

UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA



ESCUELA DE INGENIERÍA EN TURISMO

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN TURISMO

TEMA

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS ECONÓMICAMENTE ACTIVAS
"PEA" DE LAS NACIONALIDADES ORIGINARIAS EN EL EMPLEO DEL
SECTOR TURÍSTICO, PARA ELABORAR UNA PROPUESTA DE
FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL

AUTORA:

Vanessa Jeraldin Bermeo Samaniego

DIRECTOR:

Ing. Geovani Espín M.Sc.

PUYO-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

EL TRIBUNAL DE DEFENSA DE TESIS CERTIFICA QUE:

El presente trabajo titulado : PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS ECONÓMICAMENTE ACTIVAS “PEA” DE LAS NACIONALIDADES ORIGINARIAS EN EL EMPLEO DEL SECTOR TURÍSTICO, PARA ELABORAR UNA PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL, bajo la responsabilidad de Vanessa Jeraldin Bermeo Samaniego, ha sido revisada, autorizando su presentación.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. C. Luis Auquilla
PRESIDENTE TRIBUNAL

M.Sc. Lineth Fernández S.
MIEMBRO TRIBUNAL

Ing. Eduardo Ruíz, MsC.
MIEMBRO TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinito amor, por haberme brindado vida, salud y guiarme para que yo pudiese terminar esta etapa de mi vida, gracias por las bendiciones derramadas sobre mi vida.

A mis padres que han sido el pilar fundamental desde el inicio de mis estudios y sobre todo porque siempre estuvieron apoyándome, por su dedicación y esfuerzo día a día.

A mis hermanos por acompañarme y estar siempre conmigo.

A mi esposo por alentarme siempre a seguir adelante y cumplir con todos mis sueños y por apoyarme a crecer profesionalmente.

A mis queridos profesores por su dedicación todos estos años de estudio.

A mi Director quien con su experiencia como docente ha sido la guía idónea, durante el proceso que ha llevado el realizar esta tesis, me ha brindado el tiempo necesario, como la información para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a DIOS, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis queridos PADRES quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: esposa, madre y profesional.

A mi ESPOSO, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mi HIJO que ha sido la, inspiración y felicidad de mi vida, al cual debo dar el mejor ejemplo de mis acciones.

A mis HERMANOS por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

RESPONSABILIDAD

Yo Vanessa Jeraldin Bermeo Samaniego, con cédula de ciudadanía 160062654-1 me hago responsable ante las autoridades educativas de la Universidad Estatal Amazónica, que este trabajo de investigación es único y de propia autoría de quien lo presenta.

Vanessa Jeraldin Bermeo Samaniego
Autora de tesis
C.I 160062654-1

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Certifico que el presente trabajo titulado: PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS ECONÓMICAMENTE ACTIVAS “PEA” DE LAS NACIONALIDADES ORIGINARIAS EN EL EMPLEO DEL SECTOR TURÍSTICO, PARA ELABORAR UNA PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL fue desarrollado por la Señora Vanessa Jeraldin Bermeo Samaniego.

Ing. Geovani Espín M.sC.

DIRECTOR DE TESIS

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPITULO I	1
1. INTRODUCCIÓN	1
A. OBJETIVOS	3
B. HIPÓTESIS GENERAL	3
CAPITULO II	4
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. DEFINICIÓN POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.	4
2.2. SECTORES PRODUCTIVOS DE LA PEA POR RAMAS DE ACTIVIDAD.	4
2.3. DEFINICIÓN DE POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (INACTIVOS).....	4
2.4. DEFINICIÓN DE PEA SUBEMPLEADA.....	5
2.5. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE LAS NACIONALIDADES.	5
2.6. PEA DEL CANTÓN PASTAZA	6
2.7. ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE OFRECEN PLAZAS DE TRABAJO	7
2.8. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE PASTAZA.....	8
2.9. LA ZONA DE PLANIFICACIÓN 3.....	8
2.10. TURISMO Y EMPLEO	9
2.11. MODELOS DE DESARROLLO, Y SITUACIÓN DE EMPLEO.....	9
2.12. LOS MODELOS PRODUCTIVOS (DE DESARROLLO) EN TURISMO.	10
2.13. EMPLEO OBJETIVO ESTRATÉGICO EN EL TURISMO.....	10
2.14. PROYECTO DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL	10
2.15. LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL.	11
2.16. PERFIL OCUPACIONAL: CLASE DE COMPETENCIAS	11
CAPITULO III	12
3. MATERIALES Y MÉTODOS	12
3.1. LOCALIZACIÓN Y DURACIÓN DEL PROYECTO	12
A. MACRO LOCALIZACIÓN	12
B. MICRO LOCALIZACIÓN	12
3.2. CONDICIONES METEOROLÓGICAS	13
3.2.1.UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y LÍMITES.....	13
3.2.2. CARACTERÍSTICAS CLIMÁTICAS.....	13
3.3. MATERIALES Y EQUIPOS	13
3.4. FACTORES DE ESTUDIO	14
2.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS	16
3.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	16
3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN	16
3.8. MARCO LEGAL	17

CAPITULO IV	19
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
4.1. DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO DE LAS NACIONALIDADES EN EL SECTOR TURÍSTICO.....	19
4.1.1. INTRODUCCIÓN A LAS NACIONALIDADES	21
4.1.2 NACIONALIDADES DEL CANTÓN PASTAZA.....	23
A.NACIONALIDAD KICHWA	23
A.NACIONALIDAD ANDWA.....	24
B.NACIONALIDAD SHIWIAR.....	25
C.NACIONALIDAD ACHUAR	26
D.NACIONALIDAD SHUAR	27
E.NACIONALIDAD SÁPARA.....	28
F.NACIONALIDAD WAODANI.....	30
4.1.3 PARTICIPACIÓN DEL PEA NACIONALIDADES	30
4.1.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	31
4.1.5 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA GLOBAL.....	32
4.1.6 RESULTADOS.....	33
A. FICHA DE EMPLEABILIDAD POR NACIONALIDAD.....	45
CAPITULO V	46
5.PROPOSTA DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL	46
5.1 DATOS GENERALES DE LA PROPUESTA.....	48
A.NOMBRE DE LA PROPUESTA.....	48
B.LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA.....	48
5.2 DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA.....	48
A. ANTECEDENTES	48
B.ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	49
C.JUSTIFICACIÓN.....	49
5.3 OBJETIVOS.....	51
A.OBJETIVO GENERAL	51
B.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	51
5.4 METAS.....	51
5.5 ACTIVIDADES	51
A.PAUTAS A TOMAR EN CUENTA EN LA PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO OCUPACIONAL.	
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	
B.ETAPAS DE LA PROPUESTA.....	52
5.6 ETAPAS EN DESARROLLO	54
A.ETAPA 1: DEFINICIÓN DEL PUNTO DE PARTIDA AUTODIAGNÓSTICO.....	54
B.AUTODIAGNÓSTICO	54<
C. ETAPA 2: DEFINICIÓN DE METAS Y ESTRATEGIAS.....	60
D.ETAPA 3: DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA.....	64
E.ETAPA 4: IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	69
5.7 CRONOGRAMA VALORADO DE ACTIVIDADES.....	77

5.8 BENEFICIARIOS	81
6. CONCLUSIONES	82
7. RECOMENDACIONES.....	83
8. RESUMEN	84
9.SUMARY	85
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa del Ecuador	12
Figura 2 Mapa de la provincia de Pastaza.....	12
Figura 3 Ubicación de las Nacionalidades	30
Figura 4 Nacionalidades	33
Figura 5 Género	34
Figura 6 Actividad Económica.....	35
Figura 7 Tiempo	36
Figura 8 Empleo de la actividad turística	37
Figura 9 Competencias Laborales.	38
Figura 10 Certificado	39
Figura 11 Capacitación recibida.....	40
Figura 12 Capacitación en la actividad turística.....	41
Figura 13 Propuesta de fortalecimiento ocupacional.....	42
Figura 14 Líneas Estratégicas	43
Figura 15 Empleados administrativos.....	45
Figura 16 Empleados operativos	45
Figura 17 Etapas de la Propuesta.....	52
Figura 15 Análisis del problema	71
Figura 16 Aspectos de la PO	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 PEA de Pastaza por zonas rurales.....	7
Tabla 2 Actividades económicas del cantón Pastaza.....	7
Tabla 3 Actividades económicas en la zona de planificación 3.	8
Tabla 4 Identificación del empleo de variables en el sector turístico.	14
Tabla 5 Operacionalización de variables.....	15
Tabla 6 Catastro Turístico del cantón Pastaza.....	21
Tabla 7 Generalidades de los Kichwas.....	23
Tabla 8 Generalidades de la nacionalidad Andwa.....	24
Tabla 9 Generalidades de la nacionalidad Shiwiar.....	25
Tabla 10 Generalidades de la nacionalidad Achuar.....	26
Tabla 11 Generalidades de la nacionalidad Shuar.....	27
Tabla 12 Generalidades de la nacionalidad Sápara.....	28
Tabla 13 Generalidades de la nacionalidad Waodani.....	29
Tabla 14 Población urbana de las nacionalidades de Pastaza.....	31
Tabla 15 Fórmula para cálculo de la muestra.....	31
Tabla 16 Selección de nacionalidad.....	33
Tabla 17 Seleccione su género.....	34
Tabla 18 Actividad económica que realiza.....	35
Tabla 19 Tiempo de trabajo desempeñado.....	36
Tabla 20 Empleo de la actividad turística.....	37
Tabla 21 Competencias de trabajo.....	38
Tabla 22 Institución que entrego el certificado.....	39
Tabla 23 Capacitación recibida.....	40
Tabla 24 Capacitación en actividades turísticas.....	41
Tabla 25 Implementación de propuesta.....	42
Tabla 26 Líneas estratégicas de la propuesta.....	43
Tabla 27 Ficha de empleo de las nacionalidades.....	53
Tabla 28 Competencias.....	55
Tabla 29 Mi trayectoria laboral y formativa.....	56
Tabla 30 Ejemplo de trayectoria formativa.....	57
Tabla 31 Ficha de trayectoria.....	57
Tabla 32 Posibilidades de empleo.....	57
Tabla 33 Características de empleo.....	58
Tabla 34 Características de producto.....	58
Tabla 35 Características de discriminación.....	60
Tabla 36 Alternativas de empleo.....	61
Tabla 37 Experiencias en las demandas de empleo.....	61
Tabla 38 Perfil y expectativas.....	62
Tabla 39 Oferta de formación.....	63
Tabla 40 Metas a elegir.....	65
Tabla 41 Administración del tiempo.....	66
Tabla 42 Fuentes de información.....	66
Tabla 43 Ficha de apoyo.....	68
Tabla 44 Fuentes de información.....	72
Tabla 45 Integración de actividades.....	73
Tabla 46 Integración de opiniones.....	76
Tabla 47 Metas comunes.....	78
Tabla 48 Necesidades de formación.....	78
Tabla 49 Inserción laboral.....	80
Tabla 50 Cronograma de la propuesta.....	82

CAPITULO 1

I. INTRODUCCIÓN

El turismo es el mayor empleador a escala mundial, generando una serie de beneficios como el empleo, conocimiento, educación y crecimiento económico, debido a que este último juega un rol importante, al contribuir al crecimiento y a la creación de puestos de trabajo por ser un sector intensivo de desarrollo en mano de obra.

El Ecuador cuenta con diversas oportunidades por ser multiétnico y megadiverso, es así que en el ámbito turístico su importancia radica en las contribuciones a la economía nacional, al ser considerado en el año 2012 como el sexto rubro generador de divisas con 766,8 millones de dólares, convirtiéndose cada vez en un importante producto dentro de la balanza comercial del país, después del petróleo, banano, camarón, derivados de petróleo y otros productos.

La región amazónica por su clima, vegetación exuberante, así como la flora y fauna, presencia de varias nacionalidades indígenas, escenario propicio para el desarrollo del turismo busca crear las condiciones para que el turismo sea un eje dinamizador de la economía que impulsa, mejorar la calidad de vida de su población y la satisfacción de la demanda turística actual.

Pastaza, es sin lugar a dudas la provincia más grande del Ecuador y de la Región 3, y probablemente la de mayores contrastes por sus características geográficas, hidrológicas y de entorno, la misma que actualmente está apostando a la transformación del sistema productivo con participación social, ampliando el aprovechamiento del segmento turístico como una forma de extender los espacios de generación de trabajo.

Según los datos proporcionados por el Ministerio de Turismo en el catastro del 2013 existen 229 establecimientos registrados, los cuales brindan empleo directo a un total de 813 personas de diverso género.

La Población económicamente activa (PEA).- Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados); o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados).l

La limitación que presenta el empleo en el sector turístico está determinada en el desconocimiento del número de personas por equidad de género, edad, profesión y nacionalidad que se estén beneficiando directamente de la actividad turística: además, de la participación del porcentaje de la población económicamente activa de Pastaza que posee empleos temporales o permanentes en este reducto.

Además es importante considerar el ambiente legal como es la Constitución y el, Plan del Buen Vivir y otras normativas que obliga a las empresas públicas y privadas a contratar tanto a personas con discapacidad como a personal de diversa nacionalidad en respeto a la igualdad de derechos.

En tal virtud, la presente investigación se desarrolla en el cantón Pastaza como ámbito de acción dónde se observará el comportamiento de la actividad turística en relación con el efecto nivel de empleo y la participación de las nacionalidades indígenas como beneficiarios del ingreso percibido por el Turismo. Cabe mencionar que este estudio se realiza, tributando líneas de investigación propuestas por la misma Institución con el fin de realizar investigaciones que propongan iniciativas en beneficio de la sociedad local.

a. OBJETIVOS

• Objetivo General

Definir la participación de las personas económicamente activas PEA de las nacionalidades originarias del cantón Pastaza en el empleo del sector turístico, para la elaboración de una propuesta de fortalecimiento ocupacional.

• Objetivos específicos

- Caracterizar el nivel de empleo en el sector turístico.
- Definir la participación del PEA de las nacionalidades en el sector turístico del cantón Pastaza.
- Elaborar una propuesta de fortalecimiento ocupacional.

b. HIPÓTESIS GENERAL

El definir la participación de las personas económicamente activas PEA de las nacionalidades originarias del cantón Pastaza en el empleo del sector turístico, permite la elaboración de una propuesta de fortalecimiento ocupacional.

CAPITULO II

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Definición población económicamente activa.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-**INEC**, (2001) la población económicamente activa comprende a la población dedicada a la producción de bienes y servicios. Incluye a la población ocupada o aquella que realiza una o más actividades remuneradas, y a la población desocupada, es decir, la que no tiene trabajo o lo está buscando.

2.2. Sectores productivos de la PEA por ramas de actividad.

Según Jinjean Pol, (2013) menciona que la distribución de la PEA por ramas de actividad nos permite ver una organización de la economía, que junto a la clasificación por ocupaciones y categoría ocupacional, aprueba vislumbrar un panorama de la organización del trabajo de la sociedad.

2.3. Definición de Población no económicamente activa (inactivos).

Según Kelly Cornejo, (2007) menciona que son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el periodo de referencia.

Ademas Andrade Navarro, (2005) mencionan que es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia. En este grupo se encuentra las personas que:

- a. Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- b. Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- c. El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- d. Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el Clero.

2.4. Definición de PEA subempleada.

Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos.

2.4.1. Subempleo por horas (visible): Es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.

2.4.2. Subempleo por ingresos (invisible): Es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia.

2.5. Población económicamente activa de las nacionalidades.

El Consejo de desarrollo de las nacionalidades y pueblos del Ecuador- **CODENPE**, (2005) define a las nacionalidades como “el conjunto de pueblos milenarios anteriores y constitutivos del estado ecuatoriano, tiene

una común identidad histórica, idioma, cultura, que viven en un territorio determinado, mediante sus instituciones y formas tradicionales de organización social, económica, jurídica, política y ejercicio de autoridad propia”.

En una nación puede existir una diversidad de nacionalidades, sin afectar la soberanía y existencia como unidad de la nación ecuatoriana.

Por pueblos indígenas se entiende a las “colectividades originarias, conformadas por comunidades o centros con identidades culturales que les distinguen de otros sectores de la sociedad ecuatoriana, regidos por sistemas propios de organización social, económica, política y legal”. Es decir, que en una nacionalidad pueden existir diversos pueblos, que mantienen las características esenciales de ella.

Dentro de estos pueblos y nacionalidades, existe además otra unidad social básica que es la comunidad, definida como el conjunto de familias asentadas en un territorio determinado, que se identifican como parte de un pueblo y/o nacionalidad.

2.6. PEA del cantón Pastaza

Según el Instituto nacional de estadísticas y censos- INEC, (2010) menciona que el 6% de la población de esta Región representa solo el 0,6% de los habitantes del Ecuador.

El 56% de las personas vive en zonas rurales, y el 44% en zonas urbanas, especialmente concentradas en la capital de la provincia que es el Puyo, según la división observada en el Censo poblacional del 2001.

La baja presencia demográfica de Pastaza explica también su pequeño aporte a la Población Económicamente Activa – PEA con el 5% de la Región 3 y el 0,5% de la fuerza laboral del país, según datos del Censo 2001, y económicamente es la de menor generación de la Región 3 con el 17% del Producto Nacional Bruto, en promedio 2004 – 2007, y el 1,4% a nivel nacional en el mismo período.

2.7. Actividades económicas que ofrecen plazas de trabajo

Según el Plan de Ordenamiento Territorial de Pastaza- PDOTP, (2009) existe una fuerte concentración de la población en el Puyo, sin embargo, la PEA de Pastaza se encuentra agrupada también en las zonas rurales, donde sus principales actividades son:

Tabla 1 PEA de Pastaza por zonas rurales.

Actividades	Porcentaje
Producción agropecuaria	37%
Servicios	27%
Comercio	11%
Manufactura	7%
Construcción	5,7%
Transporte	4%
Servicios financieros	1,4%
Otras actividades	6%
TOTAL	100%

Fuente: Plan de ordenamiento territorial de Pastaza 2009

Elaborado por: Vanessa Bermeo

En el sector de servicios turísticos, Pastaza ocupa el tercer lugar de la Región 3 ya que generó en el 2007, 5,97 millones de dólares, de 48,6 millones de dólares (año base 2000), este es un sector que ha mostrado en los últimos años un crecimiento promisorio, debido a la gran abundancia de recursos turísticos naturales (geográficos y de la biodiversidad). Las principales actividades económicas que ofrecen plazas de trabajo en la provincia son:

Tabla 2 Actividades económicas del cantón Pastaza

Plazas de trabajo	Porcentaje
Agricultura	40,3%
Servicios	33,8%
Manufacturas	7,9%
Comercio	6,2%
Construcción	3,5%
Transporte	3%
Actividades no especificadas (sector informal)	6,1%

Fuente: Plan de ordenamiento territorial de Pastaza 2009

Elaborado por: Vanessa Bermeo

2.8. Población económicamente activa de Pastaza

Pastaza cuenta con una población económicamente activa contando con encuestados de 5 años y más de 24.332 habitantes representando al 45.6% del universo. Curiosamente encontramos que del total de la población activa 9.206 habitantes laboran por cuenta propia y 9.287 habitantes son asalariados o empleados dividiéndose en partes iguales entre funcionarios del estado y del sector privado, demostrando así el crecimiento acelerado del comercio y turismo de la provincia de Pastaza.

2.9. La zona de planificación 3

Según la Agenda de transformación productiva de Pastaza- ATPP, (2010) las principales actividades económicas que se desarrollan en el territorio están relacionadas, en primer lugar, con la producción agropecuaria (sector primario), que ocupa el 44% de la población económicamente activa (PEA) y contribuye con el 12% del producto interno bruto (PIB). La producción manufacturera (sector secundario) tiene una participación de la PEA del 12% y su aporte al PIB es del 25%. El sector terciario (servicios) se encuentra representado por el comercio (13% del PIB y de la PEA) y el transporte (10% del PIB y 4% de la PEA).

Tabla 3 Actividades económicas en la zona de planificación 3.

Actividad económica	Porcentaje PEA	Aporte PIB
Producción Agropecuaria	44%	12%
Producción Manufacturera	12%	25%
Servicios	13%	13%
Transporte	4%	10%

Fuente: Agenda de transformación productiva de Pastaza.

Elaborado por: Vanessa Bermeo.

A pesar de las grandes riquezas naturales y culturales del territorio, el sector turismo no ha logrado fortalecerse como una de las actividades más inclusivas y compatibles con la conservación. Existen, sin embargo, interesantes iniciativas privadas y comunitarias que se pueden enmarcar en las apuestas estratégicas nacionales; entre ellas, la Ruta de los

Volcanes (Cotopaxi, Chimborazo y Tungurahua), la Ruta del Agua (Pastaza) y los proyectos emblemáticos patrimoniales.

La provincia de Pastaza registra la más alta diversidad étnica, con siete nacionalidades: Achuar, Andoa, Huaodani, Kichwa de la Amazonía, Shiwiar, Shuar y Sápara. Estos pueblos son bilingües y mantienen su propia lengua, historia y tradiciones. Su desarrollo se genera en medio de una permanente interacción de respeto al ambiente.

La población económicamente activa **PEA** se concentra en Tungurahua (45%), seguida por Cotopaxi y Chimborazo (que sobrepasan cada una el 40%) y Pastaza (39%). En todas las provincias de la zona los porcentajes de la PEA son superiores al nacional (38%) llegando al 42%, ello indica la existencia de una amplia población joven en edad de trabajar, lo que constituye una gran potencialidad de la zona.

2.10. Turismo y empleo

Como señalan Miguélez y Prieto (1999) cada vez tiene más importancia el empleo en los servicios, por lo que un conocimiento del empleo en un sector clave como el turístico resulta fundamental para hacerse una idea adecuada del empleo en las sociedades modernas. Ahora bien, si centramos el enfoque del análisis en las sociedades más claramente turísticas, la cuestión es cómo el desarrollo de determinadas sociedades en que el turismo juega un papel central ha influido en la situación de empleo (turístico).

2.11. Modelos de desarrollo, y situación de empleo

Según Sancho, M. (1998), en los últimos cuarenta años el turismo ha tenido unas tasas de crecimiento muy superiores al resto de la economía,

A finales del siglo XX parecía que algunos de los fundamentos en que se había fundamentado el crecimiento económico, la creación de empleo y la actividad empresarial en la segunda mitad de ese siglo habían dejado de tener validez. En un nuevo contexto, la relación entre la actividad

económica y el empleo parece haber cambiado. Por tanto, los modelos turísticos y sus posibilidades para crear empleo, entendiendo el turismo en su dimensión de fenómeno económico que, entre otros efectos, crea empleo, necesariamente ha de cambiar

2.12. Los modelos productivos (de desarrollo) en turismo

Santana (1997) señala tres características generales del empleo turístico. En primer lugar, la absorción de trabajadores de otros sectores tradicionales y de una gran cantidad de mujeres anteriormente no empleadas, lo cual acaba generando importantes cambios culturales. En segundo lugar, la migración que produce, llevando a grandes contingentes de población desde las zonas rurales hacia las zonas turísticas, y asimilándose en ese sentido al papel que jugó la industrialización en otras zonas. Por último, señala que en términos generales se trata de un sector que genera unos empleos estacionales, por el carácter cíclico del fenómeno turístico, y con niveles de cualificación relativamente bajos.

2.13. Empleo objetivo estratégico en el turismo

De acuerdo a el Consejo Nacional de las mujeres-CONAMU, (2005) se dice que la Especial atención dedica la Agenda al empleo en el turismo al fijar como objetivo estratégico: “El establecimiento de la línea de turismo en el ámbito local y nacional, como un área de potenciación de generación de empleo femenino y mejoramiento de ingresos familiares, garantizando la participación de las mujeres en las definiciones políticas, el acceso, control y administración de los recursos generados”

2.14. Proyecto de Fortalecimiento ocupacional

Según Sarasola, (2004) nos dice que el proyecto ocupacional es el resultado de una negociación entre los condicionamientos del entorno y el potencial- en términos de atributos e intereses- de los sujetos.

2.15. La formación y orientación para la construcción del proyecto de fortalecimiento ocupacional

En el caso de la construcción de proyectos de fortalecimiento ocupacional, las situaciones a modificar, sobre las que se desea intervenir, son –por ejemplo- el desempleo reciente o de larga duración, la necesidad de aumentar los ingresos personales o familiares, mejorar su situación actual o futura en relación al trabajo. Desde el enfoque que se está planteando, la necesidad y el deseo de mejorar la empleabilidad.

En este sentido es necesario considerar que la condición de estas personas puede ser diversa: entre otras

- Pérdida de empleo colectiva por cierre de fuentes laborales.
- Desvinculación individual de un empleo.
- Búsqueda de un primer empleo.
- Desempleo de larga duración.
- Búsqueda colectiva de recursos para plasmar iniciativas de autoempleo

2.16. Perfil Ocupacional: Clase de Competencias

Según el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional- CINTERFOR, (2004) nos indica las competencias laborales como:

a. Competencias Básicas: lectura, expresión, comunicación verbal y escrita.

b. Competencias Genéricas (transversales): Desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva.

Ejemplos: trabajar en equipo relacionándose y comunicándose efectivamente con las personas, clientes, proveedores, personal de servicio y departamentos interrelacionados, tomar decisiones y solucionar problemas.

c. Competencias Técnicas o específicas: Vinculadas a una función productiva determinada.

CAPITULO III

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. LOCALIZACIÓN Y DURACIÓN DEL PROYECTO

País: Ecuador.

Provincia: Pastaza.

Cantón: Pastaza.

Parroquia: Puyo

a. Macro localización

Figura 1 Mapa del Ecuador



Fuente: Instituto Geográfico Militar
Elaborado por: Instituto Geográfico Militar

b. Micro localización

Figura 2 Mapa de la provincia de Pastaza



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.
Elaborado por: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

3.1.1. Duración:

La presente investigación tendrá lugar en el cantón Pastaza, provincia de Pastaza, con una duración de 6 meses.

3.2. CONDICIONES METEOROLÓGICAS

3.2.1. Ubicación geográfica y límites

Pastaza, es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada en la Región Amazónica. Recibe su nombre del río Pastaza, que la separa al sur de la provincia de Morona Santiago. Su capital es la ciudad de Puyo.

• Límites:

Norte: provincia de Napo y Orellana.

Sur: provincia de Morona Santiago

Este: Republica de Perú

Oeste: provincia de Tungurahua.

- **Altitud:** 924 msnm
- **Latitud:** 0° 59' -1" S.
- **Longitud:** 77° 49' 0" W.
- **Superficie:** 29.773,7 Km²

3.2.2. Características climáticas

- **Clima:** cálido y húmedo.
- **Temperatura promedio:** varía entre los 18 y 33 grados centígrados.
- **Humedad relativa:** entre los 2000 y 4000 mm por año.

3.3. MATERIALES Y EQUIPOS

Materiales

- Resmas de papel bond
- Esféro o lápiz.
- Insumos de oficina.

- Anillados.

Equipos

- Cámara Fotográfica
- Equipo de Cómputo
- Impresora
- Internet
- Memory Flash

3.4. FACTORES DE ESTUDIO

Tabla 4 Identificación del empleo de variables en el sector turístico.

FACTOR	MEDICIÓN
<p>Variable independiente: Personal del sector turístico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alojamiento • Comidas y bebidas • Intermediación • Recreación y diversión • Planta turística
<p>Variable dependiente: Propuesta de fortalecimiento ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una propuesta de fortalecimiento ocupacional para una de las nacionalidades originarias del Cantón Pastaza en el sector turístico.

Fuente: Catastro turístico de Pastaza y elaboración propia.

2.1.1 Operacionalización de variables

Tabla 5 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBÍNDICE	ÍTEM BÁSICO	HERRAMIENTAS
Personal del sector turístico (PEA) Población Económicamente Activa.	Personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (ocupados); o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desocupados). INEC 2015.	Recopilación de información de empleo del sector turístico (caracterizar el empleo del sector turístico)	Entidades directas e indirectas de la actividad turística, comunidades y planta turística.	Información del catastro turístico 2013, PEA del cantón Pastaza.	Diagnóstico general del empleo del Sistema Territorial de las nacionalidades.	Plan del buen vivir, Ministerio de turismo(catastro).Agenda zonal 3
		Manejo de información (definir la participación de las nacionalidades del sector turístico).	Estadística de del PEA de las Nacionalidades.	Información de los planes de vida de las nacionalidades y observación directa.	Sistematizar la información obtenida desde el estado del arte y en territorio. Preguntas de encuesta (tipo empleo, genero, tiempo de empleabilidad, actividad,...)	Plan del buen vivir, Ministerio de turismo (catastro).Agenda zonal 3. Encuesta Semi-estructurada
		Toma de decisiones	Datos estadísticos.	Cuadros estadísticos, porcentajes y gráficas.	Preguntas de la encuesta (empleabilidad, ciudadanía, competencias, género)	Encuesta Semi-estructurada
Propuesta de fortalecimiento ocupacional.	Es una estrategia de formación y orientación para el fortalecimiento de la empleabilidad en las personas. FORMUJER 2004	Diseño de una propuesta de fortalecimiento ocupacional para una de las nacionalidades del cantón Pastaza.	Boceto de la propuesta	Cuadros estadísticos, porcentajes, gráficas, resúmenes y tablas.	Preguntas de la encuesta(empleabilidad, ciudadanía, competencias, género)	Encuesta Semi-estructurada
		Definir la planificación metas, estrategias y actividades de la propuesta de fortalecimiento ocupacional.	Documento de la propuesta de fortalecimiento ocupacional.	Propuesta de fortalecimiento ocupacional.	Documento de planificación de la propuesta.	Informe final.

Fuente: Vanessa Bermeo

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS

Técnicas:

- Encuesta.
- Análisis documental.

Instrumentos:

- Cuestionario
- Ficha de empleo

3.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se empleará estadística descriptiva para el análisis de la información para ello se considerará enfoques cuantitativos y cualitativos.

3.7. MANEJO DE LA INVESTIGACIÓN

- **Objetivo 1:** Caracterizar el nivel de empleo en el sector turístico.
Se realizará un análisis de la información obtenida mediante fuentes secundarias sobre el catastro de establecimientos turísticos del cantón Pastaza, el mismo que será validado mediante los instrumentos de investigación utilizando las técnicas antes mencionadas.
- **Objetivo 2:** Definir la participación de las nacionalidades en el sector turístico del cantón Pastaza.

Sistematizar la información con el uso del programa de Excel, dónde se tabularán los datos obtenidos del objetivo 1, para determinar a qué nacionalidad pertenecen aquellas personas encuestadas.

- **Objetivo 3:** Elaborar una propuesta de Fortalecimiento Ocupacional.
Se elaborará una propuesta para el fortalecimiento ocupacional de una de las nacionalidades originarias del cantón Pastaza en el sector turístico, con el fin de identificar de qué forma estas personas pueden estar involucradas en la actividad turística diaria del cantón.

3.8. MARCO LEGAL

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT (1989)

En este Convenio, los Art. 2.b y Art. 7.1, promueve el goce de los derechos sociales, económicos y culturales; y en la medida que los afecte, tienen el derecho a tener su propio desarrollo, con sus instituciones, bienestar espiritual y las tierras que las ocupan o utilizan. Asimismo, el Art. 7.2 se refiere al mejoramiento de las condiciones de vida, trabajo y nivel de salud y educación de los pueblos indígenas, para lo cual son prioritarios los planes de desarrollo económico global en las regiones donde habitan.

“El Art. 3.1. Hace mención al pleno goce de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

La Constitución de la república del Ecuador en el 2008 reconoce al país como un estado plurinacional e intercultural, con lo cual se inicia un proceso de inclusión, respeto y reconocimiento a los pueblos y nacionalidades que habitan dentro del territorio ecuatoriano único e indivisible.”

El Art. 257 complementa al decir “En el marco de la organización político administrativa podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas o afroecuatorianas, que ejercerán las competencias del gobierno territorial autónomo correspondiente, y se regirán por principios de interculturalidad, plurinacionalidad y de acuerdo con los derechos colectivos.”

Las parroquias, cantones o provincias conformados mayoritariamente por comunidades, pueblos o nacionalidades indígenas, afroecuatorianos, montubios o ancestrales podrán adoptar este régimen de administración especial dos o más circunscripciones administradas por gobiernos territoriales indígenas o pluriculturales podrán integrarse y conformar una

*nueva circunscripción”. Por otra parte, el **Art. 66**, reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.*

El **Art.11**, numeral 2 de la Constitución manifiesta que:

“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

*Además en el **Art. 33** sección octava señala que - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

*El **Art. 3** menciona que los pueblos indígenas tienen el derecho a la libre determinación, libre de su condición política, y su desarrollo económico, social y cultural.*

CAPITULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Diagnóstico del empleo de las nacionalidades en el sector turístico.

El Ecuador se reconoce como un país y un estado plurinacional e intercultural, donde todos poseen los mismos derechos y oportunidades de empleo.

El cambio de la matriz productiva se refleja en crear un país, no solo creador de materia primas para el mercado internacional, sino aquel que pueda darle valor agregado a su producción, teniendo en cuenta y valorando el conocimiento, y las capacidades de los ecuatorianos.

El Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV). 2013, aporta para las nacionalidades, buscando romper con el neoliberalismo y mejorando la situación económica en la que estas se encuentra, aportando a la mejor redistribución de la riqueza, y a la igualdad, la justicia social, y el reconocimiento, valoración y diálogo de los pueblos y de sus culturas.

El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno, visto como un ser humano universal y particular a la vez, posibilite a su autorrealización y construcción de un porvenir social compartido.

A nivel regional la Agenda de Transformación Productiva Amazónica-**ATPA**, 2010 es aquel encargado de elaborar y apoyar propuestas de participación a nivel amazónico y de la provincia, para las diferentes

nacionalidades, en el sector productivo que constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo territorial de la zona Amazónica.

Circunscripción Territorial indígena-**CTI**, busca que las nacionalidades construyan su propia autonomía y tengan la capacidad de decisión y control propio en los órdenes administrativo, jurídico, político, económico, social, cultural y ambiental.

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD), busca promover el desarrollo equitativo, solidario, sustentable, así como el desarrollo social y económico de la población, para erradicar la pobreza, y distribuir equitativamente los recursos, las nacionalidades tras este código de ordenamiento pueden lograr sus propios gobiernos e impulsar la igualdad de oportunidades, permitiendo el acceso a servicios básicos, recursos productivos, salud, educación y un espacio vital digno para todos.

Especialmente la región amazónica cuenta con un población económicamente activa (PEA) del 37%, es decir 233.856 habitantes y población que se encuentra en edad de trabajar de 488.288 habitantes cifra que representa el 66%, es por eso que especialmente por ser una región que alberga a 7 nacionalidades, dentro de su territorio, deben ser consideradas de mayor aceptación para el cambio en todos sus niveles.

Buscando construir estrategias y alternativas económicas que fortalezcan la riqueza cultural, ancestral y étnica puesto que es uno de los elementos importantes que nos permiten la creación de identidad, y un conjunto de valores espirituales, simbólicos, estéticos, tecnológicos, que nos distinguen de los demás pueblos.

La **provincia** de Pastaza según el Censo del año 2010 realizado por el INEC, tiene una población de 83.933 habitantes de los cuales **46.697**

forman parte de la Población Económicamente Activa correspondiente al **55.64%**. La mayor parte de la PEA se concentra en **Puyo** con el **48.23%** principalmente.

De acuerdo al Catastro la Planta Turística del cantón Pastaza se ha clasificado de acuerdo a la prestación de los servicios turísticos mostrados en la siguiente tabla:

Tabla 5 Catastro Turístico del cantón Pastaza

Actividad	Capacidad Instalada	Plazas	Observaciones
Agencia de Viajes	11		8 operadoras, 2 internacionales y 1 dualidad.
Alojamiento	61	2735	1, 2 3 y 4 categoría.
Comidas y Bebidas	175	29408	1, 2 3 y 4 categoría.
Recreación y Diversión	15	5168	1 y segunda categoría.
Transporte Turístico	1		
Total	283		Servidores turísticos solo en el cantón.

Fuente: Consolidado Nacional- MINTUR (2015)

4.1.1. Introducción a las nacionalidades

Pastaza es la provincia del Ecuador, con la mayor riqueza cultural debido a las 7 nacionalidades que existe, dentro de su territorio, estas poseen sentido de pertenencia a un grupo con características definidas como su cultura, religión, idioma, tradiciones, historia y sus antepasados.

La importancia de las nacionalidades radica en la lucha de sus pueblos que han traído cambios en la realidad de una sociedad colonialista, dominante y racista. Han contribuido a la transformación radical de la legalidad y ampliación de los derechos ciudadanos.

Las Nacionalidades y Pueblos están trayendo algo nuevo para el mundo moderno, a las mesas de discusión, sobre como la humanidad debe vivir de ahora en adelante, ya que en el mercado mundial, el crecimiento económico, el capitalismo , el consumismo, que son

producto de un paradigma occidental, económico y político, genera brechas entre ricos y pobres. Estos referentes de vida han propiciado un escenario de desencuentros y han ido profundizando cada vez abismos entre los seres humanos y todo lo que nos rodea, llevando a la humanidad a un alto grado de insensibilización, estos tiempos en que la modernidad está sumergida en el individualismo y la humanidad está en crisis, es importante escuchar y practicar la herencia de nuestros abuelos: esta cosmovisión emergente que pretende reconstruir la armonía y el equilibrio de la vida con la que convivieron nuestro originarios, y que ahora es la respuesta estructural de los pueblos indígenas del Sumak Kawayasay.

No se conserva en su totalidad las costumbres y tradiciones desde la colonización y la influencia de las religiones católica y evangélica debido a que han influenciado con su vestimenta y demás costumbres; sin embargo, mantienen su cultura e identidad bien cimentadas. El dios arutam representa hasta la actualidad la máxima energía" y cuida de la selva. El conocimiento sobre el medio natural es minucioso. Las costumbres aún vigentes son el idioma, la bebida continua y masiva de la chicha de yuca, chonta y plátano y la guayusa, la pintura de la cara en las fiestas y presentaciones oficiales.

4.1.2 Nacionalidades del Cantón Pastaza

Tabla 6 Generalidades de los Kichwas

KICHWAS		
<p>Ubicación: Se encuentran asentados en comunidades alrededor del Puyo y en territorios del interior, principalmente en las cuencas de los ríos Curaray, Conambo, Bobonaza.</p>		<p>Idioma: Runa Shimi o lengua de la gente.</p>
<p>Población: 80.000 habitantes en Ecuador. CODENPE. Canton Pastaza: 2024</p>		<p>Economía: la agricultura, la caza, la pesca, la recolección, el intercambio de productos y artesanías, además se ha incorporado la agricultura y el ecoturismo.</p>
<p>Vestimenta: Su vestimenta original era elaborada con materiales de la zona y cueros de animales, en el caso de las mujeres se cubrían con una falda elaborada de lanchama, pita, y los hombres de cuero de venado un pantalón larga con basta ancha hasta el tobillo, no utilizaban zapatos.</p>	<p>Reseña histórica</p> <p>Los indios Kichwas, llamados en principio Canelos, por ubicarse en el denominado País de la Canela debido, a la abundancia de canelo en la zona, fueron bautizados como alamas (hermanos) por parte de los Dominicos, que fueron los primeros religiosos en llegar a Pastaza, justamente en lo que hoy es la parroquia Canelos, En 1581, los Dominicos fundan Canelos, en la desembocadura del río Pindo y 1782 las epidemias, alzamientos y luchas de resistencia indígena, reducen a 18 mil pobladores.</p> <p>Costumbres: Entre las costumbres que prevalecen en el pueblo Kichwa, se manifiesta la artesanía de la cerámica</p>	<p>Vivienda: Construye su vivienda tradicional empleando materiales propios de la selva, como el pambil, la guadua y otras variedades de maderas, los techos de las casas son de hojas de palma entrelazada.</p>

Fuente: CODENPE – (2002)

a. Nacionalidad Andwa

Tabla 7 Generalidades de la nacionalidad Andwa

ANDWAS		
<p>Ubicación: Ubicados en la provincia de Pastaza, en la parroquia Montalvo, a 45 minutos de la Shell, situada en la margen derecha del río Bobonaza, en el límite internacional con el Perú donde se une al Pindoyacu y forma el Tigre.</p> <p>Población: 441 cantón Pastaza.</p>		<p>Idioma: El idioma de los Andoas es el KANDWASH, la palabra ANDOA fue impuesta por el sin número de influencias de otras cultura.</p> <p>Economía: la población se dedican a caza, pesca y muy poco a la agricultura.</p>
<p>Vestimenta: Las mujeres: una blusa pequeña y falda negra, casi como los kichwas y se pintan con wito figuras de boa.</p> <p>Los hombres utilizan el pantalón, las alingas de hueso y semillas silvestres CHAPA HUALLKA o también un TAHUASAMBAS</p>	<p>Reseña histórica</p> <p>Según el libro “Los Andoas” de Carlos Duche, la introducción del mencionado libro se dice que hace quinientos años, los Andoas existieron, manteniéndose ocultos por mucho tiempo, ya que nadie conocía dentro de la selva, pero con la llegada de la evangelización empieza a cambiar la historia de los Andoas, forzándoles para que aprendan el idioma kichwa como un idioma impuesto, sin embargo mantenían sus costumbres intactas.</p> <p>Más tarde en la guerra del 41, donde se separan sus hermanos, y con la llegada de los colonos se contrae muchas enfermedades, que mata a los adultos.</p> <p>Costumbres: La fiesta más importante es “curacas” y el evento es sobre la religión, es similar con “Umisha” y se hace cada dos años. Se realiza cada dos años, para que no acabe la cacería y los animales.</p>	<p>Vivienda: La base de la economía es la agricultura, es así que cada familia tiene su chagra en la cual cultiva papa china. Yuca, chonta duro, plátano, etc.</p>

Fuente: CODENPE – (2002)

b. Nacionalidad Shiwiar

Tabla 8 Generalidades de la nacionalidad Shiwiar

SHIWIAR		
<p>Ubicación: Provincia de Pastaza. Parroquia Río Corrientes y la cuenca alta del Río Corrientes y la cuenca alta del Río Tigre.</p>		<p>Idioma: Shiwiar Chicham, significa "nuestra familia"</p>
<p>Población: 47 personas en el cantón Pastaza.</p>		<p>Economía: Se basa en la subsistencia que combina la agricultura de chacras con la caza, pesca y recolección de animales y productos silvestres del bosque.</p>
<p>Vestimenta: Tradicionalmente el traje de vestir del hombre era el itip, que era una prenda de una sola pieza que se ceñían a la cintura, mientras las mujeres llevaban la pambaña, prenda de una sola pieza que se sujetaban a la cintura</p> <p>La población económicamente activa de 18 hasta los 64 años tenemos un total de 39 personas siendo en su mayoría mujeres, y en el grupo de adultos mayores 19 años, en cuanto a la migración los Shiwiar han salido a la ciudad del puyo en un 59,3% y sus razones principales han sido el trabajo en un 40%, el estudio y los compromisos de pareja.</p>	<p>Reseña histórica</p> <p>Según el misionero e historiador dominico Antonio Cabrejas, Shiwiar fue el nombre antiguo y auténtico de los shuar, por lo que su origen se derivaría de las familias shuar y achuar, que se ubicaron a la margen izquierda del Pastaza luego de la expansión comunitaria por presencia de los misioneros salesiano y jesuita en los años 30 y 40.</p> <p>El pueblo Shiwiar a pesar de ser un solo pueblo, estaba representado por dos subgrupos familiares bien definidos: Los Shiwiar Maynas del Río Macusari, con estrecha relación a los achuar y los shiwiar de las riberas del Río Corrientes.</p> <p>Algunos investigadores afirman que el pueblo Shiwiar culturalmente es producto de una amalgama de achuar con quechua y otras influencias, aunque lingüísticamente puede considerarse como un subgrupo Achuar.</p>	<p>Vivienda: Las paredes las construían con madera y el techo con hojas de palma.</p>
	<p>Costumbres: Los actos festivos, rituales y ceremoniales siguen siendo momentos especiales en que los hombres, mujeres, niños y niñas exhiben dibujos faciales, collares, coronas, pulseras de semillas y lanzas que recuerdan su larga tradición guerrera.</p>	

Fuente: CODENPE – (2002)

c. Nacionalidad Achuar

Tabla 9 Generalidades de la nacionalidad Achuar

ACHWAR		
<p>Ubicación: Provincia de Pastaza y parroquias como Montalvo y Simón Bolívar.</p>		<p>Idioma: Achuar Chicham</p>
<p>Población: Aproximadamente 229 en el cantón Pastaza.</p>		<p>Economía: Los Achuar han desarrollado una economía de subsistencia sobre la base de la horticultura itinerante de roza y quema. También practican la caza, pesca y recolección.</p>
<p>Vestimenta: Una Wemak (blusa): Confeccionada con tela celeste con estampados de rosas. Una Pampaiña (falda): está confeccionada con tela de color negro. Una Shaak (collar de cuello): confeccionados de huairuros, rosarios y achiras. Una Chapaik (pulsera): están confeccionadas de mostacillas.</p>	<p style="text-align: center;">Reseña histórica</p> <p>Los achuar al igual que los shuar forman un origen común, marcados por un sedentarismo esparcidos en la región amazónica como eslabones de defensa de la selva. Los achuar no fueron guerreros tan marcados como los shuar "jibaros" y tal vez los historiadores, por ello, han generalizado antiguamente el vocablo shuar para referirse a ambas etnias. Originariamente los achuar y shuar han sido considerados como una misma etnia, por su origen histórico (ambos grupos practicaron la poligamia y muchos lo siguen haciendo, en el caso de los achuar las esposas eran generalmente hermanas) que poco a poco han ido desprendiéndose para hacer conocer su lengua y su cultura influenciada por los misioneros, que les permitió adoptar costumbres occidentales combinadas con su ancestro al iniciarse el siglo XX y ya para entonces dejaron su patrón de asentamiento disperso para convertirse en comunitarios</p> <p>Costumbres: la práctica de la poligamia, la pintura de guerra, el discurso de guerra (Aujmamu), y la tradicional toma de guayusa (Wayus), rituales, chicha de yuca y de chonta, y nos pintamos el cuerpo y la cara para identificarnos como Achuar, No hacerlo es señal de desprecio, El jefe de la casa es el que da inicio a la ceremonia e invita a comer a los demás, haciendo así, del acto, un ritual cotidiano.</p>	<p>Vivienda: utilizan distintos tipos de madera como palmeras y la paja para el techo. La vivienda es de forma elíptica, con un espacio interior muy amplio, en el que se encuentran dos zonas restrictivas; el "ekent", área familiar de las mujeres y niños pequeños y el "Tankamash". Área social, de los hijos varones y visitas</p>

Fuente: CODENPE – (2002)

d. Nacionalidad Shuar

Tabla 10 Generalidades de la nacionalidad Shuar

SHUAR		
<p>Ubicación: En las provincias de Morona Santiago, Pastaza y Zamora Chinchipe, existiendo otros asentamientos en Sucumbíos y Orellana en la Amazonia y, en la Región Litoral, en Guayas y Esmeraldas.</p>		<p>Idioma: Shuar-Chicham</p>
<p>Población: 766 en el cantón Pastaza.</p>		<p>Economía: la agricultura, caza, pesca y la ganadería</p>
<p>Vestimenta: Tradicionalmente la vestimenta de la mujer Shuar es el "karachi" y el hombre vestía una falda llamada "itip" una especie de lienzo de líneas verticales de colores morado, rojo, negro y blanco, tinturados con vegetales, que se envuelven de la cintura hasta el tobillo y va sostenida con una faja. Antes, vestían el Kamush, hecho con corteza de árbol machacada. Su arreglo corporal se complementa con una gran variedad de coronas de plumas de tucanes y otras aves y pinturas faciales con diseños de animales, pues creen que así, estos les transmiten su fuerza y poder.</p>	<p style="text-align: center;">Reseña histórica:</p> <p>Los temibles "jibaros" dominaron la selva amazónica hasta finalizar el siglo XIX, predominantemente en las provincias de Morona Santiago y Zamora Chinchipe, no fueron sometidos por los colonizadores. La llegada de la misión Salesiana, que cobró fuerza a partir de 1930, provocó la nuclearización de los asentamientos y nuevas formas de organización que culminaron con el establecimiento de la Federación Shuar en 1964.</p> <p>Los misioneros Salesianos, iniciaron el proceso de cristianizar a los shuar, durante varios años, y los primeros misioneros fueron prendidos de los temidos guerreros, aunque la historia occidental no señala cuántos misioneros murieron en manos de estos legendarios indígenas, transformados en tsantsas.</p> <p>Los shuar fueron dejando su lado guerrero tenuemente y sometiéndose a la pacificación impuesta por los misioneros</p>	<p>Vivienda: La vivienda es de forma elíptica, con un espacio interior muy amplio, en el que se encuentran dos zonas restrictivas; el "ekent", área familiar de las mujeres y niños pequeños y el "Tankamash". Área social, de los hijos varones y visitas; la casa shuar tiene piso de tierra, paredes con tablillas de chonta y techo de hojas de palma.</p>
	<p>Costumbres: Para los Shuar, comer es un acto que debe ser siempre compartido por toda la familia y los visitantes. No hacerlo es señal de desprecio. El jefe de la casa es el que da inicio a la ceremonia e invita a comer a los demás, haciendo así, del acto, un ritual cotidiano.</p>	

Fuente: CODENPE – (2002)

e. Nacionalidad Sápara

Tabla 11 Generalidades de la nacionalidad Sápara

SÁPAROS		
<p>Ubicación: al este de la provincia de Pastaza en la parroquia Río Tigre: Cuyacocha, Conambo, Pindoyacu, Balsaura, Wiririma, Torimbo, Shiona; en la parroquia Sarayacu: Jandiayacu, Llanchama Cocha, Mazaramu.</p>		<p>Idioma: Záparo, familia lingüística Záparo.</p>
<p>Población: agrupa actualmente unas 180 personas. 72 en el cantón Pastaza.</p>		<p>Economía: la población se dedican a caza, pesca y muy poco a la agricultura.</p>
<p>Vestimenta: La llanchama es una corteza de un árbol, golpeada y lavada hasta que adquiere la textura de una tela corriente, aunque más gruesa. Una vez confeccionada es coloreada y adornada con diseños en rojo, negro y azul. Algunos hombres tienen por costumbre llevar en las orejas aros de fibra natural dura llamados toachi.</p>	<p>Reseña histórica</p>	<p>Vivienda: La vivienda es construida con chonta pambil y huambula para los postes, para el techo usan hojas de paja toquilla.</p>
	<p>En el tiempo de la Conquista (1534-1550) y primer siglo de la Colonia, los grupos indígenas moradores de la región comprendida entre el Curaray y río Pastaza, hasta el Amazonas, formaban parte de la gran familia etno-lingüística Sápara.</p> <p>Otros historiadores, afirman que hasta principios del siglo XX existían más de 200 mil Sáparas, pero la explotación del caucho, además de la explotación de recursos minerales en la zona, así como el tráfico de esclavos y las epidemias importadas por los europeos redujeron ostensiblemente el número de Sáparas hasta casi hacerlos desaparecer.</p> <p>Costumbres: se ven reflejadas en sus danzas y en la utilización de la yuca para bebidas.</p>	

Fuente: CODENPE – (2002)

f. Nacionalidad Waodani

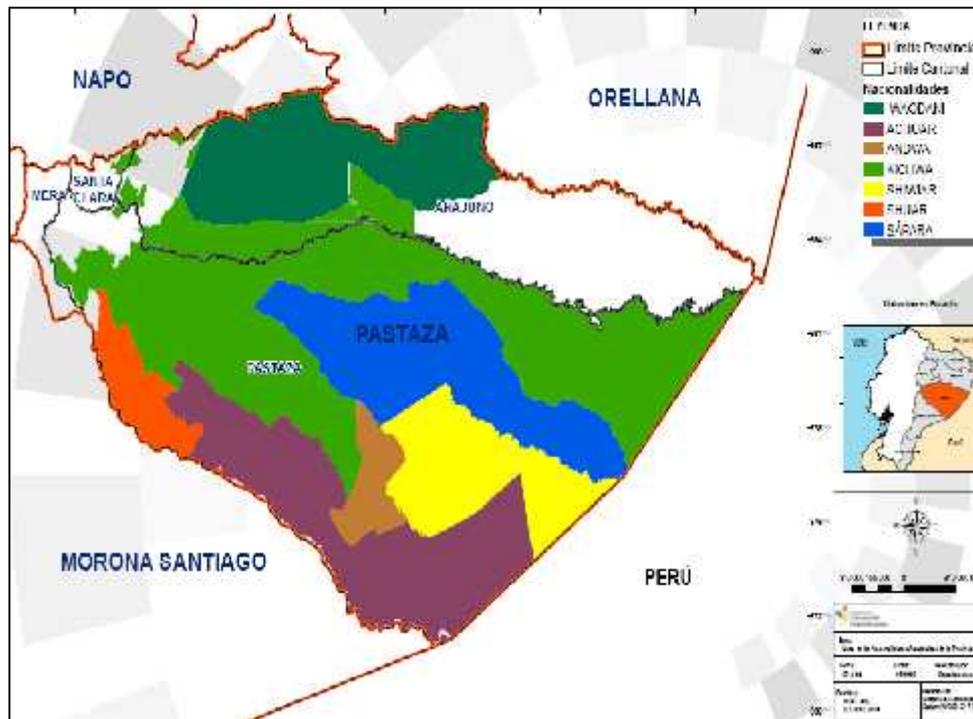
Tabla 12 Generalidades de la nacionalidad Waodani

WAODANI		
<p>Ubicación: Provincia de Pastaza, cantón Arajuno, parroquia Curaray.</p>		<p>Idioma: huaos terero, transcrito también como wao tededo, una lengua aislada</p>
<p>Población: Aproximadamente 3 mil habitantes en las provincias de Pastaza, Napo y Orellana, distribuidos en 24 comunidades, de las cuales 12 están en Pastaza con 127 personas.</p>		<p>Economía: es de subsistencia en huertos temporales, además de la caza, la pesca y la recolección de frutos.</p>
<p>Vestimenta: Los Huaorani conservan su aislamiento y viven desnudos, las mujeres usan una prenda en la cintura hecha de la corteza de un árbol y el hombre usa un cordón con el cual se amarra su órgano sexual, práctica muy cómoda para moverse en su hábitat.</p>	<p>Reseña histórica</p> <p>Los waodanis, antiguamente conocidos como aucas o aushiris, fueron los últimos indígenas en conservar intactos sus orígenes ancestrales después de la conquista española en el siglo XIV, que ocasionó la muerte de un millón de nativos en la parte Andina de Sudamérica.</p> <p>Los huaos vivían apartados del contacto con el blanco, dormían en los árboles y estaban completamente desnudos. Ahora queda un reducido grupo en estado primitivo: los Tagaeris (pies rojos en idioma kichua) quienes viven aislados en nomás de 140 personas, pero que habrían sido exterminados por otro grupo: Los Taromenane</p>	<p>Vivienda: Construían sus casas en la parte más elevada de una colina y en el centro de su huerta, esta no tiene una sola morfología, la forma de las casas Huaos cambia según su función.</p>
	<p>Costumbres: castigar a un niño cuando no obedece las normas del padre y la comunidad. Los niños pasados de un año de edad, son atados a un árbol y le castigan con un bejuco del monte</p>	

Fuente: CODENPE – (2002)

g. Mapa de la Nacionalidades de la Provincia de Pastaza.

Figura 3 Ubicación de las Nacionalidades



Fuente: Agenda de Transformación Productiva de Pastaza

Elaborado por: ECORAE

Dentro del sistema socio-cultural del cantón Pastaza encontramos 6 nacionalidades que son Achuar, Andwa, Kichwa, Shiwiar, Shuar y Sápára que se encuentran distribuidas en todo el cantón, siendo la de mayor extensión de territorio la nacionalidad Kichwa.

Objetivo N.- 2 Definir la participación de la PEA de las nacionalidades en turismo

4.1.3 Participación del PEA Nacionalidades

La economía de las nacionalidades del cantón Pastaza, se ha visto reflejada en la actividad agropecuaria, cuya comercialización principalmente se ha desarrollado a nivel local, relacionándose además que en los últimos 7 años se han involucrado en la actividad turística.

El potencial natural y cultural turístico ha permitido el desarrollo de iniciativas, que atraen el interés de visitantes nacionales y extranjeros.

Es por esto que la población económicamente activa de las nacionalidades se dedican a actividades como: profesores, militares, licenciados, trabajadores en actividades turísticas, etc., que apoyen a su economía diaria y fomenten el cuidado de sus recursos naturales

4.1.4 Población y muestra

Tabla 13 Población urbana de las nacionalidades de Pastaza

Nacionalidad o Pueblo	Cantón de Pastaza
	Población
Kichwa	2024
Shuar	766
Achwar	229
Andwa	441
Waadani	127
Shiwiar	47
Sápara	72
Población Indígena	3706

Fuente: Proyecto CTI KICHWA de Pastaza- censo 2010

Muestra

Tabla 14 Fórmula para cálculo de la muestra

FÓRMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA		
CONDICIONES		FÓRMULA
Población	Finita	$n = \frac{Npq}{(N-1) \frac{e^2}{z^2} + pq}$
Muestreo	Aleatoria	
Tamaño de la población	3706	
Nivel de confianza	95%	
Estadístico de prueba al 95.5% de confianza (Z)	1,96	
Probabilidad de éxito(p)	0,5	
Probabilidad de fracaso(q)	0,5	
Error máximo (e)	5,0%	
Tamaño de la muestra (n)		

Fuente: Tesis de grado en turismo 2013

4.1.5 Determinación del tamaño de la muestra global.

Para el cálculo de la muestra se utilizó el siguiente procedimiento.

$$n = \frac{Npq}{(N-1) \frac{e^2}{z^2} + pq}$$

Entonces:

$$n = \frac{(0,5)(0,5)(3706)}{(3706) \left[\frac{0,06}{1,69} \right]^2 + (0,5)(0,5)} = 149 \text{ encuestas}$$

Total de la muestra es 149 que se aplicará a las personas de las distintas nacionalidades del Cantón Pastaza, para reconocer a que se dedican e implementar la propuesta de fortalecimiento Ocupacional para una de ellas.

4.1.6 Resultados

Pregunta N.- 1 Selección de nacionalidad

Tabla 15 Selección de nacionalidad

Alternativa	# Personas
Shuar	36
Kichwa	67
Achwar	12
Andwa	13
Shiwiar	12
Sápara	9
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Figura 4 Nacionalidades

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

De acuerdo al objetivo de la pregunta, se encuestó a un grupo de cada una de las nacionalidades, obteniendo un número mayor de encuestados pertenecientes a los kichwas con el 45%, representado de 67 personas, seguido por la nacionalidad shuar que representa a 36 personas, siendo el 24% de los encuestados, y en menor número a la población de la nacionalidad Andwa con el 9%, a las nacionalidades Achwar y Shiwiar con el 8% que representa 12 personas por cada nacionalidad y los Sáparas con el 6% de los encuestados.

Pregunta N.- 2 ¿Cuál es su género?

Tabla N.- 16 Seleccione su género

Alternativa	# Personas
Masculino	73
Femenino	76
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

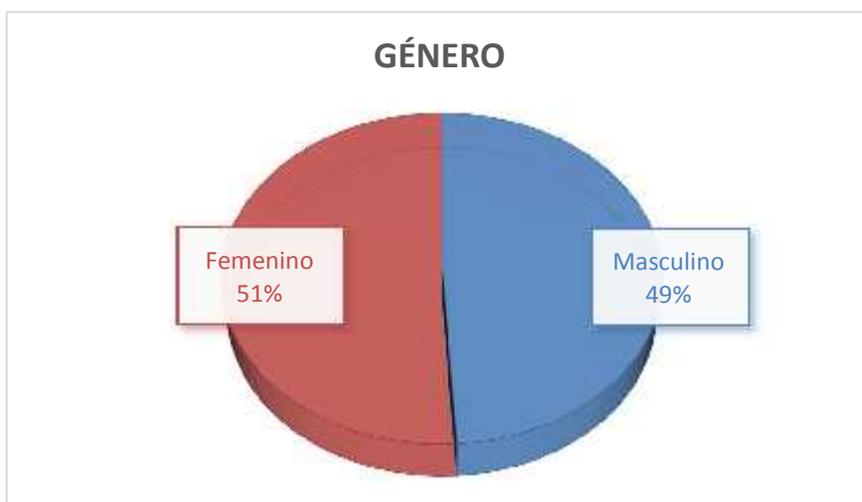


Figura 5 Género

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS:

Del 100% de los encuestados, el 51% corresponde al género femenino, que representa 76 personas, mientras que el 49% corresponde al género masculino con 73 personas, lo que indica que existe casi una igualdad en la parte de género de los encuestados y permite conocer la opinión tanto de mujeres como hombres.

Pregunta N.- 3 ¿La actividad económica a la que usted se dedica es?

Tabla 17 Actividad económica que realiza

Alternativa	# Personas
Profesor	25
Militar	11
Policía	2
Actividad turística	21
Otro	90
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora



Figura 6 Actividades económicas desempeñadas

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

La actividad económica con mayor acogida a la que se dedican las nacionalidades corresponde a actividades como: amas de casa, agricultores, obreros, mecánicos, etc. Representado por el 61% de los encuestados con un número de 90 personas, otros se dedican a la educación con el 17% y a la actividad turística 14%, a ser militares con el 7% y policías con el 1%, lo que ha permitido identificar cuáles son las actividades primordiales dentro de las nacionalidades.

Pregunta N.- 4 ¿La actividad a la que usted se dedica, cuanto tiempo la realiza?

Tabla 18 Tiempo de trabajo desempeñado

Alternativa	# Personas
1 a 5 meses	1
5 a 10 meses	8
10 a 12 meses	13
Más de un año	127
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora



Figura 7 Tiempo de desempeño

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

El 85% de los encuestados que representa un número de 127 personas, menciona que el tiempo que viene realizando su actividad económica, corresponde a más de un año en sus labores diarias, el 9% de 10 a 12 meses, el 5% de 5 a 10 meses y el 1% representando de 1 a 5 meses, lo que ha permitido identificar que las nacionalidades desempeñan sus labores en la misma actividad mucho tiempo.

Pregunta N.-5 ¿Le gustaría tener un empleo o rentabilidad de la actividad turística?

Tabla 19 Empleo de la actividad turística

Alternativa	# Personas
Muy de acuerdo	74
De acuerdo	52
En desacuerdo	14
Muy en desacuerdo	9
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

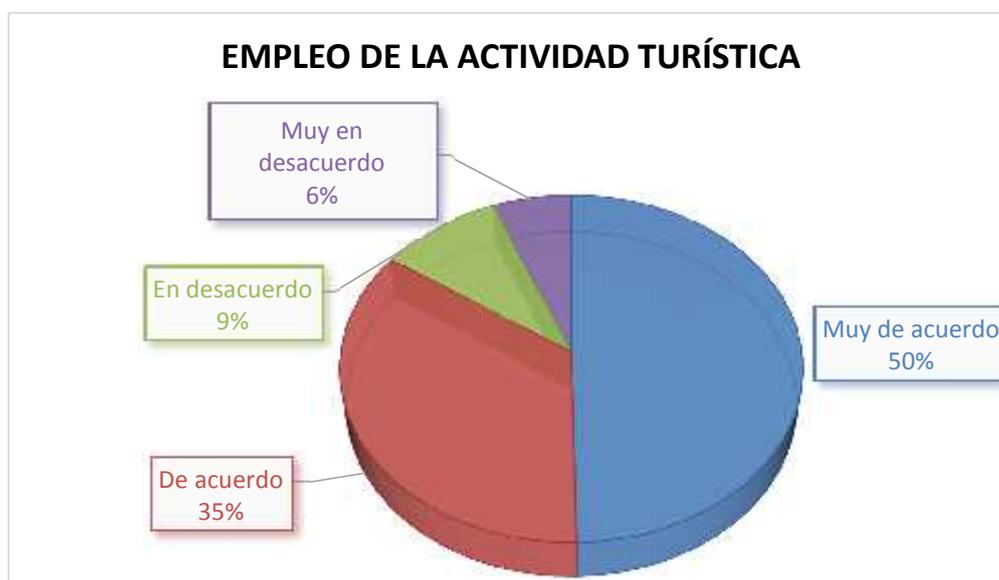


Figura 8 Rentabilidad turística

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

Los encuestados en su mayoría, representados por el 50%, que son 74 personas, señalan que estarían muy de acuerdo en obtener empleo de la actividad turística, seguido por el 35% que también está de acuerdo, por el contrario el 9% y 6% que corresponde a un total de 23 encuestados no están de acuerdo, por lo que los resultados han reflejado en su mayoría que la población estaría dispuesta a involucrarse en las actividades turísticas.

Pregunta N.-6 ¿Qué tipo de competencias posee en la actividad turística?

Tabla 20 Competencias de trabajo

Alternativa	# Personas
Monovalente	9
Polivalente	12
Total	21

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Figura 9 Competencias laborales

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS:

De los encuestados 12 personas que son el 57% de un total de 21 personas mencionan que sus actividades son polivalentes dentro de sus lugares de trabajo, y un 43% que representan 9 personas indican que son monoivalentes, es decir se dedican a una sola actividad, por lo que esta investigación ha permitido ver como una fortaleza que el personal se capacite para poder trabajar en varias actividades dentro de sus lugares de trabajo y así poder desempeñar de una manera mas efectiva.

Pregunta N.- 7 ¿Si realiza actividades turísticas que tipo de certificado posee?

Tabla 21 Institución que entrego el certificado

Alternativa	Cantidad
GAD Parroquial	3
Municipio	2
MINTUR	16
Total	21

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora



Figura 10 Certificación que posee.

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

El 76%, 16 personas obtuvieron su certificado en el MINTUR (Ministerio de Turismo), mientras 3 personas que son el 14% lo obtuvo por parte de las Juntas Parroquiales y un mínimo del 10% lo hizo a través de Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pastaza, por lo que esta investigación nos ha permitido identificar que sería importante que las instituciones que posean competencias en capacitación, apoyen a las nacionalidades a mejorar sus competencias dentro de la actividad turística.

Pregunta N.- 8 ¿En el último año que tipo de capacitación ha recibido?

Tabla 22 Capacitación recibida

Alternativa	Cantidad
Guía	12
Administrador Turístico	0
Diseño de proyectos	10
Otros	15
No he recibido	112
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

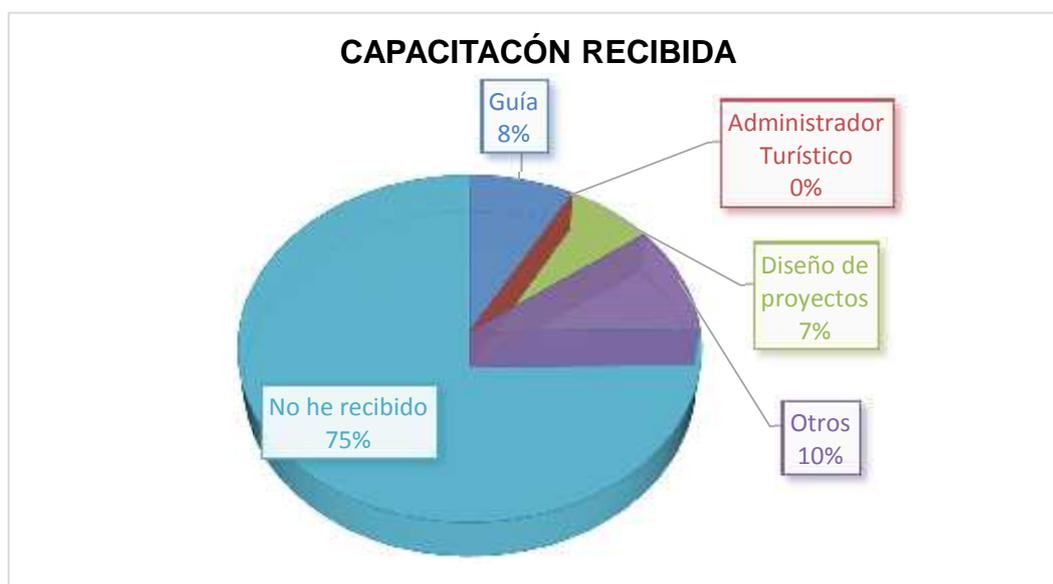


Figura 11 Capacitación recibida

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS:

Los encuestados han señalado que dentro del último año el 75%, no han recibido capacitación alguna, mientras que el 10% que representa 15 personas ha recibido capacitación en temas como: idiomas, ecoturismo, enfermería, etc. Y un 7 y 8% han sido capacitados en proyectos y guías, por lo que interpretamos que la mayoría de encuestados no han sido capacitados en el último año, lo que sería necesario dentro de sus comunidades para aprenderse a desenvolverse de mejor manera y poseer conocimiento en la actividad turística.

Pregunta N.- 9 ¿Considera usted que la nacionalidades están capacitadas para realizar actividades turísticas?

Tabla 23 Capacitación en actividades turísticas

Alternativa	Cantidad
Muy de acuerdo	27
De acuerdo	39
En desacuerdo	29
Muy en desacuerdo	54
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

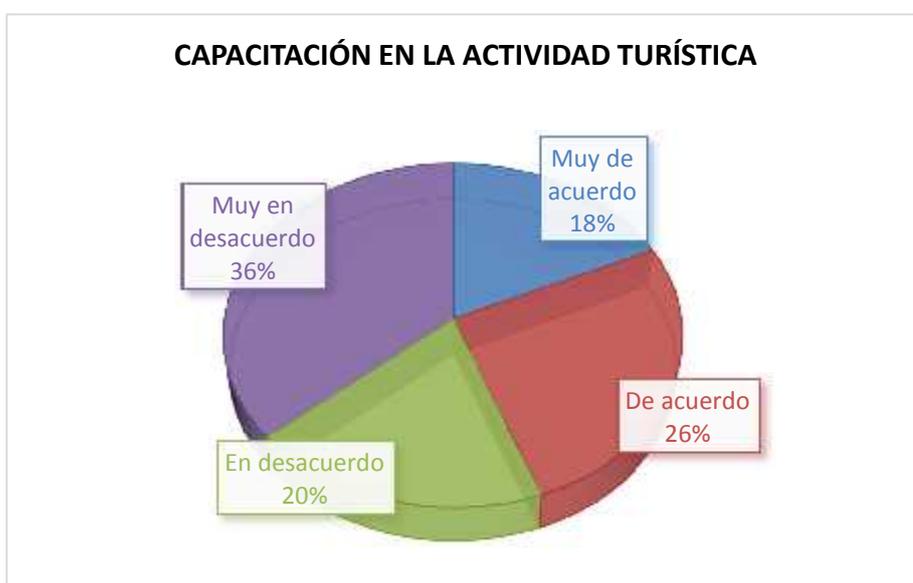


Figura 6 Capacitación en la actividad turística.

Fuente: Datos de la investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

Del total de los encuestados correspondientes a un número de 149 personas, el 36% que son 54 personas consideran que no se encuentra capacitadas para realizar actividades turísticas, mientras que 39 personas representadas por el 26% mencionan que las nacionalidades si están capacitadas, el 19% piensa que no lo están y el 18% están totalmente de acuerdo en que se encuentran capacitados para aquello, por lo que se ve reflejado que es necesario capacitar a las nacionalidades.

Pregunta N.- 10 ¿Considera usted que la implementación de una propuesta de fortalecimiento ocupacional en los pueblos originarios fortalecerá la actividad turística en el territorio?

Tabla 24 Implementación de propuesta

Alternativa	# Personas
Muy de acuerdo	50
De acuerdo	76
En desacuerdo	12
Muy en desacuerdo	11
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Figura 7 Propuesta de fortalecimiento ocupacional

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:

El 51% que son 76 encuestados y el 34% que son 50 encuestados, opina que la propuesta de fortalecimiento ocupacional ayudará a fortalecer la actividad turística dentro de los pueblos originarios del cantón Pastaza, mientras que el 8% representado por 12 personas está en desacuerdo con la propuesta y el 7% que son 11 encuestados piensa que no aportaría en nada.

Pregunta N.- 11 La propuesta de fortalecimiento ocupacional tiene líneas estratégicas. Seleccione una de ellas.

Tabla 25 Líneas estratégicas de la propuesta

Alternativa	# Personas
Capacitación permanente	82
Ecoturismo	14
Infraestructura turística	11
Turismo tradicional	7
Turismo comunitario	35
Total	149

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Figura 8 Líneas Estratégicas

Fuente: Datos de investigación de campo.

ANÁLISIS:

Una vez concluidas las 149 encuestados, en busca de identificar cual sería la línea estratégica a trabajar, de 82 encuestados que son el 55% opina que la capacitación permanente permite mejorar el desenvolvimiento de cada persona, mientras que el 23% es decir 35 personas opinan que el turismo comunitario, es otro pilar fundamental, el 9% piensa que es el ecoturismo, el 7% la infraestructura turística y el 5% el turismo tradicional. Ya definida la línea estratégica a trabajar, se identificará déficits de capacitación en la actividad turística dentro de las nacionalidades del cantón Pastaza, realizando una propuesta de fortalecimiento de capacidades turísticas del capital humano para mejorar la empleabilidad dentro de la zona.

FICHA DE EMPLEABILIDAD POR NACIONALIDAD

Realizado a los servidores turísticos.

Tabla 26 Ficha de empleo de las nacionalidades

Razón Social: hoteles, alimentos y bebidas, recreación, transporte.								
Dirección: Cantón Pastaza								
Número de empleados: 781 empleados								
Número de Establecimientos: 283								
Empleados Administrativos								
	Shuar	Kichwa	Sápara	Shiwiar	Andwa	Achwar	Waadani	TOTAL
Administrador		2						
Contador								
Asesor legal								
Recursos Humanos								
Empleados Operativos								
	Shuar	Kichwa	Sápara	Shiwiar	Andwa	Achwar	Waadani	
Chef								
Ayudante de cocina	3	3						
Mesero	4	5				1		
Recepcionista	1	1						
Recamarero	5	6		1		3		
Ama de llaves								
Jardinería		1						
Mantenimiento	2	3						
Guía	1	2						
Total	16	23	0	1		4	0	44

Fuente: Datos de investigación de campo



Figura 15 Empleados Administrativos

Fuente: Datos de investigación de campo



Figura 16 Empleados Operativos

Fuente: Datos de investigación de campo

ANÁLISIS:

Una vez realizado la ficha de empleabilidad a los diferentes establecimientos pertenecientes al catastro turístico se obtiene los siguientes resultados, los empleados administrativos encontramos solo dos que pertenecen a administrador de la nacionalidad kichwa, en los empleados operativos encontramos en mayor número a los recamareros con 15 de los cuales 6 son kichwas, 5 shuar, 3 achwar y 1 shiwiar, seguido de los meseros con 4 shuar, 5 kichwas y 1 achwar, ayudantes de cocina 3 shuar, 3 kichwas, mantenimiento 2 shuar, 3 kichwas, guía 1 shuar, 2 kichwas y 1 jardinero.

CAPITULO V

5 Propuesta de fortalecimiento ocupacional

PROPUESTA OCUPACIONAL PUEBLOS ORIGINARIOS DEL CANTÓN PASTAZA

**CASO DE INTERVENCIÓN:
COMUNIDAD KICHWA**

SANTA ANA

Propuesta de fortalecimiento de capacidades turísticas del capital humano para mejorar la empleabilidad en la zona.

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador la capacitación se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo del turismo, debido a que se lo quiere posicionar como una potencia turística y estar convencido que este sector es clave para la transformación de la matriz productiva del país. Por otro lado, la Amazonía ecuatoriana cuna del mayor número de nacionalidades indígenas y vegetación exuberante, en la actualidad un punto focal para la realización de actividades turísticas que permiten la diversificación de la economía en base a los recursos naturales e identidad cultural de sus habitantes en función de su bioconocimiento.

El cantón Pastaza por ser uno de los que alberga el mayor número de nacionalidades originarias y por estar desarrollándose día a día en el ámbito turístico, ha sido el sitio adecuado para la elaboración de una Propuesta de Fortalecimiento Ocupacional, que ayude a la formación y orientación de la empleabilidad para las personas de las comunidades.

La presente propuesta denominada Fortalecimiento de Capacidades Turísticas del capital humano para mejorar la empleabilidad en la zona, permite que las nacionalidades encuentren las estrategias para la empleabilidad, en función de sus habilidades, destrezas, conocimientos que puedan ser útiles para desarrollarse y obtener el bienestar de sus familias, así como involucrados directos en sus comunidades. La investigación realizada permitió orientarnos hacia qué línea estratégica trabajaremos siendo el punto principal la capacitación permanente con un número de 82 encuestados de 149, más del 50%. La capacitación es además un proceso que permitirá a los individuos conocer cuáles son sus destrezas, habilidades y competencias laborales, que les permite realizar de manera eficaz funciones que demanda la actividad laboral. Por este motivo, la capacitación debe ser considerada como una inversión que genera oportunidades de mejorar y crecer en el mercado de una manera competitiva.



1. DATOS GENERALES DE LA PROPUESTA.

1.1. Nombre de la Propuesta.

Propuesta de Fortalecimiento de Capacidades Turísticas del capital humano para mejorar la empleabilidad en la zona.

1.2. Localización Geográfica.

La propuesta de fortalecimiento se realiza en la provincia de Pastaza, cantón Mera comunidad Kichwa de Santa Ana.

2. DIAGNÓSTICO Y PROBLEMA

2.1. Antecedentes

Según el Plan de vida de la nacionalidad kichwa, 2009 en la provincia de Pastaza están conformados por 160 comunidades organizadas a lo largo y ancho del territorio con una población aproximada de 17817 habitantes de los cuales el 49,65 % corresponde a mujeres y 50,35 % a hombres. Además la población Kichwa urbana y rural, es considerada la población que reside en el sector periférico de las cabeceras cantonales y las parroquias rurales de la provincia. Así tenemos, población urbana es de 2024 habitantes y la rural de 15.281 habitantes, que corresponde al 19,85% y 80,15% respectivamente.

La Población Económicamente Activa representa el 32,86 %, es decir 5855 habitantes; la población en edad de trabajar es de 9632 habitantes, es decir 54,06 % del total de la población de la Nacionalidad Kichwa, lo que representa que el 21,2 % de la población son desempleados.



De acuerdo a la investigación realizada se toma en cuenta que las nacionalidades tiene la necesidad de ser capacitadas, para mejorar y fortalecer la empleabilidad dentro de sus comunidades en el sector turístico.

Con esta modelo de la propuesta de fortalecimiento de Capacidades Turísticas del capital humano construido como una metodología para la realización de una planificación estratégica, aportara a la iniciativa para el desarrollo de obtener líderes y dirigentes que puedan direccionar a sus comunidades a un desarrollo integrar en la empleabilidad

2.2. Análisis de la situación actual

Las comunidades pertenecientes a las diferentes nacionalidades originarias dentro del cantón Pastaza desde tiempos inmemoriales han sido relegadas y rechazadas, convirtiéndose en blanco fácil para aquellos que han explotado sus recursos debido al desconocimiento de cada uno de sus habitantes. En este tiempo muy pocos de ellos han salido a las ciudades a obtener sus estudios o a capacitarse permitiéndoles tener una visión más clara de la realidad y abrir fronteras para hacer respetar sus derechos. A pesar de esto las comunidades poseen los recursos que podrían ser valiosas fuentes de empleabilidad, pero no el conocimiento para organizarse y conocer todas sus habilidades, destrezas y conocimientos lo que ha llevado a que incida en el lento desarrollo económico social, cultural y ambiental concentrándose solo en actividades agropecuarias en pro del bienestar de sus habitantes.

2.3. Justificación

Esperando que este trabajo constituya un aporte para las nacionalidades, a mejorar y ser capacitadas sean intermediarias para la formación de sus comunidades y apoyen a incluirse en el ámbito laboral, o a la generación de proyectos turísticos.



El enfoque al cual se orienta esta propuesta de fortalecimiento ocupacional, propone a que los sujetos estén acondicionados a trabajar de manera individual y colectiva dónde se defina planes de acción dentro de sus comunidades para mejorar las situaciones en relación al empleo y desarrollar las competencias necesarias a llevar a cabo dentro de sus entornos: social, económico y productivo del cantón y sus comunidades.

Además es una propuesta que se apoya en la capacidad humana de formularse y potenciar en ellos mismos las competencias, saberes, habilidades y actitudes, para mejorar su posición respecto del mundo del trabajo, especialmente en tiempos de crisis.

Es por ello que se ha tomado herramientas conceptuales y metodológicas para orientar espacios de reflexiones individuales y grupales.

Las cuales son:

- Ayudas u orientaciones con el objetivo de relacionar temas y actividades
- Herramientas para el desarrollo de actividades.
- Portafolio que involucra un proceso clave donde está la identificación y jerarquización de los saberes que la persona trae de experiencias anteriores y pueden ser transferidos a experiencias laborales futuras.

Asimismo se busca que la presente iniciativa contribuya a la sociedad y esté directamente vinculada con los pueblos originarios, en especial con la zona de intervención de la propuesta, esperando se generen resultados favorables hacia el fortalecimiento de las capacidades turísticas del capital humano mejorando su empleabilidad en el territorio y sumándose a obtener cada día el Buen Vivir, Sumak Kawsay.



3. OBJETIVOS

A. Objetivo General

Elaborar una propuesta de fortalecimiento de capacidades turísticas del capital humano para la mejora de la empleabilidad en la zona, caso de intervención comunidad kichwa Santa Ana.

B. Objetivos específicos

1. Caracterizar la situación de inicio con relación al empleo derivadas de su posición de género e identidad laboral, edad, inserción urbana o rural.
2. Definir las metas y estrategias a seguir en función de su situación personal o mancomunidad.
3. Planificar las actividades incorporando tiempos, recursos y organización.

4. METAS

- Fortalecimiento del conocimiento del talento humano.
- Activismo moral para querer trabajar.
- Incrementa la productividad.
- Acuerdos en la toma de decisiones.
- Alimenta la confianza y seguridad.
- Elimina los temores a la incompetencia

5. ACTIVIDADES

Que los participantes puedan reflexionar sobre su situación personal, tomando como puntos de referencia el perfil ocupacional para el que desean capacitarse y las características del entorno económico y social en el que se desenvuelven.

Incluye el análisis del contexto económico y de los recursos que pueden constituirse en oportunidades para actividades productivas, así como las posibilidades efectivas del mercado de trabajo y sus requerimientos”



5.1 Etapas de la Propuesta

En el desarrollo del proceso de construcción de la propuesta de fortalecimiento ocupacional se puede identificar diferentes etapas.

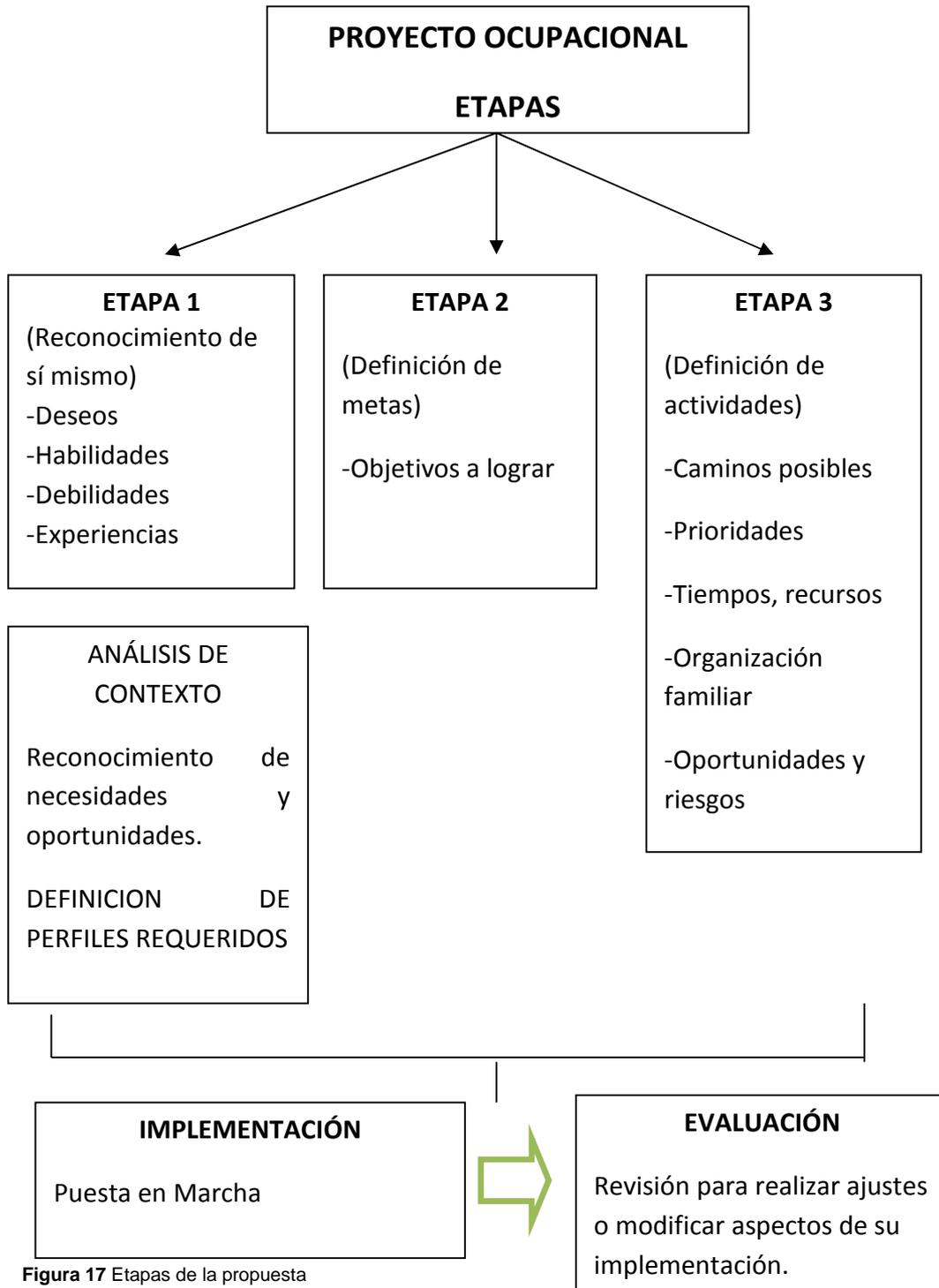


Figura 17 Etapas de la propuesta



5.2. Competencias a desarrollar en cada etapa

Tabla 27 Competencias

ETAPA	COMPETENCIAS A GENERAR
Definición del punto de partida: Autodiagnóstico y análisis del contexto. a. Equipaje personal b. Mercado laboral c. Entorno local	Definir y caracterizar la situación de inicio con relación al empleo derivadas de su posición de género e identidad laboral, edad, inserción urbana o rural.
Definición de metas y estrategias Al definir metas y estrategias, es importante que las participantes consideren las diferentes dimensiones de su vida, los roles que desempeñan en su vida cotidiana	Definir las metas a alcanzar y definir estrategias en función de su situación personal o mancomunidad.
Definición de actividades	Planificar las actividades incorporando tiempos, recursos y organización.
Implementación de la propuesta.	Implementar el desarrollo de la propuesta y monitorear las estrategias definidas en etapas anteriores.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Para el desarrollo de las siguientes etapas se puede identificar técnicas de trabajo tales como:

- Trabajo individual, en pequeños grupos o en un grupo total
- Entrevistas
- Trabajo con dibujos, fotos revistas.
- Análisis de casos.
- Debate para análisis FODA.



5.3. ETAPAS EN DESARROLLO

5.3.1. Etapa 1: DEFINICIÓN DEL PUNTO DE PARTIDA AUTODIAGNÓSTICO.

En esta etapa se espera que las personas puedan analizar y reflexionar sobre la situación respecto al trabajo y su formación.

Se reconocerá puntos como: quienes somos, que sabemos hacer, con qué recursos contamos, cuáles son nuestros saberes y habilidades y cuál es el contexto donde vivimos y proyectamos tener un trabajo.

Principales ejes de trabajo

- Identificación de sus intereses.
- Análisis de sus capacidades.
- Caracterización de su situación de vida.
- Sus experiencias laborales tanto en turismo como otras.
- Reconocer los saberes adquiridos a lo largo de la vida como por ejemplo en el ámbito doméstico y comunitario.
- Identificar sus necesidades de capacitación y posibilidades de nuevos aprendizajes.
- Vincular las capacidades, características personales, saberes, experiencias, etc. que traen las personas, con competencias que se ponen en juego en el mundo del trabajo y en las actividades productivas o que tienen valor en el mercado.
- Reconocer ventajas y desventajas de unos a otros.

a. AUTODIAGNÓSTICO

Actividad 1

Reconocer e identificar las trayectorias laborales.

Objetivos:

- Reconocer e identificar las trayectorias personales laborales y formativas



- Reflexionar acerca de los diferentes condicionantes que impactaron en las elecciones y/o posibilidades formativas y laborales de las personas

Tabla 28 Mi trayectoria laboral y formativa

ORGANIZACIÓN	RECURSOS	TIEMPO
FASE 1		
Solicitar a los participantes a que construyan un relato de su trayectoria de vida, con experiencias familiares, formativas, etc.	Hojas y lápices	30 min.
FASE 2		
Identificar sus trayectorias laborales Principales trabajos, si ha trabajado en instituciones u otras actividades, principales experiencias en su lugar de trabajo, las diferentes formaciones educativas de los miembros de su familia. Reflexionar cómo ha evolucionado el campo laboral por ámbito de género.	Hojas y lápices	30min.
FASE 3		
Identificar los principales puntos sobre situaciones de empleabilidad tanto en hombres como mujeres.	Marcadores y pizarra	30min.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 1

Tabla 29 Ejemplo de trayectoria formativa

Edad	Acontecimiento	Historia Educativa	Historia Laboral
15			
16			
17			
etc.			

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Una vez realizado estas actividades, trabajar con el grupo en una pregunta como: Que saberes, experiencias y conocimientos, he adquirido durante mi vida en el ámbito doméstico, comunitario y turístico.

Para ello utilizaremos una ficha de apoyo.

Tabla 30 Ficha de trayectoria

¿Qué conocimientos y habilidades he desarrollado?	¿Dónde los aprendí?	¿Qué me gusta hacer?	¿Qué hago bien?

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Estas herramientas lograrán identificar los problemas allí planteados y resultará más sencillo proponer alternativas de acción.

El caso es que podamos conocer a cada persona del grupo e identificar sus experiencias laborales, personales y familiares, que nos facilite a realizar un pequeño debate y aportar con sugerencias y comentarios.

El desarrollo del Autodiagnóstico debe ir acompañado de herramientas que nos sirvan para conocer y comprender los cambios en el mundo del trabajo, sus posibles demandas y la creación de proyectos y servicios comunitarios que contribuyan a facilitar el acceso a la formación, del empleo y a una mejor calidad de vida.

Se necesitara profundizar en las expectativas que trae cada participante con respecto a la capacitación, sus intereses, preferencias, su tiempo, su trayectoria educacional y las competencias que ellos han desarrollado.

Actividad 2

Objetivo: Identificar las posibilidades de empleo o de emprendimientos productivos existentes.



Tabla 31 Posibilidades de empleo

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Realizar un análisis sobre el contexto laboral del cantón Pastaza. Hay fuentes de empleo, quienes lo ofrecen, empresas públicas o privadas, que número de personas de su comunidad se encuentran ocupadas, cuántas mujeres y cuantos hombres.	Papelotes, marcadores.	30min
FASE 2		
Enumerar las posibilidades actuales de trabajo y, los recursos naturales con que cuenta sector.	Hojas y esferos	30min
FASE 3		
Realizar un debate grupal para analizar las diferentes alternativas de trabajo en el sector de turismo.	Fichas de ayuda	20min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramientas 2

Tabla 32 Características de empleo

Fuentes de empleo en la zona	Características (empresas, servicios que ofrecen, perfil de quienes trabajan en ellas o las integran, etc.).

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Tabla 33 Características de producto

Emprendimiento	Características de los servicios o productos que ofrecen.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Actividad 3

Objetivo: Identificar situaciones de discriminación en los contextos de trabajo



Tabla 34 Características de discriminación

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Seleccione situaciones de trabajo donde se evidencie un tratamiento discriminatorio por distintas cuestiones (género, etnia, situación social, situación ocupacional, perfil laboral, etc.).	Papelotes, marcadores.	30 min
FASE 2		
Solicite que en pequeños grupos tomen una situación, la analicen desde la perspectiva de la discriminación y propongan alternativas para abordar su resolución	Hojas y esferos	30min
FASE 3		
Debate sobre las alternativas propuestas y su viabilidad.	Fichas de ayuda	45min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 3

Situaciones de discriminación	Alternativas de solución.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Actividad 4

Objetivo:

- Reconocer los cambios producidos en el contexto productivo.
- Identificar alternativas de mejora en la empleabilidad.

Tabla 35 Alternativas de empleo

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Identificar posibles fuentes de empleo en su entorno como: empresas turísticas nuevas, actividades que quedaron es desuso, actividades que son valoradas hoy en día.	Papelotes, marcadores.	25min
FASE 2		



Identificar ámbitos ocupacionales que se ajusten con su perfil en el campo de turismo.	Hojas y esferos	25min
FASE 3		
Trabajar en alternativas de capacitación para que mejore su empleabilidad.	Fichas de ayuda	1 hora

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora

Herramienta 4

Trabajos en demanda	Perfiles laborales	Saberes en demanda

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora

Actividad 5

Realizar un análisis global de todos aquellos aspectos que se tomaron en consideración, en las fichas realizadas.

- a. Nuestra trayectoria personal
- b. El reconocimiento de saberes, experiencias y conocimientos adquiridos hasta hoy.
- c. Los diferentes roles familiares y su influencia
- d. El análisis del contexto laboral y productivo y su evolución.
- e. Análisis de la relación entre saberes y habilidades personales.
- f. Las ocupaciones viables a desempeñar

Además podríamos utilizar un cuadro para relacionar conocimientos y habilidades como:

Competencias requeridas	Que competencias poseo	Cuales me faltan	Que necesito aprender

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora



Durante esta primera etapa se realizó un Autodiagnóstico, en el cual conocemos que es lo que tenemos y que nos falta para desarrollarnos en empleos turísticos.

5.3.2. Etapa 2: DEFINICIÓN DE METAS Y ESTRATEGIAS

Cuando hablamos de la definición de metas y estrategias debemos tomar en cuenta lo siguiente:

- a. qué queremos lograr
- b. en cuanto tiempo
- c. con qué recursos materiales y talento humano contamos.

Además el definir metas implica la toma de decisiones y detenerse analizar los beneficios y obstáculos que se pueden presentar, y las debilidades y fortalezas con las que se cuenta.

A partir de analizar los requerimientos del mercado de trabajo y las competencias y recursos con que cuentan las personas es posible avanzar en la precisión de campos posibles de desarrollo de la propuesta ocupacional en el ámbito turístico.

En esta etapa los objetivos son lograr que los participantes puedan diseñar estrategias de viabilización en función de su situación personal y de las características del contexto productivo. Además estarán en capacidad de poseer conocimientos en conceptos básicos.

Actividad 1

Objetivo: Definir un campo de acción ocupacional posible.

Tabla N.- 36 Experiencias en las demandas de empleo

COMBINAR	CAMPO OCUPACIONAL/EMPREDIMIENTO
Conocimientos, habilidades, experiencias con las demandas de empleo actividades por cuenta propia identificadas.	

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



En este cuadro se identificará las ofertas laborales reales y potenciales de la localidad, así mismo identificar pequeños emprendimientos comunitarios.

Actividad 2

Objetivo: Reconocer el perfil y expectativas del mercado laboral.

Tabla N.- 37 Perfil y expectativas

Comunicados/ Emprendimientos.	Empresas	Requisitos/perfil
Comunicado 1		
Comunicado 2		
Emprendimiento 1		

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Esta tabla nos ayudará a reconocer cuales son las competencias en el ámbito laboral para el turismo, que se debe poseer para desempeñarse y poder identificar las ofertas y demandas de formación/ capacitación más adecuadas.

Herramientas 2

Tabla N.- 38 Oferta de formación

Competencias requeridas (conocimientos, habilidades)	Oferta de formación.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Capacitación	Ventajas	Desventajas
Atención al cliente		
Proyectos		
Camarero de piso		
Transporte turístico		

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Mediante este trabajo lograremos obtener información sobre:

- El escenario ocupacional local.
- Los campos laborales disponibles o posibles a desarrollar.
- Las necesidades de formación y las ofertas existentes.

Con la reflexión realizada en torno a estos aspectos, las/os participantes estarán en condiciones de comenzar a precisar las metas de sus Propuestas personales.

Actividad 3

Objetivo: Definir las metas de la propuesta de acuerdo al análisis anterior.

Tabla 39 Metas a elegir

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Reflexione dentro de su grupo las posibles metas a desarrollar.	Cuaderno	30min
FASE 2		
Orientar para la elaboración de metas con preguntas tales como: ¿Que desearía proponerse? ¿Cómo puede transformar esto en metas personales? ¿Qué necesita saber? ¿Qué necesita hacer? ¿En qué tiempo? ¿Con qué recursos cuenta? ¿Cuáles debería obtener? ¿Es viable en su contexto? En caso que decidan emprender una actividad productiva individual, que revisen los análisis de contexto realizados en la etapa uno.	Hojas y esferos	1 hora

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora



Herramienta 3

¿Cuáles son mis metas?	¿Qué necesito saber (habilidades destrezas necesarias)?	¿Qué formación o capacitación requiero?	¿Qué más necesito hacer para alcanzar mi Meta?	¿Con que recursos cuento?	¿Qué recursos debería Obtener? (tiempo, organización familiar, apoyo económico, otros)	¿Hay posibilidad en mi contexto de lograr mis Metas? ¿Por qué?

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora

Una vez plateadas las metas por parte del grupo, identificaremos obstáculos y facilitadores para determinar la viabilidad de las metas propuestas.

Podemos utilizar además como ejemplo una Matriz de Administración del Tiempo, que permite ubicar las diferentes actividades en cada uno de los cuatro cuadrantes para asignar las prioridades correspondientes:

Tabla 40 Administración del tiempo

	URGENTE	NO URGENTE
Importante	Cuadrante I Crisis Problemas apremiantes Proyectos cuyas fechas vencen	Cuadrante II Prevención Construir relaciones Reconocer nuevas oportunidades Planificación, recreación
No Importante	Cuadrante III Interrupciones, Algunas llamadas telefónicas Cuestiones inmediatas.	Cuadrante IV Trivialidades Pérdidas de tiempo Actividades agradables

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora

Consideraremos lo siguiente:

- Disponibilidad del tiempo
- Reorganización del tiempo propio.
- Disponibilidad de recursos para obtener el acceso a acciones materiales de formación, espacio físico, etc.
- Organización de la vida familiar.



- e. Redes familiares, comunitarias, barriales de apoyo de necesidades.
- f. Espacios institucionales de servicios de información y apoyo.

Una vez terminada esta segunda etapa de nuestra propuesta, dónde definimos metas y las posibles ventajas y desventajas ya obtendremos el punto de partida para la aplicación de esta propuesta.

5.3.3. Etapa 3: DEFINICIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

Al identificar oportunidades, desarrollar estrategias y planificar recursos y tiempos, llevaremos a la acción las metas propuestas en la etapa anterior.

Para ello tomaremos en cuenta lo siguiente:

- a. Reconocer los avisos de empleos.
- b. Identificar las posibilidades de negociación, solicitud de recursos derivados de la situación socio ocupacional de las personas.
- c. Identificar herramientas e instrumentos para la búsqueda de empleo (entrevistas, construcción de currículum, cartas de presentación).
- d. Analizar el contexto productivo.
- e. Analizar posibilidades de empleo.

Una de las cosas a desarrollar en esta etapa será poseer el conocimiento del contexto productivo y social de cada sector, así como las posibilidades de reconocer instituciones y organizaciones donde solicitar ayuda o asesoramiento para desarrollar distintos emprendimientos o buscar empleo.

Actividad 1

Objetivo: Identificar fuentes de información sobre empleos y formación en función a las metas definidas anteriormente.



Tabla 41 Fuentes de información

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Elaborar una pequeña lista con las fuentes de información conocidas.	Papelotes, marcadores.	25min
FASE 2		
Clasificar en: Informales: amigos/as, conocidos/as, familiares, contactos Formales: Agencias, Consultoras, avisos clasificados, Bolsas de Trabajo, Servicios Municipales de Empleo, etc.	Hojas y esferos	25min
FASE 3		
Confeccionen un Banco de Datos Compartido que se irá enriqueciendo con nuevas informaciones aportadas por todos.	Planilla de apoyo.	25min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 1

Fuentes de información sobre empleos: empresas, consultoras agencias, contactos, amigos, conocidos, etc.

Nombre de la organización/persona	Perfil ocupacional que ofrece	Teléfono.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Fuentes de información sobre formación: centros de capacitación laboral, talleres y otros espacios



Actividad 2

Objetivos:

- Identificar las actividades productivas de la zona que resulten relevantes en función de las metas planteadas
- Sistematizar la información sobre dichas actividades

Tabla 42 Fuentes de información

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Elaborar el listado de actividades productivas de la zona realizado en la actividad de análisis de contexto. Agregue otras nuevas que hayan surgido durante el período de formación, enfatizando en organizaciones de tipo asociativo, innovadoras.	Papelotes, marcadores.	20min
FASE 2		
Clasificar las actividades.	Hojas y esferos	20min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 2

Organización	Actividades/ tipo de producción o servicio	Cantidad de integrantes	Tipo de asociación (familiar, amigos, comunitario)

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Para esta etapa además se requiere que los integrantes de la propuesta conozcan cómo elaborar documentos de importancia como:

- Elaborar su currículum vitae.
 - Elaborar una carta de presentación.
 - Completar fichas de solicitud de empleo (impresa y electrónica).
- Manejarse asertivamente en entrevistas de selección de personal.



- **Ejemplo 1- Carta de presentación. Conseguir empleo**

Ciudad y Fecha
Encabezamiento.
A quien va dirigido.
Empresa/Nombre y Apellido.
Dirección....
De mi mayor consideración:
Me es grato dirigirme a Ud. En relación con el aviso publicado en el **comercio** el día **15 de julio** en el que solicitan.....
Al respecto adjunto mi currículum para facilitarle mayor información Sobre mi formación y experiencia para este puesto es la siguiente:
.....
En el último empleo desarrollé las siguientes actividades/funciones.....
.....
Sin otro particular, quedo a su disposición para una entrevista laboral.
Saludo a Ud. Atentamente
Nombre y Firma
Domicilio (Localidad y Teléfono)

- **Ejemplo 2 _carta de presentación. Generar autoempleo.**

Ciudad y fecha
Encabezamiento
A quien va dirigido (futuro cliente)
Empresa o particular
.....
De mi mayor consideración:
Tengo el agrado de dirigirme a Uds. con la finalidad de informarle que mi empresa se dedica a la fabricación de los siguientes productos (los servicios)
.....
(Se sugiere introducir una frase que demuestre la conveniencia para el/la futuro/a cliente de conocer el producto ofrecido).
Para ampliar esta información desearía acceder a una entrevista en la que proporcionaré los detalles de productos y/o servicios ofrecidos y demostrar mi probada experiencia en el rubro.
Sin otro particular, saludo a Ud. Cordialmente
Firma
.....
Domicilio y Teléfono
(Se sugiere adjuntar algún tipo de folletería simple)



• Ejemplo 3 – Currículum Vitae

A. Datos personales:

- Nombre y apellido
- Lugar y fecha de nacimiento
- Documento de identidad
- Dirección y teléfono

B. Estudios realizados:

Aquí se deben consignar los estudios realizados, tantos formales como cursos o actividades de formación profesional. Es conveniente no omitir ningún curso que se relacione con la actividad laboral a desarrollar, independientemente de la duración de esa actividad formativa.

- **Estudios:** consignar el máximo nivel educativo formal alcanzado (nombre del establecimiento donde los realizó y fecha de egreso).
- **Formación profesional** (nombre del curso, institución, duración y fecha).
- **Idiomas:** si conoce algún idioma especifique el nivel de dominio que ha alcanzado (comprensión, lectura y escritura).

C. Experiencia laboral:

Aquí también es importante que anote todos los trabajos que haya tenido, remunerados o no. Debe incluir empresa o institución, cargo, funciones y tiempo de duración. Debe comenzar por el último empleo y detallarlos en orden cronológico inverso.

- Empresa (especificar la razón social)
- Cargo
- Funciones
- Tiempo

D. Otras actividades:

Mencionar otras actividades que considere relevantes como, la pertenencia a instituciones, asociaciones profesionales, voluntariados, reconocimientos que haya obtenido, etc.

E. Referencias laborales y/o personales:

En algunos casos existen empresas que solicitan la presentación de referencias laborales y/o personales, o sea personas que puedan dar cuenta de su responsabilidad y capacidades para el empleo que ofrece (anotar el nombre, ocupación, cargo, funciones y teléfono).



- **Ejemplo 4 -Entrevista.**

El entrevistado tiene que tomar en cuenta:

- Presentación (actitud, capacidad para hacer conocer sus fortalezas/competencias, manejo de información, vestimenta, saludo, postura, etc.).
- Expresión verbal.

El entrevistador observa

- ¿Cómo actuó durante la entrevista?
- Cuidado del entorno o condiciones (espacio, horario, puntualidad)
- Claridad en las preguntas

Una vez teniendo en claro los documentos necesarios realizaremos un cuadro de integración de actividades.

Tabla 43 Integración de actividades

¿Qué quiero alcanzar con mi propuesta ocupacional?	
¿Por qué?	
¿Para qué? (Objetivos corto, mediano y largo plazo)	
¿Dónde?	
¿Cómo?	
¿Cuándo?	
¿Con qué?	

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

5.3.4. Etapa 4: IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Una vez transitadas las etapas de diseño de actividades de la propuesta, llega el momento de probar y poner en marcha en el contexto real, para que pueda irse ajustando y modificando a medida que se pone en práctica.



Entonces, para la puesta en práctica de la propuesta será valioso identificar situaciones particulares u obstáculos que se puedan presentar durante el proceso e ir generando estrategias para corregir estas situaciones cuando se presenten.

Los principales ejes dentro de esta etapa serán:

- a.** Reconocimiento en el trato desigual de las personas según su condición social, género, historia laboral, etc.
- b.** Búsqueda de información y apoyo para situaciones conflictiva.
- c.** Instrumentos para el seguimiento y monitoreo de la propuesta.
- d.** Criterios como tiempos, recursos, género, etc.

Dentro de esta propuesta se ha trabajado en el desarrollo de las diferentes estrategias de la búsqueda de empleo así como la generación de un emprendimiento productivo.

Es importante reconocer situaciones que puedan surgir en el momento de contacto y que ponen de manifiesto un tratamiento diferencial hacia las personas por cuestiones de género, situación social, educacional, entre otras.

El objetivo de esta etapa, por tanto, es lograr efectivamente la inserción laboral en sus diferentes modalidades (dependiente o independiente) en el área para la cual se capacitaron.

Esta etapa se orienta a desarrollar una metodología de trabajo, tanto a nivel individual como grupal, que favorezca la implementación y puesta en marcha el diseño ajustado de la propuesta.

La metodología de trabajo implica no sólo trabajar con las participantes, sino también realizar actividades paralelas con el entorno local. Estos dos tipos de estrategias metodológicas servirá para que los participantes y actores locales se relacionen entre si y busque el bien común.



Como producto de esta etapa, las participantes elaborarán una agenda personal, en la que podrán llevar un registro y un control de las actividades necesarias para poner en marcha su propuesta.

a. Diagrama circular: Análisis del problema

Gráfico N.- 9 Análisis del problema.

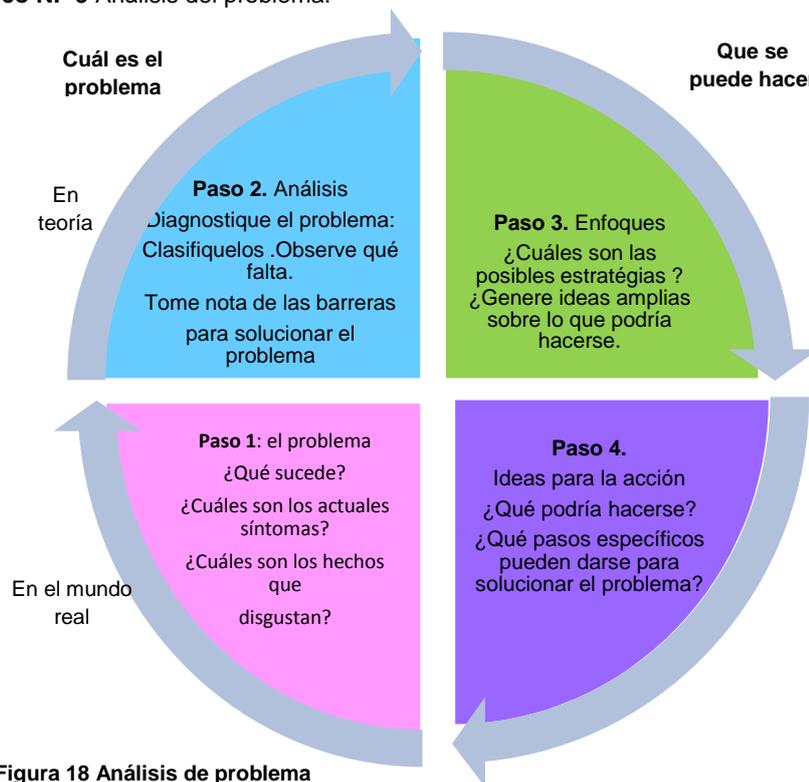


Figura 18 Análisis de problema

Una de las cuestiones que puede dificultar la puesta en marcha de la propuesta de fortalecimiento ocupacional es la organización del tiempo debido a las múltiples responsabilidades familiares y comunitarias que posee la gran mayoría de personas.

Actividades a desempeñar en esta etapa:

- a. Redactar documentos para trabajo.
- b. Orientar en talleres grupales.
- c. Reconocer sus ventajas y desventajas en el campo laboral.
- d. Realizar una pequeña evaluación de los conocimientos percibidos.



A lo largo de este proceso se ha trabajado en conjunto diferentes aspectos que permiten reconocer sus capacidades, habilidades y destrezas que poseen o desean adquirir con capacitación, para la inserción laboral en el campo turístico. Además se reconoce metas que puedan realizarse y cumplirse.

Este cuadro permite ampliar la información sobre el propósito que deseamos con la propuesta.

Herramienta 1

Tabla 44 Integración de opiniones

Mis principales habilidades en el momento de buscar trabajo o generar una actividad por cuenta propia.	Mis principales debilidades en el momento de buscar trabajo o de generar una actividad por cuenta propia.
¿Por qué quiero trabajar?	¿Qué capacitación debo realizar para elevar mi empleabilidad?
De las ocupaciones trabajadas durante el taller ¿cuál me gusta más y por qué?	Reflexiono sobre principales aspectos discriminatorios que afectan a las personas en los contextos laborales

Fuente: Vanessa Bermeo
Elaborado por: Autora

Herramienta 2

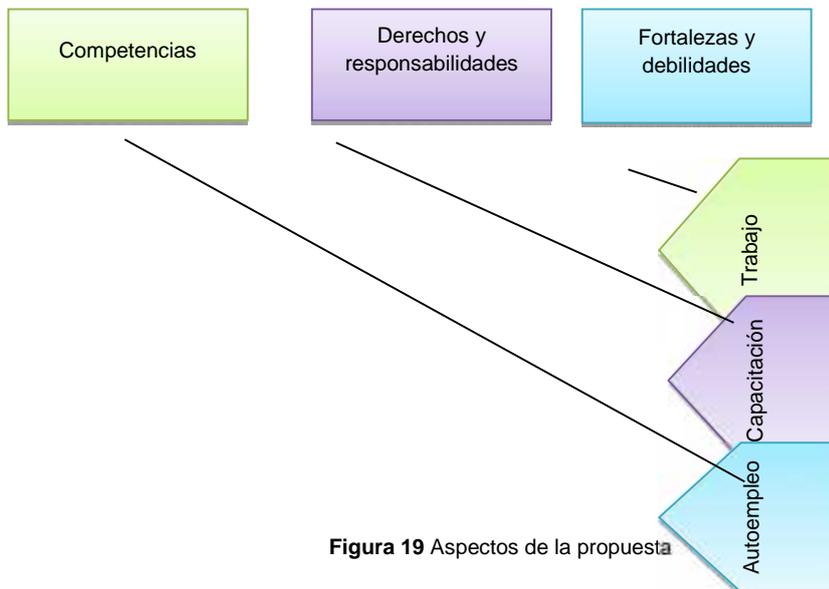


Figura 19 Aspectos de la propuesta

Los recuadros pueden contener una diversidad de aspectos como:



- Las competencias: saber leer, escribir, hacer artesanías, capacitar a otros, administrar, construir, trabajar en equipo.
- Los derechos y responsabilidades: Trabajo, vivienda, educación, respeto y la toma de decisiones.
- Fortalezas y debilidades: Seguridad, saber escuchar, respetar, dificultad para comunicarse, idioma, falta de tiempo, falta de información, falta de recursos, conocimientos en computación ,etc.

Actividad 3

Objetivo: Identificar metas comunes al grupo para reflexionar sobre ellas.

Tabla 45 Metas comunes

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Búsqueda de coincidencias o semejanzas entre las metas definidas por cada uno de ellas/os.	Cuadro	20min
FASE 2		
Conformar grupos para integrar el número de coincidencias. En herramientas encontrará un cuadro para información y facilitar la disposición de los grupos.	Cuadro	10min
FASE 3		
Ahora que las personas están reunidas de acuerdo a sus intereses comunes, invítelas a que expresen en forma individual lo que esperan de este trabajo conjunto completando las siguientes frases: • Me sentiré bien si al concluir el trabajo, el grupo... • Me sentiré mal si al concluir el trabajo, el grupo... Luego solicite que compartan la producción de cada una de ellas y reflexionen sobre las mismas. Es importante reflexionar acerca de puntos de encuentro y desencuentro en el planteamiento de metas conjuntas.		15min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Actividad 4



Tabla 46 Necesidades de formación

ORGANIZACIÓN	RECURSO	TIEMPO
FASE 1		
Solicite a las personas que identifiquen e indiquen cuales son las necesidades de capacitación y formación más importantes que requieren a partir del análisis que realizaron a lo largo del taller. Es importante, que si alguna de las personas decide delinear un proyecto en conjunto compartan la información referida a la capacitación y formación necesaria, ya que en algunos casos esta búsqueda puede complementarse para llegar en forma más rápida a resultados.	Cuadro de herramientas.	25min
FASE 2		
En grupo se realizara una plenaria donde cada integrante presentará ante el resto sus demandas de capacitación. Además se realizará un banco de datos. E facilitador/a puede asistirlos en forma personalizada registrando las necesidades de capacitación y ayudándolos/as en su búsqueda.	Hojas y esferos	25min

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 4

YO	Meta 1	Meta 2	Meta 3	Meta 4	Meta 5
COMPAÑEROS	Coincido con:				

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Herramienta 5

Tipo de Formación	Institución u Organización que brinda.	Dirección	Horarios.

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Dentro de estas necesidades de capacitación habrá que enfocarse a si se realiza la inserción laboral dependiente o independiente como por ejemplo:



Tabla 47 Inserción laboral

	ACTUAL	POTENCIAL
Inserción laboral dependiente	Mantenimiento de empleo	Búsqueda de empleo dependiente
Inserción laboral independiente	Sostenibilidad y desarrollo de microemprendimiento	Formación del microemprendimiento

Fuente: Vanessa Bermeo

Elaborado por: Autora

Actividades:

1. Para los participantes que deseen trabajar de forma dependiente, será posible realizar acciones de apoyo, tales como:

- a. Proceso de inducción.
- b. Plan de aprendizaje.
- c. Visita y observación a los participantes en el desempeño de sus funciones.
- d. Profundización en el perfil personal (trabajado en la instancia formativa competencias, preferencias, motivaciones, áreas de mejora, experiencia laboral, formación, estilo de trabajo, etc.
- e. Charlas de los participantes con el sector empleador y el sector trabajador.
- f. Revisión y/o ajustes en el cronograma previsto y en los recursos necesarios para poner en práctica las estrategias de búsqueda de empleo (trabajadas durante la instancia formativa a)
- g. Control de acciones previstas en las estrategias de búsqueda de empleo (resultados obtenidos vs. Resultados esperados)
- h. Talleres para poner en común las dificultades y los obstáculos que surgen durante la búsqueda de empleo, buscando soluciones en conjunto



2. Para los participantes que ya formalizaron su microemprendimiento, algunas acciones de apoyo serían:

- a. Apoyo técnico
- b. Estrategias orientadas a incrementar los clientes actuales y potenciales
- c. Seguimiento del cumplimiento de las actividades.
- d. Visitas a emprendimientos en el mismo rubro.

3. Para los participantes que quieren iniciar su microemprendimiento,

- a. Producto o servicio
- b. Etapas del ciclo productivo
- c. Organización de trabajo
- d. Clientes y proveedores
- e. Infraestructura
- f. Datos del mercado
- g. Datos de la producción
- h. Fondos solicitados
- i. Identificar necesidades de financiamiento externo, fuentes posibles y acciones requeridas
- j. Elaborar cronograma de acción y herramientas para el control de su cumplimiento
- k. Visitas y charlas con emprendimientos del mismo rubro.

Una vez realizado este análisis, conocemos cuales son los puntos a tratar dentro de toda la propuesta de fortalecimiento ocupacional. La estrategia se basa, entonces, en la capacidad humana de formular proyectos.

6. CRONOGRAMA VALORADO DE ACTIVIDADES.

Tabla 48 Cronograma de la propuesta

Actividades	Tiempo													Recursos		Responsables		Producto final- actividades(objetivos logrados)	
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Cant.	Materiales	Costo	Instituciones, MINTUR, GAD parroquiales, SECAP.	Comunidad/Personal		
ETAPA 1: Definición del punto de partida: Autodiagnóstico y análisis del contexto.																			
a.-Equipaje personal	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4							
1.- Elaborar una lista para identificar su trayectoria de vida, experiencias familiares y formativas.													25	esferos	7,50			Conocer a las personas del grupo, compartir sus experiencias en trabajos anteriores, elaborar su trayectoria de vida.	
2.- Elaborar una lista sobre sus experiencias laborales													1	resma de papel	5,00				
b. El Mercado laboral																			
1.- Elaborar una lista sobre posibles fuentes de empleo.													10	Papelotes	1,50			Conocer en ámbito laboral en el cual pueda incluirse. Reconocer las razones que justifican la realización de un curso de capacitación para responder a las necesidades del mercado.	
2.- Reconocer alternativas de mejora en el empleo.													10	Marcadores	15,00				
c.- Entorno local																			
1.- Realizar un análisis entre saberes y experiencias.													25	Libretas	25,00			Reconocer cuáles son sus habilidades y en que son buenos. Identificar y caracterizar los actores,	



7. BENEFICIARIOS

a. Las nacionalidades originarias que son los principales destinatarios, que permitirá apoyar con un plan de acción para mejorar su situación de empleabilidad y desarrollo de competencias.

b. Formadores y orientadores a brindar apoyo como: Ministerio de turismo, Juntas parroquiales, Gobierno autónomo descentralizado, etc. instituciones que deben estar atentas a los requerimientos de las personas y del entorno social, económico y productivo que demanda del protagonismo de sus actores.

Una vez más, la decisión de avanzar o de estancarse queda en manos de cada uno de los participantes. El equipo técnico puede apoyar la sustentabilidad de la PO, proporcionando a los participantes herramientas de planificación y de acción para contribuir a que los beneficios o impactos del proceso formativo continúen una vez que se ha retirado el apoyo.

El producto final de esta etapa es, sin duda, la Propuesta Ocupacional definitiva, que constituye, a su vez, en el punto de partida de una nueva fase, que comienza luego del proceso formativo.

6. CONCLUSIONES

La población económicamente activa de las nacionalidades, dentro del cantón Pastaza, se dedica a actividades como: la agricultura, servicios militares, etc., por lo que es necesario elaborar una alternativa que pueda apoyar a que se involucren dentro de las actividades turísticas.

La investigación nos permite conocer que el empleo en el sector turístico se ve caracterizado, principalmente en actividades relacionadas con los servidores turísticos, en empleos como: meseros, ayudantes, jardineros, etc.

Las nacionalidades no se encuentran capacitadas para realizar actividades dentro del ámbito turístico, y su participación en el sector es mínima.

La propuesta de fortalecimiento ocupacional, identifica que es posible diseñar y aplicar herramientas que puedan apoyar al grupo a desenvolverse dentro del ámbito laboral.

Además, no obstante que se ha dicho que la capacitación es de importancia para mejorar las competencias laborales, y la participación de las nacionalidades en el sector turístico permite elaborar estrategias que mejoren la calidad de vida de la población.

7. RECOMENDACIONES

- Que la comunidad pueda ejecutar la propuesta para mejorar su empleabilidad en diferentes actividades turísticas y así obtener recursos para sus familias
- Planificar actividades trimestrales que puedan identificar ventajas y desventajas dentro de sus propuestas.
- Elaborar nuevos puntos de partida para que las propuestas puedan ser renovadas y aplicar nuevas actividades y estrategias.
- Capacitarse continuamente para lograr los objetivos esperados y no sea solo un trámite, sino cumplir con un proceso que realmente cubra las necesidades que influyen directamente en la satisfacción.
- Que se pueda realizar un plan de capacitación con temas específicos, para una próxima investigación.

8. RESUMEN

La presente propuesta de fortalecimiento ocupacional se ha planteado como un aporte para las nacionalidades originarias del cantón Pastaza, para obtener un trabajo de formadores y orientadores comprometidos con el fortalecimiento de la empleabilidad en las personas dentro del sector turístico.

Desarrollada con el objetivo de ser una estrategia que se ofrece hoy para su aplicación al conjunto de las políticas de formación y orientación alentadas a buscar el buen vivir.

La propuesta ocupacional de las personas es el resultado de un proceso de negociación entre las condiciones del entorno y su propio potencial en términos de la diversidad de atributos e intereses que éstas poseen. Desde la perspectiva de los destinatarios consiste en definir un plan de acción para mejorar su situación en relación al empleo y desarrollar las competencias necesarias para llevarlo a cabo. Desde la perspectiva de los formadores y orientadores donde es muy importante el compromiso para el armado de estas propuestas.

La estrategia se basa, entonces, en la capacidad humana de formular proyectos que los ayuden a la inserción laboral de forma dependiente como independiente. Busca, por una parte, potenciar en las personas destinatarias competencias que mejoren su posición respecto del mundo del trabajo y, por otra, acercar a formadores, orientadores laborales e instituciones herramientas que faciliten el reconocimiento del entorno y permitan intervenir para mejorar las condiciones de empleabilidad, especialmente en contextos de crisis, cambio e incertidumbre, que requieren de un mayor protagonismo, autonomía y flexibilidad de parte de todos los actores.

9. SUMMARY

This proposal for strengthening occupational has emerged as a contribution to the original nationalities of Canton Pastaza, to get a job trainers and counselors committed to strengthening the employability of people in the tourism sector.

Developed with the goal of being a strategy that is offered today for your application to all training policies and guidance encouraged from the portfolio of Labor.

Occupational given people is the result of a negotiation process between environmental conditions and their potential in terms of diversity of attributes and interests they have. From the perspective of the target is to define an action plan to improve their situation in relation to employment and develop the necessary skills to carry it out. From the perspective of trainers and counselors implies a commitment to accompany the assembly of these proposals.

The strategy is based, then, in the human capacity to develop projects that help the employment of dependent and independent. Search on the one hand, empower people in the targeted skills that will improve their position in the world of work and, secondly, bring trainers, job counselors and institutions tools to facilitate the recognition of the environment and allow action to improve the employability especially in contexts of crisis, change and uncertainty, requiring a greater role, autonomy and flexibility on the part of all stakeholders.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Instituto Nacional de aprendizaje. (2002). Módulo de formación generalidades del turismo. Costa Rica.

Ministerio de coordinación de la producción, empleo y competitividad. (2011). Agenda de transformación productiva. Pastaza.

Ministerio de Turismo. (2013). Catastro turístico. Pastaza.

Instituto Nacional de estadísticas y censos, INEC. (2015). Reporte de economía laboral.

Instituto Nacional de estadísticas y censos, INEC. (2001). Definición de población económicamente activa.

Jinjean, P. (2013). PEA y población indígena. BuenasTareas.com.

Cornejo, K. (2007). Tesis Propuesta de equipamiento turístico del sector canoa y su operatividad. Guayaquil.

Andrade, N. (2005). Glosario de términos de temas de empleo. Perú.

Consejo de desarrollo de las nacionalidades y pueblos del Ecuador, CODENPE. (2005). Población económicamente activa de las nacionalidades.

Instituto Nacional de estadísticas y censos, INEC. (2010). Población económicamente activa del cantón Pastaza.

Plan de ordenamiento Territorial de Pastaza, PDOTP. (2009). Actividades económicas que ofrecen fuentes de trabajo. Pastaza.

Agenda de transformación productiva de Pastaza, ATPP. (2010). Zona de planificación 3. Pastaza.

Miguélez, Prieto. (1999). El turismo y empleo.

Sancho, M. (1998). Modelos de desarrollo y situación de empleo. México.

Santana, M.A. (2003). Formas de desarrollo turístico, redes y situación de empleo. Tesis doctoral. Bellaterra.

Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU. (2005). Empleo objetivo estratégico en el turismo.

Sarasola, S. (2004). CINTERFOR. Manual para participantes, proyecto ocupacional.

Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, CINTERFOR. (2004). Perfil ocupacional, clase de competencias.

Convenio 169 de la OIT. (1989). Ámbito legal.

Constitución de la republica de Ecuador. (2008). Ámbito legal.

Plan Nacional de Buen Vivir, PNBV. (2013). Objetivos del buen vivir.

Circunscripciones Territoriales Indígenas, CTI. (2007).

Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional, CINTERFOR. (2004). Proyecto Ocupacional.

Plan de vida de la nacionalidad Kichwa. (2009). ECORAE. Pastaza.

11. ANEXOS



11.1.

UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA INGENIERIA EN TURISMO

La presente encuesta servirá de apoyo en una investigación de tesis, para conocer la **“Participación de las personas económicamente activas “PEA” de las nacionalidades originarias del cantón Pastaza.**

Solicito su amable colaboración para contestar el siguiente cuestionario. Marque con una **X** el cuadro correcto.

1.- ¿Seleccione su nacionalidad?

Shuar Achwar Shiwiar
Kichwa Andwa Sápara

2. – **Género:** Masculino Femenino

3.- ¿La actividad económica a la que usted se dedica es?

Profesor Militar Policía
Actividad turística _____ Otro _____

4.- ¿A la actividad que usted se dedica, cuanto tiempo la realiza?

1 a 5 meses 5 a 10 meses 10 a 12 meses Más de un año

5.- ¿Le gustaría obtener un empleo o rentabilidad de la actividad turística?

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

6.- ¿Qué tipo de competencias posee en la actividad turística?

Monovalente Polivalente

7.- ¿Si realiza actividades turísticas que tipo de certificado posee?

GAD Parroquial Municipio MINTUR

8.- ¿En el último año que tipo de capacitación ha recibido?

Guía Administrador turístico Diseño de proyectos Otros

No he recibido Especifique _____

9.- ¿Considera usted que la nacionalidades están capacitadas para realizar la actividad turística?

Muy de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo

10.- ¿Considera usted que la implementación de una propuesta de fortalecimiento ocupacional en los pueblos originarios fortalecerá la actividad turística en el territorio?

Si Algo Un Poco No

11.- La propuesta de fortalecimiento ocupacional tiene líneas estratégicas. Seleccione una de ellas.

Capacitación Permanente Infraestructura Turística Turismo Comunitario

Ecoturismo Turismo tradicional

FICHA DE EMPLEABILIDAD POR NACIONALIDAD

Razón Social:							
Dirección:							
Número de empleados:							
Teléfono:				EMAIL:			
Empleados Administrativos							
	Shuar	Kichwa	Sápara	Shiwiar	Andwa	Achwar	Waadani
Administrador							
Contador							
Asesor legal							
Recursos Humanos							
Empleados Operativos							
	Shuar	Kichwa	Sápara	Shiwiar	Andwa	Achwar	Waadani
Chef							
Ayudante de cocina							
Mesero							
Recepcionista							
Recamarero							
Ama de llaves							
Jardinería							
Mantenimiento							
Guía							

FOTOGRAFÍAS



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6