GeoCiencias y Humanidades

DOI: 10.5281/zenodo.15651404 Vol. 2 enero – diciembre 2024. E-ISSN: 3084-7648 **Artículo original**

# Enfoque intercultural en la gestión pública: aproximación a la inclusión social de los pueblos originarios

## Intercultural approach in public management: approach to the social inclusion of indigenous peoples

**Gabriel Gómez Tineo**[1*]

[1]Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú)

**Correspondencia**:
Gabriel Gómez Tineo
gabo.gomeztineo@gmail.com

**Cómo citar**:
Gómez Tineo, G. (2024). Enfoque intercultural en la gestión pública: aproximación a la inclusión social de los pueblos originarios. *GeoCiencias y Humanidades, 2*, e14. https://doi.org/10.5281/zenodo.15651404

**Recibido**: 07 jul 2024
**Aprobado:** 02 set 2024
**Publicado:** 10 set 2024

Copyright © 2024 Publicado por GeoCiencias y Humanidades. Este es un artículo de acceso abierto bajo licencia CC BY 4.0.

creative commons
Licencia CC BY 4.0

**Resumen**

Este artículo examina el enfoque intercultural en la gestión pública y sus desafíos en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, Perú. Se centra en explorar la gestión con enfoque intercultural, el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, la erradicación de la discriminación étnico-racial y la inclusión social de los pueblos indígenas. Metodológicamente, se recopiló información oficial del Estado peruano, incluyendo normas, decretos, lineamientos, leyes y diversos estudios de revistas indexadas en bases de datos de alto impacto. También se realizaron entrevistas semiestructuradas al personal de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho. Los hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las competencias de la gestión intercultural, promoviendo la diversidad cultural y protegiendo los conocimientos de las diversas culturas. Esto permitirá formular políticas públicas que fomenten el desarrollo, la inclusión y el bienestar de toda la ciudadanía.

**Palabras clave**: gestión intercultural; diversidad cultural; discriminación étnico-racial; inclusión social; políticas públicas.

**Abstract**

This article examines the intercultural approach to public management and its challenges in the Social Development Office of the Regional Government of Ayacucho, Peru. It focuses on exploring management with an intercultural approach, the positive recognition of cultural and linguistic diversity, the eradication of ethno-racial discrimination, and the social inclusion of Indigenous peoples. Methodologically, official information from the Peruvian State was compiled, including regulations, decrees, guidelines, laws, and various studies from journals indexed in high-impact databases. Semi-structured interviews were also conducted with staff from the Social Development Office of the Regional Government of Ayacucho. The findings suggest the need to strengthen intercultural management competencies, promoting cultural diversity and protecting the knowledge of diverse cultures. This will allow for the formulation of public policies that foster the development, inclusion, and well-being of all citizens.

**Keywords:** intercultural management; cultural diversity; ethnic-racial discrimination; social inclusion; public politics.

## 1. Introducción

Este artículo analiza el enfoque intercultural en la gestión pública de Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, comenzando con una discusión sobre el fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural y el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística. Luego, se aborda la discriminación étnico-racial, sus causas, efectos y soluciones propuestas. La inclusión social de los pueblos originarios es el siguiente tema, donde se discuten las barreras a la inclusión y las estrategias para promoverla. El artículo concluye con una síntesis de los hallazgos y recomendaciones para futuras investigaciones, seguido de una lista de referencias bibliográficas.

El objetivo general es analizar el enfoque intercultural en la gestión pública y sus desafíos en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho con un enfoque particular en la diversidad cultural y lingüística, la discriminación étnico-racial y la inclusión social de los pueblos indígenas. En tanto los específicos se enmarcan en explorar la gestión con enfoque intercultural y el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho e identificar las estrategias y desafíos para la erradicación de la discriminación étnico-racial y la promoción de la inclusión social de los pueblos indígenas.

Ayacucho es un departamento situado en el sur de Perú. Su administración territorial está a cargo del Gobierno Regional (GORE), que posee autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia, todo ello en el marco de un Estado unitario y descentralizado (**Gobierno del Perú, 2023**). Dentro del GORE de Ayacucho, se encuentra la Gerencia de Desarrollo Social. Esta gerencia se encarga de la promoción y apoyo del mejoramiento de la calidad de vida de la población. Además, tiene rectoría en los sectores de salud, educación, vivienda, trabajo, niños, juventud, género, adulto mayor y personas con discapacidad (**GORE Ayacucho, 2024**).

El Estado peruano desde el Ministerio de Cultura (Mincul) ha aprobado la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural en el año 2015, que es un instrumento que busca orientar la acción del Estado peruano para garantizar los derechos de su población multiétnica y multicultural, especialmente los pueblos originarios y la población afroperuana. Esta política promueve un Estado con pertinencia cultural, contribuyendo a eliminar la discriminación, respetar las diferencias culturales, e impulsar la inclusión social y la integración nacional. Responde a los principios constitucionales de reconocimiento y protección de la pluralidad étnica y cultural de la nación (**Mincul, 2015**).

El enfoque intercultural, es un paradigma ético-político que reconoce y valora las diferencias culturales como fundamentales para construir una sociedad democrática. Este enfoque busca establecer relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. Implica que el Estado debe apreciar e integrar las diversas visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diferentes grupos étnico-culturales. Esto se realiza para generar servicios culturalmente pertinentes, promover una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y proporcionar atención diferenciada a los pueblos originarios y la población afroperuana (**Mincul, 2015**). En tanto la gestión pública es el conjunto de herramientas legales y técnicas utilizadas para implementar políticas públicas, proyectos y planes que estructuran y facilitan el sistema organizacional del Estado para atender a su población, evitando la burocracia innecesaria (**Gobierno del Perú, 2024**).

La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho ha enfrentado desafíos en la implementación del enfoque intercultural en la atención a los usuarios. Esta situación ha limitado el acceso a los servicios públicos para aquellos que no hablan castellano, creando una brecha que afecta a las comunidades multiétnicas, multiculturales y multilingües. A pesar de que la Ordenanza Regional N.° 010-2006-GRA/CR destaca la necesidad de una

capacitación progresiva de los funcionarios para promover la interculturalidad, está aún no se ha implementado. Esta limitada acción no solo vulnera los derechos fundamentales, sino que también incumple una política de obligatorio cumplimiento exigida por el Estado peruano.

La justificación radica en su relevancia académica y social. Desde el ámbito académico, este estudio contribuye a la comprensión de la gestión pública con un enfoque intercultural, un área que requiere más investigación y discusión. Además, proporciona un análisis detallado de la diversidad cultural y lingüística, la discriminación étnico-racial y la inclusión social de los pueblos originarios en la región de Ayacucho, un contexto que ha recibido menos atención en la literatura existente.

Desde una perspectiva social, esta investigación es pertinente debido a la necesidad urgente de abordar la discriminación étnico-racial y promover la inclusión social de los pueblos originarios en Perú. Al centrarse en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, este estudio tiene el potencial de informar las políticas y prácticas locales, y contribuir a mejorar la calidad de vida de la población indígena en la región. Asimismo, este estudio es relevante en el contexto de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural aprobada por el Ministerio de Cultura de Perú en 2015. Al analizar cómo se implementa esta política en la práctica, esta investigación proporciona información valiosa para su evaluación y mejora continua.

La metodología de esta investigación se basó en un enfoque mixto que combinó el análisis documental y las entrevistas semiestructuradas. Primero, se realizó un análisis documental exhaustivo de la información oficial del Estado peruano. Este análisis incluyó la revisión de normas, decretos, lineamientos, leyes y diversos estudios de revistas indexadas en bases de datos de alto impacto. La elección de este método se justifica por la necesidad de comprender el marco normativo y las políticas existentes en relación con la gestión intercultural y la inclusión social de los pueblos originarios en Perú. Este análisis proporcionó una base sólida para la investigación y permitió identificar las áreas que requieren más atención.

Estas normas, decretos, lineamientos y leyes que rigen el enfoque intercultural en la gestión pública en Perú, especialmente en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho que se revisaron se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Normas, decretos, lineamientos y leyes que rigen el enfoque intercultural en la gestión pública en Perú que se revisaron*

| Normas, decretos, lineamientos y leyes | Descripción |
|---|---|
| Decreto Supremo N.° 001-2023-MC | Este decreto, aprobado el 7 de febrero de 2023, establece los lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de los servicios públicos. |
| Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley Nº 27658 | Esta ley está orientada a mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio de toda la ciudadanía. |
| Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley Nº 27815 | Esta ley establece los principios éticos que deben seguir los funcionarios públicos. |
| Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural | Aprobada mediante el Decreto Supremo N°003-2015-MC, esta política busca orientar la acción del Estado peruano para garantizar los derechos de su población multiétnica y multicultural. |
| Manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública | Este manual incorpora el enfoque intercultural y fue aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 186-2015-PCM. |

**Fuente:** Elaboración propia

En segundo lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 10 funcionarios de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho. Las entrevistas semiestructuradas permiten una mayor flexibilidad que las entrevistas estructuradas, ya que los entrevistadores pueden seguir nuevas líneas de investigación que surjan durante la entrevista. Este método fue elegido para obtener una visión más profunda y personal de los desafíos y oportunidades que enfrenta la gestión intercultural en la región de Ayacucho. Las preguntas semiestructuras se presentan en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Guion de preguntas semiestructuradas para los funcionarios de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho*

| | |
|---|---|
| 2. | ¿Cómo se está fortaleciendo la capacidad de gestión intercultural en la Gerencia de Desarrollo Social? |
| 3. | ¿Qué estrategias se están implementando para promover el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística en la región de Ayacucho? |
| 4. | ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la Gerencia de Desarrollo Social en la eliminación de la discriminación étnico-racial? |
| 5. | ¿Cómo se está promoviendo la inclusión social de los pueblos originarios en la Gerencia de Desarrollo Social? |

**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a las consideraciones éticas, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de las entrevistas. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, y se les aseguró que la información recopilada se utilizaría únicamente con fines de investigación. Además, se respetaron los principios de respeto a la diversidad cultural y lingüística en todas las etapas de la investigación.

La metodología de esta investigación fue diseñada para proporcionar una comprensión integral de la gestión intercultural en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, y se llevaron a cabo todas las medidas necesarias para garantizar la ética de la investigación.

## 2. Fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural

Desde los funcionarios la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho está fortaleciendo su capacidad de gestión intercultural a través de varias estrategias. Primero, está promoviendo y gestionando la producción de información y conocimiento sobre la diversidad cultural, lo que es fundamental para comprender y valorar las diferencias culturales y lingüísticas de los diversos grupos en la región.

Segundo, está salvaguardando los saberes y conocimientos de las distintas culturas, otorgando un valor significativo a la memoria colectiva de los pueblos. En este proceso, la Gerencia está generando de manera permanente y sistemática información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales. Esto permite la adecuada formulación de políticas públicas que respondan a las necesidades y realidades específicas de estos grupos. Además, está trabajando para incorporar diferentes visiones culturales y concepciones de bienestar y desarrollo en sus políticas y programas.

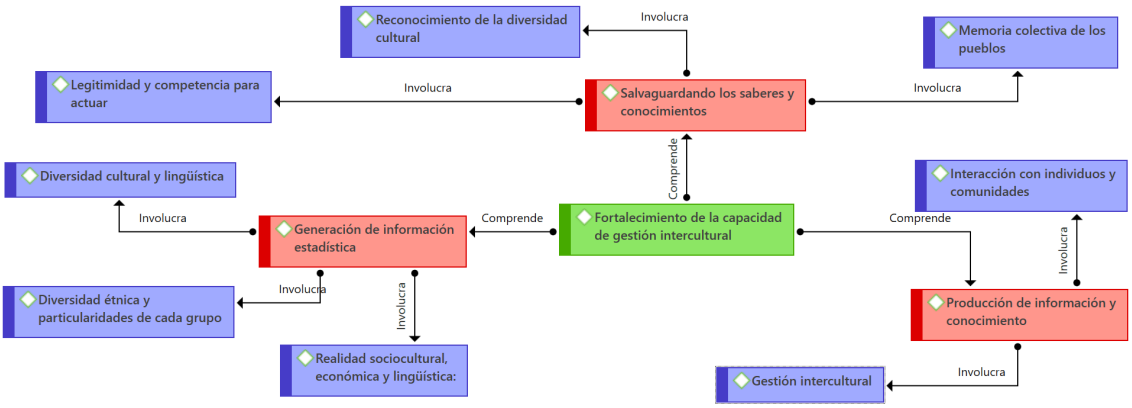
Sin embargo, la Gerencia también enfrenta desafíos en este proceso, como la necesidad de legitimidad y competencia para actuar, la interacción con individuos y comunidades, y el reconocimiento de la diversidad cultural. Para superar estos desafíos, está trabajando para ganarse la confianza de la comunidad y demostrar que sus acciones son justas y necesarias. También

está desarrollando habilidades de comunicación y empatía para interactuar efectivamente con las personas y comunidades, y está reconociendo y valorando la diversidad cultural en el diseño e implementación de sus políticas y programas.

Tercero, la Gerencia está utilizando la generación de información estadística para producir conocimientos e información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales en Ayacucho. Esto facilita la comprensión de las variables étnicas y territoriales y permite diseñar e implementar políticas y programas sociales que consideren la diversidad étnica y las particularidades de cada grupo.

**Figura 1**

*Fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho*




**Fuente:** Elaboración propia con datos de entrevistados

Plămădeala (2022) subraya que la interculturalidad es un campo interdisciplinario de recursos humanos que facilita la gestión en comunidades organizacionales, centrándose en interacciones efectivas, desarrollo de relaciones profundas y el intercambio mutuo de normas culturales. Por otro lado, Constantin (2022) se centra en la importancia de la gestión intercultural, quien manifiesta a pesar de que la diversidad cultural es un elemento positivo, aún existen conflictos interétnicos y crisis de identidad. Ambos autores coinciden en la necesidad de desarrollar habilidades de gestión intercultural para trabajar de manera efectiva con personas de diferentes culturas y obtener mejores resultados. Sin embargo, también subrayan los desafíos que supone la gestión intercultural, como la necesidad de diálogo frente a la confrontación y la importancia de respetar y comprender todas las culturas.

Para fortalecer la capacidad de gestión intercultural desde la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, para Mincul (2015) es fundamental promover y gestionar la producción de información y conocimiento sobre la diversidad cultural. Además, salvaguardar los saberes y conocimientos de las distintas culturas, otorgando un valor significativo a la memoria colectiva de los pueblos

En el proceso de fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural, es fundamental generar de manera permanente y sistemática información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales. Esto permitirá la adecuada formulación de políticas públicas en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho (Carreón y Cornejo, 2017). En este contexto, Mincul (2015) enfatiza la in-

corporación de diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales. Además, se busca ofrecer servicios con pertinencia cultural, basados en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos originarios. Por otro lado, Unesco (**2023**) destaca la interacción igualitaria entre diversas expresiones culturales, promovida a través del diálogo y el respeto. La institucionalización de la interculturalidad, aunque se considera una oportunidad para democratizar las relaciones con toda la ciudadanía, especialmente con los pueblos de diversas culturas.

La gerencia de desarrollo social del GORE Ayacucho se apoya en aportes conceptuales y prácticos de los campos de desarrollo social, política pública y gerencia pública. Pero se enfrenta a desafíos como la legitimidad y limitaciones de competencias para actuar, interacción con individuos y comunidades, reconocimiento a la diversidad cultural para garantizar una gestión pública efectiva y equitativa. La legitimidad para actuar es desde donde la Gerencia de Desarrollo Social debe ganarse la confianza de la comunidad y demostrar que sus acciones son justas y necesarias. Para Oliveira (**2016**) esta legitimidad se logra a través de la creación de espacios para la interacción social y la identificación de necesidades y problemas locales.

El GORE Ayacucho, carece incluso de una línea de base para abordar la problemática real. Además, no se ha desarrollado un diseño o módulo de servicio con un enfoque intercultural. Mientras la interacción con individuos y comunidades implica una interacción constante con personas y comunidades. Esto requiere habilidades de comunicación, empatía y comprensión de las necesidades y realidades de los grupos involucrados, siendo un movimiento dinámico y en constante cambio (**Sarmento, 2018**). En el reconocimiento de la diversidad cultural, para lograr una gestión pública efectiva y equitativa, es crucial reconocer y valorar la diversidad cultural. Esto implica considerar las particularidades de cada grupo étnico al diseñar e implementar políticas y programas sociales (**Pedrero et al. 2017**). La gerencia de desarrollo social debe afrontar estos desafíos para garantizar una gestión inclusiva y efectiva que beneficie a toda la población, especialmente a aquellos que históricamente han enfrentado exclusiones y desigualdades.

La generación de información estadística es un aspecto importante en la Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho, cuyo fin es la producción continua y sistemática de conocimientos e información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales en Ayacucho. Esto facilita la comprensión de las variables étnicas y territoriales, considerando la diversidad étnica y las particularidades de cada grupo al diseñar e implementar políticas y programas sociales. Para Páez y Ceballos (**2014**) y Cerra (**2014**) es necesario las políticas territoriales en la gestión del desarrollo local y que tenga en cuenta las características únicas de los diferentes grupos étnicos y las especificidades de sus territorios en la formulación y ejecución de políticas sociales.

La Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho enfrenta desafíos significativos en su labor de fortalecer la capacidad de gestión intercultural. Entre estos desafíos, destaca la promoción y difusión de las lenguas indígenas, lo cual implica revitalizar y fomentar el uso de las lenguas de los pueblos originarios. Según Huañahui (**2020**), el reconocimiento y protección de estas lenguas son aspectos clave de la obligación del Estado hacia los pueblos indígenas. Además, se requieren esfuerzos continuos para valorizar y recuperar los saberes tradicionales de los diversos grupos culturales. Esto se logra mediante la adaptación de estos conocimientos a contextos contemporáneos y la validación de su relevancia en un mundo en constante transformación.

García y Chávez (2020) enfatiza que iniciativas como el uso de estas lenguas en internet y el desarrollo de herramientas tecnológicas para sus hablantes facilitan el acceso a la información. Asimismo, la transmisión intergeneracional de saberes es fundamental para asegurar la efectiva continuidad de conocimientos tradicionales, involucrando tanto a jóvenes como a adultos mayores. En efecto, Hernández (2015) propone el desarrollo de proyectos específicos para la revitalización de lenguas originarias.

La Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho busca fortalecer la gestión intercultural a través de la promoción de la diversidad cultural y la salvaguarda de los conocimientos de las distintas culturas. Enfrenta desafíos como la legitimidad para actuar, la interacción con individuos y comunidades, y el reconocimiento de la diversidad cultural. La generación de información estadística es crucial para comprender las variables étnicas y territoriales al diseñar políticas y programas sociales. Además, se enfoca en la promoción de lenguas indígenas, la valorización de los saberes tradicionales y la creación de iniciativas que faciliten el acceso a la información. Otro aspecto son las competencias de los servidores públicos, voluntad política, presupuesto, documentos técnicos y normativos.

## 3. Reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística

Para promover el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística en la región de Ayacucho, la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho está implementando varias estrategias.

Primero, está generando de manera permanente y sistemática conocimientos e información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales en el departamento de Ayacucho. Esta tarea es fundamental para la adecuada formulación de políticas públicas y se realiza a través de investigaciones, análisis y recopilación de datos.

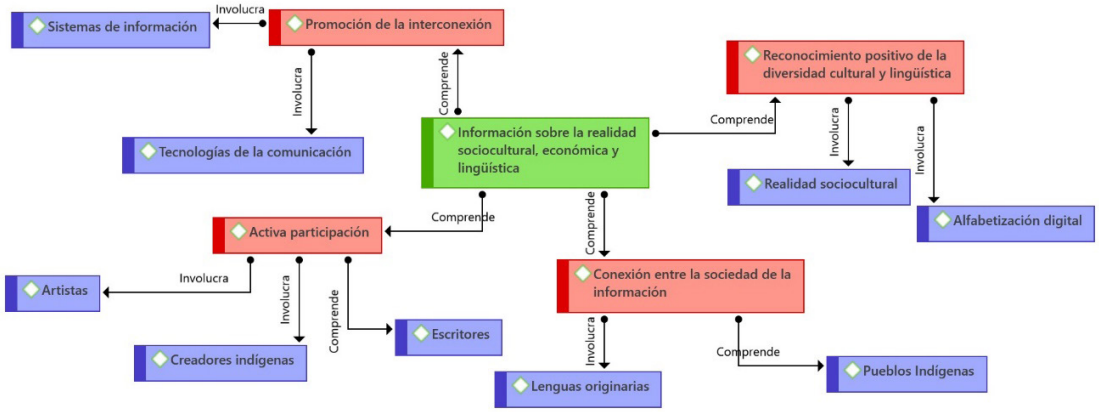
Segundo, se establece una conexión vital entre la sociedad de la información, respaldada por el uso de tecnologías de la comunicación, y la sociedad del conocimiento, centrada en la construcción y desarrollo de conocimientos. Así, la alfabetización digital y la búsqueda constante de mejores estándares de calidad se convierten en pilares fundamentales para el progreso de las instituciones y, en última instancia, para el bienestar de toda la sociedad.

Tercero, se está promoviendo la interconexión de los sistemas de información en diversos sectores. Esta estrategia tiene como objetivo homogenizar los registros administrativos, incluyendo la variable étnica, y establecer un vínculo con la base de datos de Pueblos Originarios del Ministerio de Cultura del Perú. La interconexión de estos sistemas posibilita una gestión más eficiente y efectiva de la información, facilita la toma de decisiones informada y la implementación de acciones concretas para la preservación de la riqueza cultural del territorio.

Cuarto, se está promoviendo activamente la participación de artistas, escritores y creadores indígenas. Su contribución en expresiones culturales y artísticas fortalece la presencia de las lenguas originarias y enriquece la producción bibliográfica. Además, la colaboración con los medios de comunicación garantiza una mayor visibilidad de estas lenguas, mientras que la creación y difusión de materiales escritos contribuye a su preservación y revitalización. Este esfuerzo conjunto enriquece tanto la cultura como el tejido lingüístico del departamento de Ayacucho, contribuyendo a su preservación y revitalización.

**Figura 2**

*Fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho*




**Fuente:** Elaboración propia con datos de entrevistados

Tanto Alisaari et al., (2023) y Bratož y Sila (2022) revela la importancia del reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística en diferentes contextos sociales. Para Alisaari et al., (2023) aunque las posturas son generalmente positivas, existen diferencias según el género, la edad y el primer idioma de las personas. Este estudio destaca la necesidad de prestar especial atención a seguir aumentando las culturas escolares culturalmente sostenibles y lingüísticamente receptivas. Mientras para Bratož y Sila (2022) la diversidad lingüística y cultural y se basa en un marco integrador de cuatro aspectos: la metáfora del viaje, la exposición a la diversidad lingüística, la exposición a la diversidad cultural y la progresión de lo concreto a lo simbólico. Ambos estudios subrayan la importancia de desarrollar una conciencia lingüística y actitudes positivas hacia la diversidad lingüística y cultural desde edades tempranas. Sin embargo, también destacan los desafíos que supone el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, como la necesidad de tener en cuenta las diferencias individuales y de adaptar las estrategias para promover una actitud positiva hacia la diversidad en todas las personas.

Un aspecto clave es la generación de forma permanente y sistemática conocimientos e información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales en el departamento de Ayacucho. Esta tarea es fundamental para la adecuada formulación de políticas públicas. A través de investigaciones, análisis y recopilación de datos, se busca comprender las necesidades y particularidades de las comunidades, cuyo fin es diseñar estrategias que promuevan el desarrollo, la inclusión y el bienestar de todos los ciudadanos (Pérez et al, 2018). En este contexto, se establece una conexión vital entre la sociedad de la información y la sociedad del conocimiento. La primera, respaldada por el uso de tecnologías de la comunicación, ha transformado diversos ámbitos, incluyendo el educativo, familiar, social, cultural y político. La segunda, centrada en la construcción y desarrollo de conocimientos, crea un escenario propicio para la investigación y la innovación. Así, la alfabetización digital y la búsqueda constante de mejores estándares de calidad se convierten en pilares fundamentales para el progreso de las instituciones y, en última instancia, para el bienestar de toda la sociedad (Zita, 2016).

En el contexto del reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, resulta crucial promover la interconexión de los sistemas de información en diversos sectores. Esta estrategia tiene como objetivo homogenizar los registros administrativos, incluyendo la varia-

ble étnica, y establecer un vínculo con la base de datos de Pueblos Originarios del Ministerio de Cultura del Perú. La interconexión de estos sistemas posibilita una gestión más eficiente y efectiva de la información (**Hernández, 2012**). Además, facilita la toma de decisiones informada y la implementación de acciones concretas para el desarrollo sostenible y la preservación de la riqueza cultural del territorio.

En el marco del reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, se promueve activamente la participación de artistas, escritores y creadores indígenas. Su contribución en expresiones culturales y artísticas fortalece la presencia de las lenguas originarias y enriquece la producción bibliográfica. Además, la colaboración con los medios de comunicación garantiza una mayor visibilidad de estas lenguas, mientras que la creación y difusión de materiales escritos contribuye a su preservación y revitalización (**Unesco, 2023**). Este esfuerzo conjunto enriquece tanto la cultura como el tejido lingüístico del departamento de Ayacucho.

Para el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, es esencial la promoción de la interconexión de los sistemas de información en diversos sectores. Esta estrategia permite una gestión más eficiente y efectiva de la información, facilita la toma de decisiones informada y la implementación de acciones concretas para la preservación de la riqueza cultural del territorio. Este esfuerzo conjunto enriquece tanto la cultura como el tejido lingüístico del departamento de Ayacucho, contribuyendo a su preservación y revitalización.

## 4. Eliminación de la discriminación étnico-racial

La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho enfrenta varios desafíos en la eliminación de la discriminación étnico-racial. Uno de los principales desafíos es la necesidad de un esfuerzo integral que abarque diversas estrategias y enfoques. La generación de información cuantitativa y cualitativa es un componente clave de este esfuerzo, ya que permite obtener una imagen más completa de cómo se manifiesta la discriminación étnico-racial en diferentes contextos y entre diferentes grupos de personas.

Este enfoque basado en datos permite a la Gerencia identificar patrones y tendencias en la discriminación étnico-racial, lo que es fundamental para el diseño de políticas y programas que aborden de manera específica estas áreas de preocupación. Sin embargo, el seguimiento y análisis continuos de estos datos presentan un desafío, ya que requieren un compromiso constante para monitorear el progreso en la lucha contra la discriminación étnico-racial y ajustar las estrategias según sea necesario.

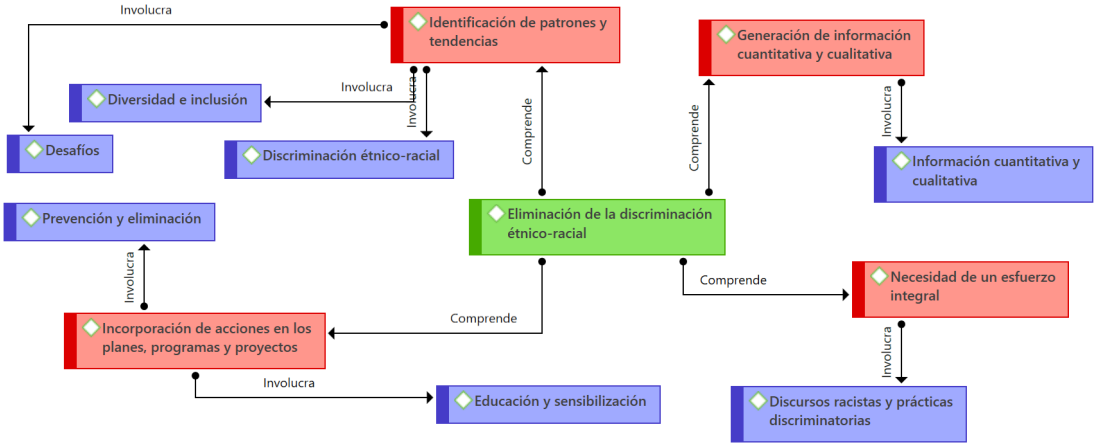
Otro desafío importante es el desarrollo e incorporación de acciones en los planes, programas y proyectos de la Gerencia, demostrando un compromiso con la prevención y eliminación de actos de discriminación en todos los ámbitos, tanto públicos como privados. Esto requiere políticas reflexivas y un compromiso cuidadoso de todas las instituciones públicas, lo que constituye la base de la justicia social.

Además, la Gerencia enfrenta el desafío de prevenir, erradicar y sancionar la reproducción de discursos racistas y prácticas discriminatorias. Esto implica la implementación de políticas y regulaciones que prohíben explícitamente estas prácticas en instituciones públicas y privadas, así como la puesta en marcha de programas de educación y sensibilización para promover la igualdad y la inclusión.

La Gerencia debe trabajar para prohibir la difusión de ideas, contenidos, publicidad o propaganda que fomenten el racismo y otras formas de discriminación. Esto implica la implementación de políticas de medios de comunicación que prohíben la difusión de contenido discriminatorio, así como la promoción de contenido que celebra la diversidad y promueve la inclusión a través del intercambio cultural entre los diferentes grupos sociales y culturales.

**Figura 3**

*Eliminación de la discriminación étnico-racial en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho*




**Fuente:** Elaboración propia con datos de entrevistados

McKay y Taket (2020) y Quillian y Lee (2023) revelan la persistencia y las complejidades de la discriminación étnico-racial en diferentes contextos y su impacto en diversos aspectos de la sociedad. McKay y Taket (2020) exploran las implicaciones del racismo para la salud y los esfuerzos actuales para eliminar el racismo, incluyendo la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Este estudio destaca la importancia de abordar el discurso de odio, la criminalización de la membresía en organizaciones racistas, y las cuestiones de colonialismo y segregación en la lucha contra el racismo. Por otro lado, Quillian y Lee (2023) indican que los niveles de discriminación en las devoluciones de llamadas se han mantenido sin cambios o han aumentado ligeramente en general para la mayoría de los países. Ambos estudios señalan la persistencia de la discriminación étnico-racial y la necesidad de esfuerzos continuos y sistemáticos para combatirla. Sin embargo, también destacan la complejidad de este problema, que se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, y requiere una variedad de enfoques y estrategias para abordarlo de manera efectiva.

En el marco de la eliminación de la discriminación étnico-racial desde la Gerencia Social del GORE de Ayacucho, se hace necesario un esfuerzo integral que abarque estrategias y enfoques. La generación de información cuantitativa y cualitativa es un componente clave de este esfuerzo. Al diferenciar estos datos por edades, sexo, regiones y zonas rurales y urbanas, se puede obtener una imagen más completa de cómo se manifiesta la discriminación étnico-racial en diferentes contextos y entre diferentes grupos de personas (Santos, 2014).

Este enfoque basado en datos habilita a la Gerencia de Desarrollo Social para identificar patrones y tendencias en la discriminación étnico-racial. Permite discernir que ciertos grupos de edad o género son más susceptibles a experimentar determinados tipos de discriminación,

o que la discriminación es más prevalente en ciertas zonas, ya sean rurales o urbanas. Esta información es fundamental para el diseño de políticas y programas que aborden de manera específica estas áreas de preocupación (**Prevert, 2012**). Además, el seguimiento y análisis continuos de estos datos permiten monitorear el progreso en la lucha contra la discriminación étnico-racial. Pueden ver si sus políticas y programas están teniendo el efecto deseado y, si no, pueden ajustar sus estrategias (**Cepal, 2020**). Todos estos esfuerzos contribuyen a la creación de una sociedad más inclusiva y equitativa en Ayacucho. Al trabajar para eliminar la discriminación étnico-racial, en la Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho se está ayudando a garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico o racial, tengan las mismas oportunidades y sean tratados con la misma dignidad y respeto.

Un aspecto crucial también es el desarrollo e incorporación de acciones en sus planes, programas y proyectos de la Gerencia Social del GORE de Ayacucho, demostrando un compromiso con la prevención y eliminación de actos de discriminación en todos los ámbitos, tanto públicos como privados. La erradicación de la discriminación requiere políticas reflexivas y un compromiso cuidadoso de todas las instituciones públicas, lo que constituye la base de la justicia social. Empleadores, políticos, servidores públicos y otras partes interesadas tienen la responsabilidad ética de defender acciones, políticas y comportamientos que apoyen la igualdad, siendo este un principio fundamental para el éxito de la sociedad (**Bhui, 2016**). Este esfuerzo no solo se centra en la eliminación de la discriminación, sino también en garantizar el acceso equitativo a los servicios públicos para todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico o racial.

Para prevenir, erradicar y sancionar la reproducción de discursos racistas y prácticas discriminatorias, se implementan mecanismos que incluyen la creación de políticas y regulaciones que prohíben explícitamente estas prácticas en instituciones públicas y privadas, reconociendo la discriminación como prácticas organizacionales relacionales y continuas (**Guschke, 2023**). Además, se ponen en marcha programas de educación y sensibilización para promover la igualdad y la inclusión. La coordinación y cooperación entre las instancias públicas y privadas en la lucha contra la discriminación étnico-racial, a través de foros para el intercambio de ideas y mejores prácticas, así como el seguimiento de las actuaciones de estas instancias, garantizan la implementación de medidas efectivas para combatir la discriminación. Pero también se hace necesario la comprensión de la interculturalidad con la diversidad cultural y la multiculturalidad (**Florez, 2023**).

Otros elementos que contribuyen a la eliminación de la discriminación étnico-racial, según Mincul (**2015**), incluyen acciones que prohíben la difusión de ideas, contenidos, publicidad o propaganda que fomenten el racismo y otras formas de discriminación. Esto implica la implementación de políticas de medios de comunicación que prohíben la difusión de contenido discriminatorio, así como la promoción de contenido que celebra la diversidad y promueve la inclusión a través del intercambio cultural entre los diferentes grupos sociales y culturales, garantizando herramientas para mejorar la comunicación y comprensión mutua, así como su interacción en diálogo intercultural. Para eliminar la discriminación étnico-racial es necesario la promoción de acciones que prohíben la difusión de ideas, contenidos, publicidad o propaganda que fomenten el racismo y otras formas de discriminación. Todos estos esfuerzos contribuyen a la creación de una sociedad más inclusiva y equitativa en Ayacucho.

## 5. Inclusión social de los pueblos originarios

La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho está promoviendo la inclusión social de los pueblos originarios a través de varias estrategias. Reconoce la necesidad de desarrollar e implementar políticas que beneficien a estos grupos, orientadas a cerrar las brechas existentes por origen étnico y abordar las desigualdades estructurales que enfrentan en la sociedad.

Estas políticas y programas se diseñan con un enfoque inclusivo y equitativo, teniendo en cuenta las necesidades y realidades específicas de estos grupos. Se está trabajando para incluir la perspectiva étnica en todas las políticas, planes, programas y proyectos, lo que significa que se deben tener en cuenta las experiencias, conocimientos y perspectivas de los pueblos originarios en todas las etapas del proceso de desarrollo e implementación de políticas.

Las medidas afirmativas y prácticas interculturales son fundamentales para la inclusión de la población indígena. Estas medidas pueden incluir acciones para promover la diversidad cultural, la equidad y la inclusión en todas las esferas de la sociedad. Esto puede implicar la celebración de festivales culturales, la inclusión de la historia y las contribuciones de estos grupos en los currículos escolares, y la promoción de la representación de estos grupos en los medios de comunicación y en los puestos de liderazgo.

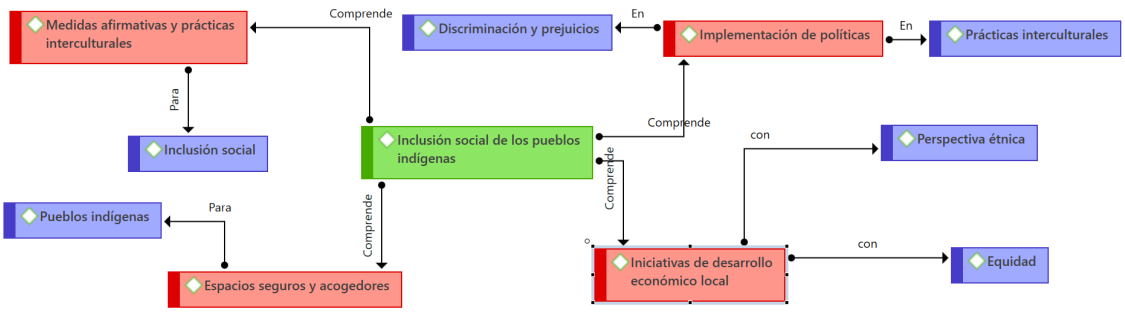
En términos de equidad, las medidas afirmativas incluyen políticas que aseguren que los pueblos originarios tengan igual acceso a las oportunidades educativas, laborales y económicas. Esto apremia la implementación de cuotas o programas de becas, o la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Para la inclusión, se está trabajando para crear espacios seguros y acogedores para estos grupos en todas las esferas de la sociedad, así como para luchar contra la discriminación y los prejuicios. También se está promoviendo la participación de estos grupos en la toma de decisiones a todos los niveles.

Además, se está apoyando las iniciativas de desarrollo económico local de los pueblos indígenas. Esto puede incluye formación y asistencia técnica para ayudar a estos grupos a desarrollar empresas locales sostenibles. El acceso equitativo a los recursos naturales, la participación en los beneficios derivados de su uso, y el apoyo a las iniciativas de desarrollo económico local son aspectos fundamentales para el desarrollo de los pueblos indígenas.

**Figura 4**

*Inclusión social de los pueblos originarios en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho*




**Fuente:** Elaboración propia con datos de entrevistados

Eroles (**2007**) y Angosto (**2016**) revela la complejidad de la inclusión social de los pueblos originarios y los desafíos que enfrentan en diferentes contextos. Eroles (**2007**) destaca cómo los grupos vulnerables, incluyendo los pueblos originarios, sufren las consecuencias de la desigualdad y cómo las prácticas asistenciales tradicionales pueden reforzar la pobreza y la exclusión. Este autor argumenta que los trabajadores sociales deben contribuir a modificar estas prácticas, valorando la dignidad y los derechos humanos de todos, para posibilitar su inclusión activa en la sociedad. Mientras, Angosto (**2016**) examina la situación de la población indígena donde prioriza el acceso a los servicios sociales, el desarrollo económico y la participación política en las estructuras estatales reflejando la existencia de intereses y objetivos divergentes entre los pueblos indígenas. Estos estudios subrayan la necesidad de enfoques más integrales y participativos para la inclusión social de los pueblos indígenas, que vayan más allá de las políticas asistencialistas y reconozcan y valoren la diversidad cultural y lingüística de estos pueblos. Sin embargo, existe la necesidad de abordar la desigualdad y la discriminación, y la importancia de tener en cuenta las diferencias y divergencias dentro de los propios pueblos indígenas.

Desde la Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho, se reconoce la necesidad de desarrollar e implementar políticas que beneficien a los pueblos originarios para su inclusión social. Estas iniciativas, orientadas a cerrar las brechas existentes por origen étnico, abordan las desigualdades estructurales que estos grupos enfrentan en la sociedad (**Ramírez et al., 2021**). Además, se diseñan políticas y programas con un enfoque inclusivo y equitativo, teniendo en cuenta las necesidades y realidades específicas de estos grupos. Kay (**2021**) afirma que la discriminación y la exclusión son problemas persistentes que deben ser abordados de manera integral y sistemática. También Meetzen (**2007**) sostiene que es importante que estas políticas y programas sean desarrollados e implementados en estrecha colaboración con los pueblos indígenas, asegurando que las soluciones propuestas sean culturalmente apropiadas y efectivas. En tanto, López (**2021**) enfatiza la importancia de incluir la perspectiva étnica en todas las políticas, planes, programas y proyectos, lo que significa que se deben tener en cuenta las experiencias, conocimientos y perspectivas de los pueblos originarios en todas las etapas del proceso de desarrollo e implementación de políticas. Por lo tanto, el desarrollo e implementación de políticas, planes, programas y proyectos que beneficien a los pueblos originarios es esencial para promover la igualdad y la inclusión, orientadas a cerrar las brechas existentes por origen étnico y a abordar las desigualdades estructurales que estos grupos enfrentan en la sociedad.

Las medidas afirmativas y prácticas interculturales son fundamentales para la inclusión de la población indígena. Estas medidas pueden incluir acciones para promover la diversidad cultural, la equidad y la inclusión en todas las esferas de la sociedad. Respecto a la diversidad cultural, Velasco y Rentería (**2019**) destaca la importancia en la educación los retos de la interculturalidad frente a la discriminación étnico-racial. Esto puede implicar la celebración de festivales culturales, la inclusión de la historia y las contribuciones de estos grupos en los currículos escolares, y la promoción de la representación de estos grupos en los medios de comunicación y en los puestos de liderazgo.

En la equidad, se hace necesario que las medidas afirmativas pueden incluir políticas que aseguren que los pueblos originarios tengan igual acceso a las oportunidades educativas, laborales y económicas. Esto puede implicar la implementación de cuotas o programas de becas, o la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo (**Ortiz, 2013**). En la inclusión,

implica la creación de espacios seguros y acogedores para estos grupos en todas las esferas de la sociedad, así como la lucha contra la discriminación y los prejuicios. También implica la promoción de la participación de estos grupos en la toma de decisiones a todos los niveles (**Cepal, 2002**). Po tanto las medidas afirmativas y las prácticas interculturales son fundamentales para la inclusión de la población indígena, estas medidas promueven la diversidad cultural, la equidad y la inclusión en todas las esferas de la sociedad.

Es importante apoyar las iniciativas de desarrollo económico local de los pueblos indígenas. Esto puede incluir, proporcionar formación y asistencia técnica para ayudar a estos grupos a desarrollar empresas locales sostenibles. Según el Banco Mundial (**2015**), el apoyo a las iniciativas de desarrollo económico local puede ser una forma efectiva de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible en las comunidades indígenas.

El acceso equitativo a los recursos naturales, la participación en los beneficios derivados de su uso, y el apoyo a las iniciativas de desarrollo económico local son aspectos fundamentales para el desarrollo de los pueblos indígenas. Estas medidas pueden contribuir significativamente a mejorar su bienestar económico, preservar sus formas de vida tradicionales, y promover el crecimiento económico inclusivo en sus comunidades.

Desde la Gerencia de Desarrollo Social del GORE Ayacucho, se reconoce la necesidad de implementar políticas que beneficien a los pueblos originarios para su inclusión social. Estas políticas, que están orientadas a cerrar las brechas existentes por origen étnico, abordan las desigualdades estructurales que estos grupos enfrentan en la sociedad. Las medidas afirmativas y las prácticas interculturales son fundamentales para la inclusión de la población indígena. Estas medidas, que promueven la diversidad cultural, la equidad y la inclusión en todas las esferas de la sociedad.

## 6. Conclusiones

La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho está comprometida con el fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural. Este proceso implica la promoción y gestión de la producción de información y conocimiento sobre la diversidad cultural, así como la salvaguarda de los saberes y conocimientos de las distintas culturas.

El reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística desde la Gerencia de Desarrollo Social, se basa en la generación sistemática de conocimientos sobre la realidad sociocultural y lingüística de sus diversos grupos culturales. Este proceso, respaldado por la sociedad de la información y del conocimiento, permite la formulación de políticas públicas que promueven el desarrollo, la inclusión y el bienestar de toda la ciudadanía. La interconexión de los sistemas de información en diversos sectores facilita una gestión eficiente de la información, la toma de decisiones informada y la implementación de acciones para el desarrollo sostenible y la preservación de la riqueza cultural.

La eliminación de la discriminación étnico-racial requiere un esfuerzo integral que incluye la generación de información cuantitativa y cualitativa, permitiendo identificar patrones y tendencias en la discriminación. Esta información es crucial para diseñar políticas y programas específicos que aborden estas áreas de preocupación. Además, se promueven acciones que prohíben la difusión de contenido discriminatorio y fomentan la inclusión a través del intercambio cultural.

## 7. Referencias


Angosto, L. (2016). Indigenous Peoples, Social Movements, and the Legacy of Hugo Chávez's Governments. Latin American Perspectives, 44(1), 180–198. https://doi.org/10.1177/0094582x16666013

Bratož, S., & Sila, A. (2022). Analysing preschoolers' awareness of linguistic and cultural diversity through the DivCon model. Porta Linguarum, 115–131. https://doi.org/10.30827/portalin.vi.26211

Quillian, L., & Lee, J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. Proceedings of the National Academy of Sciences, 120(6). https://doi.org/10.1073/pnas.2212875120

Alisaari, J., Kivimäki, R., Repo, E., Kekki, N., Sissonen, S., & Kivipelto, S. (2023). Positive stances toward cultural and linguistic diversity in Finnish schools after educational reforms. Apples - Journal of Applied Language Studies. https://doi.org/10.47862/apples.112305

Banco Mundial (2015). Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cbc47b2b-049b-4844-9d10-d51db49e750e/content

Bhui, K. (2016). Discrimination, poor mental health, and mental illness. International *Review of Psychiatry*, 28(4), 411–414. https://doi.org/10.1080/09540261.2016.1210578

Carreón, N. y Cornejo, E. (2017). Implementación de la Política en Educación Intercultural Bilingüe a través de Redes Educativas Rurales, periodo 2011 a 2015. La experiencia de la Red Educativa Rural Huallatiri, Puno – Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8977/CARREON_CORNEJO_IMPLEMENTACION_DE_LA_POLITICA_EN_EDUCACION_INTERCULTURAL_BILINGUE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepal (2020). Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. Retos para la inclusión. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a94f5e8-aed0-44ed-bcc7-8802eb56f87c/content

Cepal. (2002). La equidad y la exclusión de los pueblos originariosy afrodescendientes en América Latina y el Caribe. In www.cepal.org. https://www.cepal.org/es/publicaciones/10800-la-equidad-la-exclusion-pueblos-indigenas-afrodescendientes-america-latina

Cerra, M. (2014). En el devenir de las políticas públicas: Programa de Relevamiento Territorial de comunidades indígenas. Comunidad diaguita-calchaquí "El Divisadero. *Intersecciones en Antropología*, 15(1), 103–114. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1850-373X2014000100007&lng=es&nrm=iso

Constantin, E. (2022). Intercultural management within the european union context. *Professional Communication and Translation Studies*, *6*, 89–94. https://doi.org/10.59168/exfk6126

Corbetta, S., Bonetti, C., Bustamante, F., y Vergara, A. (2018). Educación intercultural bilingüe y enfoque de interculturalidad en los sistemas educativos latinoamericanos https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/23ffb0bf-cfff-4546-83cc-a132182f507f/content

Eroles, C. (2007). Los procesos de extinción-exclusión social afectan en América Latina a los grupos más vulnerables, considerados población sobrante. Perspectivas: Revista de Trabajo Social, 17, 135–142. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2294195

Florez, I. (2023). Interculturalidad y políticas públicas de educación universitaria en el contexto macroregional sur del Perú: Cusco, Apurímac y Madre De Dios 2021. Repositorio. unsaac.edu.pe. https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7997

García, G. y Chávez, M. (2020). Las lenguas originariosu originarias del Perú en el internet. LínguaTec, 5(1), 109–136. https://doi.org/10.35819/linguatec.v5.n1.4112

Gobierno del Perú. (2023). Entidades de los Gobiernos Regionales Www.gob.pe. https://www.gob.pe/estado/gobiernos-regionales

Gobierno del Perú. (2024). Gestión Pública https://www.gob.pe/gestionpublica

Gobierno Regional Ayacucho. (2024). Gerencias del Gobierno Regional de Ayacucho. https://www.gob.pe/institucion/regionayacucho/funcionarios?sheet=3

Gobierno Regional de Ayacucho - Gore Ayacucho. (2024). Www.gob.pe. https://www.gob.pe/regionayacucho

Guschke, B. (2023). The Persistence of Sexism and Racism at Universities: Exploring the Imperceptibility and Unspeakability of Workplace Harassment and Discrimination in Academia. In research.cbs.dk. Copenhagen Business School [Phd]. https://research.cbs.dk/en/publications/the-persistence-of-sexism-and-racism-at-universities-exploring-th

Hernández, A. (2012). Los sistemas de información: evolución y desarrollo. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793097.pdf

Hernández, L. (2015). Iniciativas para la revitalización de lenguas en riesgo del sur de México. *Lengua y Sociedad*, 15(1), 5–19. https://doi.org/10.15381/lengsoc.v15i1.22586

Huañahui, A. (2020). El ejercicio de los derechos lingüísticos de los pueblos originariosu originarios en el Perú. Revista de La Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas: Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco, 12, 75–96. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7921811

Kay, M. (2021). Participación política indígena en el Perú Una historia de racismo, exclusión y violencia. https://www.academia.edu/63940776/Participaci%C3%B3n_pol%C3%ADtica_ind%C3%ADgena_en_el_Per%C3%BA_Una_historia_de_racismo_exclusi%C3%B3n_y_violencia

López, Y. (2021). Perú: Políticas sociales dirigidas a los pueblos originariosy amazónicos en el marco de la economía neoliberal, durante el periodo 1990 – 2016. Repositorio de Tesis - UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16577

McKay, F. y Taket, A. (2020). Elimination of Racial Discrimination. Typeset.io. https://typeset.io/papers/elimination-of-racial-discrimination-4yg71fstkq

Meetzen, A. (2007). Políticas Públicas para los Pueblos Originariosen América Latina. Los casos de México, Guatemala, Ecuador, Perú y Bolivia. Servindi - Servicios de Comunicación Intercultural. https://www.servindi.org/actualidad/2601

Mincul (2015). Política Nacional Para la Transversalización del Enfoque Intercultural. https://www.congreso.gob.pe/Docs/CoordAfroperuana/files/normativas/politica_nacional_de_transversalizacion_del_enfoque_intercultural.pdf

Mokate, K., & Saavedra, J. J. (2006). Gerencia social: Un enfoque integral para la gestión de políticas y programas.

Oliveira, M. (2016). Los consejos comunales y la gerencia social comunitaria. Apuntes Universitarios. 6(1) – 9-21. https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646131002.pdf

Ortiz, J. (2013). La identidad cultural de los pueblos originariosen el marco de la protección de los derechos humanos y los procesos de democratización en Colombia. Revista Derecho Del Estado, 30, 217–249. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-98932013000100009

Páez, C. y Ceballos, G. (2014). Las políticas públicas y su papel en la gestión del desarrollo local. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 2014_04. https://econpapers.repec.org/article/ervrccsrc/y_3a2014_3ai_3a2014_5f04_3a03.htm

Pedrero, E., Moreno, O., y Moreno, P. (2017). Educación para la diversidad cultural y la interculturalidad en el contexto escolar español. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXII(2), 11–26. https://www.redalyc.org/journal/280/28056733002/html/

Pérez, R., Mercado, P., Martínez, M., Mena, E., Partida, J., y Partida, J. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. RIDE. *Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 847–870. https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.371

Plămădeala, O. (2022). Intercultural management - the way to economic and business sustainability. Irek.ase.md. https://irek.ase.md/xmlui/handle/123456789/2640

Prevert, A., Navarrol, O., y Bogalska, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 4(1), 7–20. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-48922012000100002

Ramírez, S., Mendoza, M., Verdum, R., Jouannet, A., Padilla, G., Iturralde, D., Soberanis, C., Galicia, G., Olivares, J., Bello, A. y Pérez, M. (2021). Participación política indígena y políticas públicas para pueblos originarios en América Latina. https://www.kas.de/documents/277427/8016182/2021+Participacion+politica+indigena.pdf/4f6a5bd0-8074-6621-bd7a-ac14c6c6df3b?version=1.0&t=1632942505580

Rodríguez, R. (2012). Los pueblos originariosy el uso de sus recursos naturales. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3219/14.pdf

Santos, M. (2014). La discriminación racial, étnica y social en el Perú: balance crítico de la evidencia empírica reciente. Revista Debates en Sociología 39, 5-37 https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/download/10966/11477/

Sarmento, C. (2018). Interculturalidad y multiculturalidad en las humanidades: entre política y ciencia. Estudos Ibero-Americanos, 44(2), 380–392. https://www.redalyc.org/journal/1346/134657550015/html/

Suárez Alfonso, A., Cruz Rodríguez, I., & Pérez Macías, Y. (2015). La gestión de la información: Herramienta esencial para el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil universitaria. Revista Universidad Y Sociedad, 7(2), 72–79. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000200011

Unesco (2023). El empoderamiento digital impulsa el Decenio Internacional de las Lenguas Indígenas. https://www.unesco.org/es/articles/el-empoderamiento-digital-impulsa-el-decenio-internacional-de-las-lenguas-indigenas

Unesco (2023). Diálogo intercultural. https://es.unesco.org/themes/dialogo-intercultural

Velasco, L., y Rentería, D. (2019). Diversidad e interculturalidad: La escuela indígena en contextos de migración. Estudios Fronterizos, 20. https://doi.org/10.21670/ref.1901022

Zita, A. (2016). Significado de Conocimiento científico. Significados; Significados. https://www.significados.com/conocimiento-cientifico/