

INTRODUCCIÓN

La elaboración de la tesis sobre **LIDERAZGO JUVENIL ACHUAR EN EL PROCESO EDUCATIVO EN LA EXTENSION 04 ETSAA WICHIM EN LOS AÑOS 2011 – 2012**, surge por la necesidad al mismo conocer para formar mejores líderes como jóvenes Achuar.

Bajo este tema me he interesado en conocer y profundizar qué valor tiene el liderazgo, además en esta institución del **CEFMIBA**, se educan jóvenes del pueblo Achuar, por lo que me siento corresponsable de colaborar con un aporte pedagógico para que ayuden con el aprendizaje y valorización de liderazgo juvenil, la cual es parte de los jóvenes Achuar.

Esto no significa que la tesis esté hecha de una manera definitiva, si no que requiere algunos cambios que se irán dando a lo largo de su aplicación según las conveniencias y necesidades que pueden ir surgiendo. Este trabajo realizado es para poder conocer qué es liderazgo juvenil Achuar, porque al momento aunque hay los jóvenes achuar no se sabe profundamente este tema, y por su puesto llegar a incentivar su elaboración en la educación formal apoyando así todo lo que vive la familia en este campo.

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se plantea los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Analizar el liderazgo juvenil Achuar y sus consecuencias en el proceso educativo de los estudiantes de la extensión 04 Etsaa Wichim.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer espacios de formación con el tema liderazgo juvenil
- ❖ Profundizar los valores humanos y espirituales
- ❖ Realizar una escuela de valores de acuerdo de la cultura

Para obtener una mayor información eficaz y veras se realiza la investigación a través de:

- ❖ Entrevista
- ❖ Encuesta
- ❖ Observación
- ❖ Análisis bibliográfica

Con toda la información adquirida, analizada y transcrita confirmaría que si se dio cumplimiento al objetivo general y a los objetivos específicos, al mismo que ayudaron a tener presente el conocimiento y valoración de la riqueza cultural del pueblo achuar manifestando liderazgo juvenil achuar que se prepara el hombre.

El desarrollo del trabajo de investigación se realiza en tres capítulos:

CAPÍTULO: I

Realidad juvenil en la comunidad Wichim

CAPÍTULO: II

La formación de líderes

CAPÍTULO: III

Liderazgo de los jóvenes en la comunidad Wichim

De esta manera mi trabajo investigativo está distribuido tres capítulos, espero que durante su aplicación se vaya concluyendo, pueda recibir más aportes que lo enriquezcan y lo completen.

CAPÍTULO I

1.1. DATOS HISTÓRICOS DE LA COMUNIDAD ACHUAR WICHIM

Hace muchos años que la mayoría de la etnia Achuar vivían asentados en la selva amazónica, en aquel tiempo tenían sus rivales con otros grupos étnicos y entre los mismos grupos, la guerra armada era por chamanismo, adulterio y por matrimonio, por una viuda, durante toda esta vida era muy difícil entre la guerra y muertes, en el año 1961- 1962, llegó un misionero sacerdote Padre Luis Bolla desde Italia con el objetivo de predicar y difundir la palabra de Dios en todo el sector achuar que seguramente los occidentales lo consideraban pueblos no cristianos, en el año de 1965 el mismo sacerdote comenzó a motivar a los achuar, formando una organización comunitaria, en el primer momento tenía duda pero poco a poco fueron reflexionando. Padre Luis Bolla estuvo en la comunidad de Pumpuentsa, después de haber fundado una escuela conjuntamente con los habitantes de Pumpuentsa, se trasladó en la comunidad Achuar Wichim en el mismo año.

Cuando llegó el Padre Luis Bolla, la comunidad Wichim no existió, el mayor Mukuink, y Rumpik vivían en Yankunts, después de la guerra pasaron a vivir en el lugar de Washintsa y por la motivación de Misionero Luis Bolla hicieron otro asentamiento que actualmente en la comunidad achuar Wichim. Se ha nombrado así por estar ubicado en la orilla de río que tienen el mismo nombre, que nuestros antiguos mayores nombraron por que se notaron muchos palos secos caídos en el río, que el mismo en la lengua Achuar se dice Wichim.

En segunda llegada del sacerdote P. Luis Bolla propuso crear una comunidad pero el mayor Mukuink tenía duda, pero le convencía, les dijo que dejen la guerra y perdonen los enemigos porque Dios quiere eso, entonces los mayores paulatinamente dejaron el conflicto interno y comenzaron a trabajar para construir la comunidad lo

denominaron nombre definitivo Wichim que fundaron el día 12 de Octubre de 1965, el único mayor Achuar que dirigía era el señor Mukuink pero por recomendación de P. Luis Bolla fue designado como coordinador de toda acción de trabajo al señor Ramu Chuim, el era considerado como síndico, continuaron trabajando ayudándose entre ellos, nuevamente cuando el misionero propuso construir la pista de aterrizaje el señor Ramu Chuim comenzó a organizar la actividad invitado a los señores de Setuch y Kukaj que en ese trabajo nunca faltaba el mayor Titia.

Para construcción de la pista no había herramientas pero trabajaron y construyeron con estancas de palo, machete hacha. Después de la construcción de la pista de aterrizaje previo acuerdo de la comunidad comenzaron a gestionar para crear una escuela motivado por el P. Luis Bolla, el sacerdote colaboró a registrar los datos de los niños y jóvenes para matricular los niños, luego envió a los profesores shuar para que dicten clases, cuando salió a la ciudad de Macas, cumplió su compromiso, llegaron dos profesores Shuar. Esteban Chayat, Vicente Mashu, ellos fueron los primeros profesores quienes trabajaron para la educación de los niños achuar, esto fue en el año de 1978, la metodología de trabajo fue a través de la radio fónica Bicultural Shuar, los profesores mientras seguían trabajando exigieron a los PP.FF. para que construyan una cancha recreativa para los niños, lo construyeron bajo la conducción del señor Ramu Chuim, la cancha construida hasta ahora contribuye el espacio para que los estudiantes puedan realizar sus actividades deportivas.

Por la gestión constante del P. Luis Bolla logró la alimentación escolar, como maíz, avena arroz, era como tipo colación escolar, desde la ciudad transportaba hacia la comunidad con el helicóptero de los militares, de esta manera comenzó la escuela en esta comunidad Achuar Wichim.

Los asentados dueños de la tierra se sintió, el mayor Mukuink le dotó una pequeña propiedad de terreno al Padre Luis Bolla para que construya una misión salesiana, dieron haciendo una casa típica, desde ahí comenzó a dar catecismo a los niños que por primera vez ingresaron a la escuela, durante el inicio de su trabajo llegó otro misionero P. Domingo Botasso, cuando se juntaron entre dos misioneros solicitaron los voluntarios achuar para que ellos se encarguen difundir la palabra de Dios todo el

sector Achuar, los dos jóvenes se comprometieron Pichik Titia, Wakiach Mukucham, hasta ahora siguen cumpliendo sus funciones dando catecismo, celebrando misa cada día domingo. Los sacerdotes pretendían que una mujer Achuar comprometiera a seguir una carrera de convertirse de monja pero nadie tubo compromiso, durante en ese tiempo, llegó un voluntario Italiano el señor Arnalot, su nombre achuar le pusieron Chuint el era encargado de direccionar y controlar a los niños, y jóvenes, durante todo este proceso de construcción de una misión salesiana internado no duro se fracaso por lo que el señor Ramu Chuim encargado de llevar el trabajo comunitario, se caso de dos mujeres, a los misioneros y voluntarios no le gustaron para ellos era una cultura muy extra ordinaria que jamás debería existir ese tipo de formar conyugue. P. Luis Bolla regresó a su lugar de origen, al volver a Ecuador se fue a vivir en la comunidad Wampuik poco después se fue al Perú y el P. Domingo Botasso quedó en el Ecuador y el voluntario también regreso a su país.

Después de fracasa miento de la creación de las misión salesiano, continuaron el fortalecimiento de la educación de sus hijos, durante mucho tiempo, sintieron una necesidad de dar educación asus hijos en los estudiantes secundarios pero era difícil dar estudio de sus hijos en la ciudad, también era lejos de colegio **C.A.I.B.A.** Colegio Achuar Intercultural Bilingüe, que actualmente es **C.E.F.M.I.B.A.** por lo tanto cuando el P. Domingo Botazo llego a visitar a la comunidad Wichim se prepuso a crear una extensión de la dicha institución, P. Domingo acepto y solicito que organicen y propongan para analizar en el consejo académico, los padres de familia socializaron a los comunidades cercanos para que se sumen al interés de la comunidad Wichim, tuvieron apoyo de las comunidades para crear la extensión, cuando ya lograron todos los requisitos necesarios llamaron a las autoridades de **CEFMIBA** y llegó un delegado P. Domingo Botasso, dejo aperturan do el funcionamiento del colegio extensión, eso fue el día 13 de Septiembre del 2003 – 2004.

Los primeros profesores quienes prestaron sus servicios fueron.

Patricio Mukucham.

Alfonso Chumap.

Purtar Piruch.

Nela Atamaint.

Blanca Mukuink.

Y el primer presidente de comité central de de familia fue el señor Wakiach Mukucham, ya va funcionando ocho años, y existe cuatro promociones que ya graduaron bachilleres en especialidad ciencias de la educación en este año 2010 – 2011, se graduaron quinta promoción en la misma especialidad.

En este año del 2011 laboran cinco docentes.

Rubén Tsamarin Coordinador.

Dionisio Mukucham V. Coordinador.

Tseremp Yampik Secretario.

Blanca Mukuink. Inspectora.

Maribel kajekai Vocala.

El presidente de comité central de padres de familia en este año trabajo el señor Luis Yampik, toda esta trayectoria educativa, nos ha llevado en un cambio, el producto de este trabajo existen muchos bachilleres y otros ya son profesores que presentan su servicio profesional en sus propias comunidades.

1.1.1. LAS PERSONAS ESTUVIERON EN LA CREACIÓN

Para crear una nueva comunidad era difícil por no había muchos habitantes habían llegando familias de otros lugares para crear un centro comunitario con las siguientes.

- 1- Ramu Chuim Puar Mukuink.
- 2- Mukuink Unkum Najarip.

- 3- Titia Shaank.
- 4- Chumpi Carlos Nawir Inés.
- 5- Wakiach Mukucham Inchi Unkum.
- 6- Petsain Mukuink.
- 7- Rumpik Pitiur Nusep.
- 8- Chiriap Najuir Yanchap Tseremp.

Ellos son socios fundadores de este famoso centro Wichim que está en proceso de desarrollo, otros mayores han fallecido hace algún tiempo y los que viven son los siguientes.

- 1- Ramu Chuim. Puwar Mukuink
- 2- Petsain.
- 3- Chiriap Yampik Yanchap Tseremp.
- 4- WakiachMukuchamInchiUnkum.

1.1.2. CREACIÓN DE LA ASOCIACIÓN WICHIM

La asociación Wichim fue creada en el año 1987, los líderes que encabezaron son los siguientes.

- Wakiach Mukucham.
- Eduardo Mukuink.
- Alfonso Chumap.

Ellos fueron como primeros directivos de la asociación el posicionamiento y toma de juramento hizo el señor Mario Mukuink, él era dirigente de la FINAE Federación Interprovincial de la Nacionalidad Achuar del Ecuador. En esa época fueron tres electos, luego los nuevos electos fueron a la Asamblea de la FINAE en la comunidad Wampuik en donde reconocen y legitiman como asociación. Los directorios llegando de la asamblea convocaron a una asamblea extra ordinaria de la asociación para notificar a sus bases sobre los resultados positivos que lograron durante la participación en la asamblea de la FINAE al mismo tiempo informar los gastos de

presupuestos de la asociación, el informe económico dejaron sin presupuesto y recomendaron para mejorar en el siguiente periodo, otros nuevos directorios que asumieron para mejorar la administración de la asociación fueron los siguientes.

Chiriap Yampik

Pichik Titia

Fidel Mukucham

Mashutak Mukuink

Ellos dejaron un presupuesto estable para la movilización del consejo de la asociación, ahora en la actualidad trabajan profesionales no existen dificultades siempre trabajan en coordinación con sus bases.

1.1.3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La comunidad achuar Wichim está ubicada al sur de la Parroquia Pumpuenta del Cantón Taisha provincia Morona Santiago, entre los ríos de los valles y desembocadura de río Makum y Wichim.

El sector occidental está constituido por una meseta plana que viene desde la parte nor-oeste; además existe una extensión pantanosa de kilómetro medio donde se levanta el centro Achuar Wichim

1.1.4. POBLACIÓN¹

HOMBRES	MUJERES	TOTAL DE HABITANTES
80	89	169

¹ Archivos de la comunidad achuar Wichim´ (secretaria)

1.1.5. LÍMITES DE LA COMUNIDAD

Al norte limita con la comunidad Yankunts y está a dos horas treinta minutos de camino.

Al sur limita con la comunidad Karakam, está a una hora treinta minutos de camino.

Al este limita con la comunidad Washintsa y está a dos horas treinta minutos de camino.

Al oeste con el río Makum y está a una hora de camino.

1.2. PRODUCCIÓN

Para tener ingreso económico en esta comunidad, es muy difícil ya que no existe acceso vial para transportar y vender los productos; y de esa manera cubrir algunas necesidades. A pesar de las dificultades, logramos obtener recursos a partir de la siembra de maní y la cría de ganado.

La producción ganadera tiene sus ventajas en cuanto el costo es alto y si un ganadero vende una cabeza de ganado obtiene buena cantidad de dinero en cambio la producción de maní no genera mayor cantidad de recursos por que el transporte es solo vía aire y el costo es alto.

Los que trabajan con maní venden y ayudan a cubrir los materiales y compras de útiles escolares para los que educan a sus hijos en esta comunidad, hay pocas producción de pollos hay algunos que cubren sus necesidades vendiendo los pollos existen aquellos socios que no trabajan para `producir y generar dinero, solo buscan contratos para trabajar hectáreas de potreros de esta manera con lo poco que ganan educan a sus hijos; los padres de familia actual mente tienen 10 ó 15 cabezas de ganado.

1.2.1 RECURSOS NATURALES

RECURSOS HÍDRICO Y SU USO

El territorio de la Comunidad de Wichim, está atravesado por dos grandes ríos que sirven para el servicio para la navegación y por tanto son las vías de comercialización estos son el Makum y Wichim.

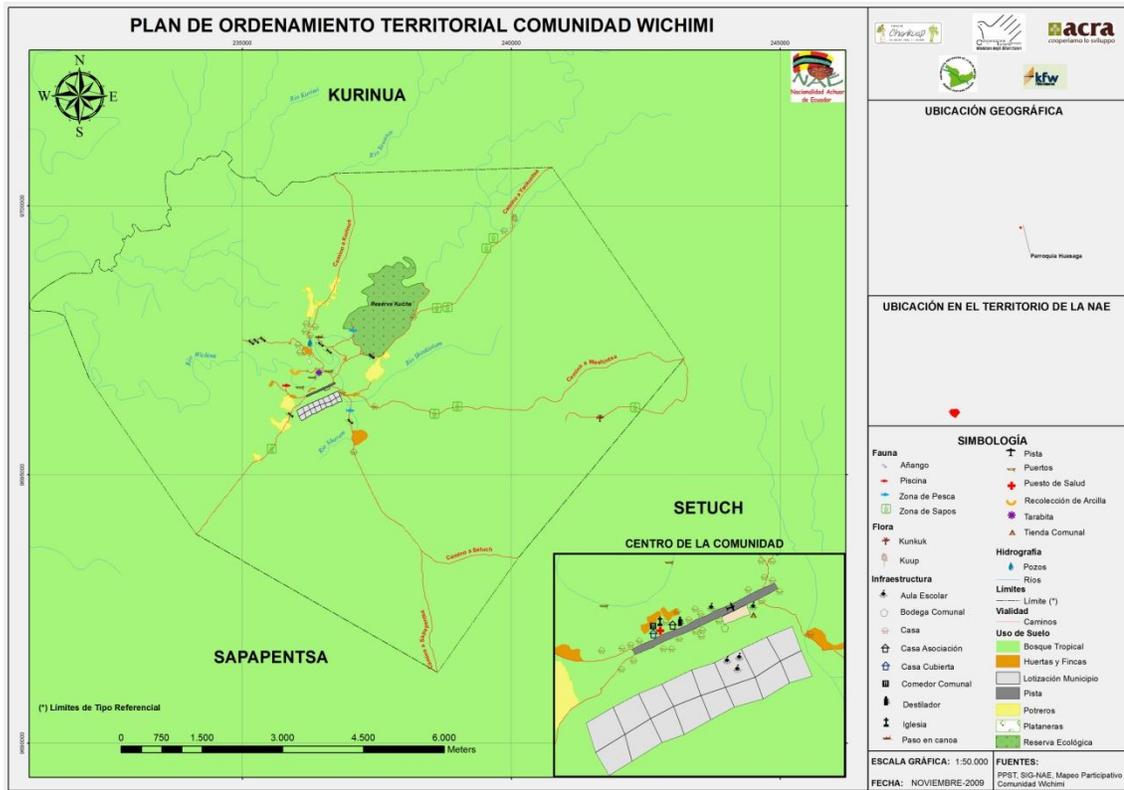
- 1- **El río Makum** nace de las montañas del norte es de un gran caudal en la punta superior no es navegable y es corrientoso con presencia de enormes remolinos de agua que arrastran grandes palizadas y piedras, en su curso medio el río es ancho y la corriente deja ciertos estrechos se nota presencia de bancos de arena piedras e islotes que forman playas de cincuenta por metros de ancho aproximadamente, existen abundantes peces.
- 2- **Río Wichim** por su tamaño es menor que el río Makum este río nace de pequeñas vertientes y quebradas, nace de la zona pantanoso del oeste con algunos ríos que son navegables y en la parte sur de la desembocadura es medio caudaloso en su curso superior es lento lo que favorece la navegación de la misma manera arrastra pequeños grupos de palizada.
- 3- **Río Shinkiatam** este río es de mucho beneficio para la comunidad porque aquí consumen el agua para beber, cocinar, lavar la ropa, bañarse y río arriba se aprovecha para la pesca a los lados de este río no hay huertas ni pastizales.

1.2.2. RÍOS

En la comunidad achuar Wichim, nacen pequeños ríos como son:

- Río Kuup.
- Río Titints.
- Río Kasur entsa.
- Río Sharam
- Río Wate

1.2.3. CROQUIS DE LA COMUNIDAD WICHIM.²



1.2.4 HISTORIA ORGANIZATIVA DE NACIONALIDAD ACHUAR

Desde los años sesenta, la mayoría de los centros achuar desde Morona Santiago eran afiliados a FICSHA (Federación Interprovincial de Centros Shuar y Achuar), hoy FICSH.

Otros eran filiales a la AIPSE hoy FIPSE .En la provincia de Pastaza, así mismo unos centros eran filiales a FICSHA, otros a AIPSE, otros a AIEPRA (Asociación Indígena evangélica de los pueblos indígenas de Pastaza) y algunas a la OPIP.

² FUENTE: Plan de Ordenamiento Territorial Comunidad Wichim. 2010

Como los achuar no poseían su propia organización, se encontraban inmersos en aquellas nacionalidades ya mencionadas.

No se entendían en la parte ética y moral, porque cada pueblo tiene sus principios y fines. Además, los líderes de estas organizaciones a veces aparecían ofreciéndoles proyectos u otros beneficios para el pueblo achuar, pero resulta que todo era palabras.

Frente a estas discrepancias, sintieron la necesidad de constituir su propia organización, la cual permitiría fortalecer su identidad, idioma, costumbres y leyes propias. Así con el propósito de construir una organización que aglutine al pueblo achuar tanto de Morona Santiago como de la Provincia de Pastaza se reunieron en Charapa cocha los siguientes líderes: Luis Vargas, Miguel Vargas, Pedro Tsamaraint, Ricardo Vargas, Jorge Canelos, Benjamín Vargas, Esteban Vargas, Cristóbal Callera, Domingo Peas, Felipe Etsamarent, Vicente Tanchim, Bosco Mashu, Rubén Vargas, Hilario Vargas, Santiago Kawarim, Alejandro Taish, Luis Kawarim y otros, los 17, 18, 19, 20 y 21 de diciembre del año 1992, y conformaron ORGANIZACIÓN INTERPROVINCIAL DE NACIONALIDAD ACHUAR DEL ECUADOR-OINAE; en noviembre 5 de 1993 fueron reconocidos legalmente por el Ministerio de Bienestar social mediante Acuerdo Ministerial No.005821.

En un inicio la OINAE, estuvo conformada por dos Asociaciones: Numpaim y Pumpuenta, mas tarde otras asociaciones se afiliaron.

En la segunda convención de la nacionalidad achuar del Ecuador celebrada en Wampuik, provincia de Morona Santiago, el encuentro se realizo en la semana del 28 de septiembre al 1 de octubre de 1996, OINAE paso a denominarse FINAE (Federación Interprovincial de Nacionalidad achuar del Ecuador).

Por pedido expreso de la asamblea extraordinaria realizada en Shuinmamus desde el 1 al 5 de abril del 2005 FINAE pasó a denominarse NAE (Nacionalidad Achuar del Ecuador). Esta resolución queda legalizada mediante el acuerdo Ejecutivo del CODENPE No.55 de fecha junio 7 del 2005.

¿Qué es NAE?

La nacionalidad achuar del Ecuador “NAE”, es la organización representante de la nacionalidad achuar del Ecuador, constituida mediante acuerdo ministerial del CODENPE Nro.55 junio 7 de 2005. Entre sus principales fines de la NAE podemos señalar los siguientes:

_Defender y valorar la cultura, idioma y costumbres propias de la Nacionalidad Achuar del Ecuador.

_Promover, asesorar a las asociaciones y consolidar a todo los centros achuar localizados dentro de Amazonía Ecuatoriana.

_Planificar y coordinar la ejecución de proyectos y programas de desarrollo social con Instituciones gubernamentales, privadas, nacionales y extranjeras que se relacionen con la nacionalidad.

La NAE, se encuentra conformada por once asociaciones, siete en Provincia de Morona Santiago: Pumpuentza, Wampuik, Saapap entza, Wichim, Tsunkintza, Patukmai y Kaeptach y cuatro en Pastaza: Churuya, Makusar, ACAP (Asociación de centros achuar de Pastaza) y AAC (Asociación achuar de copataza)

Cada asociación se encuentra conformada por centros, al momento existen un total de 64 centros distribuidos en las provincias antes indicadas.

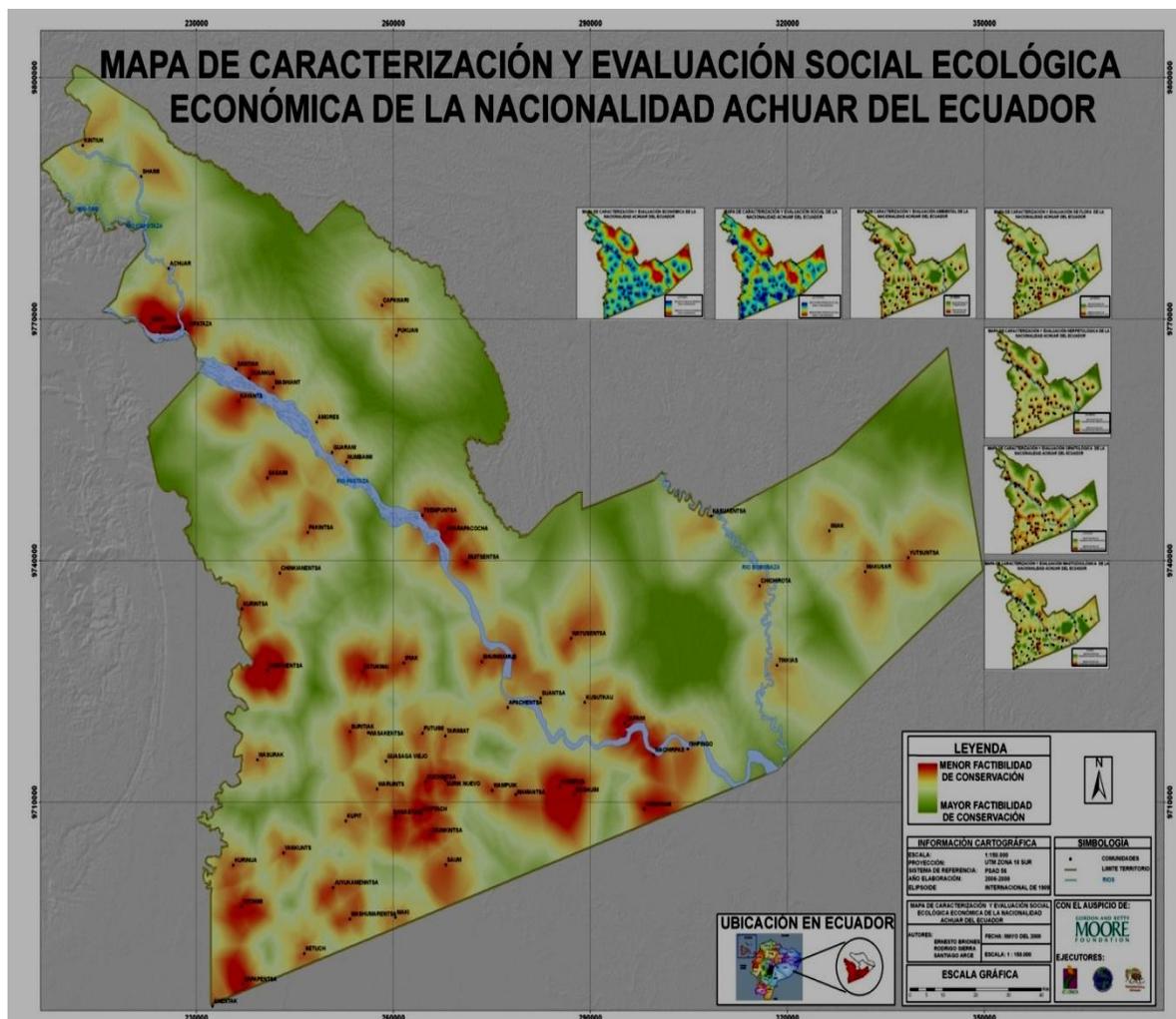
La NAE cuenta con un territorio aproximado 787.000 hectáreas. El río más caudaloso que divide el territorio achuar es el Pastaza. Otros ríos importantes son: Chankuap, Copataza, Makuma, Capa huari, entre lo mas importantes.

La población achuar está conformada por aproximadamente 7.000 habitantes, quienes hablan idioma achuar chicham, muchos de los achuar también hablan castellano.

1.2.5 ALGUNAS FECHAS IMPORTANTES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

- 1993: OINAE.
- 1996: FINAE
- 2005: NAE

MAPA DE LA NACIONALIDAD ACHUAR DEL ECUADOR³.



³ FUENTE: Recopilado de Estatuto de la NAE elaborado por Aij Sumpinianch en la Tercera Taller en Sharam entsa. 2006

1.3. DATOS GENERALES DEL CANTÓN TAISHA

ANTECEDENTES:

Taisha es un cantón que pertenece a la provincia de Morona Santiago es un cantón joven conformado por las Parroquias Taisha, Tuutinentsa, Makuma, Huasaga a la que se incorpora la reciente parroquia Pumpuentsa, con la que tendríamos un total de cinco parroquias.

PARROQUIAS	EXTENSION EN HABITACION
TAISHA	172.523
TUUTINENTSA	95.543
MAKUMA	94.966
HUASAGA	124. 561
PUMPUENTSA	126.072

Geográficamente se ubica en la región amazónica, su clima es tropical húmedo, por su nivel de consolidación es considerado cantón rural habitado por culturas ancestrales, shuar, achuar y población colona.

Con la creación de la parroquia Pumpuentsa, se redujo el territorio político administrativo de la parroquia Huasaga en 126.075 ha. La misma que pasaría a pertenecer a la flamante parroquia Pumpuentsa.

DATOS GENERALES:

Ubicación:

País: Ecuador

Provincia: Morona Santiago

Cantón: Taisha

Cabecera cantonal: Taisha

Población cantonal: 18. 000 hab. Aprox.

Extensión: 7.710 km²

Altitud: 510 m. s. n. m.

Limites:

Norte: Provincia de Pastaza.

Sur: Cantón Tiwintza y Republica de Perú

Este: Provincia de Pastaza y Republica de Perú

Oeste: Los cantones Huamboya, Morona y Tiwintza.

1.3.1. División Política Administrativa:

El cantón Taisha se encuentra dividido en 5 parroquias:

Taisha, Huasaga, Makuma, Tutinentsa y Pumpuentsa.

1.3.2. Vías de acceso

Aérea: Se puede ingresar al cantón por vía aérea desde la parroquia Shell, desde la ciudad de Macas o desde la ciudad de Sucua.

Fluvial: Otra manera de ingresar al cantón es a través de la vía terrestre Macas – Morona, hasta llegar a la parroquia Puerto Morona y desde allí se puede navegar en el río Morona e ingresar a la parroquia Tutinentsa, la cual se encuentra a una hora de distancia de la cabecera cantonal Taisha.

Clima: El cantón posee un clima tropical húmedo, con una temperatura que varía entre los 18 centígrados y 36 centígrados.

1.3.3. Hidrografía

Los principales ríos que atraviesan el cantón son: Makuma, Kankaim, Pastaza y Morona.

1.3.4. Grupos Humanos.

La población de cantón está compuesta en un 90% por las etnias Shuar y Achuar, mientras que el 10% está poblado de Mestizos y quichuas, por todo esto Taisha es un territorio multiétnico e intercultural.

1.3.5. Cultura Shuar.

La cultura shuar se encuentra asentada en las parroquias Tutinentsa, Makuma y Taisha. Los shuar es un pueblo milenario con una cultura muy fuerte, la misma que ha sobrevivido a pesar del tiempo.

Fue un pueblo guerrero, sus trofeos fueron la “Tsantsa”, forman parte de la riqueza cultural y ancestral del cantón, han sido reconocidos en todo el mundo, todavía están ligados fuertemente con la naturaleza.

1.4. Cultura Achuar.

La cultura achuar se encuentra asentada en las parroquias Huasaga y Pumpuentsa.

Los achuar existían antes de la llegada de los españoles, gracias a su ubicación en las profundidades del bosque, los achuar lograron a defender su territorio y seguir viviendo su estilo de vida nómada en su propio territorio y manteniendo sus costumbres ancestrales.

El pueblo achuar aun mantiene muchas de las prácticas de subsistencia que fueron su forma de vida durante cientos de años. Hoy en día combinan el uso de las plantas silvestres con la caza, la pesca y la agricultura.

1.4.1 ATRACTIVOS TURÍSTICOS

El cantón Taisha posee gran variedad de recursos turísticos de mucha importancia que se relaciona directamente con las etnias shuar, achuar y sus recursos naturales.

1.4.2. GASTRONOMÍA.

El cantón Taisha posee una amplia variedad de platos y bebidas típicas tales como: ayampaco de mukint, caldo de armadillo, ayampaco de pescado, ayampacos de ranas, y su tradicional chicha de yuca y chonta que se brinda a sus visitantes.

1.4.3. FAUNA.

Si hablamos de fauna tenemos una gran variedad ya sea acuática o terrestre, la zona de transcutuku cuenta con más del 6% de todas las especies de aves del mundo encontradas en los bosques achuar, este es uno de los cinco sitios del mundo de mayor diversidad ornitológica y posiblemente el más rico de todos.

1.4.4. EVENTOS Y FESTIVIDADES

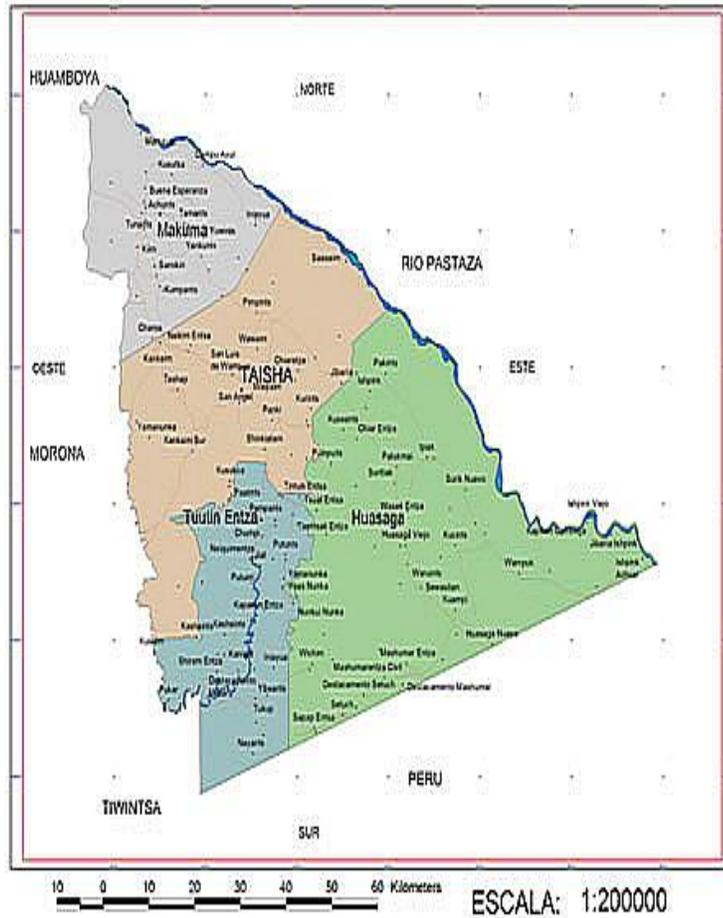
- **FIESTAS CÍVICAS.**

El mes de junio Taisha celebra sus festividades de cantonización con diversos actos conmemorativos que enaltecen al cantón fecha de cantonización 28 de junio de 1996.

1.4.5. HIDROGRAFÍA.

El cantón tiene que ver con riqueza hídrica, el cantón Taisha ofrece ríos navegables que forman parte de una de los medios de transporte importantes del territorio de Taisha así como también los ríos no navegable que embellecen al cantón, razón por la cual, por su riqueza cultural y sus reservas naturales, hoy en día Taisha toma el nombre de Taisha cantón ecológico.

1.5. MAPA DEL CANTON TAISHA FUENTE⁴



1.5.1. DATOS GENERALES DE MORONA SANTIAGO

Capital: Macas

Superficie: 25.690 Km²

Población: 143.348 Hab.

Cantones:

⁴ FUENTE. Gobierno Municipal de Cantón Taisha, Plan Administrativo, 2010 – 2014.

Morona, Gualaquiza, Gral. Leónidas Plaza (Limón Indanza), Palora, Santiago, Secua, Huamboya, San Juan Bosco, Pablo Sexto. Tiwintza, Logroño y Taisha.

Límites Provinciales:

Norte: Pastaza y Tungurahua

Sur: Zamora Chinchipe y Perú.

Este: Pastaza y Perú.

Oeste: Azuay, Chimborazo, y Cañar.

Condiciones demográficas:

La población de Morona Santiago, en el 80%, es producto de la colonización de las provincias de Chimborazo, Cañar y Azuay. En las zonas urbanas de la provincia el fenómeno migratorio ha generado un crecimiento vertiginoso de la población, que representa una tasa del 1,69% anual, que la convierte, después de Napo, en la de mayor población de la Amazonia. En la zona Trans-Cutucú se encuentra el mayor asentamiento shuar, cuyo idioma nativo es el shuar.

Clima:

Las mesetas y valles de exuberante vegetación determinan pisos climáticos diferentes con temperaturas de entre 18 y 23 grados centígrados, es decir, de clima tropical y subtropical.

Orografía:

La Cordillera Central de Los Andes es la más alta y está situada al Oeste de la provincia; de ella se desprenden grandes ramales o pequeñas cordilleras como las de Candoroso, Huamboya, Cruzado y Pato cocha; en este sistema montañoso las elevaciones de mayor altura son El Altar (5.319 m), El Ubillín, el volcán Sangay, uno de los más activos del mundo (5.230 m) y el nevado Ayapungo (4.699m).

Hidrografía:

Los sistemas hidrográficos más importantes corresponden a los ríos Morona, Santiago, Palora, Chiguaza, Macuma, Yau-pi, Upano. Todos estos ríos desembocan en el Amazonas.

Atractivos Turísticos:

Cabañas Ecológicas del Alto Macuma
Mirador del Cerro Tigrillo
Unión de los ríos Upano y Abanico
Complejo Arqueológico del Alto Upano
Complejo Turístico Las Cascadas
Complejo Turístico San Andrés
Las Piscinas
El Mirador del Quilamo

Cueva de los Tayos
Cuevas de Logroño
Ruinas del San gay
Parque Nacional Sangay
Parque Binacional el Cóndor
Catedral Purísima de Macas

Recursos Naturales:

Agricultura, ganadería, minerales y madera.

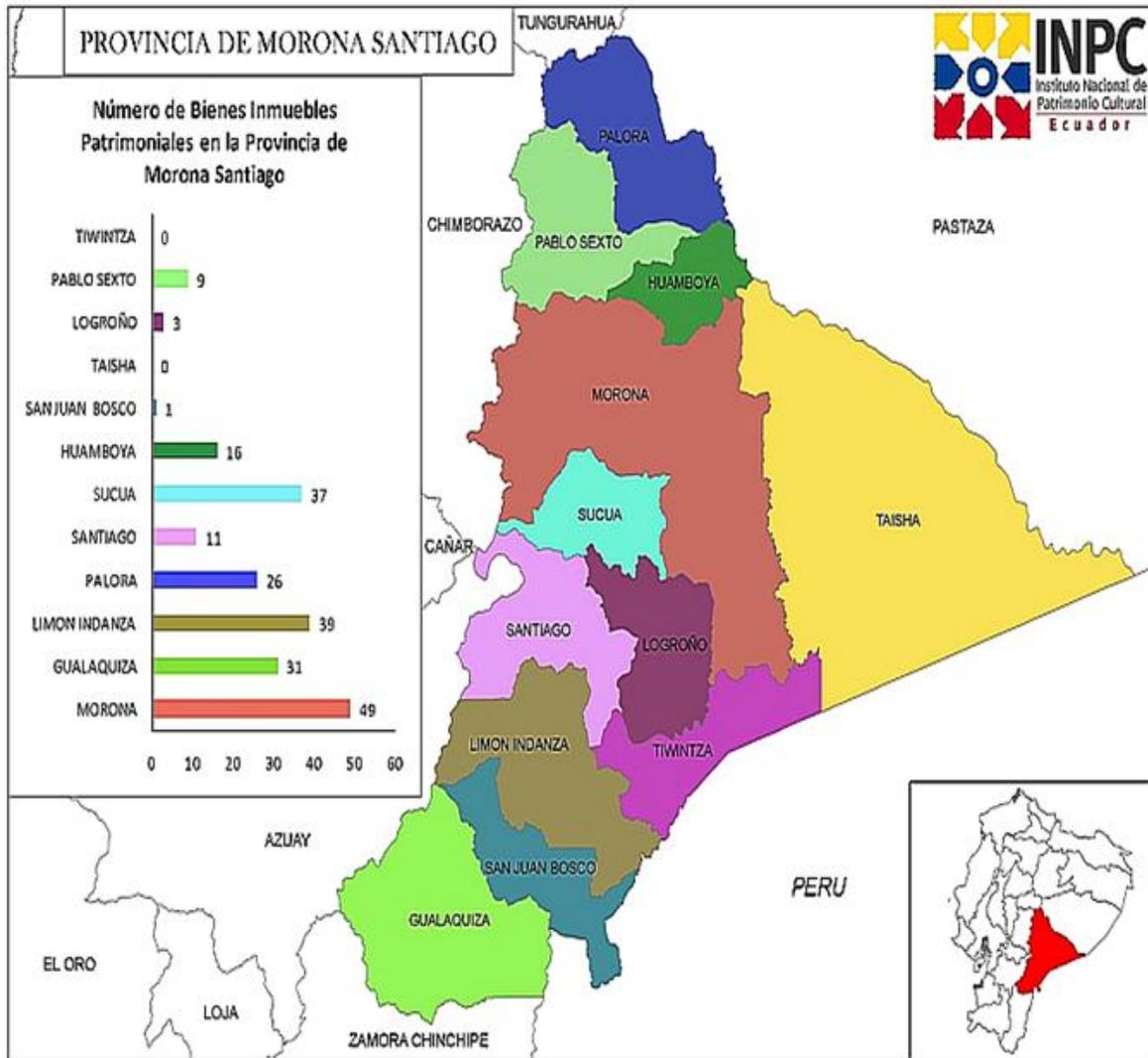
Industrias:

La provincia de Morona Santiago no ha desarrollado ningún otro tipo de industria aparte de la manufacturera y la del té. Esta realidad obedece a la falta de recursos.

Comercio:

Ganado, maíz, fréjol seco, yuca, papa china, hortalizas, frutas, café, cacao, tabaco y bebidas.

1.5.2. MAPA DE PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO.⁵



⁵ **Fuente:** Gobierno Provincial de Morona Santiago, Plan estratégico Participativo para el desarrollo sustentable, año. 2006-2010

CAPÍTULO II

REALIDAD JUVENIL EN LA COMUNIDAD WICHIM

2.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA JUVENTUD EN LA COMUNIDAD WICHIM

Ahora los jóvenes de la comunidad Wichim hacen cosas que no deben hacer durante el trabajo. No hacen caso, unos tienen pereza no colaboran en el trabajo comunitario tampoco realizan el trabajo de buena manera; actualmente los jóvenes de nueva generaciones cuando van creciendo entre jóvenes y señoritas se enamoran y desde ahí empieza a escribir cartas, esto sucede con frecuencia en el pueblo Achuar. Por esta razón nuestras costumbres van desapareciendo poco a poco. Los jóvenes actuales antes de casarse se enamoran y hacen relación sexual, ya cuando descubre ese problema ahí recién pide a su papá para casar con la chica, jóvenes que se casan con menor de edad no vive bien con su esposa más bien se enoja o discute no toman en cuenta la responsabilidad del matrimonio además los jóvenes de hoy tienen otra idea, no hacen caso de la sugerencia que da el mayor para poder casarse; los jóvenes actuales no toman en cuenta cuando se casa y recién ahí quieren vivir con el suegro y pasado poco meses van a la comunidad y ahí empiezan a destruir el hogar inclusive dejan abandonando a su esposa, también los jóvenes cuando se les aconsejan sus padres hablan o se ponen bravos frente a su padre y madre pero no todos algunos jóvenes por un consejo de su padre se corrigen por sí solos.

Jóvenes actuales se ha cambiado su forma de vida tienen la libertad de conversar entre ellos, por lo tanto se casan de menor de edad, jóvenes a través de una carta hace su plan para encontrarse entre los dos y al encontrar hacen relación sexual aunque no son casados eso es problema muy negativo, otro problema que surge de los jóvenes roban a las mujeres sin pedir al dueño y al dueño de la chica cuando escucha que su hija se han ido robando con el chico piensa muy mal, pero el joven no piensa que sufrimiento le dan a su padre existe este problema en la comunidad, el joven en momento de enojar a su esposa empieza hablar las palabras malas que no se corresponde en el hogar, la esposa por más que le aman aun así dejan abandonando el joven. Hoy los jóvenes cuando van sin pedir permiso a su papá se van con la chica que

conoce el joven sin pensar nada no ama a su papá ni tienen interés de tener un lugar fijo para la procreación de sus hijos, por lo cual el joven en el pedido de la chica si no acepta se enoja el mayor y la hija también, o le hechizan con chaman, sin pensar hacen cosas en contra de su familia, además los jóvenes no hablan correctamente su idioma hablan mezclando con otro idioma como del castellano.⁶

Después de todo este resumen yo apporto mi criterio personal, los jóvenes hoy viendo lo que hacen en la cultura occidental no espera hacer el pedido a la chica en la hora de guayusa si no que conversan con la chica y muchas veces conviven y así, habiendo fornicado se arregla el matrimonio con esa chica porque ya no hay más remedio, lo mismo sucede con la chica también. Otra acción del joven actual, los jóvenes cuando se enamoran con la chica cercana el joven sin tener miedo de noche se va donde pasa a ella, entra sin respetar el dueño de la casa, el joven no preparan y después del matrimonio como no puede las necesidades que se encuentra dentro de la familia se discuten y pelean con su esposa y separan tan rápido.

2.2. LIDERAZGO DE LOS JÓVENES EN LA COMUNIDAD WICHIM

Los jóvenes de la comunidad achuar Wichim no son todos los líderes, por lo tanto los jóvenes no líderes se dedican a preparar y aprender a ser buenos trabajadores y cazadores, aunque no estaban en la escuela sabían el respeto y la relación entre familiares y con los demás personas por consejo de sus abuelos y padres, los niños, jóvenes, adultos respetaban a todos.

Desde punto de mi vista jóvenes no preparados de la comunidad wichim ellos la mayor parte dedican la agricultura conjuntamente con su esposa, especialmente la producción de maní, pero no todos algunos personas trabajan con la producción de ganadería así que ganan poco dinero si educan a sus hijos, además jóvenes actuales solo dedican a seguir su estudio en diferentes colegios, con el fin de llegar obtener sus profesiones y a la vez enfrentar y solventar algunos problemas posteriores dentro de la comunidad y ayudar a sus familias, los jóvenes estudian sin ninguna dificultad, estudian los jóvenes porque en cuentan con las escuelas en sus centros, lo cual por más que sacrifican no es en vano, si no así con mucho esfuerzo lograrán sus buenas profesiones y fortalecer en su hogar y mantenimiento la familia cubriendo

⁶ Tiu Wajari, Monografía.pg.8, 2011.

toda las necesidades con sus haberes porque sin llegar a tener su profesión no se puede contraer el matrimonio, no podrá vivir bien si no es capaz de trabajar en el campo, por lo tanto los jóvenes debe ser líderes para ser mejor organizador en la comunidad o en nuestra organización, para ser algo en la vida, en la vida actual los padres de familias dan apoyo moral y económicamente a sus hijos que lleguen tener su profesión, anteriormente porque no formaron los jóvenes por que no había creadas en los centros ni escuelas.⁷

Los jóvenes no preparados ellos también son respetados porque tiene los mismos derechos de vivir y trabajar, también son expertos para poder trabajar el desarrollo de la sociedad, y también tiene la oportunidad de opinar su criterio personal durante en la asamblea, y son considerados para elegir la directiva de la comunidad, se elige según su desenvolvimiento, por lo tanto busca alguna forma coordinando con los personajes preparados.

Frente a esta situación quiero aportar mi criterio, los jóvenes achuar no son líderes trabajan de buena manera relacionando con los actores sociales, también labora con sus hijos en la educación, por esta razón tiene sus propias connotaciones partiendo desde su familia en el que se vive, y mantiene buena manera a su esposa.

2.3. PADRES Y MADRES DE FAMILIA FRENTE A LA JUVENTUD

Los jóvenes frente a su padre y la madre actúan con mucha responsabilidad y respeto, porque siempre su padre daba el consejo en la hora de guayusa por esa razón los jóvenes tenían buenas ideas de verdad respetaban su padre y madre y con los parientes, jóvenes ayudaban cuando realizaba el trabajo.

Con el papá juntamente estaba trabajando y ayudando todo sus trabajos, todo lo que realizaba su padre, los jóvenes no criticaban a su papá porque eran bien educados había mucho respeto porque los padres daba buen consejo, así mismo obedecían con mucho respeto porque el joven tenía miedo a su papa eso era su deber por lo tanto eran obedientes y respetuosos, jóvenes frente a su padre no reían ni comentaban no pronunciabas malas palabras, también no negaba a su papá si el joven no hacían caso

⁷ Rumpik Nantip, Monografía, pg.11, 2011.

el joven era castigado en otra forma por eso los jóvenes vivían bien con sus familias, especialmente el joven tenía mayor relación con su papa y con su tío y entre hombres, no bromeaban cuando les invitaban algún trabajo jóvenes saludaba con una sola palabra estando en el trabajo sacando alguna broma se reían junto con su papa y con su tío así eran los jóvenes.

Ahora los jóvenes actuales también sí mantiene esa forma de vida y respeto porque su papá siempre dan consejo, ese consejo no le dan de día si no en la hora de guayusa, a veces después de vomitar al momento de tomar la chicha ahí les aconsejaban a sus hijos, diciendo que mi hijo crezca bien y el papá le decían hijo ya eres joven si no te vas al ayuno cuando te casas harás morir tu hijo y estarás sufriendo de ese manera les decían a sus hijos, entonces el joven obedecían lo que dice su papá siempre se iba al monte para coger el poder de Arutam

Pero no todo los jóvenes Achuar no respeta sus padres algunos jóvenes critican su papá si no al otro, persona también por más que le da consejo no hacen caso lo que dicen al mayor, así mismo las señoritas tiene mayor relación con su mamá o si no entre mujeres y la mamá siempre les daba el consejo a su hija, entonces escuchando ese palabra algunas señoritas también se iba donde la señora mayor para pedir que dieran mazcando el tabaco pero las mujeres no ayunaba muchos días, mínimo dos días para obtener el poder de arutam y así vivir lo mejor cuando contrae el matrimonio, y sabían respeto a lo de más personas no burlaban frente a su madre.⁸

2.4. VALORES CULTURALES DE LA JUVENTUD ACHUAR

Ahora en la actualidad en el pueblo achuar los jóvenes todavía no se valoran porque nosotros mismo como achuar no nos preocupamos de rescatar nuestra cultura, en la antigüedad los jóvenes no tenían el cabello cortado sino mas bien tenía cabello largo y ninguno de ellos no querían tener cabello corto, por lo tanto hacían corona para poner en su cabello de ese forma se sentían como verdadero achuar.

Pero hoy algunos jóvenes se van aprendiendo de la cultura occidental y olvidad su cultura, también va cambiando la forma de vida, jóvenes achuar tanto los mayores ya no se preocupa de usar el vestido achuar, porque ya van aprendiendo la cultura

⁸ Rumpik Nantip, Monografía. Pg. 6. 2011

hispana, entonces nosotros al decir sabemos decir soy achuar pero comparando con el vestimento ya no somos achuar, pero ese vestido que usamos ahora nosotros no nos dan ni un valor pero aun así como ya hemos acostumbrados ya no podemos olvidar.

Los jóvenes tanto las mujeres y personas mayores mantenemos medio parte de la cultura occidental ya no valoramos de lo nuestro, porque los jóvenes antes no sabían andar con zapato aunque tenían que ir en el campo andaban sin zapato pero ahora como han aprendido a usar zapatos los jóvenes ya no piensa andar descalzo o sin zapato, jóvenes ante pasados no necesitaban llevar su ropa en la mochila, si no ellos hacían solos sin gastar la plata su nombre era *pitiak* era hecho de bejuco *kaap* y ese pitiak era más importante porque a eso no le entra el agua, por lo tanto para no gastar dinero tenía su propia artesanía.

En cambio ahora los jóvenes sin preocuparse de hacer *pitiak* solo compran la mochila y al comprar gastan la plata, los mayores también compran, jóvenes ante pasados no interesaba de comprar relojes si no ellos andaba viendo el sol por eso intentaban mucho saber por donde sale el sol y como se oculta el sol todo eso sabían, entonces el joven cuando iba al campo para cazar se iba sin camino pero si llegaba en su casa sin perderse viendo el sol, pero en la actualidad los jóvenes que más valoran es comprar relojes, radio, celular y otro más, porque ahora siendo mayor compran esa aparatos, en el pueblo achuar han sucedidos muchos cambios culturales y ese cambio ha sucedido a través de la educación, porque a través de la educación se aprende a usar vestirse el vestimento occidental, en la actualidad todo usamos vestido de los mestizos y en cambio nuestros jóvenes ante pasados no necesitaba de vestir de otra cultura si no conseguían solos para fabricar trayendo de la selva.⁹

PERFIL DE UN PROFESOR BILINGÜE¹⁰

Debemos partir que existe un verdadero proceso pedagógico al interior de las comunidades indígenas, este proceso ha permitido que las culturas autóctonas se vayan reproduciendo, vayan superviviendo a pesar de los 500 años de dominio cultural.

⁹ Bolívar Wasum, Monografía. Pg.19.2011

¹⁰ DE LA TORRE, Luis Alberto, "Historias y experiencias de educación intercultural bilingüe, Págs. 24-25

Podemos decir que las indígenas tienen un proceso propio milenario de educación, las prácticas y los conocimientos que tienen y que fueron adquiriendo a lo largo de la historia, en la misma cotidianidad de la comunidad indígena, la educación debe fundamentarse en el modo de vida de las comunidades y enriquecerse a medida de las exigencias de la población indígena (Luis Monta luisa 1989), siempre ha habido educación indígena, ha habido metodologías eficientes, formar propias que ha hecho que la cultura vaya desarrollándose. En ese proceso educativo ha habido cuentos, tradiciones, mitos, tecnología, pensamiento indio, un proceso propio de educación que ha unido a la comunidad con la naturaleza, este proceso pedagógico propio fue violado desde la llegada de los españoles, los indígenas fueron sometidos a otro sistema de educación que ignoró sus conocimientos, sus lenguas, su pedagogía; se violó su racionalidad, su cosmovisión.

En el proceso histórico, se ha tratado a realizar algunos cambios en el sistema escolar, según Luis Montaluisa, la imposición diferente de un tipo de educación se ha realizado básicamente a través de la escuela, se trata de rescatar la cultura indígena, sus expresiones, sus procesos pedagógicos autóctonos, sus formas propios de recreación cultura; una de las dificultades más grandes ha sido la falta de profesores bilingües ¿por qué?, porque los supuestamente existentes fueron formados bajo los moldes de la cultura occidental, podemos decir sin recelo que los actuales profesores bilingües son verdaderos agentes de la cultura conquistador.

Los profesores bilingües fueron sometidos durante muchos años o un proceso de desprecio de sus valores culturales, fueron entrenados dentro de un proceso autoritario, vertical un sistema que pone énfasis en la acumulación de conocimientos sin sentido, si queremos realizar verdadero proceso de capacitación de maestros bilingües interculturales, debemos realizar un cambio cualitativo en el proceso de educación, un cambio que implica la creación de un nuevo currículo, el desarrollo de nuevas metodologías un proceso en la misma forma educativas de las comunidades indígenas para pretender formar maestros bilingües interculturales.

En base a estas reflexiones proponemos un perfil de los maestros:

A. Animador comunitario.

El maestro bilingüe intercultural estará en capacidad de realizar con la comunidad estudios socioeconómicos poder sistematizar con la comunidad sus demandas y aspiraciones.

B. Investigador participativo.

Con el proceso de capacitación el maestro bilingüe intercultural estará dotado de habilidades para poder investigar junto a la comunidad los elementos de su cultura, los mitos, las leyendas, los cuentos, las tradiciones, su tecnología, descubrir los elementos que se van perdiendo para revivirlos.

C. Rescatador participativo.

El maestro bilingüe intercultural tendrá la habilidad para dar vida a aquellos elementos de la cultura indígena que se han perdido o que están en proceso de olvido.

D. Tecnólogo comunitario.

El maestro bilingüe intercultural, luego de proceso de capacitación estará dotado de habilidades para proceder con la comunidad a investigar con la comunidad las tecnologías propias que se han ido olvidando, la tecnología que existe en la actualidad.

LA EDUCACIÓN EN EL PUEBLO ACHUAR: Historia y actualidad¹¹.

Educación, viene de Latín EDUCARE- TIONES. Es acción y efecto de educar, educar significa formar o instruir, es desarrollar las facultades intelectuales y morales de acuerdo de la cultura. Pero con un proceso integral de encauzamiento o de conducción de disposiciones ya existentes en la persona, del evangelio prudente y audaz acompañaron la educación en este sentido.

Por los años de 1870 Mercedes de Jesús se dirige a gualá quizá como primera misionera y educadora de los Shuar, por el año 1893, los salesianos llegan al vicariato de Méndez y cualá quizá a colaborar con la evangelización y en la educación derecho fundamental para el desarrollo de los pueblos indígenas.

¹¹ BAÑO CHICAIZA, Rosa Amelia, Tesis de licenciatura, Págs. 16-21

En 1960, el P. Luis Bolla – Yankuam es enviado a Taisha, para acompañar a otro misionero, estando en este lugar visita a los achuar que están en la cordillera del Transkutuku, debemos tener en cuenta que por los años 1966 – 1967 se termina la última guerra tribal entre los achuar. En 1970 el P. Luis Bolla se establece definitivamente en Wichim, por eso mismo tiempo fue fundada la primera escuela en la misma comunidad, por el shuar Achayat de Sucua. Además, se fundó otra escuela en Pumpuenta por el shuar Pedro Juank originario de Sevilla, en el año 1973 -1974 se funda una escuela en la comunidad de Ipiak y en el siguiente año se funda otra escuela en Wampuik. En 1975 P. Domingo Bottaso ingresa en Wichim con el P. Luis Bolla y apoyan en la educación formal del pueblo.

En el mes de febrero de 1982, el P. Luis Bolla pasa a la zona del Perú, continua en el Ecuador el P. Telmo Carrera y más tarde dará continuidad el P. Domingo Bottasso quedándose definitivamente en Wampuik entre los achuar con el P. Silvio Broseghini por el año de 1988 el pueblo achuar pide insistentemente el obispo una misión salesiana, que a más de la evangelización les ayuden con la educación. Fundándose el 8 de noviembre de 1988, la Misión, en 1990 se crea el colegio con el internado en Wasak-entsa, por lo que Wasak-entsa se convierte en el lugar donde los achuar comienzan a educarse en el Bachillerato en Ciencias Humanas, especialización, Químicas Biológicas de la extensión # 8 del YAMARAM TSAWA del SERBISH Sucua. Los salesianos que ayudaron con esta iniciativa de la educación a la juventud achuar son: P. Silvio Broseghini y P. Domingo Bottasso.

En 1996, el 2 de febrero el colegio CEFMIBA es creado por el Ministerio de Educación, según el Acuerdo Ministerial # 019 con régimen Sierra y Oriente con el Bachillerato en Ciencias, especialización: Educación Intercultural Bilingüe, durante estos años 249 jóvenes han obtenido el título de bachiller, XVI promociones en total, en el año 2005 se abre un punto focal de la Universidad Politécnica Salesiana con la carrera en Docencia Básica Intercultural Bilingüe, 12 jóvenes se han matriculado aunque en la actualidad están continuando 7 jóvenes, 4 mujeres y 3 hombres. En el año 2006 – 2007 se da apertura con 27 jóvenes al Instituto Superior Pedagógico de Canelos con el programa de profesionalización en Docencia Básica, actualmente se

encuentra 16 jóvenes, en el año 2007 – 2008 con 34 estudiantes se da apertura a un nuevo grupo de la Universidad Politécnica Salesiana con la licenciatura en Docencia y Desarrollo Comunitario, actualmente está con 18 estudiantes.

Todo esto se ha dado solo con el fin de preparar profesionales con calidad para el desarrollo del pueblo achuar y organización del mismo, la educación es una de las preocupaciones más incisivas del pueblo porque ayuda a desarrollar potencialidades en la persona, cuando logra que la persona desarrolle su pensamiento y su libertad, le hace crecer en hábitos de comprensión y de comunión con la totalidad del orden real por los cuales la misma persona humaniza su mundo, produce cultura, transforma la sociedad y construye la historia, por lo cual, la educación se constituye en un derecho fundamental de todo hombre y de toda mujer, es un factor primordial para el desarrollo y crecimiento de un pueblo, sin ella no se puede hablar de un auténtico progreso.

En la antigüedad, los mayores proporcionaban la educación empírica a sus hijos e hijas, la transmisión de experiencias de los mayores a la juventud achuar era en forma oral, práctica, la educación compartida desde la familia obedecía a factores espontáneos, tradicionales, costumbres, conceptos morales y conocimientos propios de la etnia, es decir era una educación informal, sin ningún proceso sistemático, ni tampoco tenía que dar cuentas de lo enseñado y aprehendido, sino que el fruto de esa participación era la vivencia cotidiana en el hogar y en la comunidad. La educación informal es muy diferente a lo formal, porque la primera es espontánea dedicándose a revitalizar, fortalecer y mantener la cultura, la educación formal exige elaborar y responder a un currículo sistemático, aunque su interés es de formar personas con una personalidad armónica para la transformación personal y social.

El tipo de educación que impartían los mayores era: Práctica, experimental, familiar y comunitaria, su estilo educativo tenía un carácter práctico y moral; que se basaba en el respeto a los mayores, la sumisión a la autoridad y la adhesión a la familia, el modo de educación que impartían los mayores es la educación en la ética y en los valores, se preocupaban por preparar y formar al hombre y a la mujer en sus respectivos roles que debían desempeñar cuando asumían sus compromisos de vivir con otra persona,

en la cultura achuar la responsable en educar a la hija es la madre y al hijo es el padre, el momento más sagrado para educar en los valores es la hora de la guayusa y en los diferentes trabajos que realiza cada uno de los mayores.

Los niños y las niñas hasta la edad de 6 a 7 años viven y juegan juntos, pero cuando tienen 7 o 8 años se separan, cada uno esta donde están sus padres, el varón debe estar con el papá y la mujer con la mamá. La educación es una necesidad vital y urgente porque a más de ayudar al crecimiento integral, también, fortalece la identidad cultural con su característica propia como es el aprender a elaborar la artesanía, la elaboración de la artesanía es un trabajo muy significativo para la persona achuar, porque es una oportunidad para conocer lo propio, amarlo y valorarlo como la mejor herencia que los mayores pueden compartir y enseñar a la nueva generaciones.

Es muy valorada y practicada la artesanía por las personas mayores achuar, la consideraban como una actividad fundamental, vivían con y de ello, todo hombre y mujer sabían realizar las artesanías, de ella dependían, el hombre que sabía realizar las artesanías le confiaba los papas a sus hijas como esposas, las entregaban sin dificultad, en el caso de la mujer si sabía hacer la artesanía podía atender bien a su esposo y así se dejaba querer todo lo que poseían era elaborado por ellos mismos.

CAPÍTULO III

LA FORMACION DE LÍDERES

3.1. FORMACIÓN EN GRUPOS JUVENILES¹²

En la actualidad a los jóvenes que adquieran una formación humana integral es una tarea prioritarias de la educación de la juventud, con el deseo de contribuir formación, cómo son la aceptación de sí mismo el control de la vida emotiva, la fuerza de voluntad, la integración en la dinámica del amor, la autonomía personal la capacidad de proponerse la relación positiva con los demás, la eficiente percepción de la realidad, la vivencia de valores éticos y religiosos y la capacidad de amar y servir.

Cada uno se presentan los objetivos que se pretende alcanzar el mensaje que se ha de comunicar una gran riqueza como dinámicas, técnicas narraciones, oraciones entre otros para iluminar y profundizar sobre la formación juvenil, todos estos ya han sido experimentados y vividos en diversos grupos juveniles, espero que el empleo adecuado, oportuno y creativo de ellos contribuyan a la formación humana integral de los jóvenes.

Esta formación juvenil ha demostrado que el individuo que tiene una alta autoestima posee más satisfecho de lo que es y de lo que hace, es más productivo y creativo en su trabajo se relaciona mejor con las personas y en definitivo se siente feliz y realizado todo el desarrollo humano afirman que la autoestima tiene un papel central en la autorrealización de la persona, la persona que sabe aceptarse tiene una actitud comprensiva hacia sí misma y se siente en paz con su familia, sabe valorarse y respetarse la madures humana es la capacidad de reconocer los errores que cometemos y las deficiencias que padecemos aceptar nuestras limitaciones es el camino más rápido para superarlas, formación de los jóvenes que tiene una autoestima alta es aquella que tiene seguridad en sí misma cree profundamente en sus capacidades personales sabe afrontar el riesgo y no se deja acobardar por los fracasos o dificultades, por el contrario una persona con deficiente autoestima manifestara

¹² GONZALEZ RAMIREZ, Javier, “La formación humana del joven” Pág. 37

constantemente inseguridad e indecisiones, sentimientos de incapacidad e importancia y miedo a equivocarse.

Las formaciones juveniles toman la consciencia de nuestras cualidades y de aquellos logros de los que podemos sentirnos fundadamente orgullosos, también te recomendamos que compartas de una persona o grupo de tu confianza lo que has descubierto o sentido durante el ejercicio, todo los seres humanos tenemos la capacidad de experimentar emociones y sentimientos son reacciones normales de nuestra cuerpo, sin embargo cada persona tiene un modo distinto de sentir, por eso existen personas híper emotivas que con estímulos pequeños experimentan intensas alegrías o tristezas, y personas poca emotivas que antes estímulos fuertes no reaccionan ni se sienten afectadas, con esto se comprueba que cada individuo es diferente a los demás en cuanto a la intensidad y profundidad de sus experiencias emocionales. Intervienen en su formación la memoria de la gratificación, elementos intelectuales de comprensión estimaciones morales entre otros, la persona no depende ya de los estímulos y apoyos externos si no que haces suyo definitivamente lo que había experimentado en forma ocasional, nuestra acción debe orientarse hacia un tipo de ser humano que se coloque frente a sí mismo, frente a los demás, frente a la realidad con un patrimonio de significados, en capacidad de opinión con aptitudes o estructura de la personalidad relativamente claros y estables que les permitan decidirse con libertad y gozo por lo que percibe¹³ como valioso.

3.2. ESPACIOS DE TRABAJO PARA LA FORMACION DE LOS JOVENES

Para los jóvenes tiene suficiente espacios para su formación liderazgo en el momento de espacios físicos como: Reunión, en minuto cívico, en el deporte, en la minga, porque los jóvenes atraves de esto espacio se puede formar viendo que hace en el momento de reunión, porque en la reunión las autoridades se convoca a todo los padres de familia tanto los jóvenes, entonces desde ahí los jóvenes aprenda como

¹³ Javier Gonzales Ramírez. La formación Humana del Joven. Pág. 27.2011.

organiza las autoridades de esta manera se puede ser mejores líderes para organizar y llevar bien el trabajo.

Además los jóvenes en el minuto cívico damos una oportunidad para que participen y intervengan en el público de esta acción los jóvenes en el pueblo achuar se logra ser mejores líderes, en verdad los jóvenes que aprendan las formas de ser mejores orientadores, como se debe ser liderazgo y no tiene dificultad, cuando un joven pasa solamente en la casa no va a aprender cómo se organiza las autoridades, por lo tanto los jóvenes siempre debe ser participativo luego puede seguir progresando ayudando a su pueblo.

En este momento los jóvenes con el deporte se aprenden ser líder porque se relaciona entre jugadores en el momento del juego, van dirigir bien los jugadores, así mismo van arbitrar legalmente el periodo del juego eso sería formando su liderazgo, en la actualidad los jóvenes se educan en el colegio, en este momento en toda las comunidades funcionan colegios, en cambio antes no había ninguna escuela, porque los Achuar estaban en conflicto entre ellos por lo tanto los jóvenes no sabían ser el liderazgo, pero en cambio los jóvenes actuales conocen muy bien para ser lideres.

Los jóvenes tienen espacio sistemático, porque todos los días los jóvenes van formando por la sugerencia de su padre, porque los padres siempre dan el consejo en hora de guayusa.¹⁴

3.3. ACTITUDES ESENCIALES DE UN LÍDER

El modo como las personas piensan al respecto de si mismas influye en su capacidad de liderar la vida de un líder emocional, espiritual y creativo, encontrará una persona que se preocupa por el trabajo y por los demás y que vive bien la vida, una persona que ama y es amada, encontrara una persona que procurara ser profunda para ser humana.

¹⁴ Monografía, Sankap Tankamash. Peg. 28. 2011

Cuando los líderes no dejan claro sus propósitos ante en la sociedad sucede un fracaso, puede traer más perturbación que el mismo cambio, la mayoría de los líderes cuando enfrentan una serie de cambios, cómo líder crear un clima favorable para la delegación de responsabilidades, los líderes portan administrar que viven en crisis constantes no pueden delegar, quien puede conversar con un líder que vive en la comunidad, los líderes cuyos actitudes generales hacia las personas y sus reacciones al trabajo son positivos tienden crear un clima en el cual los subordinados se sienten involucrados en sus tareas, los líderes cuyas actitudes generales son negativos con relación a las personas y a sus reacciones en el trabajo, controlar a las personas y fijarse demasiado en su trabajo, tomar decisiones sin contar en la opinión de los subordinados para conseguir los resultados. Las actitudes de un líder es dar un poco más en el trabajo son capaces de usar la delegación de responsabilidad como medio para motivar a las personas a realizar al máximo su potencial, los líderes siempre se porta bien en la comunidad tanto en la organización o en la familia, aunque cada persona tenga sus propios talentos habilidades y personalidad, todos tiene misma responsabilidad, actúan como un líder frente a los demás personas, también son mejores administradores organiza bien el tiempo, el líder eficiente pasa buena parte de su tiempo haciendo regularmente alguna actividad, alejarse del trabajo para leer un poco, divertirse o hacer un programa hacer algo que le guste y que le ayude a olvidar los problemas, por causa del trabajo de la familia o de la situación social.

Los líderes saben que podrán alcanzar sus objetivos con mayor facilidad si tiene la cooperación de las personas con las que trabajan, su capacidad de comunicarse eficientemente les permite ejercer influencia sobre las actitudes y las acciones de sus colegas y subordinadas, como líder, usted logrará vender mejor sus ideas si se comunica de una manera eficaz, los buenos líderes tratan de conocer a sus oyentes e informarse tanto como es posible con respecto a ellos, las personas en cada etapa de su vida tiene sus propias gustos, actitudes, necesidades e intereses la mayor parte de la comunidad los líderes son motivador a otras personas en el trabajo logran resultados a través de las personas, con los mejores lideres otros persona también obtienen o logran buenas conocimientos porque los lideres dan algunas orientaciones para el mejor futuro de su pueblo.

Los líderes tienen en cuenta la cantidad de información que los receptores pueden recibir, eso es más importante que la cantidad de información que a ellos les gustaría dar, cuando un líder da más de lo que los receptores pueden asimilar, probablemente están tratando de satisfacer más sus propias necesidades que ofreciendo ayuda a los otros, la eficiencia de los líderes depende de algo más que de sus conocimientos personales o competencia técnica o profesional. Los líderes casi nunca trabajan solos y una gran parte de su trabajo incluye la relación con sus colegas, subordinados y otras personas, tanto en las bases personales como dentro de un grupo, el éxito de un líder depende de la calidad de sus relaciones algunos líderes logran su éxito movilizándose a través de la acción cooperativa de otras personas.¹⁵

3.4 LÍDERES PARA LIDERAR

El líder es el que orienta y coordina el propósito de la vida y del trabajo del grupo o de la organización, liderar es decir ir al frente, implica que el líder tiene visión y sentido de dirección, en toda que necesitamos establecer actividades individuales, los líderes colocan en posición de indicar el camino a los otros son mejores que la mayoría de las personas al mostrar el rumbo seguro, pero el líder siempre sabe cuál es el camino y puede mostrarlo a cualquier persona que tenga dudas.

De acuerdo con este punto de vista, los grupos comparten la responsabilidad de su eficiencia, éste estilo considera el mantenimiento del grupo como una función importante orientando hacia la tarea, porque la persona con sus sentimientos influyen profundamente en los procesos de solución de problemas y toma de decisiones por el liderazgo ofrece mayor satisfacción a los miembros.

El líder debe tomar en cuenta dos cosas importantes:

Debe crear un clima apropiado, tratando a los miembros con cortesía, respeto e imparcialidad.

¹⁵ Anthony D. Souza. Liderazgo Efectivo.pg.175.2011

Procurar sistemáticamente la conquista de los objetivos propuestos para la reunión.

Los líderes aplican cuatro pasos básicos y una serie de técnicas para obtener reuniones de grupo eficaces, esos pasos son: Haga un esbozo del tema, incentive la discusión, explote los pensamientos clave, resuma y verifique, estos cuatro pasos básicos ofrecen a los líderes un esbozo sencillo a seguir, dentro de eso pueden desarrollar la técnica de liderar las discusiones del grupo.

Los líderes eficientes preparan sus palabras de apertura antes de la reunión, se dirigen a todas las personas con el mismo lenguaje usando durante las conversaciones normales, la persona líder sabe que las personas necesitan tiempo para pensar, entonces el líder debe ser buenos coordinadores de reuniones tratan de preparar y también procuran asegurar de que las preguntas alternativas no se alejen del sentido general de la reunión, en caso las personajes pueden sentirse frustrados, porque tendrán que cambiar el rumbo de su pensamiento.

El líder puede hacer que los grupos más desanimados tome vida, para que la reunión se desarrolle bien, el líder debe entrar en acción lo más eficientes líderes de reuniones respetan a los miembros y tienen sensibilidad para con los otros, se mantienen interesados especialmente en el modo como los miembros se sienten durante la discusión, el líder debe analizarse y evaluar el modo como trabaja, no es suficiente realizar la tarea, es necesario también considerar el precio, si una persona lo hace todo que pasara cuando ese individuo se jubile o muera, los líderes eficientes aprenden pronto en mejorar su desempeño delegando responsabilidades, por la cual los líderes deben delegar responsabilidades es aumentar su tiempo y concentrarse en las cosas más importantes, que contribuyen al logro de las metas como importante beneficio extra, otras personas reciben entrenamiento la cuestión crítica es el uso eficiente de los administradores para que ellos alcancen la eficiencia persona y de la organización.¹⁶

14 Anthony D. Souza. Liderazgo Efectivo. Pg. 133. 2012.

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO DE LOS JÓVENES EN LA COMUNIDAD WICHIM

4.1. CONCEPTO DE LIDERAZGO

El liderazgo se entiende en el sentido de que trata de satisfacer las necesidades de la otra persona o del grupo, a través del desempeño de las funciones necesarias, algunas veces el liderazgo eficiente se traduce en una gran fuerza de dirección como acontece cuando el grupo pierde su sentido de orientación o de propósito con otro grupo o en otra ocasión, cuando el grupo está funcionando bien en sus relaciones y tiene claridad en cuanto a sus propósitos, son necesarios unos estilos de liderazgo no directivo.

Las cualidades y técnicas esenciales implicadas en el liderazgo pueden aprenderse y desarrollarse a través de la educación y de la experiencia, las personas pueden aprender a comunicarse con claridad, a tomar decisiones eficaces a motivar y a inspirar a mantener y mostrar respeto a los subordinados y confiar en ellos, ser justo a hacer juicios, instruir de un modo claro y ser pacientes con los errores de los otros, ser leales con los subordinados y saber defenderlos cuando sea necesario, ser humilde y abiertos a las nuevas ideas y opiniones diferentes, manteniendo el sentido del humor y sabiendo controlar la tensión. También el liderazgo se entiende una enorme carga de responsabilidad pero, al mismo tiempo puede ser emocionante y estimulante, piense en eso un instante no es emocionante cuando podemos dar a los otros un sentido de la dirección nosotros nos sentimos estimulados cuando podemos mostrar organización, orientación y realización, también tenemos la satisfacción de vencer, del mismo modo como acontece con algunas personas en los deportes.

Los primeros estudios sobre el liderazgo intentaban explicarlo anotando las cualidades superiores de la personalidad y del carácter de los líderes que los separaban de sus seguidores, la mayoría de las personas sabe que el entrenador de cualquier equipo deportivo realiza largos entrenamientos y se concentra en toda las fases del juego las personas que desean alcanzar posiciones de liderazgo debe hacer lo mismo, el liderazgo positivo produce los mejores resultados cuando lo transformamos en un proceso inteligente, consciente, planeado, deliberado y

continuo, el liderazgo exige mucho de las personas, y debemos también recordar que el ser humano es complicado, muchas veces sus reacciones nos confunden, la capacidad de liderar a los otros y orientar sus energías en el sentido de un objetivo es el factor vital en el éxito de las empresas y de los seres humanos.

El liderazgo también se preocupó por la satisfacción de las necesidades y la conquista de las metas de grupos sea cual fuere el tamaño de ese grupo, las necesidades del grupo ayudan a determinar quién será su líder, en esta situaciones, las personas con mas habilidades y conocimientos generales asumen el liderazgo, o los otros las colocan en el papel de líderes sin embargo cuando cambia las necesidades del grupo y las habilidades del líder ya no satisfacen esas necesidades el grupo puede escoger a otro en su lugar, o un nuevo líder surge naturalmente, los principales factores que determinan quien lidera por cuanto tiempo, dependen de las personalidad de los lideres, de sus habilidades y de la manera cómo funcionan en determinadas situaciones, como lideres debemos combinar las cualidades, las habilidades y la experiencia de los candidatos con la posición que va a ser ocupada, algunas veces colocamos personas en posiciones para las cuales ellos no están habilitadas, sin embargo, la falta de conocimientos y de habilidades se pueden resolver por medio de un cuidadoso programa de entrenamiento la disposición para aceptar una posición algunas veces la incapacidad de decir, no representa una característica primordial de liderazgo eficiente o de productividad del grupo.¹⁷

4.2 TIPOS DE LIDERAZGO

Con sus estilos, los líderes influyen en todo y en todos dentro de una organización. Una parte de esa influencia se manifiesta de una manera indirecta, pero funciona más o menos como una reacción en cadena, como las olas en la superficie de un lago, cuando la lanzamos una piedra al agua ella forma anillos, bien grandes en el punto que la piedra choca contra el agua. Con el aumento de diámetro de los círculos, el

¹⁷ Anthony D, Souza. Descubre tu liderazgo. Pg.26, 2012.

efecto va disminuyendo, al comenzar este capítulo, usted debe preguntarse a sí mismo: ¿Cuál es el efecto que mi estilo de liderazgo puede tener en mi organización?

Clima de la organización.

Todas las autoridades más importantes nos dicen que existe una relación directa entre los estilos de liderazgos, los comportamientos de las personas lideradas y el clima de la organización.

¿Qué significa eso para usted y para su liderazgo? Si usted no está satisfecho con el clima de su organización y los resultados que obtiene de sus subordinados, debe revisar cuidadosamente su estilo de liderazgo. ¿Ya pensó en cambiar su comportamiento, antes de poner esperar un mejor clima en la organización y mejores resultados de parte de los subordinados?

La grada de liderazgo es una forma de comparar los estilos de liderazgo con el comportamiento que provoca en los subordinados, los líderes son responsables de garantizar que el trabajo se haga, con las personas y a través de ellas. Para usted, esta es una doble responsabilidad. Junto con la organización, usted es responsable del logro de sus objetivos. Al mismo tiempo, tiene que ayudar a satisfacer las necesidades de sus subordinados, si descuida cualquiera de esas dos responsabilidades, no está haciendo correctamente su trabajo como líder.

La grada de liderazgo ilustra esa doble responsabilidad colocando, en el eje horizontal, la “Preocupación por la tierra”, demostrada por el líder, así como su <Interés por las personas>, en el eje vertical, Por ejemplo, el Líder A tiene una alta preocupación por la tarea, pero casi ningún interés por las personas. En la terminología de la grada, el será considerado como un líder 9.1 (nueve uno), orientado hacia la tare. En otros términos, su liderazgo será considerado de alta tarea y baja relación en la organización del líder A, las personas se refieren a él como jefe tarea, cabeza de hierro, y otras expresiones menos elogiosas.

En el otro extremo encontramos al líder B, con elevado interés por las personas y poca preocupación por la tarea, o un líder 1.9 (uno nueve), orientado hacia las

relaciones, llamados líder B a una persona con baja tarea y alta relación, todo el mundo siente gusto por esta persona, el líder B considera más importantes ser apreciado por los subordinados sientan gusto por esta persona pocos la respetan como líder.

Los otros puntos importantes la grada son:

- Posición 1.1.(liderazgo Pobre)
- Posición 5.5(liderazgo Práctico)
- Posicion9.9 (liderazgo de equipo), o alta tarea y alta relación.

Podemos colocar los estilos de liderazgo prácticamente en cualquier punto de la grada, pero una mirada hacia los extremos ayuda a ilustrar varios puntos. Para los fines del análisis, vamos a considerar a tres factores implicados en la realización del trabajo a través de las personas. Son ellos:

Control -----Conflicto -----Compromiso.

Control

El control es lo que debemos hacer para que las personas realicen el trabajo que se espera de ellas. Constantemente procuramos controlar o influir en el comportamiento de otras personas, inclusive de aquellas que no trabajan para nosotros.

Grada de Liderazgo

LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LA RELACION

La producción es fortuita, con respecto a las buenas relaciones humanas. El líder se concentra en el desarrollo de las relaciones armoniosas en el grupo, de modo que la organización del trabajo sea agradable. (<Procure ganar amigos>)

LIDERAZGO DE EQUIPO

La producción se alcanza mediante la integración de las exigencias de la tarea con los de la relación humana. La responsabilidad principal del líder es alcanzar la producción efectiva y la moral elevada, a través de la participación y de la

implicación de las personas en la tarea del equipo. (<Las personas apoyan aquello que ayudan a crear>).

LIDERAZGO PRÁCTICO

La meta es alcanzar el equilibrio entre la alta productividad y las buenas relaciones humanas. El líder se esfuerza en el sentido de encontrar el término medio, de modo que se tenga una producción razonable con una buena moral. (<Sea firme pero justo>).

LIDERAZGO EMPOBRECIDO

Una influencia mínima es ejercida en la interacción con los otros. Se demuestra poco interés por la producción o por las personas. La mayor parte de las actividades desarrolladas es rutinaria. (<No produzca olas>).

LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LA TAREA

Las buenas relaciones son incidentales, con relación a la alta producción. El líder enfatiza las metas de producción dando enfoque especial a la planeación, a la dirección y al control de todas las actividades. (<Producir o morir>).

Por ejemplo, si tomamos un taxi para ir de un lugar a otro, hacemos alguna cosa para controlar el comportamiento del conductor, de modo que seamos transportados a dónde queremos ir. Para esto indicamos al conductor nuestro destino, acordando el precio de la carrera.

Podemos ilustrar este tipo de control a través de una lista, que va del 100% de control del comportamiento de las personas, hasta el 100% del control interno de las mismas. Los líderes 9.1 (orientados hacia la tarea) trata de ejercer el máximo control externo sobre sus subordinados, por consiguiente, cuando esos líderes no están presentes, los subordinados tienden a <<descansar en el trabajo>>.

Si usted tiene muchas personas descansadas trabajando bajo su mando, tal vez sea porque, en virtud de su intensa supervisión, usted les había enseñado que ellos no están allí para pensar, ni para tomar decisiones.

Los líderes 1.9 (orientados hacia las relaciones), por otra parte, permiten que sus subordinados controlen su propio comportamiento, o sea, que ejercen casi el 100% de control interno. Sin embargo, lo que acontece es más o menos esto: Los trabajadores concienzudos observan que muchos de sus colegas <<no hacen nada>>, y los líderes no se preocupan. Eventualmente, hasta los más responsables y concienzudos comienzan a descansar en el trabajo, o deciden buscar otro empleo.

Si tuviéramos que ejercer el 100% del control sobre los subordinados, necesitaríamos tener un supervisor para cada trabajador, invirtiendo la situación, todos los trabajadores pueden ejercer el 100% de control sobre su propio comportamiento y también alcanzar los objetivos pretendidos por la organización. En este caso, no necesitamos supervisores, ninguna de esas situaciones existe en la vida real, de manera que nos esforzamos en buscar algo entre el 100% del control externo y el 100% del control interno. En otras palabras, incentivamos a los subordinados a usar su propia iniciativa, ejerciendo solamente la cantidad de control externo necesaria para alcanzar los objetivos de la organización.

Los líderes saben que algunas personas necesitan un mayor control externo que otras, por ejemplo, los empleados más nuevos cuando están aprendiendo, necesitan más instrucciones y más feedback sobre su propio trabajo, que los funcionarios que tienen experiencia. Esto quiere decir que debemos personalizar el control, así como todo lo demás que tenga relación con las personas, si pretendemos alcanzar nuestros objetivos y desarrollar a los subordinados.

Conflicto

El conflicto no es necesariamente malo, pues depende de cómo lo administremos. Ocurre cuando más de una persona se ve implicada en algún tipo de problema, cualquiera que este casado sabe lo que estamos diciendo. Los líderes 9.1 (orientados hacia la tarea) sofocan los conflictos, si un líder 9.1 ve a dos trabajadores que discuten con respecto al modo de hacer alguna cosa, dirá algo así:

Hola, ustedes dos silencio y vuelvan al trabajo. No toleramos ese tipo de cosas aquí.

Sin embargo, los conflictos sofocados generalmente se manifiestan indirectamente, a través de faltas al trabajo, errores, atrasos y discusiones entre los subordinados nada de buena jamás podrá seguir de un conflicto sofocado.

Los líderes 1.9 (orientado hacia la relación) suelen poner paños de agua tibia sobre los conflictos, tomen la posibilidad de herir los sentimientos de las personas y quieren que todos trabajen felices. Sus empleados casi siempre se muestran frustrados y desamparados, porque los líderes rehúsan resolver sus conflictos.

Los conflictos ocurren por muchas razones, he aquí algunas de ellas:

- Por causa de la variedad de objetivo buscados por la organización, dependiendo de los recursos limitados.
- Por las diferencias de percepción y enfoque con relación a la solución del mismo problema.
- Lucha por el poder.
- Diferencias de personalidad.

Sea cual fuere la causa del conflicto, la máxima productividad y el manejo de ideas innovadoras ocurre cuando los líderes se arriesgan voluntariamente a colocar el conflicto <<en claro>>, donde ellos y otros miembros del grupo del trabajo podrán resolver el problema.¹⁸

4.3 VALORES DE LA JUVENTUD.

En todo los educadores, se constata la necesidad persistente de orientación en el ámbito de la educación en valores, se sienten perplejos antes los contenidos de las valores que escapan a los métodos o técnicos habituales, los valores presenta características específicas que la distinguen de otro tipo de aprendizaje.

La enseñanza y aprendizaje de los valores, no se identifica solo con la transmisión de las ideas, de conceptos y de saberes, a lo cual la escuela está acostumbrada, ésta exige

¹⁸ Anthony, D. Souza. Estrategias para un Liderazgo Efectivo. Pg. 133 y 135. 2011.

la interpretación y la vivencia de un valor, la experiencia cotidiana del valor es indispensable para la apropiación del mismo, no puedo tener una idea de justicia, de tolerancia de solidaridad, si no tengo experiencia de ellos la experiencia de valor será siempre contradictoria. Habrá siempre experiencia de injusticia y de intolerancia, la apropiación del valor representa y exige una opción elección en el educando, esta es la complejidad y el servicio de la enseñanza de los valores, si no ofrecemos entre todos experiencias de los valores que queremos transmitir la educación en esos valores se convierte en una tarea imposible, la experiencia del valor comienza por el medio ambiente que rodea a la persona, los valores se encuentran en la familia, en los amigos, en los compañeros, en los vecinos, y en los conocidos, se trata de aprender a ver el carácter cotidiano del valor.

Se hace necesario descubrir los valores en cada persona, tomar consciencia de ellos y ver hasta qué punto orientan la propia vida, sin alguien no descubre lo que hay más positivo en sí mismo, difícilmente lo podrá hacer en los otros, que se llama clarificación de valores, entendida no solo como técnica de constatación de unos valores personales, si no como la importancia que el sujeto atribuye a esos valores y al papel que ejercen en su vida personal, no podemos olvidar que los valores exigen, para su enseñanza aprendizaje no tanto el concepto, si no la experiencia del valor.

Los valores no solo se deben entender, si no también amar y querer, si se desea que lleguen a ser una fuerza orientadora de la vida personal, los valores de la juventud es práctica y se resuelve en la práctica, en este sentido los valores se aprenden y se practican, junto a una clarificación necesaria de los valores, habrá que proponer a los educandos el compromiso con un determinado valor como tarea diario, para así percibir más la vinculación entre el valor y su práctica y hacer de la practica el medio privilegiado de la educación como apropiación del valor.

Los son cambios acelerados de la sociedad y las diferentes orientaciones obligan a las personas a buscar nuevas éticas de orientación para la vida, muchas veces los valores son considerados como creencias solidas que se traducen en referencias orientadas por determinados sistemas o dispositivos comportamentales, las creencias serian entonces los valores, por lo tanto los valores son considerado como estrategia de

adaptación que los individuos usan para organizar adecuados modos de integración a los medios sociales. Los jóvenes han venido a constituirse en un cuadro de referencia para los mayores, los jóvenes los que enseñan a los padres informática y otras técnicas modernas, los padres terminan por aceptar con entusiasmo algunos valores juveniles, los jóvenes siempre compartirán valores que son propios de su edad, las relaciones entre padre e hijos no degeneran en conflictos abiertos, en las relaciones familiares no circulan tan solo afectos, la utilidad, las necesidades, la gratuidad y los rituales se mezclan en las redes de los lazos familiares. Los jóvenes se orientan por valores asociados al desarrollo moderno y al post-materialismo, valores relacionados con una protección del ambiente, los jóvenes acogen valores de expresividad, seducción y hedonismo, combinando el placer de la sexual con el placer en el trabajo y el placer con los amigos.

Entre los jóvenes se sienten una aspiración a la vida festiva y a la vida espontánea, los jóvenes aspiran a realizarse profesionalmente, a valorizar el placer en las relaciones sexuales, a sacar provecho del noviazgo y a gozar la vida oyendo música, durmiendo y sin hacer nada.¹⁹

4.4 CUADRO COMPARATIVO DE LOS JOVENES TRADICIONALES Y ACTUALES²⁰.

JOVENES TRADICIONALES	JOVENES ACTUALES
<p>Los jóvenes de la época pasado de otra generación como su padre daba consejo en hora de guayusa obedecían esto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Los jóvenes tenían buenas ideas de verdad respetaban su padre y a su mamá. ❖ Los jóvenes le ayudaban cuando 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los jóvenes actuales solo dedican a seguir su estudio con el fin de llegar a obtener sus profesiones. ❖ Los jóvenes actuales son sociables y casi no hay ayuda a su padre, y a su madre. ❖ Los jóvenes cuando le dan

¹⁹ Aderito G. Barboza. Jóvenes con valores. Pg.26.2011.

²⁰ Yankuam Martina. Monografía, Pg.13. 2011.

<p>realizaban trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Antiguamente el joven ya casado se quedaba a vivir en la casa de su suegro. ❖ Los jóvenes vivían bien con sus familias. ❖ El joven era respetado por su buen trabajo. ❖ Los jóvenes cuando andaban en visita no sacaban problemas. ❖ Jóvenes visitaban las familias y las mujeres solteras eran respetadas, y los jóvenes no eran tan molesto. ❖ Antes entre los jóvenes había buenas relaciones. ❖ Entre jóvenes tenían una competencia para casaría, decían entre hermanos y cuñados. ❖ Jóvenes antepasados a la madrugada hacían flechas saeta y por la tarde llegaban los jóvenes trayendo diferentes animales. ❖ Antes los jóvenes entre juventud se organizaban a invitarse para cortar leñas. ❖ Antiguamente los jóvenes no andaban iguales con las mujeres había mucho respeto entre soltero y soltera. ❖ Los jóvenes se organizaban para 	<p>sugerencia a su papá contestan y responden al papá.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Jóvenes actuales se preparan para enfrentar las empresas petroleras quienes desarrollan las actividades petroleras en nuestro oriente ecuatoriano. ❖ Los jóvenes de la vida actual dejan a un lado la guerra más se dedican a preparar en la educación para conseguir un futuro mejor. ❖ En vida actual los jóvenes no se preocupan de investigar ni toman en cuenta la guerra, porque ven que su padre no dedica a eso. ❖ Algunos jóvenes actuales siguen tomando la ayahuasca, floripondio, tabaco con el fin de estudiar y luego vivir bien en su hogar. ❖ Jóvenes actuales sin tener respeto quieren bromear a los mayores. ❖ Ahora los jóvenes se relacionan juntamente con las señoritas, por ello sacan problema inmediato. ❖ Actualmente los jóvenes están conversando y tienen amigas, porque ahora están en la comunidad y también hay la educación.
--	---

<p>la guerra y hacían la competencia como hoy los jóvenes dicen: “ Yo jugaré más que otros”</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Antes había confianza con la tía, los jóvenes tenían como familia y cuando andaban de pesca iban iguales y decían que nos acompañan obedecían acompañar a la tía y no había malos pensamientos entre familias. ❖ Los jóvenes tradicionales antes de casarse con la chica deberían saber hablar con otra gente, debían saber de saludo achuar. ❖ Los jóvenes antepasados sabían tener miedo de conversar con la chica, porque no se conocían. ❖ El joven a una chica conversaban, luego el joven avisaba al papá durante en la guayusa y el interesado conversaban entre mayores para que pida la mujer para casar. ❖ Los jóvenes eran buenos trabajadores para que eran dedicado y enseñados en esta forma de trabajo. ❖ Los jóvenes tradicionales sabían realizar las actividades de construcción de casa, los jóvenes vivían bien y luego se casaban, 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hoy los jóvenes se enamoran a través de la carta, y así casan fácilmente teniendo menor de edad. ❖ Inclusive los jóvenes se roban las señoritas sin pedir al dueño de la chica. ❖ Jóvenes actuales no preparan hacer las artesanías, entonces después del matrimonio que se encuentran dentro de la familia se discuten y pelean con su esposa y separan tan rápido. ❖ El joven actual le enseñan a trabajar sus padres casi siempre aprenden las actividades de artesanía, pero algunos no les importa dedicarse a esta trabajo. ❖ Jóvenes actuales no valoran su identidad propia, más se sienten con vergüenza niegan que no saben. ❖ En la vida actual los jóvenes sin estudiar piensa migrar siempre en las ciudades, y aprende cosas malas como, robar, tomar licores. ❖ Los jóvenes actuales cuando se casa con la chica se separan con su esposa, y paga la cantidad que pide la esposa. ❖ Los jóvenes actuales en momento
--	---

<p>cuando sabían trabajos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuando el joven participaban en la fiesta tomaban chicha tranquilos sin tener problemas con los mayores cuando servían la chicha. ❖ El joven quería bailar, bailaban tocando el tambor y soplando la flauta. ❖ Joven tradicionales cuando emborrachaban la chicha no molestaban a nadie. ❖ Los jóvenes cuando entraban en la casa realizaban el protocolario entre visitantes con los dueños de la casa. ❖ El joven que tenía vocación de hacer matrimonio cumplían un papel muy importante como el discurso en caso de no saber no era capaz de formar el hogar. ❖ El joven para aprender el discurso se iban a visitar a un mayor a practicar al momento de dialogo. 	<p>de la fiesta traen licores de afuera, no toman su propia chicha, y así excediendo sacan problemas en la fiesta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ En la vida actual los jóvenes quieren bailar solo con la música occidental no valora antes que sabían bailar tocando el tambor, soplando la flauta. ❖ Jóvenes actuales la mayoría usan nuevas tecnologías, y así tienen la facilidad de enamorar con las chicas de afuera. ❖ Jóvenes actuales no casan con su propia raza sino contraen matrimonio con una mujer shuar. ❖ En época de hoy los jóvenes achuar aprenden chamanismo, o compran libros de magia y hacen daños a las personas, también las señoritas por lo que no quieren casar con los jóvenes desconocidos.
--	---

4.5 EL LIDERAZGO DESDE LA COSMOVISIÓN ACHUAR

La cosmovisión achuar se puede descubrir en su mitología, la cual presenta la estructura mental, la visión del mundo que tiene el pueblo.

Todo lo que se conoce está en función del quehacer cotidiano y en beneficio de realización de la persona, la vida es una manifestación del devenir del mundo expresada en su cosmología, es decir en ninguna cultura las actividades están separadas de la vida, sino cada uno está muy íntimamente ligado a la persona y a su visión del mundo.

El pueblo achuar se caracteriza por poseer valores culturales, con una gran resistencia cultural, basada en la experiencia religiosa de las visiones, porque toman ayahuasca, natem para conocer y guiarse en la cotidianidad, esas costumbres y ritos los animan a seguir dando vida y también, le ayudan a descubrir cuál es el futuro de la persona y de la comunidad.

La existencia del achuar está influida por los sueños y las visiones, ayudan a dirigir a este pueblo, su conocimiento está lleno de sabiduría, todas sus concepciones y creencias están bajo la influencia de la mitología, es bueno destacar que la mitología expresa su cosmovisión, en los mitos se refleja una panorámica del cosmos, de la vida humana y del mundo espiritual que tiene los achuar, es decir los mitos se podrían denominar, el libro de los orígenes y de las motivaciones donde no llega la mente humana interviene una creación más allá de la razón.

Los mitos para los achuar son importantes, porque les ayudan a explicar la realidad, interpreta los fenómenos naturales, explicar el origen de las cosas, iluminar el futuro y la felicidad de cada persona. Estos mitos filosóficamente podríamos clasificarlos en:

- a) **Mitos cosmogónicos**, trata de la creación o el nacimiento del mundo. Por ejemplo el “Mito de Nunkui”, donde se redacta que Arutam vive en la cascada y los ríos son sus caminos, Nunkui tiene todo el poder debajo de la tierra y

ella es la dueña de todo lo que existe en la tierra (Nunka) tanto los animales como las plantas.

- b) **Mitos Cosmológicos**, trata de la descripción astronómica. Mito de Etsa y los Iwia, este mito del sol (Etsaa) es más poderoso que el “diablo” (Iwia), enseña que a Arutam hay que respetarlo y nunca dominarlo ni utilizarlo solo en las necesidades, ante la mirada de Arutam ser absoluto no se puede ocultar nada.
- c) **Mitos teogónicos**, trata del origen, del nacimiento de los dioses. Mito de Tsunki, es la manifestación de Arutam – Dios se cree que Arutam vive en la cascada y para visitar a las personas se dirige por medio del río. Se le considera que es quien cura a los que están enfermos y da el poder a los Uwishin (brujos). Es decir, Arutam es el que tiene el poder sobre cada uno de sus hijos para dar la vida. Él está siempre al lado de cada uno/a, también se tiene en cuenta el mito de Etsaa y de Nantu.
- d) **Mitos Antropogónicos**, trata del origen, del principio y de la aparición del hombre. “Mito de Katip”, este mito invita a reconocer que sin la divinidad es difícil que el hombre se multiplique, una vez que se ha multiplicado debe ser consciente de la responsabilidad de la educación de sus hijos e hijas.
- e) **Mitos Escatológicos**, trata de la vida de ultratumba y fin del mundo.
- f) **Mitos Etiológicos**, estudian la causa, el origen de las cosas, la explicación de las instituciones políticas sociales y religiosas. “El mito de Takea”, este mito enseña que ante la necesidad de los demás es muy importante dar la vida sin importar lo que vendrá, como en el caso del colibrí (jeempe) que aunque lo maten busca la forma de robar el fuego para dárselo a los hombres que lo necesitaban.
- g) **Mito Éticos – Morales**, estudian todo lo que se refiere al bien y al mal. “Mito de la sajino” (Paki), este mito enseña a compartir el trabajo y los frutos, a saber integrarse en el trabajo, a ser solidarios entre unos y otros.

Es decir, los achuar conciben el mundo desde el significado de la mitología, desde los sueños y visiones que le guían su camino, ellos consideran que el mundo está lleno de cosas pasajeras, pero que marcan la vida de la persona y

le hacen ver diferente la realidad y construyen su mentalidad son netamente religiosos y espirituales.

Dentro de esta misma cosmovisión achuar podemos descubrir el liderazgo desde la cosmovisión achuar es una expresión propia y una manifestación de la cultura achuar heredada de sus antepasados. El liderazgo juvenil achuar se convierte en una habilidad, destreza un arte fundamental porque era y es el momento más bonito para estar juntos dialogar, reír es un espacio para compartir la vida, además es un espacio para fortalecer la cultura y el ser de cada persona.

El liderazgo juvenil achuar es una actividad de los jóvenes que ayuda a mantener los lazos profundos de fraternidad, de comunión y es un gran elemento de identificación comunitaria, cada liderazgo juvenil tiene su sentido artístico y cada uno de ellos expresa su único valor y significación propia reflejada en los mitos de Nunkui y la alfarería, el armadillo y la arcilla y el mito de la coraza del armadillo.

Con el liderazgo juvenil achuar también se construye y se fortalece su identidad cultural, su pertenencia a un grupo específico, porque al ser expresión cultural se construye en la razón de su ser. Razón que en la realización de sus objetos incorporan símbolos de su identificación, los jóvenes achuar debe ser mejores líderes.

Dentro de su cosmovisión el hombre achuar tiene un entendimiento claro de su propia concepción y obtiene conocimientos y hacen mejor líder artístico de su propia cultura, los mismos le marcan el liderazgo juvenil achuar a través del mito, es muy importante tener presente liderazgo juvenil achuar a través de la cosmovisión achuar porque es un espacio, donde se puede compartir y fortalecer los lazos fraternos, y complementar con la educación que las más dan en sus cosas, porque ayuda a descubrir en el joven los valores, además trata de fortalecer su desarrollo personal y comunitario.²¹

²¹Rosa Baño, Tesis. Pg. 38. 2011

CONCLUSIONES

Habiendo trabajado con los jóvenes el valor y la importancia del **LIDERAZGO JUVENIL ACHUAR**, he llegado a las siguientes conclusiones:

El liderazgo juvenil Achuar es conocer profundamente a la juventud Achuar y observar lo que hace una persona líder

Los líderes Achuar es una de las actividades que hay que dar mayor realce en la formación de la juventud de nuestra Institución de la Extensión 04 Etsaa Wichim, para que conozca que función cumple la persona líder,

Si se conoce que la globalización Achuar incontrolada impone la competencia, el éxito, la eficacia a como dé lugar, la propuesta es educar en fraternidad, en solidaridad, en ayuda mutua, potenciando el trabajo en equipo donde cada uno asuma y aporte con las acciones y funciones que ellos elijan libre y responsablemente en bien de desarrollo de su propia pueblo.

El valor del liderazgo juvenil llega a ser un soporte necesario para mantener posición firme, compartiendo el conocimiento y fortaleciendo la identidad como Achuar.

La cosmovisión achuar ha creado diferentes formas de ser mejor líder, expresando su amor incondicional a la familia y a la comunidad.

Liderazgo de los jóvenes Achuar tiene su importancia tanto para la persona y comunidad, porque es un espacio de fraternidad compartir experiencias, de un aprendizaje mutuo, pero que lastimosamente se está perdiendo en la juventud de hoy,

porque en vez de valorar lo propio y adquirirlo están actuando de lo que no conviene con los jóvenes.

Dentro del liderazgo de los jóvenes Achuar es significativa, ella es la que lucha por el bienestar del pueblo Achuar, ella es la que ama incondicionalmente, es hermano, amigo y compañera de sus hijos, sedesvela para que los jóvenes conozcan amen, valoren y aprendan a guiar bien en la organización.

Es verdad que los jóvenes han integrado en el proceso de liderazgo juvenil Achuar, a la realidad del pueblo, pero está en la nueva generación que sea mejores entendidos sobre este tema, que se servirá del mismo en el futuro.

Antes no había Educación por ello no sabían de manera correcta qué importancia tiene el liderazgo, por lo tanto ahora como hay la educación hacen todo esfuerzo a llegar a su objetivo planteado, es importante que en el proceso de aprendizaje los jóvenes, vayan descubriendo el sentido de su propia existencia, practicando como debe orientar y llevar bien el trabajo.

Algo fundamental que se encuentra los jóvenes, en liderazgo juvenil era el amor, cariño de su pueblo, no solamente en el pueblo, sino también en la familia, atreves de ellos expresaban su amor incondicional, que importante hacer descubrir el amor que deposita en la realización, porque es una manera de cultivar el origen con el cual nacieron los mayores.

Para dar una mayor continuidad se aconseja seguir preparando, de manera claro que no está agotado el tema que yo he escogido, pero sería importante con los estudiantes completar lo que falta, para así dar una mejor formación donde todos amen y luchen por defender lo propio y no de afuera.

Sería significativo exponer en el colegio y en la comunidad sobre liderazgo juvenil Achuar que realizan la persona preparado, con el fin de conocer su creatividad, valores por lo que realizan y sobre todo ayudarles a ser protagonistas de su propia identidad cultural.

Es necesario hacer tomar conciencia que el liderazgo es la expresión para los jóvenes, que como Achuar debemos cultivar lo propio y no dejarnos llevar por artículos que le dejan vacío a la persona.

Este tema es un espacio de entender en contacto con las personas líderes, además es un espacio equilibrio para encontrarse como familia Achuar y fortalecer su fraternidad, como también su aprendizaje y enseñanza a los demás.

RECOMENDACIONES

Recomiendo hacer uso de esta investigación para que los docentes fomenten el liderazgo de los jóvenes achuar. A su vez este trabajo para los jóvenes puede ser una fuente de conocimiento sobre el cómo liderar.

Recomiendo el uso de este trabajo como un instrumento que permita a los maestros Achuar compartir y sobre todo ser conscientes de la propia identidad; para fortalecer la identidad cultural de los jóvenes y sean capaces de responder a los desafíos que se presenta en la época actual.

Recomiendo hacer otras investigaciones que profundicen en la percepción de los jóvenes sobre la cultura y la identidad achuar.

Frente a la realidad el Liderazgo Juvenil Achuar que todavía está faltando comprender profundamente en la armonía con los jóvenes Achuar, se recomienda que a la nueva generación que se está educando en la Extensión 04 Etsaa Wichim en el CEFMIBA se haga hincapié en el conocimiento al mismo valorar la identidad cultural.

Si se conoce que la globalización Achuar incontrolada impone la competencia, el éxito, la eficacia a como dé lugar, la propuesta es educar en fraternidad, en solidaridad, en ayuda mutua, potenciando el trabajo en equipo donde cada uno asuma y aporte con las acciones y funciones que ellos elijan libre y responsablemente en bien de desarrollo de su propia pueblo.

BIBLIOGRAFIA

Documentos.

1. FUENTE. Plan de Ordenamiento Teritorial Comunidad Wichim, 2010
2. FUENTE. Encuesta FR, 3 Taller de Sharam Entsa, 2006. (Recopilado por prof, Aij Sumpinianch Sesenia.ex.vicepresidente)
3. FUENTE. Gobierno Municipal de Cantón Taisha, Plan administrativo 2010-2014
4. FUENTE. Gobierno Provincial de Morona Santiago, Plan estratégico Participativo para el desarrollo Sustentable año 2006-2010
5. FUENTE. Recopilado de Internet pg., 79. 2011.

Libros.

6. **BAÑO**, Rosa Amelia, “La artesanía achuar y su aplicación en la enseñanza aprendizaje en el octavo y noveno año de educación básica del colegio experimental fisco misional intercultural bilingüe achuar”, UPS, 2009
7. **BARBOZA G.** “Anderito. jóvenes con valores”, grupo editorial Paulina, 2011
8. **D’SOUZA** Anthony. “Liderazgo efectivo”, Grupo editorial Paulinas, 2011
9. **D’SOUZA** Anthony “Éxito en tu liderazgo”, Grupo editorial paulina, 2011
10. **GONZALES** Ramírez Javier, “La formación humana del joven”, cuarta Reimpresión,2004
11. **RUMPIK** Jencham Nantip, “El comportamiento de la juventud achuar tradicional y actual”, Monografía Wasak-entsa, 2003
12. **SANKAP** Tankamash, “La vida actual de los jóvenes achuar”, Monografía Wasak-entsa, 2003
13. **TIU** Tukup Wajari, “La vida del joven tradicional y actua”l, Monografía Wasak-entsa, 2001

14. **WASUM** Ankuash Bolívar, “La cultura y costumbre del pueblo achuar”, Monografía Wasak-entsa, 2003
15. **YANKUAM** Martina, “La conducta de la mujer achuar”, Monografía Wasak-entsa, 2003

ENTREVISTAS

- E.1. (Miguel Masurash. 21- 01- 2012 Wasak-entsa)
- E.2. (Antonela Mukuink. 10-02-2012 Wasak-entsa)
- E.3. (Alicia Mantu. 28-02-2012 Wasak-entsa)
- E.4. (Elías Tuutrik. 21-03-2012 Wasak-entsa)
- E.5. (Verónica Kaniras.27-03-2012 Wasak-entsa)

ANEXOS



E: 1. Foto: Tseremp Yampik. Wasak-entsa 2012



E: 2: fotos: Tseremp Yampik 2012



E: 3. Fotos: Tseremp Yampik 2012



E: 4. Fotos: Tseremp Yampi



E: 5. Fotos: Tseremp Yampik 2012