacidad de entender, comprender y proponer a la solución y contribución de problemas que han dificultado la comunicación cultural desde el reconocimiento y el etnoentendimiento desde la diversidad y lo diferente.	comprender y proponer a la solución y contribución de problemas que han dificultado la comunicación cultural desde el reconocimiento y el etnoentendimiento	Percepción profesional. PP. 09
E 3		R//. Ninguno por que no estoy trabajando.	No hay una contratación efectiva para LEDC.	Percepción profesional. PP.10
E 4		R//. El perfil como licenciada, mis ganas de trabajar, disposición para laborar en contextos difíciles y mis cualidades personales.	El perfil como licenciada	Perfil del LEDC. PLEDC. 13
E 5		R//. Los estudios realizados en otros conocimientos que tuve la oportunidad de realizar	Otros estudios diferentes al perfil de la carrera.	Universidad. UTP. 02
E 6		R//. La capacidad, eficiencia, responsabilidad y la actitud como profesional.	Como profesional, la capacidad de realizar las labores establecidas.	Inclusión laboral. IL.24
E 7		R//: No me encuentro laborando	No hay vinculación laboral para el LEDC.	Inserción laboral. IL. 36
E 8		R//: Ser licenciado en etnoeducación, estar dispuesta a trabajar, enfrentar retos, amor a lo que se hace sin importar la paga.	Ser licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 21
E 9		R//: El dinamismo, el trabajo en equipo, creatividad, liderazgo y responsabilidad para asumir cada labor asignada.	Se tuvo en cuenta las diferentes características del perfil del LEDC.	Pertinencia del perfil ocupacional. PPO. 22
E 10		R//. La experiencia laboral durante el recorrido académico	Experiencia laboral	Relaciones laborales RL. 10
E 11		R//: Una gran ventaja es la posibilidades que encuentran en el etnoeducador en el poder trabajar	Encuentran en el etnoeducador el poder trabajar con población	Pertinencia del perfil

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
		con población étnica (claro no únicamente) y el proceso comunitario más aún porque la empresa es de esa línea del trabajo comunitario.	étnica y en procesos comunitarios.	ocupacional. PPO 23
E 12		R/: bueno la verdad, fue mi perfil, ya que esta institución era nueva y necesitaba una persona que supiera construir un PEC, y yo cumplía con estas cualidades y esto me llevo a quedarme con el puesto.	Conocimiento en la construcción de proyecto educativo comunitario.	Perfil del LEDC. PLEDC. 14
E 13		R//. Mi perfil como agente educativa, como etnoeducadora y como la persona idónea para el trabajo.	Fue pertinente el perfil del LEDC para acceder al campo laboral	Pertinencia del perfil ocupacional.2 4
E 1	16. ¿Cuál cree usted que es la percepción que tienen los empleadores del profesional en LEDC proveniente del Litoral Pacífico?	R//. Se puede decir que estos empleadores no conocen la carrera de etnoeducación y desarrollo comunitario, entonces si no la conocen ¿Qué criterios van a tener para emplearnos? Ninguno porque la gente no lo conoce, entonces no te ubican porque no hay donde, yo considero que no hemos sido incluidos.	Desconocimiento que tienen los empleadores de la carrera, yo considero que no hemos sido incluidos.	Inserción laboral. IL.37
E 2		R//. Este es el punto donde creo falta mucho por hacer, la sociedad en general desconoce la función social, política, académica y cultural del LEDC como sujeto que tiene una visión y sobre todo de transformación social con aquellos que sus voces no son las reconocidas desde sus aportes.	La sociedad en general desconoce la función social, política, académica y cultural del LEDC como sujeto que tiene una visión y sobre todo de transformación social con aquellos que sus voces no son las reconocidas desde sus aportes.	Egresado. E. 05
E 3		R//. No sé por qué desde que me gradué no he podido ejercer mi carrera ya que la oportunidad de empleo para mi han sido pocas.	He tenido pocas oportunidades de empleo	Inserción laboral. IL. 38
E 4		R//. Muy buena por la disposición para trabajar, entrega, gestión calidez humana, son creativos, responsabilidad entre otros.	Muy buena por la disposición para trabajar, entrega, gestión calidez humana, son creativos.	Percepción profesional. PP. 11
E 5		R//. No conocen mucho acerca de la carrera y del perfil del licenciado en etnoeducación y desarrollo comunitario, por lo tanto se dificulta mucho que sepan en que se puede desempeñar el profesional y cuando lo conocen dicen que es muy amplio el perfil y no tienen muy claro en que se puede ubicar.	Desconocimiento del perfil del LEDC, por lo tanto se dificulta mucho que sepan en que se puede desempeñar el profesional y cuando lo conocen dicen que es muy amplio el perfil y no tienen muy claro en que se puede ubicar.	Inserción laboral. IL. 39
E 6		R//. Es un poco desconocido ya que es una carrera nueva y novedosa	El profesional de la LEDC no es visibilizado en el campo laboral en su totalidad, porque la carrera es nueva.	Inserción laboral. IL.40
E 7		R//: Objetiva y subjetivamente hablando es una situación de desconocimiento tanto de la carrera como del profesional y por ende algo irrelevante	Objetivamente hay un desconocimiento de la carrera por parte de los empleadores.	Percepción profesional. PP. 12
E 8		R//: Dedicado, responsable, trabajador, leal, respetuoso y con muchas capacidades.	Las bases del ser y saber hacer en contexto del LEDC	Perfil del LEDC. PLEDC. 15

E	PREGUNTA	RESPUESTA TEXTUAL DEL ENTREVISTADO	DATO RELEVANTE / EMERGENTES	CATEGORIA
E 9		R//: Que son animadores y trabajadores sociales encaminados a generar cambios de problemáticas que se presentan en las comunidades.	Trabajadores sociales encaminados a generar cambios de problemáticas que se presentan en las comunidades.	Percepción profesional. PP. 13
E 10		R//. Que no hay una disciplina concreta de trabajo y eso puede jugar de manera positiva en los lineamientos de trabajo ya que somos ejecutores interdisciplinarios y facilitadores de conocimientos colectivos.	No hay una disciplina de trabajo concreta, lo que hace que seamos ejecutores interdisciplinarios y facilitadores de conocimientos colectivos.	Percepción profesional. PP. 14
E 11		R//: Que es el profesional idóneo para adelantar el trabajo que desde la misión y objetivos concibe la empresa.	Pertinente para gestionar, adelantar trabajos comunitarios.	Pertinencia del perfil ocupación. PPO. 25
E 12		R/: Que somos docentes para dar conceptos étnicos, para trabajar como en los Consejos comunitarios o ONG, pero en la parte docente no lo pueden vincular porque no tienen un énfasis definido en áreas fundamentales.	Que somos docentes para dar conceptos étnicos, para trabajar en los Consejos comunitarios ONG.	Perfil del LEDC. PLEDC. 16
E 13		R//. Para mí tienen una excelente percepción ya que todos los que hemos trabajado con las comunidades damos lo mejor como LEDC y reitero sin importar de donde provengo, o de mi color de piel. Simplemente como buena profesional cumplir con el objetivo aplicando mis conocimientos adquiridos sin importar de donde soy ni mi color de piel porque eso se llama racismo y una etnoeducadora lo debería de saber.	Una excelente percepción ya que todos los que hemos trabajado con las comunidades damos lo mejor como LEDC.	Percepción profesional. PP. 15