

# Enfoque intercultural en la gestión pública: complejidades en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho en Perú

## Intercultural approach in public management: complexities in the Social Development Management of the Regional Government of Ayacucho in Peru

Gabriel Gómez Tineo\* 

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*

\* Autor corresponsal:

Gabriel Gómez Tineo

[gabo.gomez tineo@gmail.com](mailto:gabo.gomez tineo@gmail.com)

Citar como: Gómez Tineo, G. (2025). Enfoque intercultural en la gestión pública: complejidades en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho en Perú. *Ambiente, Comportamiento y Sociedad*, 8(1), 75–97.

<https://doi.org/10.51343/racs.v8i1.1562>

Recibido: 20 de diciembre de 2024

Aceptado: 07 de agosto de 2025

### Resumen

Este artículo analiza el enfoque intercultural en la gestión pública y sus desafíos en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho en Perú. Este enfoque comprende el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística, la erradicación de la discriminación étnico-racial y la inclusión social de los pueblos indígenas. Se recopiló información oficial del estado peruano, incluyendo normas, decretos, lineamientos y leyes. También se realizaron entrevistas semiestructuradas al personal de dicha entidad. Los hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las competencias de la gestión intercultural de los funcionarios, promover la diversidad cultural y proteger los conocimientos de las diversas culturas.

**Palabras clave:** *Gestión intercultural; Diversidad cultural; Discriminación étnico-racial; Inclusión social; Políticas públicas.*

### Abstract

This article analyzes the intercultural approach to public management and its challenges in the Social Development Department of the Regional Government of Ayacucho, Peru. This approach includes the positive recognition of cultural and linguistic diversity, the eradication of ethnic and racial discrimination, and the social inclusion of Indigenous peoples. Official information from the Peruvian government was collected, including regulations, decrees, guidelines, and laws. Semi-structured interviews were also conducted with staff at this agency. The findings suggest the need to strengthen the intercultural management skills of public officials, promote cultural diversity, and protect the knowledge of diverse cultures.

**Keywords:** *Intercultural management; Cultural diversity; Ethnic-racial discrimination; Social inclusion; Public policies.*



© El autor. Este artículo es publicado por la Revista Ambiente, Comportamiento y Sociedad de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribucion 4.0 Internacional (CC BY 4.0) [<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>] que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada de su fuente original.

## **Introducción**

La administración territorial de Ayacucho, uno de los 24 departamentos que conforman organizacionalmente a Perú, se encuentra a cargo del Gobierno Regional (GORE) quien posee autonomía política, económica y administrativa para los asuntos de su competencia 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, entidad encargada de implementar políticas de ayuda y bienestar social y quien, además, tiene rectoría en áreas como la salud, educación, vivienda, trabajo, niños, juventud, género, adulto mayor y personas con discapacidad (GORE Ayacucho, 2014). La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural de 2015 representa un hito crucial en las iniciativas del Estado peruano para la integración de las políticas públicas. Aunque Perú ya había comenzado a incorporar aspectos en sus programas y proyectos, esta política establece un marco más sistemático y estructurado para asegurar que el enfoque intercultural no sea tratado como un aspecto aislado, sino como un eje transversal en la formulación y ejecución de políticas en todos los niveles de gobierno.

La importancia de esta política radica en su capacidad para institucionalizar el enfoque intercultural, asegurando que las diversas culturas que coexisten en el país sean reconocidas y respetadas en la toma de decisiones públicas. Este marco normativo promueve la inclusión, participación y respeto de los derechos de los pueblos indígenas y otras minorías culturales, respondiendo a la necesidad de construir un Estado más inclusivo y equitativo.

El artículo parte desde este documento precisamente porque marca un antes y un después en la implementación del enfoque intercultural en Perú. Antes de 2015, las iniciativas interculturales carecían de un marco normativo unificado, lo que resultaba en esfuerzos dispersos y, en muchos casos, ineficaces. Con la adopción de esta política, se establece una visión clara y coherente que orienta las acciones del Estado hacia la integración real y efectiva del enfoque intercultural.

En un país tan diverso como el Perú, la transversalización del enfoque intercultural no es solo una cuestión de justicia social, sino también una necesidad para el desarrollo sostenible y la convivencia pacífica. Al asegurar que todas las políticas públicas consideren las particularidades culturales de la población, se fortalece la cohesión social y se contribuye a la construcción de un país más equitativo y respetuoso de su diversidad.

Los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2017) en el Perú revelan que se censaron 29 millones 381 mil 884 personas. De ese total, 5 millones 771 mil 885 personas se autoidentificaron como indígenas u originarias, lo que representa el 25,7% de la población, mientras que 828 mil 894 personas se autoidentificaron como afroperuanas, representando el 3,6%.

En este artículo se busca analizar la aplicación del enfoque intercultural en la gestión pública y sus desafíos en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho desde la diversidad cultural y lingüística, la discriminación étnico-racial y la inclusión social de los pueblos indígenas. Se seleccionó esta institución debido a que es uno de los departamentos con mayor porcentaje de población indígena u originaria, siendo 95% de la población que practica la lengua quechua (INEI, 2017). La relación con la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural de 2015 es fundamental, ya que esta política establece las directrices para que el enfoque intercultural se integre de manera efectiva en todas las políticas públicas a nivel nacional. Al centrarse en la Gerencia de Desarrollo Social de Ayacucho, se selecciona un caso emblemático debido a la riqueza cultural y la alta presencia de comunidades indígenas en la región (INEI, 2017), lo que convierte a esta entidad en un escenario clave para observar cómo se implementa la política en un contexto real.

La elección de la Gerencia de Desarrollo Social de Ayacucho, no es casual. Esta gerencia desempeña un papel estratégico en la implementación de políticas que afectan directamente la vida de las poblaciones más vulnerables, y su actuación puede ser decisiva en la promoción de una gestión pública que respete y valore la diversidad cultural. Además, el contexto específico de Ayacucho, con su historia de violencia y marginación, hace que la aplicación efectiva de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural de 2015 sea particularmente desafiante y, por tanto, digno de un análisis crítico.

## **Metodología**

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. 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 indígenas 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 consultados*

<b>Normas, decretos, lineamientos y leyes</b>	<b>Descripción</b>
Decreto Supremo N.º 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.
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.

*Fuente.* Elaboración propia

En segundo lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas a funcionarios de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho. Los entrevistados fueron seleccionados siguiendo un enfoque estratégico y representativo para obtener una visión equilibrada de la situación en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho (GORE). Se eligieron un total de 10 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social, asegurando una distribución de género diversa y relevante para el estudio. Fueron seleccionados 4 mujeres y 6 varones, quienes han trabajado en la institución durante más de 4 años. Esta selección permite contar con la perspectiva de empleados con experiencia suficiente para comprender las dinámicas y desafíos del enfoque intercultural en la gestión pública.

De los 10 entrevistados, ninguno pertenece a la población afroperuana y solo 2 se identificaron como parte de la población indígena. Este detalle es relevante, ya que muestra una representación limitada de grupos étnicos dentro del equipo de la Gerencia de Desarrollo Social, lo cual podría influir en la aplicación y efectividad de políticas interculturales. La mayoría de los entrevistados tiene más de cuatro años de experiencia en el GORE, lo que les otorga una perspectiva consolidada sobre los procesos y desafíos en la implementación de un enfoque intercultural en la gestión pública. Las preguntas semiestructuradas se presentan en la Tabla 2.

En la investigación sobre el enfoque intercultural en la gestión pública, existen varios sesgos potenciales que podrían influir en los resultados. Un sesgo común es el cultural, donde las interpretaciones y valoraciones pueden estar influenciadas por la perspectiva cultural dominante, dejando de lado las visiones y necesidades de las minorías étnicas. También puede existir un sesgo institucional, donde las estructuras de poder y la burocracia podrían privilegiar ciertos enfoques que no necesariamente son inclusivos o representativos de todas las culturas presentes en Ayacucho (Velasco y Rentería, 2019). Además, un sesgo de confirmación podría llevar al autor a buscar o interpretar la información de manera que confirme sus propias creencias o hipótesis preexistentes sobre la eficacia del enfoque intercultural en la Gerencia de Desarrollo Social.

Para garantizar la idoneidad de la información suministrada en la investigación, se tomaron varias medidas. Primero, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre el enfoque intercultural y la gestión pública, asegurando que las fuentes utilizadas sean variadas, actualizadas y provenientes de estudios académicos y documentos oficiales. También se empleó un método de triangulación, contrastando la información obtenida de diferentes fuentes para asegurar su veracidad y evitar dependencias de un único punto de vista.

## **Tabla 2**

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

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

## **Resultados y Discusión**

### *Fortalecimiento de la Capacidad de Gestión Intercultural*

El eje I de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural del Estado Peruano se enfoca en fortalecer la capacidad de gestión intercultural mediante la integración de este enfoque en políticas públicas a todos los niveles de gobierno. Se busca establecer un marco normativo que valore la diversidad cultural y lingüística, promover la incorporación de la interculturalidad en el diseño y evaluación de políticas, y establecer el diálogo intercultural como mecanismo de participación ciudadana. Además, se pretende fortalecer las instituciones y organizaciones representativas de Pueblos Indígenas y Afroperuanos, descentralizar competencias en materia de interculturalidad, y garantizar que los

servicios públicos se adecúen a las realidades socioculturales y lingüísticas de la población, mediante el fortalecimiento de capacidades interculturales en el servicio civil y el uso de lenguas indígenas.

Mientras el Decreto Supremo N.º 001-2023-MC, establece los lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de servicios públicos en el Perú. Este decreto requiere que las entidades públicas identifiquen, en su ámbito de intervención, las áreas temáticas y los grupos étnicos/culturales presentes, con especial atención a los pueblos indígenas, poblaciones afromexicanas, migrantes y refugiados. Además, se debe considerar el sexo/género para promover la igualdad y evitar la discriminación hacia grupos vulnerables. El decreto también exige documentar el fundamento legal, las autoridades competentes y los recursos humanos disponibles para la implementación del enfoque intercultural. Se debe realizar un análisis de las capacidades institucionales, un mapeo de las zonas más vulnerables y establecer indicadores para evaluar el impacto de las acciones.

De acuerdo con los funcionarios la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho se está fortaleciendo su capacidad de gestión intercultural a través de varias estrategias. Primero, promoviendo el conocimiento de sobre la diversidad cultural en los trabajadores de la Gerencia mediante cursos de actualización. Segundo, está salvaguardando los saberes y conocimientos de las distintas culturas, a través de la promoción de la práctica de saberes ancestrales en adultos mayores que socializan sus conocimientos en eventos organizados por las instituciones como los gobiernos locales. En este proceso, la Gerencia anualmente genera información de situaciones económicas o culturales de la población originaria en su lengua quechua. El entrevistado señala que esto permite la adecuada formulación de políticas públicas que respondan a las necesidades y realidades específicas de estos grupos y se está trabajando para incorporar diferentes visiones culturales y concepciones de bienestar y desarrollo en sus políticas y programas.

La Gerencia utiliza la generación de información estadística para producir conocimientos e información sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales en Ayacucho. Esta información como qué grupos originarios existe, cuántos son mujeres y varones, cuántos hablan diversas lenguas, entre otros proviene del Instituto Nacional de Estadística e Informática que 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.

Plãmãdeala (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.

El fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural en la GDS del Gobierno Regional de Ayacucho implica la promoción y gestión de la producción de

información sobre la diversidad, la salvaguardia de los saberes culturales y la incorporación de visiones diversas en la formulación de políticas públicas, permitiendo así ofrecer servicios con pertinencia cultural, basados en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos originarios, lo que, según la Unesco (2023), promueve una interacción igualitaria y respeta la diversidad cultural, democratizando las relaciones entre toda la ciudadanía. Para Carreón y Cornejo (2017) el proceso de fortalecimiento sobre la realidad sociocultural, económica y lingüística de los diversos grupos culturales permite la adecuada formulación de políticas públicas. Este fortalecimiento en los diversos grupos culturales para Oliveira (2019) se logra a través de la creación de espacios para la interacción social y la identificación de necesidades y problemas locales. 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 (Sarmiento, 2018).

El fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural requiere que las políticas territoriales en la gestión del desarrollo local consideren las características únicas de los diferentes grupos étnicos y las especificidades de sus territorios, como sostienen Páez y Ceballos (2014) y Cerra (2014). Esta aproximación implica la necesidad de diseñar e implementar políticas y programas sociales que integren las particularidades culturales y territoriales de cada grupo étnico, lo que es esencial para una gestión efectiva y equitativa del desarrollo local, tal como subraya Pedrero et al. (2017).

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.

El fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural, en el contexto GRDS, destaca la implementación de políticas que integran la diversidad cultural y lingüística en los servicios públicos. Este proceso incluye la promoción de saberes ancestrales, la generación de información en lenguas originarias, y la

incorporación de visiones culturales en la formulación de políticas públicas, lo cual responde a las necesidades de los grupos indígenas y afrodescendientes. Las estrategias implementadas, como la actualización del personal en diversidad cultural y la salvaguarda de saberes tradicionales, buscan ofrecer servicios pertinentes y adecuados a las realidades locales. Sin embargo, persisten desafíos, especialmente en la revitalización y difusión de lenguas indígenas, un aspecto clave en la preservación cultural. Como señala Huañahui (2020), la protección de estas lenguas es vital para garantizar el derecho a la identidad de los pueblos originarios. Las políticas públicas deben continuar adaptándose a las realidades socioculturales, facilitando un desarrollo equitativo y respetuoso con la diversidad, tal como proponen Páez y Ceballos (2014), al integrar las particularidades territoriales y culturales en la gestión del desarrollo local.

### ***Reconocimiento Positivo de la Diversidad Cultural y Lingüística***

El Eje II de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural se centra en el reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística del Perú. el lineamiento 1, se enfoca en promover la generación de conocimiento e información sobre la diversidad cultural del país para mejorar la formulación de políticas públicas, incluyendo la producción de estadísticas que consideren variables étnicas y territoriales, y la interconexión de sistemas de información sectoriales. También se impulsa el uso y documentación de las lenguas indígenas, especialmente las que están en peligro de extinción. El lineamiento 2, busca salvaguardar los saberes y conocimientos tradicionales de las diversas culturas, promoviendo su reconocimiento, valorización y recuperación en diálogo con las comunidades, asegurando una distribución equitativa de los beneficios derivados de su aprovechamiento, y fomentando su transmisión intergeneracional, además de proteger los lugares de importancia para la memoria colectiva de las comunidades indígenas y afroperuanas.

El Decreto Supremo N.º 001-2023-MC, establece lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de servicios públicos en el Perú, con énfasis en el fortalecimiento de recursos humanos. En este sentido, se promueve que los servicios públicos cuenten con personal capacitado en interculturalidad y con conocimiento de las características socioculturales de los pueblos indígenas, originarios y del pueblo afroperuano. Además, se busca fortalecer la formación de los servidores públicos en diversidad cultural, lenguas indígenas y enfoque intercultural para garantizar un acceso equitativo y sin discriminación a los servicios.

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, 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.

Segundo, 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 Indígenas 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.

Tercero, 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. Este esfuerzo conjunto enriquece tanto la cultura como el tejido lingüístico del departamento de Ayacucho, contribuyendo a su preservación y revitalización.

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, 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 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2023). Este esfuerzo conjunto enriquece tanto la cultura como el tejido lingüístico del departamento de Ayacucho.

El reconocimiento positivo de la diversidad cultural y lingüística es fundamental para la formulación de políticas públicas inclusivas y pertinentes. Esta estrategia, alineada con la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, se encamina en generar información sobre la diversidad étnica y territorial para una mejor toma de decisiones, promover el uso de lenguas indígenas, salvaguardar los saberes tradicionales, y fomentar la participación de artistas indígenas. Estas acciones fortalecen la presencia de las culturas originarias y aseguran la transmisión intergeneracional de sus conocimientos. Al interconectar sistemas de información y digitalizar la gestión de la diversidad, la GRDS facilita un proceso de desarrollo que no solo respeta la riqueza cultural de Ayacucho, sino que también contribuye a su preservación y revitalización, involucrando tanto a comunidades como a instituciones. A pesar de los avances, estudios como los de Alisaari et al. (2023) y Bratož y Sila (2022) subrayan que el reconocimiento de la diversidad enfrenta desafíos, como la adaptación de estrategias según las diferencias individuales y la generación de actitudes positivas hacia la diversidad desde una edad temprana.

### ***Eliminación de la Discriminación Étnico-racial***

El Eje III de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural se centra en la eliminación de la discriminación étnico-racial en Perú, promoviendo la igualdad y la prevención del racismo. El lineamiento 1, busca garantizar el derecho a la no discriminación mediante la generación de información detallada sobre la discriminación étnico-racial, la incorporación de medidas en planes y programas para prevenir y eliminar el racismo, y la creación de mecanismos para erradicar y sancionar prácticas discriminatorias en ámbitos públicos y privados. También se fomenta la cooperación entre entidades para luchar contra la discriminación y combatir la difusión de contenidos racistas. El lineamiento 2, promueve la formación de ciudadanos interculturales, fomentando el intercambio cultural y el diálogo entre los diferentes grupos sociales del país. Asimismo, el lineamiento 3, se enfoca en la atención de los Pueblos Indígenas y la población Afroperuana desde un enfoque intercultural, a través de políticas y programas que cierren las brechas por origen étnico, incluyan la perspectiva étnica como variable en la atención de estos grupos, y desarrollen medidas afirmativas para su inclusión y desarrollo, prestando especial atención a los pueblos indígenas en situación de vulnerabilidad.

El Decreto Supremo N.º 001-2023-MC, establece lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de servicios públicos en el Perú. En la “Etapa III: Adaptación del servicio público,” se enfatiza la necesidad de ajustar los servicios y acciones a las características geográficas, ambientales, sociales, lingüísticas y culturales de las poblaciones objetivo. Esto incluye diseñar materiales informativos culturalmente pertinentes en lenguas indígenas, involucrar a autoridades comunales en su validación, y generar información diferenciada por edad, sexo, y regiones. Además, se subraya el uso de canales de comunicación accesibles, incluidos medios digitales y virtuales, para difundir las acciones y medidas implementadas.

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 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.

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 (Flores, 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.

La eliminación de la discriminación étnico-racial en el contexto de GRDS resalta la necesidad de un enfoque integral y basado en datos. El uso de información cualitativa y cuantitativa permite identificar patrones y brechas en la discriminación, lo que es crucial para el diseño de políticas efectivas. La adaptación de los servicios públicos a las características culturales y lingüísticas de las poblaciones, especialmente de los pueblos indígenas y afroperuanos, es esencial para garantizar su inclusión. Sin embargo, el desafío radica en implementar estas políticas de manera efectiva, especialmente en contextos rurales y urbanos, donde las manifestaciones de discriminación pueden variar. La erradicación del racismo no solo depende de sanciones, sino también de la sensibilización y la educación que promuevan la igualdad y el diálogo intercultural. La colaboración entre entidades públicas y privadas, junto con la promoción de contenidos inclusivos en los medios de comunicación, juega un papel clave en la transformación hacia una sociedad más equitativa y justa.

### ***Inclusión Social de los Pueblos Indígenas***

El Eje IV de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural se enfoca en la inclusión social de los Pueblos Indígenas y la población Afroperuana, abordando sus necesidades desde un enfoque intercultural. El lineamiento 1, busca desarrollar e implementar políticas, planes y programas que reduzcan las brechas étnicas, integrando la perspectiva étnica en todos los niveles de atención y creando medidas afirmativas que promuevan la inclusión de estos grupos. Además, se da especial atención a los Pueblos Indígenas en situación de aislamiento o contacto inicial, considerando su vulnerabilidad sociocultural y de salud. El lineamiento 2, se centra en garantizar los derechos colectivos de los Pueblos Indígenas mediante el fortalecimiento del marco jurídico e institucional, promoviendo el cumplimiento de normativas específicas, el diálogo intercultural a través de la Consulta Previa, y la protección de las formas de vida de los Pueblos Indígenas en aislamiento. Asimismo, se fomenta la colaboración entre gobiernos regionales y locales para asegurar el acceso a la tierra, el uso responsable de los recursos naturales, y la legalidad de la propiedad comunal, todo en consonancia con el desarrollo sostenible.

El Decreto Supremo N.º 001-2023-MC, establece lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de servicios públicos en el Perú. En la “Etapa IV: Diseño y adecuación de infraestructura,” se busca garantizar que los espacios donde se brindan los servicios sean accesibles y estructuralmente adecuados a la realidad y cultura de la población local, incluyendo señaléticas

en la lengua predominante. Se promueve la construcción de ambientes culturalmente pertinentes y la mejora de infraestructuras existentes para atender a poblaciones culturalmente diversas, especialmente en zonas de pueblos indígenas, originarios y afroperuanos. Asimismo, se enfatiza la adecuación de la infraestructura para respetar los derechos de estas poblaciones, incluyendo niños, niñas y adolescentes.

La Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho está promoviendo la inclusión social de los pueblos indígenas 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 indígenas 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 indígenas 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 incluir 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.

Eroles (2007) y Angosto (2016) revela la complejidad de la inclusión social de los pueblos indígenas 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 indígenas 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 indígenas 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 indígenas 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 puedan incluir políticas que aseguren que los pueblos indígenas 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). Por 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 indígenas 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.

La inclusión social de los pueblos indígenas en la GRDS destaca la importancia de la inclusión social de los pueblos indígenas y afroperuanos, centrando su enfoque en reducir las brechas étnicas mediante medidas afirmativas y prácticas interculturales. Se reconocen los derechos colectivos de estos grupos, asegurando su acceso a la tierra y recursos naturales, así como la adecuación de infraestructura para brindar servicios públicos culturalmente pertinentes. Las políticas orientadas a la participación en la toma de decisiones y el desarrollo económico local fortalecen el acceso equitativo a oportunidades laborales y educativas, promoviendo un crecimiento sostenible en sus comunidades. Sin embargo, se señala que aún persisten desafíos de discriminación y exclusión, lo que subraya la necesidad de enfoques más integrales y participativos que valoren la diversidad cultural y lingüística.

## **Conclusiones**

El fortalecimiento de la capacidad de gestión intercultural en la GRDS ha logrado avances significativos en la integración de la diversidad cultural y lingüística en las políticas públicas, promoviendo el respeto y la preservación de los saberes ancestrales. La implementación de estrategias que incluyen la formación del personal en temas de diversidad y la salvaguarda de lenguas indígenas ha facilitado una mayor pertinencia en los servicios ofrecidos a las poblaciones indígenas. Sin embargo, la revitalización de lenguas originarias y la erradicación de la discriminación étnico-racial siguen siendo retos que requieren un esfuerzo constante y adaptado a las realidades locales y territoriales.

A pesar de los avances, persisten desafíos importantes en la implementación efectiva de políticas interculturales, especialmente en áreas rurales donde las necesidades culturales y lingüísticas varían considerablemente. La inclusión social de los pueblos indígenas sigue siendo una tarea pendiente, que demanda un enfoque más integral y participativo, capaz de reducir las brechas étnicas y garantizar un desarrollo sostenible. La colaboración entre sectores públicos y privados, junto con la educación y la sensibilización, es fundamental para fomentar una sociedad más equitativa, inclusiva y respetuosa con la diversidad.

## **Declaración de Conflicto de Intereses**

El autor declara no tener conflicto de intereses financieros ni personales que puedan influir inconvenientemente en el desarrollo de este artículo.

## 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](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 indígenas y 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). <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](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*. 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 indígenas u originarias del Perú en el internet. *LinguaTec*, 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](http://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](http://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 indígenas u 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>
- INEI (2017). *La Autoidentificación Étnica: Población Indígena y Afroperuana. Población indígena u originaria de los andes*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1642/cap03\\_01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1642/cap03_01.pdf)
- 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](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 indígenas y 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 Indígenas en 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](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 indígenas en 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](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/ervrcsrc/y\\_3a2014\\_3ai\\_3a2014\\_5f04\\_3a03.htm](https://econpapers.repec.org/article/ervrcsrc/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)*, XXIII(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](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 indígenas 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 indígenas y 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. *Estudios 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](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/>