

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE

ESCUELA DE POSTGRADO



**Formación Profesional y Desarrollo de la Mujer Indígena en la
Universidad Católica Sedes Sapientiae - Nopoki, 2018**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PERSONA, FAMILIA Y
SOCIEDAD A LA LUZ DE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA
IGLESIA**

AUTOR

Jovita Vásquez Balarezo

Julio César Gonzales Cotrina

ASESOR

María Teresa Briozzo Pereyra

Lima, Perú

2019

Dedicatorias

A las mujeres indígenas u originarias de los 55 pueblos del Perú; a las estudiantes de la Universidad Católica Sedes Sapientiae Nopoki; a nuestro obispo de Vicariato Apostólico de San Ramón, monseñor Gerardo Zerdín; a mis compañeras y compañeros de trabajo; A mis padres Misael y Olga; a mis hermanas y hermanos y la persona que me ha acompañado de manera incondicional: Jhon Tello.

A todos ellos, les brindo mi gratitud, porque me han animado a seguir el camino de superación profesional y personal, gracias a todos por ayudarme a vencer los obstáculos que se presenta día a día.

Jovita Vásquez

A las madres, señoritas y niñas de los pueblos originarios del Perú; a las mujeres de nuestra región de Ucayali, de nuestra provincia de Atalaya; a las mujeres menos protegidas, a las que todos los días luchan por salir adelante; a monseñor Gerardo Zerdin, nuestro Obispo; a Saúl Escobar y Jovita Vásquez, por ser en muchos años compañeros de trabajo y apoyo; a mis padres José Antonio y Ludecinda; a mi esposa Zoila Nieves y mis hijos Jesús Antonio y Julio Fernando, quienes son mis compañeros y fortaleza en esta vida familiar. Les doy gracias por estar siempre a mi lado.

Julio Gonzales

Agradecimientos

Agradezco, en primer lugar, a nuestro creador todopoderoso por darnos la vida. También, agradezco a las autoridades de la UCSS por brindarnos su apoyo, confianza y creer en nosotros los pueblos originarios, y al Vicariato Apostólico de San Ramón.

Asimismo, va mi agradecimiento a todos los profesores que han contribuido en mi formación profesional a lo largo de estos años; de manera especial al Dr. Gian Battista Fausto Bolis, por su apoyo. Además, agradezco a los profesores Juan Carlos Peralta y Teresa Briozzo, decana de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UCSS, por sus grandes aportes, que fortalecieron este trabajo.

Finalmente, debo expresar un agradecimiento especial a todas las estudiantes de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural de la Universidad Católica Sedes Sapientiae-NOPOKI, filial Atalaya, por su colaboración para la culminación de esta investigación.

Jovita Vásquez

Mi agradecimiento va, en primera instancia, a nuestro Padre Dios, por estar siempre a mi lado; a monseñor Gerardo Zerdín, por dedicar su vida a los pueblos originarios, a la UCSS por aportar en el desarrollo de los pueblos originarios de la Amazonía; a Padre Cesar Buendía, al Dr. Bolis, la decana, Mg. María Teresa Briozzo Pereyra y su comunidad, por su gran apoyo. Igualmente, agradezco a todos los docentes que participaron en mi formación profesional; a Jovita Vásquez, por ser persistente en este trabajo. De igual manera, agradezco a los asesores que ayudaron a dar forma a este trabajo, y a los estudiantes de la UCSS Nopoki, por contribuir a la realización de esta investigación.

Julio Gonzales

Resumen

En la actualidad, aún se observa en la sociedad, muestras de actitudes discriminatorias hacia una población vulnerable, sobre todo hacia las mujeres indígenas. La mujer indígena amazónica sufre discriminación por ser mujer, por ser pobre y por ser indígena. Esta situación ha ocasionado que se vea relegada o limitada en actividades donde su participación puede resultar valiosa. Ante esta realidad problemática, la UCSS NOPOKI, filial Atalaya, ha implementado en el plan de estudios algunas asignaturas para favorecer la promoción de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, y la mayor participación de las mujeres indígenas en diferentes actividades dentro del programa de la universidad. Al respecto, esta investigación tiene el objetivo de determinar cómo contribuye la formación profesional en el desarrollo de la mujer indígena y su inserción laboral, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae- NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali. Así, se planteó la hipótesis que la formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo de la mujer indígena. El estudio tuvo un enfoque mixto, un diseño Participativo, con encuestas, entrevistas y revisión documental, que se realizaron en una población 122 mujeres estudiantes matriculadas en el 2018-II, de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural y con una muestra de 60 estudiantes y 6 personas, entre el promotor, docentes y administrativos. En relación con ello, se aplicó la encuesta validada por juicio de expertos. En conclusión, el contraste de la hipótesis permitió determinar que efectivamente la formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo de la mujer indígena.

Palabras claves: Formación profesional, desarrollo, mujer indígena, igualdad de oportunidades, derechos de la mujer.

Abstract

At present, there are still samples of discriminatory attitudes towards the vulnerable population, especially among indigenous women. The indigenous Amazonian woman suffers three types of discrimination; for being a woman, poor and indigenous which has led to suffer all kinds of abuse. Therefore, it is necessary to promote the development of the promotion of human rights in order to transform these attitudes into positive and responsible actions. For this reason, the UCSS NOPOKI subsidiary Atalaya has implemented in the study plan the gender focus subject where participation in different activities within the university program will be enhanced and the corresponding place of indigenous students will be made known. This is how the question arose: How does professional training contribute to the development of indigenous women in the Catholic University Sedes Sapientiae- NOPOKI in the province of Atalaya, Ucayali Region, 2018? The objective was to determine how professional training contributes to the development of indigenous women in said university. The hypothesis was considered that vocational training contributes significantly to the development of indigenous women. The research was developed in order to explain how professional training contributes to the development of indigenous women. The study had a qualitative approach, an ethnographic design, with survey and interview. A population of 525 students of the Intercultural Bilingual Basic Education career was carried out, with a probabilistic sample of 60 students and 6 people among teachers and administrators. The professional training and development of indigenous women were measured with a rating scale validated by expert judgment (good rating). The survey was validated by expert judgment and the contrast of the hypothesis made it possible to determine that professional training effectively contributes significantly to the development of indigenous women.

Keywords: Vocational training, development, indigenous women, equal opportunities, women's rights.

Índice

Dedicatorias.....	2
Agradecimientos.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Índice.....	6
Abreviaturas.....	13
Introducción.....	14
Capítulo I: El Problema de Investigación.....	17
Planteamiento del problema.....	17
Antecedentes de la Investigación.....	23
Antecedentes internacionales.....	23
Antecedentes nacionales.....	25
Pregunta de Investigación.....	27
Pregunta General.....	27
Preguntas específicas.....	27
Justificación del tema de la investigación.....	28
En el aspecto teórico.....	27
En el aspecto práctico.....	30
En el aspecto metodológico.....	30
En el aspecto legal.....	31
Objetivos de la investigación.....	31
Objetivo general.....	31
Objetivos específicos.....	31
Hipótesis de la investigación.....	32
Hipótesis general.....	31
Hipótesis específicas.....	32
Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual.....	33
Formación Profesional.....	33
Concepto de formación.....	35

Antecedentes de la formación profesional universitaria.....	36
Origen de la formación profesional actual.....	37
Formación profesional en América Latina.....	37
Formación profesional en el Perú.....	38
Contexto normativo de formación profesional.....	40
Transformación de la calidad de formación profesional.....	42
Formación profesional, un acercamiento a la Educación Intercultural Bilingüe.....	42
Formación profesional e inicios de la EBI en las regiones del Perú.....	43
Desarrollo de la mujer.....	45
Desarrollo social de la mujer.....	47
Desarrollo económico.....	51
La mujer y la economía.....	52
Igualdad de oportunidades.....	53
La autonomía y el empoderamiento de las mujeres.....	53
Situación de la mujer indígena en diferentes contextos.....	5
Panorama poblacional de mujeres indígenas en América Latina y el Caribe.....	56
Estrategias para el desarrollo de las mujeres.....	57
Definiciones de Términos Básicos.....	59
Educación.....	59
Universidad.....	59
Indígena.....	59
Pueblos indígenas.....	60
Mujer.....	61
Formación.....	61
Igualdad de género.....	61
Equidad de género.....	61
Brechas de género.....	61
Enfoque de interculturalidad.....	63
Capítulo III: Metodología.....	64
Enfoque de la Investigación.....	64
Alcance de la Investigación.....	65
Diseño de la Investigación.....	65

Descripción del Ámbito de la Investigación.....	65
Variables y Dimensiones.....	66
Definición conceptual de las variables.....	66
Definición Operacional de las Variables.....	67
Delimitaciones.....	68
Temática.....	68
Temporal.....	68
Espacial.....	68
Limitaciones.....	68
Población y Muestra.....	69
Población.....	69
Muestra.....	70
Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.....	70
Técnica.....	70
Instrumento.....	71
Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	72
Plan de Recolección y Procesamiento de Datos.....	72
Capítulo IV: Desarrollo de la Investigación.....	74
La Mujer Indígena.....	74
La mujer indígena en el empleo.....	75
Situación de la mujer en las entidades públicas.....	76
Participación política de la mujer.....	77
Acceso de las mujeres indígenas a la justicia.....	77
La situación laboral de la mujer indígena en Ucayali.....	79
Formación Académica y Profesional, una Propuesta Intercultural.....	79
Formación Profesional General de EBBI en la UCSS Nopoki.....	89
Característica de las Acciones Formativas.....	97
Capítulo V: Resultados y Discusiones.....	102
Encuesta a 60 Alumnas de EBBI.....	102
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.....	130
Conclusiones.....	130
Recomendaciones.....	131

Referencias	133
Anexo	144
Anexo 1 Instrumento: Cuestionario para encuesta.....	145
Anexo 2: Guía de la entrevista.....	153
Anexo 3. Galería fotográfica.....	158
Anexo 4. Primer Convenio entre la UCSS y el VASR.....	176
Anexo 5. Lista de alumnos Matriculados 2018 II de la UCSS Nopoki.....	179
Anexo 6. Lista de Egresados UCSS Nopoki, 2017 y 2018.....	182

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable formación profesional.....	67
Tabla 2. Operacionalización de la variable desarrollo de la mujer indígena.....	67
Tabla 3. Distribución de la población de estudiantes de los pueblos originarios.....	70
Tabla 4. Resumen de la validez de contenido del cuestionario de la encuesta y la entrevista.....	72
Tabla 5. Cursos Generales de EBBI.....	90
Tabla 6. Cursos Específicos para la Labor docente.....	94
Tabla 7. Cursos Específicos para la Formación Productiva.....	95
Tabla 8. Formación profesional.....	102
Tabla 9. Formación social.....	104
Tabla 10. Formación en la organización universitaria.....	105
Tabla 11. Formación en actividades de extensión social-cultural.....	106
Tabla 12. Formación de talleres de formación educativa.....	107
Tabla 13. Formación laboral.....	109
Tabla 14. Mejora de competencias pedagógicas.....	110
Tabla 15. Disciplina laboral.....	111
Tabla 16. Dominio de los principales conceptos pedagógicos EIB.....	113
Tabla 17. Desarrollo de la mujer indígena.....	114
Tabla 18. Acceso a la educación superior.....	115
Tabla 19. Preparación académica.....	117

Tabla 20. Influencia de la familia.....	119
Tabla 21. Acceso a la información de calidad.....	121
Tabla 22. Desarrollo a la inserción laboral.....	124
Tabla 23. Compromiso con la política educacional y su profesión.....	125
Tabla 24. Formación, mejora de competencias y desarrollo profesional.....	126
Tabla 25. Mejores condiciones de trabajo justas y seguras.....	128

Lista de Fotografías

- Fotografía 1. Participación de la evaluación del dominio de lengua originaria del Pueblo shipibo-konibo, en el aula del VIII ciclo EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 2. Participación de la evaluación del dominio de lengua originaria del Pueblo nomatsiguenga, en el aula del VIII ciclo EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 3. Obra: “El Venado Sagrado” dramatizado por los alumnos EBBI del VI Ciclo el 29 de Noviembre 2018. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 4. Obra: “El Venado Sagrado” dramatizado por los alumnos EBBI del VI Ciclo el 29 de Noviembre 2018. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 5. Participación en el hilado de algodón- saberes culturales del pueblo Asháninka. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 6. Estudiante EBBI del pueblo matsigenka elaborando abanico, saberes culturales ancestrales. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 7. Estudiante asháninka demostrando sus habilidades culinarias de su cultura. (Foto: Jovita Vásquez) 29 de noviembre 2018.
- Fotografía 8. Semana Intercultural 2018. Participación de las estudiantes en la disciplina deportiva de fútbol. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 9. Estudiantes EBBI en la preparación de compost actividad productiva agrícola. (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 10. Estudiantes EBBI VI Ciclo en la cosecha de maíz. (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 11. Estudiantes EBBI IV Ciclo el cultivo de hortalizas. (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 12. Participación en las actividades culturales artísticas – estudiantes del pueblo matsigenka cantando en su idioma. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 13. Celebración de la Semana intercultural 2018. Danza del pueblo asháninka. (Foto: Julio Gonzales)

- Fotografía 14. Danza del pueblo nomatsiguenga. (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 15. Danza del pueblo shipibo – konibo. (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 16. Participación estudiante EBBI X ciclo en la organización de las festividades del calendario cívico escolar. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 17. Estudiante del pueblo yine en el concurso del área de pedagogía intercultural. Semana Intercultural 2018. (Foto: Jovita Vásquez).
- Fotografía 18. Desempeño en el desarrollo laboral de la estudiante del pueblo shipibo-konibo. . (Foto: Jovita Vásquez).
- Fotografía 19. Desempeño pedagógico de la estudiante de X ciclo del pueblo yánasha. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 20. Reconocimiento por su participación en el taller de capacitación sobre el “Cuidado del Agua” estudiantes de EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 21. Primer puesto en el concurso de conocimiento Etnomatemática, estudiante del pueblo mastigenka. Semana Intercultural 2018. (Foto: Julio Gonzales).
- Fotografía 22. Reconocimiento de la CCNN Shahuaya, a la estudiante del pueblo shipibo-konibo Delcy Valles Murayari del VIII Ciclo EBBI, por su desempeño pedagógico en las Practicas Profesionales. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 23. Participación del pueblo yine en el Simposio Internacional de Intercultural UCSS Nopoki 2015. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 24. Participación de lideresas del pueblo ashéninka en el Simposio Internacional de Intercultural UCSS Nopoki 2015. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 25. Participación del diálogo intercultural de la estudiante nomatsiguenga. II Encuentro de Intercultural UCSS Nopoki 2017. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 26. Participación de la mujer shipibo en el Encuentro de Egresados de la UCSS Nopoki. 2017 (Foto: Julio Gonzales)
- Fotografía 28. Charla sobre educación de Igualdad de Género por el Voluntario Español Rafael Saenz de la Universidad de Salamanca. 2017.
- Fotografía 29. Todos los lunes se realiza el izamiento del Pabellón Nacional. 2018. (Foto: Jovita Vásquez)
- Fotografía 30. Ceremonia de graduación, Promoción Papa Francisco 2017 de los programas de EBBI, Administración e Ing. Agraria con mención forestal. UCSS Nopoki.
- Fotografía 31. Realizando encuesta a los estudiantes de V ciclo de EBBI (Foto: Jovita Vásquez)

Fotografía 32. Estudiantes de IV ciclo de EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)

Fotografía 33. Realizando encuesta a las estudiantes de IV ciclo de EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)

Fotografía 34. Estudiantes de IV ciclo de EBBI. 2018. (Foto: Julio Gonzales)

Fotografía 35. Realizando encuesta a las estudiantes de ii ciclo de EBBI. 2018. (Foto: Jovita Vásquez)

Fotografía 37. Realizando encuesta a las estudiantes de VI ciclo de EBBI. 2018 (Foto: Jovita Vásquez)

Fotografía 38. Estudiantes de VI ciclo de EBBI. En los talleres de Costura 2018. (Foto: Jovita Vásquez)

Abreviaturas

UCSS: Universidad Católica Sedes Sapientiae

DSI: Doctrina Social de la Iglesia

GS: *Gaudium et Spes*

EIB: Educación Intercultural Bilingüe

CAAAP: Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica

PRONABEC: Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo

SD: Santo Domingo

AP: Aparecida (*Documento conclusivo. V Conferencia General del Consejo Episcopal Latinoamericano y del Caribe [CELAM]*)

OIT: Organización Internacional de Trabajo

MINEDU: Ministerio de Educación

PEN: Proyecto Educativo Nacional

CEPAL: Comisión Económica Para América Latina

EBBI: Educación Básica Bilingüe Intercultural

PNUD: Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo

P: Puebla (*Documento de Puebla III Conferencia General del Episcopado Latinoamericano*)

ONU: Organización de las Naciones Unidas

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Introducción

La presente investigación surge a raíz de la experiencia vivida en las comunidades nativas, donde por cultura las mujeres indígenas son excluidas de muchas actividades del entorno familiar y social, por ser mujer. Posteriormente, en las aulas de la Universidad Católica Sedes Sapientiae Nopoki, filial Atalaya, se observó que la participación de las mujeres estudiantes muchas veces no fue relevante, debido a cierta discriminación, marginación y exclusión por parte de los compañeros de estudio y de las personas del entorno.

Entonces, surgió el interés de buscar una alternativa de solución a las dificultades de las mujeres para hacer frente a estas situaciones discriminatorias y mejorar las condiciones de interrelación entre varones y mujeres de diferentes culturas amazónicas. Por eso, se resolvió que, el programa de estudios de Nopoki, durante la formación profesional, debía abordar temas sobre los derechos de los pueblos indígenas, especialmente aquellos referidos al desarrollo y la igualdad de oportunidades de la mujer indígena, lo que podría ayudar a sensibilizar a los estudiantes, maestros, administrativos y el pueblo en general. Esta respuesta se sustentaba en la existencia de diversos instrumentos legales nacionales e internacionales que protegen de la violación de los derechos humanos.

En ese sentido, se formuló la pregunta para esta investigación: ¿cómo la formación profesional contribuye en el desarrollo de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI de la filial Atalaya, región Ucayali, 2018? En consecuencia, el trabajo consistió en identificar la importancia de todas las actividades, ya sea académicas, pedagógicas, productivas, culturales y deportivas de las estudiantes, para verificar la relevancia y visibilidad a las mujeres indígenas, estudiantes de la UCSS Nopoki.

La investigación tuvo como antecedente los estudios realizados por autores nacionales e internacionales. Por ejemplo, a nivel internacional, Palop (2015), en el Ecuador, analizó la influencia de los centros de formación técnica en el desarrollo local del territorio; Rodríguez (2002), en Madrid, se propuso conocer y valorar el análisis del módulo de formación en centros de trabajo, en la familia, en el campo profesional y administrativo. Además, Lumbi y Yauqui (2014) estudió en Ecuador la inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa. A nivel nacional, Rivera (2015)

investigó acerca de la formación profesional universitaria en Lima y el desempeño del docente en el área de Educación para el Trabajo. Igualmente, Carriel (2017), en Lima, analizó la formación académica del docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de las carreras profesionales de comunicación social, y hotelería y turismo. Por último, Reynaga (2013), en Huamanga, Ayacucho, abordó la exclusión social y cultural en la educación superior. Se puede afirmar que las investigaciones antes mencionadas son actuales y pertinentes, pues se verifica que tanto investigadores como personas líderes, preocupadas por la igualdad de oportunidades, buscan distintos programas para la sensibilización y promoción de los derechos humanos.

En consonancia con esta realidad, la Universidad Católica Sedes Sapientiae Nopoki filial Atalaya, en su programa formación de maestros bilingües en la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural, está desarrollando, en el plan de estudios, el enfoque intercultural. Este es el eje fundamental para las asignaturas, mediante el que se va demostrando la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre los varones y mujeres. A partir de dicha propuesta, esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo la formación profesional influye en el desarrollo académico y la inserción laboral de la mujer indígena.

La investigación se realizó en una población de 122 estudiantes mujeres matriculadas del I a IV ciclo de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural y una muestra de 60 estudiantes mujeres indígenas de diferentes pueblos originarios. La muestra se compuso por las siguientes cantidades para la encuesta: (a) 17 asháninka, (b) 11 shipibo-konibo, (c) 9 yánesha, (d) 9 matsigenka, (e) 8 nomatsigenka, (f) 4 ashénika y (g) 2 yine. Adicionalmente, se contó con 6 personas, entre el promotor, administrativos y docentes, para la entrevista. El trabajo tuvo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), con alcance descriptivo, con diseño participativo. Asimismo, se trató de describir la contribución de la formación profesional en el desarrollo de la mujer indígena y su inserción laboral.

En cuanto a la estructura, esta tesis se diseñó en cinco capítulos. El Capítulo I, correspondiente al planteamiento de problema, describe la realidad problemática, la formulación de las preguntas, los objetivos, y expone las razones de justificación de la investigación sus limitaciones y viabilidad. El Capítulo II, que contiene el marco teórico, describe los antecedentes o estudios previos, así como la revisión de los fundamentos teóricos de la formación profesional, el desarrollo de la mujer indígena desde las diferentes dimensiones, el empoderamiento en el liderazgo para la defensa de sus derechos; entre

otros aspectos relacionados a las mujeres. También, se presenta una lista de términos básicos utilizados en esta investigación y se formula las hipótesis por contrastar. En el capítulo III, se presenta el método, define el enfoque, alcance y diseño de la investigación; se identifican la población y muestra con las que se ha desarrollado el estudio; se describen las técnicas e instrumento para la recolección de datos; se explican los resultados de la validez y confiabilidad del trabajo, y se detallan los métodos utilizados en el procesamiento. En el Capítulo IV, se exponen los resultados, la descripción de la variable y sus dimensiones, y los resultados de la prueba de hipótesis. En el Capítulo V, se discuten los resultados, y se presentan las conclusiones y recomendaciones que se derivan de estas. Finalmente, se listan las referencias y se incluyen los anexos que complementan el contenido del trabajo.

En cuanto a los involucrados distinguimos dos grupos. Por un lado, los participantes de la investigación son las estudiantes de la UCSS, y los entrevistados, los docentes, los promotores, instituciones educativas, públicas y privadas de la provincia de Atalaya. Estos últimos son los que están involucrados en el proceso de formación para la educación de la siguiente generación de la sociedad. Constituyen, de igual forma, el grupo que realizará una serie de acciones en favor de las acciones que siguen: (a) concientizar a la población en general para el respeto de los derechos, la inclusión de las mujeres en la formación profesional, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer, y (b) fomentar la visibilidad de las mujeres indígenas en diferentes sectores, sobre todo en la educación superior universitaria.

Por otro lado, los beneficiarios son los habitantes; en especial, las mujeres líderes de la región Ucayali y otras regiones donde prevalecen las mujeres de los pueblos originarios de diferentes culturas ancestrales. En ese sentido, se busca también con esta investigación que ellas promuevan la defensa de los derechos humanos sobre todo los derechos de la mujer indígena. Las acciones realizadas por las estudiantes deben reflejarse en su cultura, familia, comunidad y en la universidad; adicionalmente, deben orientarse a la promoción de los derechos humanos y empoderamiento de las mujeres en el liderazgo.

Capítulo I: El Problema de Investigación

Planteamiento del problema

El Perú es uno de los países de América Latina que se caracteriza por tener una gran diversidad cultural y que no es ajeno a problemas políticos, económicos y socioculturales. Un factor que ha generado el atraso en el desarrollo del país ha sido precisamente el ámbito educativo.

INEI (2017) En el 2017, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, 23,5 % era la cifra de analfabetismo en mujeres de más de 15 años de edad de zonas rurales. Los departamentos donde el analfabetismo es mayor en la población femenina son los que siguen: (a) Apurímac (23,6 %), (b) Huancavelica (21,9 %) y Huánuco (19,4 % mujeres).

Barrenechea (2018) En cuanto al ámbito universitario, si bien el número de mujeres peruanas que acceden a la educación superior ha crecido, solo 16 de cada 100 cuentan con esta. Valadares (2012) Señaló que “en el Perú la incursión de las mujeres en la vida universitaria se produjo desde las tres últimas décadas de siglo XIX” (p. 111), resultado de muchas luchas por algunas autoridades y escritoras peruanas de aquel tiempo. En el año 1908, se estableció la Ley 801, que indicaba que las mujeres pudieran alcanzar el grado académico a la carrera que aspiraban. Es así que las mujeres han ido insertándose progresivamente en diferentes espacios públicos, en los que han generado un cambio significativo en la construcción de una sociedad justa y en el progreso del país.

Sin embargo, la mujer indígena de pueblos originarios no ha tenido una participación todavía relevante en el acceso a las universidades. INEI, II Censo Nacional Universitario, (2010) De acuerdo con en el II Censo Nacional Universitario INEI (2010), de un total de 500 estudiantes de pueblos originarios, 372 (67,7 %) son hombres y 178 (32,3 %), mujeres (cifra insignificante para la población indígena, en comparación a la nacional). Este dato evidencia que existe una brecha muy grande en el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte, la realidad latinoamericana evidencia que hay una búsqueda constante por alcanzar igualdad de oportunidades en cuanto al desarrollo profesional y la inserción laboral de la mujer indígena.

CEPAL (2013) La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, estimó que, al 2010, existía una población de por lo menos 23,5 millones de mujeres indígenas en

América Latina que reclama sus derechos. En las últimas décadas, las mujeres indígenas han lidiado para conseguir sus derechos: salud, participación política y, sobre todo, a la educación en todos sus niveles. Entre los foros de discusión acerca de sus demandas se pueden mencionar los que siguen: (a) I Encuentro de Mujeres Indígenas de las primeras Naciones del Continente (Ecuador, 1995); (b) II Encuentro Continental de las Mujeres Indígenas de Abya Yala (México, 1997); III Encuentro Continental de Mujeres Indígenas (Panamá, 2000), Primera Cumbre de Mujeres Indígenas de las Américas (2002, Oaxaca, México).

Según Méndez (2007) “las mujeres indígenas latinoamericanas han estado participando activamente en la defensa por el reconocimiento de las demandas de sus colectividades, luchando como pueblo, como grupo étnico y como fuerza social” (p. 36). Esta lucha por el reconocimiento ha tenido como finalidad la búsqueda del bien común y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Especialmente, se ha buscado la reivindicación de las mujeres indígenas dentro de una sociedad discriminatoria y excluyente.

A pesar de muchas iniciativas desde organismos internacionales para terminar con este problema que atenta contra el pleno desarrollo de la mujer indígena, todavía persiste, como se ha expuesto, una realidad que va en contra de ello. Ejemplo de tales medidas es la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (ONU, 1967), que exhortó a terminar con cualquier acción que represente excluir a la mujer. Además, instó a buscar una educación que reconozca a la mujer en igualdad y no en inferioridad.

Abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer... (Art.2).

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer. (Art.3).

En este ámbito, se debe mencionar que la Iglesia Católica, a lo largo de su historia, siempre ha defendido el derecho que tiene todo hombre a su bienestar orientado al pleno desarrollo como ser humano. El Pontificio Consejo Justicia y Paz (2005), en su principio del destino universal de los bienes, recordó que “...todo hombre debe tener la posibilidad de gozar del bienestar necesario para su pleno desarrollo: el principio del uso común de los bienes es el primer principio todo el ordenamiento ético - social...” (172). El derecho al uso universal de los bienes no solo se trata de un bien materiales, sino también de bienes

inmateriales como la educación, la instrucción, la fe, la formación, la capacitación. Con estos bienes, la mujer puede desarrollarse como una persona capaz de transformar a otras personas, al mundo y sus relaciones.

La Doctrina Social de la Iglesia Católica ha destacado constantemente la igualdad de todos los seres humanos. En relación con ello, se puede observar que el Concilio Vaticano II (1965) hizo un llamado a seguir reconociendo “la igualdad fundamental entre todos los hombres” (GS, 29), sustentada en que los hombres “dotados de alma racional y creados a imagen y semejanza de Dios, tienen la misma naturaleza y el mismo origen” (GS, 29). Por tal motivo, el Concilio Vaticano II pidió la eliminación de toda forma de discriminación de los derechos fundamentales de la persona, por motivos de sexo, raza, color condición social, lengua o religión (GS 29). A su vez, afirmó que todos los hombres y grupos sociales de cada pueblo tienen derecho a alcanzar el pleno desarrollo de su vida cultural, de acuerdo con sus cualidades y tradiciones (GS 60).

Igualmente, los documentos de la V Conferencia del Episcopado Latinoamericano y del Caribe (2007), celebrado en Aparecida, insistieron sobre una pastoral social que promueva integralmente al hombre.

Todo proceso evangelizador implica la promoción humana y la auténtica liberación sin la cual no es posible un orden justo en la sociedad...La verdadera promoción humana... “debe ser integral, es decir, promover a todos los hombres y a todo el hombre” (PP 231), desde la vida nueva en Cristo que transforma a toda la persona de tal manera que la hace sujeto de su propio desarrollo. (Ap. 399).

Además, el texto de Aparecida (2007) reiteró la dignidad y participación de las mujeres reivindicada por el mensaje cristiano. Recordó cómo estas tuvieron un papel resaltante para la práctica de Jesús.

En una época de marcado machismo, la práctica de Jesús fue decisiva para significar la dignidad de la mujer y su valor indiscutible: habló con ellas, tuvo singular misericordia con las pecadoras, las curó, las reivindicó en su dignidad, las eligió como primeras testigos de su resurrección, e incorporó mujeres al grupo de personas que le eran más cercanas... (Ap. 451).

En este sentido, la Iglesia pidió a sus pastores atender el tema de la mujer.

En América Latina y el Caribe, urge escuchar el clamor, tantas veces silenciado, de mujeres que son sometidas a muchas formas de exclusión y de violencia en todas sus formas y en todas las etapas de sus vidas. Entre ellas, las mujeres pobres, indígenas y afroamericanas han sufrido una doble marginación. Urge que todas las

mujeres puedan participar plenamente en la vida eclesial, familiar, cultural, social y económica, creando espacios y estructuras que favorezcan una mayor inclusión. (Ap. 454).

Por su parte, los pastores animan a crear conciencia en la sociedad acerca de la realidad indígena y sus valores, a través de los medios de comunicación social y otros lugares de opinión. Más aún, mediante su pastoral apoyan la denuncia de actitudes contrarias a la vida plena de los pueblos originarios. De igual forma, continúan la evangelización de los indígenas, procurando aprendizajes educativos y laborales (Ap. 530)

En efecto, como sostuvo el Papa Francisco (2018), es “imprescindible realizar esfuerzos para generar espacios institucionales de respeto, reconocimiento y diálogo con los pueblos nativos; asumiendo y rescatando la cultura, lengua, tradiciones, derechos y espiritualidad que le son propias” (párr. 6). Se puede observar que el Santo Padre reafirmó la importancia de la escuela y la educación bilingüe: “La educación nos ayuda a tender puentes y a generar una cultura del encuentro. La escuela y la educación de los pueblos originarios debe ser una prioridad y compromiso del Estado” (párr. 15).

También, el Sumo Pontífice solicitó a los Obispos de la Amazonía que “sigan impulsando espacios de educación intercultural y bilingüe en las escuelas y en los Instituto Pedagógicos y Universidades” (párr. 16) y reconoció su labor en promover la formación de los pueblos originarios mediante escuelas, residencias de estudiantes, centros de investigación (por ejemplo, Centro Cultural José Pio Aza, el CAAAP y el Ceta), así como en espacios universitarios interculturales (Nopoki).

Al respecto, se debe mencionar que la Iglesia, desde el inicio de las misiones en la Amazonía peruana, no solo se dedicaba a la evangelización, sino también a la educación de la población indígena. De acuerdo con lo expuesto, la Iglesia considera que la educación es el eje fundamental para construir una sociedad justa y libre de desigualdad. “Como discípulos y misioneros al servicio de la vida, acompañamos a los pueblos indígenas y originarios en el fortalecimiento de sus identidades y organizaciones propias, la defensa del territorio, una educación intelectual bilingüe y la defensa de sus derechos” (Ap. 530).

Esta labor de la Iglesia católica se vuelve cada vez más importante en el país, debido a que la realidad muestra que las universidades de la región amazónica no ofrecen un currículo adecuado que ayude a los diversos pueblos originarios a integrarse significativamente en este ámbito. A esta realidad problemática se suma que no hay universidades interculturales que favorezcan una formación profesional universitaria con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con un currículo adaptado a la

realidad que cumplan con la demanda de las comunidades nativas. Se ha dejado de lado que son muchas las mujeres quienes tienen la responsabilidad del hogar, del sostenimiento de la familia y de su participación social en la comunidad. Dicha formación sería clave en generar condiciones adecuadas para un desarrollo integral de los pueblos originarios y, por ende, de la sociedad.

El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, CELADE, (2014) sostuvo que se trata de un tipo de discriminación contra los pueblos y mujeres indígenas, expresado en el sistema educativo mediante formas diversas y en distintos niveles. Así se puede observar la siguiente realidad: (a) oferta de servicios muy por debajo de los mismos recomendados en comparación con los que se brindan a otros sectores de la población, (b) dificultad de acceso geográfico, (c) infraestructura deficiente, (d) ausencia de políticas educativas culturalmente adecuadas, (e) limitada oferta de educación intercultural bilingüe, y (f) falta de mecanismos de participación efectiva de las comunidades, en los proyectos y en procesos de enseñanza-aprendizaje. A esta situación se agrega el lugar de la mujer indígena.

Los roles y funciones que se asignan a las mujeres indígenas en determinados contextos más tradicionales también limita el acceso y la permanencia en el sistema educativo. Es preciso analizar de manera pormenorizada la forma en que impactan los aspectos señalados en el acceso y la calidad educativa de las jóvenes y mujeres indígenas, en cada contexto territorial (p.21).

En ese contexto, la presencia de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB), gracias a la intervención de la Iglesia y de los mismos pueblos que se involucraron en la lucha por sus derechos, continúa contribuyendo en el desarrollo de los pueblos indígenas en las diferentes regiones. Experiencias como las señaladas por el Papa han producido un cambio social; en especial, gracias a la integración y aporte significativo de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad (educación personal, profesional y colectiva). Entre estas acciones de intervención y acompañamiento, se debe destacar que en la primera década del siglo XXI, nació una iniciativa entre dos instituciones de la Iglesia, cuyo fin era incluir a la educación superior universitaria a los jóvenes de los pueblos indígenas u originarios de la región amazónica de Ucayali.

Así, reconociendo la demanda existente y la diversidad cultural de nuestro país, se firmó un convenio entre el Vicariato Apostólico de San Ramón y la Universidad Católica Sedes Sapientiae de Lima (Resolución N°010-2006-UCSS-CU/R), con la intención de promover una educación intercultural, inclusiva, integral y de calidad para los pueblos

indígenas de la Amazonía peruana. Con ello, respondían a la labor que la Iglesia propone: cumplir con el principio de subsidiariedad¹ de la Doctrina Social de la Iglesia (DSI), y, por ende, generar oportunidades para los jóvenes indígenas; sobre todo, a las mujeres de los diferentes pueblos amazónicos.

Este convenio hizo realidad la iniciativa del entonces padre Gerardo Zerdín, párroco en la localidad de la provincia de Atalaya, en el departamento de Ucayali. Este proyecto educativo, social y evangelizador fue llamado “NOPOKI” (‘aquí estoy’, en asháninka). Comenzó en el año 2005, cuando la Universidad Católica Sedes Sapientiae se involucra para promover el desarrollo de las comunidades indígenas mediante la formación profesional universitaria de los jóvenes.

Así, se diseña un plan educativo que brinde oportunidades acordes con su realidad sociocultural, geográfica, cosmológica, antropológica y filosófica, así como preparación de los estudiantes para ser promotores de desarrollo de sus comunidades. Durante la formación profesional los jóvenes se van capacitando y adquiriendo las herramientas necesarias, que ayuden a afrontar los problemas que aquejan a sus pueblos. Además, como profesionales bilingües serán capaces de brindar educación de calidad en sus propias lenguas, defender sus derechos personales y comunitarios, y tomarán buenas decisiones con autonomía. De igual manera, Nopoki promueve el fortalecimiento y recuperación de su identidad cultural.

En relación con ello, esta iniciativa corresponde a dos aspectos señalados por la Iglesia. Por un lado, la Conferencia General del Episcopado Latinoamericano (1992) recordó que los pueblos originarios poseen valores humanos significativos. Haciendo suyas las palabras de san Juan Pablo II, se reafirmó lo que sigue:

[Los pueblos originarios] tienen la persuasión de que el mal se identifica con la muerte y el bien con la vida (Juan Pablo Mensaje a los indígenas, 2). Estos valores y convicciones son fruto de las semillas del Verbo que estaban ya presentes y obraban en sus antepasados para que fueran descubriendo la presencia del Creador en todas sus criaturas: el sol, la luna, la madre tierra, etc.” (SD 245).

¹ Según la DSI, el *principio de subsidiariedad* se encarga de dar protección a las personas de los diversos abusos de niveles sociales superiores. Asimismo, “insta a estas últimas ayudar a los particulares y a los cuerpos intermedios a desarrollar sus tareas. Este principio se impone porque toda persona, familia y cuerpo intermedio tiene algo de original que ofrecer a la comunidad” (p.101).

Por otro lado, la IV Conferencia del Episcopado, Santo Domingo (1992) propuso una evangelización inculturada. Esta debe promover el diálogo respetuoso y esforzarse por conocer sus propias lenguas. Además, se espera que crezca “en el conocimiento de su cosmovisión, que hace de la globalidad Dios-hombre-mundo, una unidad que impregna todas las relaciones humanas” (SD 248).

Como organismo intermedio, la UCSS Nopoki ha conseguido que los miembros de las comunidades les confíen a sus hijas y mujeres para que tengan una formación educativa académica. En tanto espacio académico de educación superior, que responde a la misión de la Iglesia católica, promueve la formación profesional de la mujer indígena y se espera que sus logros redunden en el bien de la misma comunidad nativa. De esta manera, es posible lograr la visibilidad y el aporte de este grupo tan importante en una sociedad con diversas culturas como la realidad peruana.

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes internacionales

En primer lugar, se revisó la tesis de Palop (2015), denominada *La formación profesional y su incidencia en el desarrollo local*. En esta, el autor se propuso estudiar los mecanismos de desarrollo local ecuatoriano a partir de las dinámicas territoriales de índole educativa, social y productiva. Específicamente, analizó la influencia de los centros de formación técnica en el desarrollo local del territorio. También, pretendió detectar cuáles son los ámbitos y elementos de diagnóstico sociales en los cuales un centro de formación profesional podría incidir. Este trabajo tiene como objetivo principal identificar qué aportes pueden existir, desde la educación técnica y para el trabajo, destinados a los procesos de desarrollo local. Con respecto al lugar de estudio, se realizó la observación del territorio concreto en Ecuador en seis comunidades y/o poblaciones, concretamente una serie de territorios significativos urbanos, periurbanos y rurales. Estos fueron los que siguen: (a) Sergi toral (municipio de Guayaquil, provincia de Guayas); (b) Marcabelí (provincia de El Oro); (c) Nabón (provincia de Azuay); (d) Salinas de Guaranda (provincia de Bolívar) y (e) los sectores de Solanda y Chilibulo (en el municipio de Quito, provincia de Pichincha). La metodología utilizada en esta tesis son los instrumentos de análisis cualitativo fundamentalmente, aunque se tendrá en cuenta datos cuantitativos para esclarecer indicadores de desarrollo y crecimiento en los territorios. El análisis cualitativo pretenderá manejar factores y valorar las sinergias que estos generen. Para ello, se estimará necesaria la utilización de entrevistas semiestructuradas, las cuales serán procesadas mediante la

metodología Grounded Theory o Teoría fundamentada con la ayuda del programa informativo NVIVO.

La conclusión a la que llegó Palop respecto a la formación profesional y desarrollo es que la formación profesional se revela como actor fundamental dentro de las estrategias que pueden tener los gobiernos locales (e incluso regionales) para dinamizar el proceso de desarrollo. Sin embargo, se debe mencionar que el aporte clave parece haber sido la dimensión educativa de la formación profesional. Es decir, la formación profesional se revelaría como un factor de desarrollo solo si en sus planteamientos hay una vinculación con el crecimiento de la persona (p.318).

En segundo lugar, se estudió la tesis de Rodríguez (2002), titulada *Análisis del módulo de formación en centros de trabajo en la familia profesional administrativa en la comunidad de Madrid. Enfoque desde la pedagogía laboral*. Este trabajo tuvo como objetivo conocer y valorar la importancia de la formación en centros de trabajo desde dos perspectivas: (a) como procedimiento de acercamiento del mundo educativo y al mundo productivo, y (b) como elemento facilitador de la transición de los alumnos desde la situación educativa a la situación productiva. También, esta investigación tiene un enfoque cualitativo en la que consideraron los aspectos que siguen: (a) la observación cotidiana del fenómeno educativo estudiado, (b) la experiencia acumulada en el ejercicio de la profesión y (c) los intercambios de ideas con los colegas. En cuanto al enfoque cuantitativo, se consideró los datos cuantitativos obtenidos a través de instrumentos de investigación basados en cuestionarios dirigidos a los profesores, alumnos y tutores de los centros de trabajo; además, se realizó las entrevistas a los profesores seleccionados.

Rodríguez (2002) concluyó que los profesores, tutores y en mayor medida los alumnos, en un 92,3 %, están de acuerdo con que la nueva formación profesional es considerada un buen instrumento de inserción laboral. Los profesores y los alumnos manifiestan que sería conveniente incluir en el currículo algunas materias de conocimiento general. En la conclusión final que se extrae de esta investigación, los tres colectivos tienen una buena opinión de la nueva formación profesional, en cuanto supone una mejora importante sobre el modelo anterior: aumenta las posibilidades de inserción laboral de los alumnos (pp.776-777).

Por último, Lumbi y Yauqui (2014), en su investigación denominada *Inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa del MIES provincia de Bolívar año*

2013, buscaron responder a cómo incide la inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar durante el periodo 2012-2013. El objetivo de esta tesis es lograr la inserción de la mujer indígena profesional en la gestión administrativa a través de capacitación permanente. El enfoque de investigación es cuantitativo, porque permite identificar los elementos de la investigación sea cualesquiera los resultados que arroje para procesarlos y analizar el problema existente con sus diferentes elementos. Asimismo, es cualitativa, porque hace posible identificar en profundidad los datos recolectados que no son cuantitativos. El instrumento utilizado es una entrevista al director y una encuesta aplicada a 22 empleados.

Lumbi y Yauqui (2014) concluyeron que en el MIES existe un porcentaje bajo de mujeres profesionales indígenas trabajando en esa dependencia. También, observaron la falta de mujeres indígenas profesionales trabajando en esa institución en el campo administrativo. De igual forma existe un desconocimiento sobre la igualdad de oportunidades en equidad de género y raza por parte de los funcionarios, y faltan mujeres indígenas profesionales que cumplan roles protagonistas en instituciones públicas (p.69).

Antecedentes nacionales

Primero, se revisó la tesis de Rivera (2015), titulada *Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el Área de Educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de gestión local N° 06, Vitarte*. El problema de investigación estudiado en este trabajo es “¿qué relación existe entre la formación profesional universitaria y el desempeño docente de los maestros del Área de Educación para el trabajo, UGEL, N° 06, Vitarte, 2014?”. Asimismo, el objetivo consistió en establecer las relaciones que existen entre la formación profesional universitaria y el desempeño docente. Su enfoque es cuantitativo, de diseño descriptivo-correlacional, de tipo no experimental, y el instrumento utilizado fue fichaje y encuesta aplicada a 32 docentes.

Rivera (2015) concluyó que la formación inicial se relaciona significativamente con el desempeño docente. Esto se sustenta en el coeficiente de correlación r de Pearson, que arrojó 0,67 a un nivel de significación de 0,05. Asimismo, la formación continua se relaciona significativamente con el desempeño docente. El coeficiente de correlación r de Pearson en este caso es de 0,72 a un nivel de significación de 0,05. También, la formación profesional universitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente en los

maestros del Área de Educación para el trabajo, UGEL N° 06, Vitarte, 2014. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,49 a un nivel de significación de 0,05 (p.69).

Segundo, Carriel (2017), en su investigación, titulada *La formación académica del docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de las carreras profesionales de comunicación social y hotelería y turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo extensión Quevedo*, planteó como problema de investigación “¿existe relación entre el nivel de formación académica del docente con el nivel de rendimiento académico en los estudiantes de las carreras profesionales de Comunicación Social y Hotelería y Turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo Extensión Quevedo?”. Su objetivo fue establecer la relación existente entre el nivel de formación docente con el nivel de rendimiento académico de los estudiantes en las carreras profesionales de Comunicación Social, y Hotelería y Turismo. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, y el instrumento aplicado es la encuesta. Esta se realizó a 25 docentes y a 99 estudiantes.

Carriel (2017) llegó a cinco conclusiones importantes. Estas son las siguientes: un 95 % demuestra que existe relación moderada entre el nivel de formación académica de los docentes con el nivel de rendimiento académico de los estudiantes en las carreras profesionales de Comunicación Social, y Hotelería y Turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo Extensión Quevedo. Esto se sustenta con el estadístico Rho de Spearman, que es de 0,667 e indica que a mayor formación académica de los docentes mejor será el rendimiento académico de los estudiantes; (b) la proporción 75 % de docentes de las carreras profesionales de Comunicación Social, y Hotelería y Turismo tienen un alto y medio nivel de formación académica profesional; (c) el 81 % de los docentes de las carreras profesionales de Comunicación Social, y Hotelería y Turismo tienen un alto y medio nivel de formación académica profesional; (d) en el nivel de rendimiento académico de la mayoría de los estudiantes de la carrera profesional, se observó que, en los tres semestres (segundo, cuarto y sexto semestre) que se aplicó el estudio, obtuvieron notas promedios aprobadas, respectivamente, y (e) el nivel de rendimiento académico de algunos estudiantes de la carrera profesional de Hotelería y Turismo es alto (p.128).

Finalmente, Reynaga (2013), a través de su investigación *Exclusión social y cultural en la educación superior: caso universidad nacional de San Cristóbal de Huamanga- UNSCH*, analizó las formas de exclusión social y cultural presentes en la Universidad

Nacional de San Cristóbal de Huamanga y sus implicancias en el desarrollo integral de los estudiantes. Se trata de una investigación de metodología cualitativa, de diseño exploratorio, ya que permite explorar las características de las relaciones sociales establecidas por los estudiantes con otros miembros en cuyo marco se da la exclusión social y cultural. El universo comprendió un promedio de 9,500 estudiantes, y la muestra estuvo integrada por egresados, docentes, trabajadores y autoridades universitarias. Las técnicas utilizadas fueron las que siguen: (a) la entrevista aplicada a 31 personas; 23 estudiantes, 2 egresados, 3 docentes, 2 empleados y 1 autoridad, y (b) grupos focales, el sociodrama y la discusión grupal en los que participaron 27 estudiantes.

Reynaga (2013), en la conclusión más resaltante, señaló que, en un país con diversidad social, cultural, étnica y lingüística, con grandes brechas de desigualdad económica, social, política, en el sistema educativo superior, siguen reproduciéndose las desigualdades, inequidades y exclusión social y cultural vigente en la sociedad. La educación es un derecho fundamental y un factor central de desarrollo; sin embargo, es asumida por el Estado como un servicio, al cual brinda poca atención y presupuesto restringido, particularmente a la educación superior. Este presupuesto no permite ampliar las crecientes demandas de acceso a la universidad de los jóvenes de los sectores más pobres del país, quienes ven a la educación universitaria como (a) el canal para salir de la pobreza, (b) acceder al progreso y (c) lograr movilidad social con mejores condiciones. Sin embargo, la situación se hace más difícil cuando existen restricciones económicas; dificultades administrativas y de gestión por parte de las autoridades; exámenes de admisión diseñados de manera estandarizada, planteadas desde el punto de vista de la educación urbana. Las asignaciones limitadas de recursos a las universidades son condicionantes que originan una formación profesional de baja calidad (p.229).

Pregunta de Investigación

Pregunta General

¿Cómo la formación profesional en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI de la filial Atalaya, región Ucayali, 2018 contribuye en el desarrollo de la mujer indígena?

Preguntas específicas

¿Cómo la formación profesional en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI de la filial Atalaya, región Ucayali, 2018 contribuye en el desarrollo académico de la mujer indígena?

¿Cómo la formación profesional en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI de la filial Atalaya, región Ucayali, 2018 contribuye en el desarrollo para la inserción laboral de la mujer indígena?

Justificación del tema de la investigación

En el aspecto teórico. Esta investigación tiene como objetivo principal conocer el desarrollo de la mujer indígena desde su experiencia académica en la universidad y cómo incide en su participación comunitaria y personal. Es así que se verificará el resultado de esta formación en cuanto puede conseguir dotar a la mujer indígena de (a) formación emprendedora, (b) conocimiento de los derechos humanos, y (c) participación adecuada en el hogar y en la educación de la niñez indígena. Por tal motivo, este estudio es necesario para conocer de qué forma la UCSS Nopoki ofrece en la carrera de Educación Intercultural Bilingüe una formación de calidad e integral a las mujeres indígenas, para un buen desempeño personal y profesional; de tal modo, que la educación de la mujer contribuya en la mejora de la calidad de vida tanto familiar como social.

Se considera este aspecto como un factor clave en la sociedad coincidiendo con la perspectiva ya señalada por V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, CELAM (2007), cuando explica la doble función que cumple la mujer en distintas condiciones: a la vez, es madre y trabajadora pública, por lo que su rol es fundamental en la sociedad. En razón de ello, se considera imprescindible abordar el tema de la educación superior universitaria de la mujer indígena, porque esta, a través del estudio académico, gana autonomía para acceder a espacios públicos, en los que cumple una labor importante en la sociedad. Además, contribuye en la economía del hogar al llevar una vida digna y elevando la calidad de vida a los integrantes de la familia. Incluso, eleva su autoestima, lo que favorece su visibilidad en la sociedad, a través del reconocimiento de sus derechos como persona digna que merece iguales oportunidades que los hombres.

De igual forma, reconocer la experiencia de la mujer indígena es importante para generar el desarrollo sostenible. Al respecto, Bill (2012) sostuvo que “la responsabilidad de transmitir los conocimientos y sabiduría ancestral y valores de la dignidad humana de manera sostenible recae en la mujer y en la comunidad” (p. 2). Por lo tanto, el desarrollo de la mujer indígena es imprescindible, porque generará un cambio social responsable. Una mujer preparada tiene una buena base para la construcción sólida y el progreso nacional.

Por otro lado, es conveniente explicar o informar de manera detallada a las mujeres indígenas los beneficios que brindan las universidades católicas y las condiciones que

ofrecen para un buen desarrollo profesional y cristiano. De este modo, ellas pueden comprometerse seriamente en el estudio universitario y lograr ser profesionales que aportan valores cristianos en el desarrollo de la sociedad.

En efecto, en el documento de Aparecida (2007), se indicó que las universidades católicas habrán de desarrollar con fidelidad la formación cristiana, porque poseen responsabilidades de evangelizar con un diálogo entre fe y razón, fe y cultura. Por ende, la formación de profesores, estudiantes y personal administrativo se dará en coherencia con la Doctrina Social y Moral de la Iglesia, para que sean capaces de cumplir con el compromiso social, siendo solidarios con la dignidad humana y la comunidad. De este modo, mostrarán proféticamente la eficacia del cristianismo en la sociedad. Por todo ello, las universidades católicas acompañan a los estudiantes en la promoción de la vida y de la humanidad, brindando una formación integral.

En consecuencia, se construye una comunidad con justicia social, armónica y en busca de la paz local y mundial. Así, se genera un cambio en el comportamiento donde se encuentra el diálogo comunitario para conseguir un mundo justo con respeto a la humanidad. Por eso, lo que se investigará este cambio de vida en las mujeres que han tenido acceso al estudio universitario; es decir, se evidenciará cómo la formación profesional recibida durante el estudio universitario ha ayudado para su desarrollo académico y para la inserción laboral, y cómo esto incide en una presencia significativa en sus comunidades.

En suma, la información resultante de esta investigación, además de contribuir a la bibliografía acerca del tema, permitirá reunir evidencia teórica que podrá ser contrastada en futuras investigaciones en el tema. Esto es la formación y su incidencia en la vida personal y social, y cómo ellas se vuelven referentes significativos en sus comunidades.

En el aspecto práctico. La justificación práctica de la investigación se refiere a la posibilidad de resolver problemas denominados concretos, a partir de los hallazgos que se encuentran durante la investigación. Los conocimientos que se sistematizarán sobre el desarrollo de la mujer indígena desde su experiencia académica en la universidad y desde la inserción laboral durante la formación profesional podrán ser puestos en práctica. La intervención adecuada en los actores educativos, ya sea docentes, administrativos y estudiantes en general, a partir de estas evidencias, favorecerá la buena formación académica y el desarrollo eficaz de la mujer indígena.

Se ha podido observar que con el Plan de estudios V de la carrera EBBI (2016), se puede lograr la formación esperada, ya que se proponen actividades académicas para el desarrollo de capacidades y conocimientos, actividades que favorecen el desarrollo de habilidades culturales propias de cada pueblo originario, como talleres técnico productivos (costura, gastronomía, artesanías, crianza de animales, cultivo de pan llevar, horticultura, perennes, viveros). Además, se añaden a su formación algunas disciplinas deportivas para el beneficio del desarrollo físico y salud mental que favorecerán dos aspectos: (a) la práctica de los valores para el crecimiento personal y (b) la formación del carácter con posibilidades de integración e interrelación; todo esto con el objetivo de lograr un dialogo intercultural entre diferentes pueblos o culturas amazónicas.

Así pues, esta investigación hará posible recolectar evidencias de la relevancia del contexto educativo universitario en las mujeres indígenas estudiantes de EBBI de la UCSS Nopoki. La formación universitaria de una mujer contribuye a los beneficios que siguen: (a) elevar su autoestima, (b) lograr su autonomía económica, (c) tener posibilidades de tomar de decisiones, (d) establecer relaciones igualitarias y (e) contribuir a la mejora de la calidad de vida, de su familia y de la sociedad. En este sentido, las estudiantes de EBBI de la UCSS Nopoki desarrollan íntegramente sus capacidades con una educación intercultural de calidad e igualdad de género, que garantiza su preparación intelectual y emocional al ingresar al mundo laboral. Con ello, se logra la igualdad de oportunidad sin discriminación, ya sea por ser mujer, por pertenecer a una etnia o por ser pobre.

En el aspecto metodológico. En cuanto al aspecto metodológico, se considera que la esencia es tomar en cuenta que toda investigación científica utiliza los procedimientos propios de dicha dinámica. Consecuentemente, se ha desarrollado los aspectos que siguen: (a) la operacionalización de las variables de estudio, (b) la lógica interna de la investigación, (c) el rigor académico de ésta, y (d) el recojo de información de forma tangible y su posterior procesamiento, gracias a instrumentos contruidos de forma idónea con personas especialistas.

Al realizar esta investigación sobre las estudiantes de la UCSS Nopoki, se reconoce que es un programa único que ha incidido en la formación de maestros y maestras en la educación básica bilingüe intercultural. Para ello, este proyecto, según Zerdín (2017), cuenta con tres componentes importantes para una formación integral: (a) el académico, (b) el productivo y (c) el albergue estudiantil.

De igual forma, esta investigación ha utilizado el enfoque intercultural e igualdad de género, ya que se ha realizado el recojo de información con el apoyo de las mujeres de diferentes culturas de los pueblos asháninka, asheninka, shipibo-konibo, yine, yanesha, matsigenka y nomatsiguenga. En tal búsqueda, se ha tenido el propósito de visibilizar el desarrollo de la mujer indígena mediante su estancia académica en la UCSS Nopoki. También, se cuida la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, recibiendo el trato en iguales condiciones.

En el aspecto legal. La investigación se sustenta en la Constitución Política del Perú (1993), que reconoce la igualdad de las personas ante la ley, al señalar que nadie debe ser discriminado por cualquier índole. De igual manera, se sustenta en el Convenio 169 (1989) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014), que explicó acerca de los trabajadores que pertenecen a los pueblos originarios: estos deben gozar de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres. En el mismo documento citado, se recordó que en la “Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas” (2007), se sostiene que los pueblos y las personas indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas. Además, tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos. Asimismo, confirma que todos los derechos y libertades reconocidos en la presente declaración se garantizan por igual al hombre y a la mujer indígena. En la Ley General de Educación N° 28044 y en la Ley Universitaria N° 30220.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar cómo contribuye la formación profesional en el desarrollo de la mujer indígena y su inserción laboral, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae- NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.

Objetivos específicos

- Determinar cómo contribuye la formación profesional en el desarrollo académico de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.
- Determinar cómo contribuye la formación profesional en el desarrollo para la inserción laboral de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

La formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo de la mujer indígena y su inserción laboral, en la Universidad Católica Sedes Sapientiae – NOPOKI, filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.

Hipótesis específicas

La formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo académico de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.

La formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo laboral de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI filial Atalaya. Región Ucayali, 2018.

Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual

Formación Profesional

El concepto de la *formación profesional* enunciado por la OIT (2014/1989) consideraba la estrecha relación entre las materias de trabajo y formación para el empleo. Desde 1939, en su trigésima novena reunión, ha abordado el tema de la formación profesional. En ese sentido, señaló en la Recomendación 57, que son “todos los métodos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione dicha formación en la escuela o en el lugar de trabajo” (OIT, 1939, Parte I. Definiciones).

Según el mismo documento, la formación profesional ha pasado por un proceso de cambios. Se inició centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo. En la actualidad, después de haber pasado de un concepto de formación inicial a la *formación continua*, ha ampliado su significado y alcances hacia aspectos como los que siguen: (a) el desarrollo tecnológico y (b) el complejo mundo de las relaciones sociales (OIT, 2015).

Fernández (2001) señaló que el concepto de la formación profesional se entiende como “un conjunto de procesos sociales de preparación y conformación del sujeto, referido a fines precisos para un posterior desempeño en el ámbito laboral” (p. 28). Estos procesos educativos se dan en instituciones de educación superior, en donde los estudiantes adquieren (a) conocimientos, (b) habilidades, (c) actitudes, y (d) valores culturales y éticos. Estos aspectos señalados forman parte de un perfil profesional y corresponden a lo que se exige un determinado ejercicio profesional.

Para Crisólogo (2003), la formación profesional “es un conjunto de los medios puestos en práctica para desarrollar el saber y el tacto que exige una profesión determinada” (p.186). Dicha definición se complementa en la nueva definición de Castro (2011): “Comprende no sólo la calificación sistemática para el ejercicio de ocupaciones típicamente productivas, sino para las ocupaciones humanas” (p.13). De esa manera, se

valoriza el trabajo que realizan los seres humanos y estos comprenden que todo trabajo les hace dignos.

Efectivamente, Juan Pablo II (1981) en la *Laborem Exercens* se refirió en forma similar al valor humano del trabajo.

El hombre debe someter a la tierra, dominarla, porque, como “imagen de Dios”, es una persona, es decir, un ser subjetivo capaz de obrar de manera programada y racional, capaz de decidir acerca de sí, capaz de realizarse a sí mismo, como persona el hombre es pues sujeto del trabajo (Nº 6).

Asimismo, IPEBA (2011) citando a Castro (2011) manifestó que el nuevo concepto de la formación profesional se refiere al proceso educativo sobre la base de una educación general. Comprende el estudio de los aspectos que siguen: (a) tecnologías y ciencias conexas, y (b) el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos especializados. Estos deben estar relacionados con el ejercicio de determinadas ocupaciones profesionales de alguno de los sectores de la actividad económica o social.

De igual manera, el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2011), sustentó que el objetivo de la formación profesional es el desarrollo de las capacidades o competencias de las personas.

En significado genérico, formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional. En significado específico, formación profesional es la actividad encaminada a desarrollar el íntegro de las competencias necesarias para el desempeño de totalidad de funciones y tareas típicas de una ocupación profesional (p.16).

En adición a ello, IPEBA señaló que estas acciones se van desarrollando en distintas actividades educacionales, lo que logra generar cambios en la cultura del conocimiento. La terminología sobre la formación profesional también ha ido cambiando en su contenido. Esto se debe a la actualización y la renovación de los conceptos que se dan a nivel nacional e internacional, a su vez responde al nuevo contexto económico y social. En el Perú, “se ha observado esta evolución, como se ha analizado en el recuento de las distintas investigaciones, experiencias, programas y políticas que se han desarrollado en las dos últimas décadas” (p. 229).

Por lo tanto, IPEBA manifiesta que se debe formar académicamente con la finalidad de que las personas sean profesionales calificados para estar aptos y ocupar un puesto de trabajo, y desarrollarse como persona digna. Asimismo, la evolución del término evidencia el paso de una definición restringida (calificación ocupacional para puestos de nivel operativo) a otra más amplia, compleja e integral: una actividad que tiene como objeto “descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria” (p. 230).

Por su parte, el Ministerio de Educación (2001) MINEDU, en el documento preliminar referente a la formación profesional, indicó que se trata de un conjunto sistematizado de modalidades de aprendizaje. Su objetivo es conseguir una formación socio-laboral en un contexto de trabajo.

Es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tiene como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir (p. 5).

En concordancia con el MINEDU (2001), la formación profesional se compone de procesos de enseñanza-aprendizaje continuos y de carácter permanente. Además, está integrado por acciones técnico-pedagógicas que se dirigen a fomentar oportunidades de desarrollo personal, profesional y en comunidad. Esto resulta en una educación y capacitación socio-laboral de la persona.

En conclusión, se puede señalar que, en la actualidad, referirse al tema de la formación profesional es importante. No solo lo es desde el punto de vista educativo en relación con la sociedad; también desde el contexto de la dinámica de generación de conocimientos. Esto involucra a diferentes sectores institucionales para el desarrollo local, regional, nacional e internacional.

Concepto de formación. Según el estudio realizado por Barrón, Rojas y Sandoval (1996) “el concepto de formación está ligado al ámbito educativo y representa un punto de debate y polémica donde convergen distintos enfoques disciplinarios y multirreferenciales”

(p.2). También, sostuvieron que la formación es la relación entre la cultura y el trabajo por la conciencia que el hombre tiene de sí mismo dentro del proceso social en un contexto histórico, en el cual se apropia de la cultura y de su formación. Este concepto se vincula con los aspectos siguientes: (a) la enseñanza, (b) el aprendizaje y (c) la preparación personal. La razón es que el ser humano necesita de la formación con el fin de acrecentar las posibilidades de dos acciones concretas: (a) la construcción conceptual y (b) la producción de conocimiento (p.2).

Seguidamente, Barrón, Rojas, & Sandoval (1996) propusieron dos formas de entender la formación. La primera como “una función social de transmisión del saber, reproductora de la cultura” (p.3). La segunda se refiere a “un proceso de desarrollo y estructuración de la persona que se da bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizaje, de reencuentro y experiencias” (p.3).

Para concluir, los autores afirmaron que, con la concepción humanista, se presenta un debate acerca del lugar que se le debe dar a la formación que viene de afuera o la formación que pone de manifiesto el marco de referencia del sujeto. Ello no reconoce la formación de los sujetos como una totalidad. En estos aspectos existe una interrelación, donde el hombre reconoce la intencionalidad para elegir aquello que lo forma.

Antecedentes de la formación profesional universitaria. Fernández (2001) señaló que el despertar intelectual se encuentra en el nacimiento de las universidades medievales, del siglo XII. Esto ocasionó algunos cambios: (a) la terminación de sistema feudal; (b) la formación de instituciones municipales; (c) el incremento de los cambios culturales y comerciales; (d) el nacimiento de un capitalismo financiero; (e) la aparición de la sociedad burguesa y (f) el nacimiento del espíritu laico. De esta manera, “la necesidad de una formación profesional que respondía a las exigencias del desarrollo de la sociedad estuvo a cargo de los gremios de la Edad Media” (p.28).

Las universidades que se crearon en aquella época fueron la de Bolonia, París, Padua y Oxford, y otras. Algunas de ellas tuvieron facultades completas. Sin embargo, en todas, se enseñaban la propedéutica de artes, derecho civil, teología, derecho canónico y medicina. Asimismo, las universidades medievales eran gremios educativos y corporaciones que conformaban individuos instruidos y capacitados (Fernández, 2001)

Para Brunet, Santamaria y Moral (2016), las corporaciones de oficios fueron la institución encargada de organizar la producción. A finales del siglo XVIII, durante el

liberalismo, pasaron a ser denominados gremios, en los que hubo oficios corporativos y oficios libres, y recibieron formación en actividades y conocimientos necesarios para el ejercicio de estos. Además, se transmitieron normas morales y conductas éticas vinculadas a la de un oficio concreto.

Además, Brunet, Santamaria y Moral (2016) sostuvieron que “se puede entender que existiesen corporaciones profesionales que no prestaban atención a las cuestiones básicas de la enseñanza como la lectura, escritura en los oficios sobre todo en los descargadores, trajineros y manobras de construcción” (p.1179). Concluyeron que, en esta época, con el auge de los oficios corporativos, se produjo la denominada “revolución del oficio”. Por otra parte, hubo rivalidades entre corporaciones; en consecuencia, surgió una mayor rigidez en la estructura jerárquica interna corporativa. A esto, se debió que nació la clásica y trinitaria división maestro, oficial y aprendiz. Es así que se favoreció la forma de transmisión de conocimientos. Esta se diferenció en dos fases: (a) presentación de la obra maestra (aprendiz) y (b) presentación ya con una obra maestra superior (maestro). La institución profesional estaba guiada por la religión cristiana, concretamente la católica, que defendió y protegió a la formación en oficio, observable en la Europa occidental gracias a su apuesta a la *economía mundo*.

Origen de la formación profesional actual. Según Fernández (2001), la formación profesional actual tiene sus inicios en la época preindustrial, producto de la industrialización y la división del trabajo. Específicamente, se dio a mediados del siglo XVIII en la revolución industrial, cuando la mano de obra requiere de especialización (cf.p.28). Brunet et al. (2016) consideraron que en ese contexto se estableció la formación integral del alumno desde una clara orientación profesional. Además, el carácter integral de la enseñanza profesional originó las primeras escuelas modernas en el siglo XVI (p.1180).

También, las escuelas de comienzos de la Edad Moderna fueron creadas como consecuencia de la expansión del modelo europeo de la sociedad nacional. Este fue construido a partir de tres procesos diferentes en un momento de cambio profundo: (a) la reforma y contrarreforma religiosa, (b) la expansión de la economía mercantil y (c) la institucionalización de un sistema político internacional de Estado-nación. Por lo tanto, después de la transformación sufrida por los Estados monárquicos hasta finales del siglo XVIII y en el marco de la revolución americana y francesa, surgió una ciudadanía con Estado moderno nacional (p.1181).

Formación profesional en América Latina. Para Brunner (1989) en los años 1950, la educación superior era una empresa tradicional y ligada a los valores formativos de las elites. Los egresados de las universidades formaban parte de los grupos dirigentes y de los establecimientos profesionales de los más educados. Asimismo, existía un número reducido de instituciones de educación superior; en su mayoría, universidades. Los que alcanzaban este nivel eran privilegiados y provenían de familias de ingreso medio o altos, herederos de capital cultural. En 13 de 20 países, de la tasa bruta de escolarización universitaria (TBEU), solo 2 estudiantes de 100 alcanzaban matricularse (jóvenes de 20 a 24 años). Esta situación se presentó en los países de Brasil, Chile, Colombia, México y Venezuela. En cambio, en los países más avanzados (Argentina, Uruguay y Cuba) ingresaban 6 de 100 jóvenes (p.237).

El mismo autor sustentó que, en aquella época, los que accedían a estudiar a la universidad en su mayoría eran varones. La presencia femenina era menor: (a) en Cuba y Panamá, la matrícula femenina representaba más del 40 %; (b) en Brasil, Chile, Paraguay y Perú, entre 20 % y 30 % y (c) en los demás países por debajo del 20 %. Se observa que en el año 1960 era 3 %, mientras que en 1985, el 15 %. Además, se redujo la distancia entre la matrícula masculina y femenina: la TBEU masculina alcanzó el 16.3 % y la femenina, 13.6 % (p.237).

Formación profesional en el Perú. Según el MINEDU y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2006), la formación profesional se refiere al conjunto de actividades cuyo fin es proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas que permiten desarrollar capacidades y valores. Estos aspectos se orientan a ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesional. Asimismo, corresponden a diferentes formas y modalidades (p.3).

Por lo tanto, en estas instituciones, la formación profesional se inserta dentro del derecho a la educación que está normado en el artículo 13° de la Constitución Política del Perú (1993). Esto se debe a que la finalidad de la educación es el desarrollo integral de la persona humana. En concordancia con esta normativa, la Ley General de Educación (Ley 28044, 2003) definió a la educación como “un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al

desarrollo de la familia y de la comunidad” (art. 2). En ese sentido, no se puede separar a la formación profesional del derecho a la educación y del derecho al trabajo.

En el Perú el MTPE (2006), señalaron que la formación profesional se brinda en los centros de educación secundaria, centros educativos ocupacionales (CEO) y programas educativos ocupacionales (PEO). Asimismo, se enseña en institutos superiores tecnológicos (IST), institutos superiores pedagógicos (ISP), universidades y en los servicios sectoriales de formación profesional. Así, la causa de las transformaciones en el proceso productivo, el desarrollo tecnológico, los cambios en la organización social, y los desafíos de la apertura comercial y la globalización demandan la necesidad de promover una cultura orientada a la mejora del capital humano. La formación profesional, ante dicho escenario, asume un papel fundamental como instrumento para el ajuste de la calificación de los recursos humanos a los requisitos del nuevo contexto. También, la formación profesional contribuye de manera significativa a promover los intereses de las personas y la sociedad en su conjunto de los aspectos que siguen: (a) alcanzar empleo digno, (b) la erradicación de la pobreza, (c) la inclusión social y (d) el crecimiento económico. Además, una formación profesional de calidad debe brindar a la persona la mejora de su empleabilidad, permitiéndole una mayor movilidad o adaptabilidad en el mundo del trabajo.

Korea Institute for Development Strategy (KDS) (2015) mostró en el análisis presentado por un estudio que el gran reto para el Perú y los países de América Latina es formar capital humano con las competencias desarrolladas adecuadamente. En consecuencia, podrá afrontar los retos que presenta el futuro al adaptarse de manera óptima a las nuevas tecnologías. Por su parte, los principales resultados del análisis de los sistemas de Educación Tecnológica de Formación Profesional (ETFP) en Perú evidencian que requieren atención urgente los siguientes temas: (a) aumentar el apoyo del gobierno, (b) mejorar el vínculo con las necesidades de la industria, (c) mejorar la operación de los institutos de entrenamiento, (d) mejorar la administración de desempeño, (e) establecer un sistema de desarrollo regional de recursos humanos y (f) establecer un marco que tenga en cuenta las necesidades de los negocios locales para los programas de ETFP. Los resultados obtenidos y las recomendaciones dadas ayudarán en la mejora del sistema de formación profesional (p.87).

Por otro lado, Díaz (2015) señaló la caracterización de la formación de los docentes de Educación Básica Regular (EBR). Estos futuros profesionales reciben formación en tres

tipos de instituciones: (a) institutos pedagógicos de educación superior, (b) escuela de educación superior de formación artística y (c) facultades de educación de las universidades. Esta últimas ha recobrado interés por parte de los estudiantes en la actualidad. En cuanto a las escuelas normales de formación profesional docente, estas enseñan mucha metodología, poco contenido científico y cultural actualizado y solvente.

Otro tema expuesto por el investigador corresponde a los retos del docente ante el cambio en la formación profesional de los jóvenes. A continuación, se transcribe la propuesta del investigador (p. 9).

-Formar estudiantes para una sociedad futura llena de incertidumbre en lo laboral, científico y tecnológico.

-Formar profesionales docentes con una base suficientemente amplia de conocimiento cultural, humanista y científico dentro de una visión de sociedad local, pero también globalizada que les permita trabajar con competencia en entornos socioeconómicos diversos, en especial los vulnerables, y hacer frente a grupos de estudiantes que demandan otro tipo de actuación en las aulas.

-Poseer habilidades intelectuales interactivas y no rutinarias relacionadas con la actividad que desempeñan.

Estar constantemente actualizado para no quedarse a la zaga (p.9).

Tanto los formadores y los que se forman deben ser conscientes en su labor académica. Ello redundará en la obtención de mayores resultados satisfactorios en la preparación profesional del mismo docente y de los estudiantes. De esta manera, contribuirán a la mejora de la calidad de vida de la población.

Contexto normativo de formación profesional. La Constitución Política del Perú (1993), en el Capítulo II “De los derechos sociales y económicos”, artículo 18, estableció que la educación universitaria tiene fines. Estos son los que siguen: (a) la formación profesional, (b) la difusión cultural, (c) la creación intelectual y artística, y (d) la investigación científica y tecnológica. Indicó, además, que el Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

En el Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo OIT (2007), sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en la Parte IV, referida a la “Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales”, artículo 21, se señaló que los miembros de los pueblos

interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los demás ciudadanos. Asimismo, en el artículo 22, se precisó lo que sigue:

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.
2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.
3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados.

En la Ley General de Educación (Ley 28044, 2001), referente a las “Etapas del Sistema Educativo”, se estableció acerca de la etapa sobre Educación Superior que “está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda de la necesidad del desarrollo sostenible del país” (art. 29). En el título III, “Estructura del Sistema Educativo”, Capítulo V, indicó los siguientes:

La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenible del país. Para acceder a la educación superior se requiere haber concluido los estudios correspondientes a la educación básica. (Art. 49)

La Ley Universitaria (Ley 30220, 2014), en su Capítulo I “Disposiciones Generales”, sobre los fines de la universidad, estableció en el inciso 6.3, que se debe “formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país” y en el inciso 6.4, “formar personas libres en una sociedad libre” (art. 6). Además, precisó como funciones de la universidad “Inciso 7.1. Formación profesional; Inciso 7.4. Educación continua” (art. 7). También, en el Capítulo V,

sobre “Organización Académica”, acerca de las funciones y las direcciones de una escuela profesional, indicó:

La escuela profesional, o lo que haga sus veces, es la organización encargada del diseño y actualización curricular de una carrera profesional, así como de dirigir su aplicación, para la formación y capacitación pertinente, hasta la obtención del grado académico y título profesional correspondiente. (Art. 36)

Transformación de la calidad de formación profesional. El PEN al 2021 (2007) señaló que el contexto de competitividad del mundo laboral actual exige una elevación sustancial de la calidad de la formación profesional. En este, se requiere promover y renovar la calidad de la enseñanza, de tal manera que asegure el desarrollo de competencias profesionales básicas que se articulen a la formación profesional. A su vez, estas deben responder tanto a las demandas del desarrollo como a los requerimientos planteados por la diversidad cultural del país.

Además, se debe tomar las medidas necesarias para realizar la reforma de los diseños curriculares de la carrera, los planes de estudio y proyectos educativos de la educación superior. También, se deben adecuar “a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, y a la diversidad cultural, además enfatizando la formación de líderes éticos y con un sentido de responsabilidad social” (PEN, 2007, p. 125). Igualmente, la formación profesional docente debe considerar la formación humanística, científica y tecnológica y competencias en las dimensiones cultural y productiva; las que se tienen que adecuar con las realidades del contexto y demandas de la sociedad actual.

Formación profesional, un acercamiento a la Educación Intercultural Bilingüe.

Para entender la Educación Intercultural Bilingüe, presentamos un breve recorrido en el tiempo. Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2018), una de las características del Perú es ser un país multicultural y plurilingüe, por lo que esto es una de las primeras políticas del Estado, así lo reconoció en el año 1972. Precisamente, en atención a esta diversidad cultural, se han llevado a cabo varias intervenciones del Estado que dan lugar a la educación bilingüe en nuestro país.

MINEDU (2018) sostuvo que, en el año 1920, se promovió la EIB con algunas experiencias en el sur andino. Sin embargo, su institucionalización fue en 1972 con la promulgación de la política nacional de educación bilingüe. Así, explicó que “en 1989 se

promulgó la política de Educación Bilingüe Intercultural (PEBI), la primera en incorporar el concepto de ‘educación intercultural’ y en ampliar la cobertura de la educación bilingüe a los tres niveles educativo” (p.33). En consecuencia, se favoreció la educación de la sociedad indígena.

Asimismo, las luchas fueron incansables. La política de Educación Intercultural y Educación Bilingüe Intercultural (PEIEB) fue promulgada en 1991 y estuvo vigente hasta 1996. Ese año se definió la interculturalidad como principio rector de todo el sistema educativo. A principio del 2000, se dio la Política Nacional de Lenguas y Culturas en la Educación y no fue asumida por el Ejecutivo. Ya en 2005 la Dirección Nacional de Educación Bilingüe (DINEBI) aprobó como lineamiento de política la EBI. Por otro lado, se continua con el avance de la EIB “el año 2007 el Proyecto Educativo Nacional (PEN) lanza la propuesta de la educación que queremos en una proyección al 2021, incorporando la interculturalidad como eje transversal desde una perspectiva de educación intercultural para toda la población estudiantil del país” (MINEDU, 2018, p. 34). El 2012 se constituyó la Comisión Nacional de Educación Intercultural y Bilingüe (CONEIB). En el 2016, se promulgó un decreto supremo que aprobó la política sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe. Con esto se demuestra que existe un avance en la búsqueda de una educación equitativa y de calidad.

Sin embargo, el esfuerzo que pone el estado en la EIB no llega a su máxima repercusión en la población indígena, debido a que falta destinar presupuesto acorde con las necesidades y demandas de la población. Al respecto, Francke, (2017) señaló que el 0,6 % del presupuesto destinado en el 2016 significó una discriminación en extremo en un país donde entre un sexto y una cuarta parte de la población es indígena. Asimismo, se observa poco interés político por parte de los gobiernos de turno de nuestro país en la formación profesional de la población indígena (p.4). Es así que, ante esta realidad, se debería establecer alianzas estratégicas con otras instituciones allegadas a las poblaciones indígenas para trabajar con pertinencia en la búsqueda de nuevas estrategias que favorezcan la EIB.

Formación profesional e inicios de la EBI en las regiones del Perú. Trapnell y Neyra (2004) sostuvieron que, considerando las políticas del Estado Peruano sobre EIB, algunas instituciones y/o cooperaciones internacionales pusieron en relieve esta iniciativa para su ejecución. Sin embargo, no se han logrado recoger resultados positivos al cien por

ciento en este sector. Eso se debe a que simplemente no se ajustaban a las demandas reales de la EIB por algunos aspectos; uno de ellos era la falta de profesores bilingües. Por eso, al tener en cuenta la gran necesidad de tener maestros bilingües en las escuelas EIB, las organizaciones indígenas, con el apoyo de entidades en su mayor parte internacionales, se preocuparon por dar inicio a programas de formación de maestros bilingües (pp 40-41).

Espinosa (2017) hizo un recorrido en el tiempo desde sus inicios hasta la actualidad de la EIB y explicó el inicio de funcionamiento de las instituciones para atender en la formación profesional. La primera experiencia se inició en 1952 con el Instituto Lingüístico de Verano (ILV) en Ucayali, desde la dirección del pastor protestante norteamericano, William Cameron Townsend. La actividad de dicha organización contó con la aprobación del Ministerio de Educación para la enseñanza de la biblia en lenguas originarias y su traducción. El sustento se remontaba a 1945, año en que se había firmado un convenio con el Estado peruano para la educación de los niños indígenas. Sin embargo, como la enseñanza no era la misión principal, se decide crear este programa (p.3).

En 1965, el autor agrega que el ILV admitió a mujeres, mas no participaban en el programa de formación de maestros, sino solo en el programa de desarrollo de habilidades como coser, cocinar, criar a los niños, cuidado de la salud, etc. La admisión ocurrió mucho después. Después, hubo esfuerzos por mejorar la EIB. Así, en 1983 el programa del ILV se convirtió en el Instituto Superior Pedagógico Bilingüe de Yarinacocha que más adelante añadió el adjetivo “Público” ISPPBY (p.4).

Espinosa, (2017), En 1977 se implementó el proyecto de Educación Bilingüe de Puno (PEEB-P). En la década de los 80 aparecen los proyectos educativos de Terra Nuova con los Candoshi. Entre 1983 y 1987, el CAAAP implementó programa Bicultural Bilingüe para los asháninkas del rio Tambo. En 1983, se creó el Instituto Superior Pedagógico Nuestra Señora del Rosario, en el Vicariato de Puerto Maldonado; posteriormente, se convirtió en un instituto público. En 1985, la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) implementó la facultad de educación con la especialidad de Educación Bilingüe. En 1988, AIDSESEP reorganizó y creó el programa de Formación de Maestros Bilingües de Amazonía Peruana FORMABIAP (p.4). La metodología aplicada es el aprendizaje mediante los más viejos de la comunidad.

Como parte de su entrenamiento, pasen temporadas largas en las comunidades aprendiendo de los más viejos. Para ello, organizan “proyectos de investigación” que

consiste en averiguar sobre determinado tema o práctica social. Una vez que aprenden de los “abuelos”, articulan estos conocimientos con los aprendidos en las clases. (Espinosa, 2017, p. 5)

También, existe un programa de profesionalización en Educación Bilingüe de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Desde 2008, ofrece el programa descentralizado de profesionalización para maestros bilingües. Con el fin de su realización tiene convenios con diferentes organizaciones indígenas (Espinosa, 2017).

Asimismo, existen programas de acción afirmativa, sistema de cuotas y programas de becas. Las universidades reservan cierta cantidad de vacantes para los jóvenes de la Amazonía. Las universidades que tiene este plan de acción son las que siguen: (a) Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM); (b) Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; (c) Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS) de Tingo María. La Universidad Enrique Guzmán y Valle (La Cantuta) estableció convenio directamente con las comunidades u organizaciones indígenas (p.6).

Conforme va avanzando los niveles de formación profesional, en esta última década se han implementado universidades interculturales o indígenas. La primera fue Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía (UNIA) en Ucayali, creada en el 2000; comenzó sus actividades académicas el 2005. Otras que fueron creadas en 2010 son las siguientes: (a) Universidad Nacional Intercultural Juan Santos Atahualpa (UNAJA) en Chanchamayo, Junín; (b) Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba (UNIQ), en la provincia de la Convención, Cusco, y (c) Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía (UNIB), en la provincia de Bagua, Amazonas. Hasta el 2017, estas universidades aun no entraban en funcionamiento (p.11).

Desarrollo de la mujer

Lagunas, Beltrán y Ortega (2016) señalaron sobre el estudio de Ester Boserup referente al tema del desarrollo de la mujer realizado en 1970 que no se había logrado la mejora en la vida de las mujeres del tercer mundo mediante los esquemas de desarrollo implementados. Más bien, con frecuencia, se observaba una privación tanto de oportunidades económicas como de estatus.

La modernización había separado a las mujeres de sus funciones productivas tradicionales, sobre todo en la agricultura como productoras de alimento. A partir de

esta observación y de la necesidad de integrar a las mujeres al desarrollo surge un nuevo campo de acción llamado la mujer en el desarrollo con conceptos y objetivos. Cada vez más los planificadores del desarrollo se enfocaron en formular políticas donde el eje principal fuera el avance de la mujer sobre todo en las regiones más pobres. Las Naciones Unidas declaran la década de 1975-1985 para el avance de la Mujer. Inaugurada en una reunión internacional en Ciudad de México en 1975 las mujeres aparecen en la agenda mundial del desarrollo (p. 65).

Los investigadores también afirmaron que no ha sido suficiente. La realidad evidencia que no se han considerado las experiencias y vidas de las mujeres. Se han dejado de lado las jerarquías de género, ignorando la posibilidad de que el desarrollo de la mujer es necesario para un cambio social.

Castelnuovo (2013), en relación con las mujeres indígenas y su desarrollo, identificó que la interacción de diferentes actores sociales hace posible que el desarrollo se haga concreto. Por lo tanto, las mujeres cumplirán roles activos en su desempeño dentro de la sociedad. Por ejemplo, en el informe elaborado por Escudero (2017) sobre la situación de las mujeres rurales en el Perú, se afirma que las mujeres no son agentes pasivas ni receptoras de ayuda.

Muy por el contrario, son promotoras de cambio en varios niveles que impactan en sus propias vidas y en la vida de otras mujeres y de los hombres. Las mujeres rurales e indígenas se organizan para defender sus derechos, en la medida en que las comunidades y las organizaciones mixtas restan importancia a sus demandas; además, apuestan por crear sus propios espacios organizativos, para ejercer sus derechos de ciudadanía, hacer seguimiento de políticas públicas, plantear propuestas para la solución de problemas y gestionar espacios de capacitación para sus asociadas (p. 7).

Sin embargo, existen muchos factores que limitan el desarrollo de la mujer indígena, pero cuando la mujer supera estas dificultades (aprender a leer, a escribir, etc.) posibilita obtener otras informaciones y experiencias positivas de otras mujeres. De esta manera, obtiene mayores posibilidades de desarrollo en diferentes aspectos de la vida. Así, “las mujeres rurales e indígenas juegan un papel fundamental en el desarrollo sostenible y la erradicación del hambre en el mundo” (Escudero, 2017, p. 2). Ellas contribuyen en las actividades que siguen: (a) la producción de gran parte de los alimentos consumidos por la población, (b) aseguran la seguridad alimentaria, (c) protegen la biodiversidad y el medio ambiente, y (d) colaboran en la economía del hogar. De esta manera, las mujeres tienen la

posibilidad de desarrollar sus potencialidades y empoderarse para la defensa de su autonomía con el reconocimiento de sus derechos.

En esta misma línea, Agronomes Vétérinaires Sans Frontières (AVSF, 2013), refiriéndose al desarrollo de la mujer, sostuvo que, si se quiere lograr el desarrollo de las mujeres, el tema de la igualdad de género debe tenerse en cuenta.

La idea de integrar las cuestiones de género en la totalidad de las políticas y los programas de desarrollo quedó claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros, en la *Plataforma de acción adoptada en la IV Conferencia Mundial* de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China en 1995. Dicha plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social, económico, cultural y político. (AVSF, 2013, p.15)

Asimismo, es necesario tener en cuenta que para lograr el pleno desarrollo hay que reconocer que las mujeres aún siguen siendo violentadas en el ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales. Es en este contexto donde se crean grandes barreras para el acceso de servicios básicos de salud y educación, el empleo digno y la participación en los diferentes sectores del Estado. Frente a esta situación, la importancia para lograr el desarrollo se hace posible con la intervención de los organismos internacionales que hacen posible la visibilidad de las mujeres considerando las dimensiones económicas, sociales y culturales.

Desarrollo social de la mujer. Rodríguez (2015), Basándonos en la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo adoptada en 1986 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en el artículo 8 señala que los estados garantizaran, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades es para todos y se deben adoptarse medidas eficaces para lograr que la mujer participe activamente en el proceso de desarrollo e impulsar reformas para erradicar todas las injusticias sociales (cf. p. 403).

Base conceptual de desarrollo social. Según CEPAL (2018), el desarrollo social ha sido un tema de preocupación y tiene sus inicios desde la creación de las Naciones Unidas. Por ello, el tema del desarrollo social ha sido plasmado en los distintos instrumentos fundacionales: (a) Declaración Universal de Derechos Humanos; (b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; (c) Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social; (d) Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague; (e)

Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) y (f) Agenda 2030 para el Objetivo de Desarrollo Sostenible.

Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948). Se indica que la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales es indispensable para la dignidad y el libre desarrollo de las personas. Se establecen los derechos a la seguridad social, trabajo y un nivel adecuado de vida como parte de los pilares de desarrollo. También, se afirma la voluntad compartida entre los países de promover el progreso social y elevar el nivel de vida de la ciudadanía en libertad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966). Se define que el conjunto de derechos fundamentales para la noción de desarrollo social son los que siguen: (a) al trabajo, a la seguridad social y al seguro social; (b) a la protección y asistencia de la familia; (c) a un nivel adecuado de vida; (d) al nivel más alto de salud física y mental, y (e) a la educación y a la cultura. Estos temas fueron abordados con la finalidad de aportar al desarrollo social.

Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social (Naciones Unidas, 1969). Se indica que el progreso y el desarrollo social deben encaminarse a la continua elevación del nivel de vida tanto material como espiritual de todos los miembros de la sociedad. Además, se define que la eliminación de todas las formas de desigualdad y el ejercicio de los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales sin discriminación alguna son consustanciales al logro del progreso y el desarrollo social.

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague (Naciones Unidas, 1995). Se indica que el objetivo primordial del desarrollo social es mejorar la calidad de la vida de todas las personas. Asimismo, destaca de manera especial la necesidad de hacer frente a los problemas sociales, como la pobreza, el desempleo y la desintegración social, entre otros males. Además, esta declaración incluye una lista de diez compromisos que operan como guía para las políticas de desarrollo social. Los objetivos clave de estos compromisos son la erradicación de la pobreza, y la promoción del pleno empleo y de la integración social. Para ello, se requiere un apoyo favorable del sector económico, jurídico y político; ya sea de nivel nacional e internacional.

En relación con la integración social, está inserta en un marco de principios fundamentales para el desarrollo social. Lo confirma en el compromiso cuarto de la declaración:

Nos comprometemos a promover la integración social fomentando sociedades estables, seguras y justas, y que estén basadas en la promoción y protección de todos

los derechos humanos, así como en la no discriminación, la tolerancia, el respeto de la diversidad, la igualdad de oportunidad, la solidaridad, la seguridad y la participación de todas las personas, incluidos los grupos y las personas desfavorecidos y vulnerables. (Naciones Unidas, 1995, Cuarto Compromiso)

Además, esta declaración considera las tres dimensiones del desarrollo sostenible: (a) económico, (b) cultural y (c) ambiental, tratados de manera articulada. El desarrollo social se ve afectado por el desarrollo de otros ámbitos, por lo que se ubica en el centro de una agenda global para la transformación de las relaciones sociales, políticas y económicas. Posteriormente, se tratará en las siguientes agendas, especialmente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) (Naciones Unidas, 2000). La adopción e implementación de los ocho ODM constituyeron una hoja de ruta en materia de desarrollo a nivel mundial durante los primeros 15 años del milenio. La dimensión social está presente de manera transversal en estos objetivos, principalmente en los seis primeros. Los ODM son los que siguen:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

CEPAL (2015) señaló que, a consecuencia de una economía favorable y a la tendencia positiva en el campo laboral, el bienestar de muchas personas se elevó significativamente desde los inicios de la década de 2000. Sin embargo, en la parte del desarrollo social el avance, sigue siendo insuficiente para determinados grupos sociales. No obstante, para alcanzar sociedades libres de pobreza, más justas y menos desiguales, aún hay que recorrer un largo camino. Por ejemplo, en algunos países, las áreas priorizadas en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) evidencian progreso: (a) reducción de la pobreza, (b) mayor cobertura en educación, (c) igualdad de género, (d) reducción de la mortalidad infantil y (e) evolución de forma positiva de los indicadores del mercado de trabajo.

Agenda 2030 para el Objetivo de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015). En esta agenda, se continuará lo avanzado en instrumentos previos en materia de desarrollo social. La dimensión social de desarrollo es central en esta agenda, lo cual se articula con las dimensiones económica y ambiental. Es así que queda reflejada su relevancia en la erradicación de la pobreza y la pobreza extrema en todas sus formas y dimensiones. Ese es el mayor desafío global y un requisito indispensable del desarrollo sostenible. También, reconoce como ejes fundamentales para reducir la desigualdad el papel de la inclusión social y la igualdad. Por tanto, el tema de la eliminación de todas las formas de desigualdad en esta agenda adquiere una atención central.

Además, de los 17 objetivos, la Agenda 2030 comprende 10, que son un conjunto de metas con fines sociales. Estos son los que siguen:

1. Fin de la pobreza
2. Hambre cero
3. Salud y bienestar
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Agua limpia y saneamiento
8. Trabajo decente y crecimiento económico
10. Reducción de las desigualdades
11. Ciudades y comunidades sostenibles
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

Asimismo, CEPAL (2018), señaló que el concepto de desarrollo social se relaciona de forma íntima con la existencia de condiciones estructurales que son claves para su logro. Estas “incluyen instituciones sociales democráticas y el respeto al marco internacional de los derechos humanos” (p.15).

Según Provoste (2012), han existido programas que fueron cuestionados por la persistencia de las desigualdades sociales. La causa es la crisis económica global que, junto a otras rupturas drásticas de impacto mundial, puso en inseguridad y desprotección a un grupo social, donde fueron creciendo las problemáticas sociales y políticas. La creación de empleo formal en el mundo capitalista o mercado de trabajo que ha sido creado con fines de protección social no ha demostrado una capacidad incluyente, ni tampoco en la contribución de trabajo decente ni de niveles contributivos. Para contribuir al desarrollo de la sociedad, no solo se requiere generar mejores empleos; hay que considerar otros mecanismos para la protección social.

Desde la perspectiva de un desarrollo incluyente, (CEPAL, 2010) el desafío que enfrentan hoy nuestras sociedades es cómo asegurar universalmente un piso de derechos sociales básicos, reduciendo las enormes desigualdades que se observan en la región. Para ello es imprescindible alcanzar niveles de crecimiento que permitan contar con recursos, unido a políticas fiscales redistributivas, a la vez que generar oportunidades de trabajo decente como para incrementar las capacidades autónomas de las personas, reduciendo la carga fiscal sin aumentar la desprotección de las familias y las personas. (Provoste, 2012, p. 15)

Como se ha dicho, referirse al desarrollo social implica la inclusión en la política del estado el reconocimiento de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Esto es parte de la dignidad básica de la persona y derechos universales que obligan a los estados considerar en la agenda de su política del estado. De esta manera, según CEPAL (2015), la tarea de desarrollo social “trasciende las políticas de combate a la pobreza, estas han sido un eje central de las acciones de las instancias gubernamentales a cargo de promover el desarrollo social, y porque la pobreza sigue siendo un problema estructural en la región” (p. 12).

La investigación de CEPAL (2015), en la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social, señaló, también, que estos avances son claves para el cumplimiento de los derechos fundamentales: económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, los derechos sociales han generado mayor acceso a la salud y educación. El trabajo es la fuente principal de ingreso de los hogares, asimismo es “el principal vínculo entre el desarrollo económico y el desarrollo social por lo que constituye la vía de acceso más importante a la distribución de los frutos de desarrollo” (p. 17).

Desarrollo económico de la mujer. Boserup, en su libro *Woman's Role in Economic Development* (1970), desarrolló su teoría de desarrollo. En esta considera seis conceptos: (a) ambiente, (b) población, (c) nivel tecnológico, (d) estructura ocupacional, (e) estructura familiar y (f) cultura. Según este estudio, se trata de los principales componentes de desarrollo que repercute en la sociedad y es un proceso dinámico (Lagunas et ál., 2016).

Por otro lado, la teoría sobre la sostenibilidad de Gallopín consideró indispensable el sistema socioecológico y “está compuesto por cuatro subsistemas principales: el social, el

económico, el institucional, y el ambiental” (Lagunas et ál., 2016, pp. 64-65). En este caso, la sostenibilidad se da a nivel micro o local y en un tiempo determinado.

Cuando se expone sobre desarrollo económico de las mujeres, conduce a numerosas propuestas de la autonomía económica de ellas. Por ejemplo, la Plataforma de Acción de Beijing, hizo la primera distinción sobre este tema. La primera está orientada a la superación de la pobreza (mujer y pobreza) y la segunda está relacionada con la economía en general (la mujer y la economía). A continuación, se presentan las dos propuestas de la autonomía económica planteada en la Plataforma de Acción Beijing (CEPAL, 2019).

La superación de la pobreza. En muchos planes no se incluye como tema específico. En estos últimos años, se ha incrementado la presencia de las mujeres en el mercado laboral; en consecuencia, se ha reducido la pobreza en la región. Quizá esto hizo que perdiera el interés y no sea considerado en los planes de tratamiento de esta problemática. Sin embargo, desde otros ámbitos, se ha abordado con los siguientes temas: (a) la ampliación de las oportunidades laborales de las mujeres, (b) la promoción y el mejoramiento de las oportunidades productivas de las mujeres en situación de pobreza, y (c) el fortalecimiento de su capacidad emprendedora. Además, en muchos países, en sus planes cuentan con estrategias destinadas a enfrentar estas necesidades para superar la pobreza.

La mujer y la economía. En este caso, se observa que todos los planes están enfocados en los aspectos que siguen: (a) la promoción de la independencia y los derechos económicos de las mujeres, (b) el acceso al empleo y a condiciones de trabajo apropiadas, y (c) el control de los recursos en condiciones de igualdad. Sin embargo, frente a esto también se encuentra la existencia de la desigualdad, abordada en cuatro grandes temas relacionados con el acceso de las mujeres: (a) un empleo digno; (b) recursos de distintos tipos vinculados con la autonomía económica, como recursos financieros, crediticios, naturales, patrimoniales (vivienda, tierra, capital); (c) capacitación y tecnología, y (d) tiempo.

En relación con estos temas, los diferentes planes existentes trabajan y/o dan tratamiento de distintas maneras. Es decir, lo aplican de varias maneras en su plan de trabajo, pero al final en la práctica es similar desde el punto de vista de incidencia. Entonces, el desarrollo de la mujer en su economía busca fortalecer y promover el ejercicio de derechos a las mujeres y la sensibilización de la sociedad en general como también a los

agentes del Estado. Respecto al acceso de las mujeres a un empleo de calidad o los cambios de la estructura, se alude a las condiciones de trabajo, y la eliminación de las desigualdades e inequidades de género en el mercado laboral. Para el cumplimiento de estos planes se plantean nuevas leyes o modificaciones de las que ya existen. En tema de mujer y economía, los países han considerado la igualdad salarial expresada en los planes de igualdad de género. Por ejemplo, el Perú ha tomado la medida de garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres (CEPAL, 2019).

Igualdad de oportunidades. Naciones Unidas (2014) en un estudio realizado en materia de igualdad de género indicaron que el adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre es una cuestión de derechos humanos y es una condición para alcanzar la justicia social. Por lo tanto, no se debe enfrentar de manera aislada como problema de la mujer. Por consiguiente, si se logra alcanzar esos objetivos, se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. Así, potenciar el papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre representa una condición fundamental en el logro de la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (1995), los Gobiernos aprobaron la Declaración y Plataforma de Acción con el objetivo de eliminar los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública y privada. En esta declaración, se articula por primera vez la agenda de desarrollo con los derechos de las mujeres mediante la definición de dos estrategias para lograr los objetivos: (a) la igualdad de género y (b) el empoderamiento de las mujeres.

La autonomía y el empoderamiento de las mujeres. En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde fue aprobada la Declaración y Plataforma de Acción, se sostuvo lo que siguen:

La Declaración señala la importancia del “empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder...(art.13)” y destaca que “es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento con la plena participación de las mujeres, de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde una perspectiva de género, incluyendo las

políticas y programas de desarrollo, y a todos los niveles, para favorecer el empoderamiento y el avance de las mujeres” (art. 19). (párr. 2)

Asimismo, en la conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe, se recordó que la propuesta de objetivos y metas de la agenda 2030, en el marco de desarrollo sostenible, en su objetivo 5, recordó lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas de nuestra sociedad, en especial a las mujeres indígenas para un desenvolvimiento con autonomía (CEPAL, 2015). Por otro lado, si bien para lograr alcanzar la equidad de género se considera dos objetivos (la transversalización de género y el empoderamiento de las mujeres), esto no significa simplemente aumentar en número la participación de las mujeres en las diferentes esferas. Se trata de una intervención más profunda. “Esto significa incorporar la experiencia, el conocimiento, y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo” de esta manera conseguir la igualdad de género (Agronomes Vétérinaires Sans Frontières [AVSF], 2013, p.16).

Entonces, hablar del empoderamiento de las mujeres es referirse al fortalecimiento de sus capacidades y su protagonismo ya sea individual o colectivo dentro de la sociedad. De esta manera, se da una transformación de las estructuras de dominio de las mujeres.

Estrategia del empoderamiento de las mujeres. El empoderamiento es una estrategia que conduce a la superación de la desigualdad de género. También, es un proceso que genera las acciones siguientes: (a) control de los recursos materiales y simbólicos (la división sexual de trabajo); (b) la autonomía individual, (c) estimula la resistencia, (d) logra la organización colectiva y (e) la protesta mediante la movilización y participación. De esta manera, se logra un cambio social (AVSF, 2013).

En opinión del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PENUD (2012) nos dice que el empoderamiento es una estrategia que busca transformar las estructuras de dominación en todos los ámbitos. Esto es en el contexto legislativo, educativo, institucional, en suma, en toda aquella instancia pública o privada, en la que prevalezca un dominio masculino. Además, consideró que una forma de facilitar el empoderamiento es incrementar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los procesos de desarrollo de los programas.

El estudio realizado por la CIDH (2017), en relación con las mujeres indígenas como actores empoderadas que son sujetos de derechos no víctimas de violaciones de derechos humanos, sostuvo que “a pesar de que han sufrido violencia y discriminación por mucho tiempo, han desempeñado y continúan desempeñando un papel decisivo en la historia de la lucha por la autodeterminación de sus pueblos, sus derechos colectivos e individuales, y sus derechos como mujeres” (p. 32). Por eso, desarrollar las potencialidades en las mujeres es un reto para empoderar en las diferentes esferas y así puedan defender sus derechos para no seguir siendo víctimas de maltrato o de injusticia por la sociedad. Además, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la igualdad, el Desarrollo y la Paz, de 1995 se sostuvo que:

La Declaración señala la necesidad de “combatir las causas estructurales de la pobreza mediante cambios en la estructura económicas, garantizando la igualdad de acceso a todas las mujeres... y promover un desarrollo sostenible centrado en las personas” y la Plataforma de Acción de Beijing aborda la situación de las mujeres en sus 12 esferas de preocupación propone la transversalidad de género y su empoderamiento.

Por lo tanto, las diferentes declaraciones han propuesto planes para disminuir la desigualdad entre mujer y hombre desde las diferentes esferas. Pero a pesar de este esfuerzo hasta la actualidad no se ha logrado la igualdad de oportunidades.

Por eso, para lograr alcanzar con éxito esos objetivos propuestos por las conferencias internacionales realizada por la Organización de la Naciones Unidas hay que participar desde las diferentes instituciones en las distintas esferas. La meta es lograr la igualdad de derechos, la igualdad de responsabilidades y la igualdad de oportunidades, como también la igualdad de participación de las mujeres y los hombres en todos los procesos de planificación de políticas y programas a nivel local, regional, nacional e internacional.

Situación de la mujer indígena en diferentes contextos.

Situación económica. En el informe de la situación de las mujeres rurales en el Perú realizado por Escudero (2017) señaló que son las mujeres rurales las que tienen incidencia en la participación económica del hogar. Por ejemplo, de cada 100 mujeres en edad de trabajar, 71 constituyen la fuerza laboral. En el 2015, el promedio del ingreso económico mensual por trabajo de la mujer fue de S/ 433,00 (134 USD aprox.). La mayor parte de las

actividades que realiza la mujer es sin derechos ni beneficios laborales. La investigación de Escudero (2017), además, presentó la información que sigue:

Al 2015, el 75,9% de las mujeres trabajan en el sector informal. En el área rural la participación femenina llega a un 94,6% y se da mayoritariamente en el trabajo familiar no remunerado. Del mismo modo, ellas se dedican al trabajo doméstico no remunerado. En el ámbito rural, este trabajo genera 22 660 000 000 de soles, de los cuales el 66,7% es producido por las mujeres y el 33,7% por los hombres, es decir que, de 100 soles de trabajo no remunerado, el hombre genera solo 49 soles. El trabajo doméstico no remunerado en el ámbito nacional equivale al 20,4% del PBI, donde el 14,9% se genera en el área urbana (10,5% por las mujeres y 4,5 % por los hombres) y el 5,4% en el área rural (3,6% por las mujeres y 1,8% por los hombres). (p. 4).

Situación social. El estudio de la CIDH (2017) reveló que “el segundo informe sobre la situación de los derechos humanos en el Perú destacó la discriminación persistente en los ámbitos de la educación, el trabajo, el matrimonio y la política que era peor entre las mujeres indígenas” (p. 25).

Situación educativa. Según Escudero (2017), la situación educativa de las mujeres productoras agropecuarias evidencia que el 26,6 % (184 355) no sabe leer ni escribir. Además, en este informe, se expone que en 10 regiones la tasa de analfabetismo es superior al promedio nacional que representa el 86,6 % de la población femenina analfabeta. (INEI, Perú: Brechas de Género , 2016) Según el informe del INEI en la problemática del analfabetismo, en las mujeres que tienen como lengua materna en la zona urbana, la brecha es de 16 % y en la zona rural alcanzan 24,4 %. Por lo tanto, el sector agropecuario tiene bajo nivel educativo.

En cuanto a la educación superior, en el Perú, en el año 2017, la tasa neta de matrícula a educación superior de mujeres y hombre de 17 a 24 años de edad según ámbito geográfico evidenció que, a nivel nacional, el 32.8 % corresponde a mujeres y 28.6 %, a hombres. En el caso de la región natural selva, las mujeres representan el 24.2 % y los hombres, 20.3 %.

Panorama poblacional de mujeres indígenas en América Latina y el Caribe. La población indígena en América Latina y el Caribe se estima entre 45-50 millones. En el caso

de las mujeres (FAO, 2018) existen “más de 185 millones de mujeres indígenas en el mundo” y 23 millones en América Latina y el Caribe. Los pueblos indígenas son considerados los más pobres de la región, pero las que enfrentan mayores obstáculos para salir de la pobreza son las mujeres que están condicionadas por múltiples formas de exclusión. De ahí que existe la desigualdad entre hombres y mujeres. Es decir, la brecha de género se hace visible más aun en el acceso a la educación, a la alfabetización, al bilingüismo, a la formación profesional y al ingreso monetario (Meentzen, 2001).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, 2018) consideró que las poblaciones indígenas enfrentan serios problemas dentro de la sociedad: (a) padecen altos índices de pobreza, (b) bajo acceso de servicio a educación y salud, (c) desnutrición crónica, (d) altas tasas de mortalidad infantil, (e) alto porcentaje de analfabetismo, y (f) mínimas oportunidades de participación y representación política. En relación con ello, Hernández y Calcagno (2003) afirmaron que “la población indígena sufre discriminación por su condición de pertenencia a una etnia o cultura, suma esto la marginación económica y social” (p. 7). Frente a estos problemas existentes que afectan a la población indígena especialmente las mujeres indígenas, el Estado y los programas buscan estrategias para reducir estas brechas.

Estrategias para el desarrollo de las mujeres. Según Rodríguez (2015), “desde los años setenta se han desarrollado diversas estrategias para incluir a las mujeres en el desarrollo” (p. 403). En esta época empieza la modernización y fue integrada “la mujer en el proceso global del crecimiento y cambio económico, político y social” (Rahgerber citado en Rodríguez, 2015, p. 403). Desde ese tiempo, se ha tomado en cuenta con mayor énfasis el desarrollo de las mujeres y se han buscado estrategias para trabajar en temas relacionado a las mujeres. A continuación, se presentarán los cambios que ha originado.

Evolución del desarrollo, Según Rodríguez (2015), inicia los años setenta con el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED). Este se basó en la teoría tradicional de la modernización, donde hubo cambios económicos, políticos y sociales. Se documentó el aporte de mujeres y se canalizaron recursos específicos, pero se dejó de lado el tema de la desigualdad entre hombres y mujeres. Mientras tanto, a mediados de los setenta surge la estrategia *Mujeres y Desarrollo* (MyD) cuya base teórica fue el feminismo marxista y la teoría de dependencia. (Rahgerber, 1990) Este “se concentra en la relación entre los procesos de desarrollo y la mujer más que en estrategias para la integración de la mujer en

el desarrollo”. Esta estrategia dejó de lado el tema de género y clases sociales, pero sí dio énfasis a la autonomía económica sin modificar su contexto político y sociocultural de las mujeres.

[En los ochenta, se presenta el Género y Desarrollo (GAD). Este se basó en las teorías de las feministas socialistas cuyo principal propósito fue la evaluación la posición y rol de las mujeres. Este apareció “como una categoría de la globalización” (Rodríguez Flores, 2015) (p. 404). En esta estrategia plantea la necesidad de investigar las relaciones de dominación marcada por el género, etnia, cultura, clase, edad, entre otros.

Asimismo, en el año 1985, durante la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi, se presentó el grupo de mujeres del Sur global “Alternativas de desarrollo para Mujeres en una Nueva Era”. Este criticó las políticas de desarrollo como una forma de continuación del colonialismo, por el consumismo y endeudamiento como factores claves en la crisis que desfavorecido y ha deteriorado las condiciones de vida de las mujeres.

Por último, en la actualidad, con el feminismo comunitario, el ecofeminismo y la epistemología del sur se retoma el paradigma de “el buen vivir” o “vivir bien” para construir otros ordenamientos sociales y económicos (Rodríguez, 2015).

Estrategia de inclusión social. Según la FAO (2018), en los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) se ha considerado que la inclusión social es la estrategia transversal. La población indígena y particularmente las mujeres indígenas forman parte de los sectores sociales, cuya marginación se relaciona con el incumplimiento de sus derechos. Por este motivo, avanzar en su empoderamiento social y económico es una condición esencial para el desarrollo.

Estrategia de género. Es importante buscar estrategias para fortalecer, promover y/o proponer iniciativas que mejoren el acceso de las mujeres a la información, formación y el conocimiento de sus derechos. Tales acciones permitirán fomentar y fortalecer las alianzas entre diversos actores, y recomendar a las diferentes instituciones el desarrollo de programas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres indígenas, y que respeten la autonomía de los pueblos, cosmovisión e identidad cultural. Se espera que en estos espacios las mujeres de las diferentes culturas amazónicas promuevan acciones con el fin de dar cumplimiento de los derechos humanos y, en consecuencia, disminuya la brecha de género, por lo que los programas deben implementar en el currículo temas relacionados

a género (FAO. 2018). Así, mejorar la educación de las mujeres indígenas puede aumentar la seguridad alimentaria y la nutrición, y empoderarlas es clave para reducir la pobreza.

Según Meentzen (2001), en el informe de trabajo realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, sobre estrategias de desarrollo culturalmente adecuadas para mujeres indígenas, se debe crear espacios para la participación plena y activa de las mujeres indígenas a la formulación y ejecución de iniciativas educativas en las comunidades.

Definiciones de Términos Básicos

Educación. La Ley General de Educación (Ley 28044, 2003), en el concepto de educación dice, que “la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad” (artículo 2).

CIDH, (2017) Según la Organización de las Naciones Unidas, la educación es un derecho humano esencial; se trata de una precondition para el goce de otros derechos. En el caso de la educación de las mujeres indígenas, se considera un factor determinante en sus vidas, debido a que tendrá un impacto sobre sus condiciones socio-económicas durante sus vidas, y sobre su capacidad de seguir su educación en otros niveles. Además, es una herramienta eficaz para lograr la igualdad de género y una vida sin pobreza.

Universidad. La Ley Universitaria (Ley 30220, 2014), en su Capítulo I, en su definición, indica que “la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley” (artículo 3).

Indígena. Para hablar del concepto de la palabra *indígena*, en primer lugar, se debe tomar en cuenta la época de la conquista española de América. Es en ese momento cuando surge por primera vez la categoría “raza”. Es necesaria la aclaración para dar a conocer la pertenencia o la identificación a un continente o lugar. Entonces, el término *indígena* hace

referencia a un grupo de pueblos que se percibe como distintos. El concepto ha pasado por varias acepciones y matices. Es probable que indígena se le consideraba solo a los pobladores de la costa y sierra; en cambio, a los de la Amazonía, salvajes o simplemente no se les tomaba en cuenta; por lo que se restringía sus derechos como ciudadanos (Quijano citado por OIT, 2015)

Pueblos indígenas. De acuerdo con el Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, son pueblos indígenas:

- a) A los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;
- b) A los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. (Art. 1).

Olea, Manrique, Corcuera, y Lizarbe (2012) indicaron que el Banco Mundial, en su Directiva operacional 4-20 (OD 4-20) de setiembre de 1991, definió a los pueblos indígenas como grupos sociales que se diferencian tanto en su identidad como en su cultura de aquellas de la sociedad dominante. Por ello, se les considera vulnerables y en una situación de desventaja para el desarrollo. Este grupo se encuentra en los sectores menos atendidos, por lo que son los más pobres y desfavorecidos en la sociedad. Por su parte, Olea, Manrique, Corcuera, & Ilizarbe (2012), presentaron las características siguientes de estos pueblos:

- Estrecho vínculo a territorios ancestrales y a recursos naturales en estas áreas.
- Auto-identificación e identificación por otros como miembros de un grupo cultural diferente.
- Idioma indígena, a menudo diferente del idioma nacional.
- Presencia de instituciones sociales y políticas consuetudinarias.

- Producción de subsistencia.
- Riesgo de encontrarse en una situación de desventaja como grupo social en el proceso de desarrollo.

Mujer. Se refiere a la persona adulta del sexo femenino de la especie humana; hembra dotada de las cualidades que caracterizan la madurez síquica; además, cuando una niña llega a la edad de la pubertad según las etapas de la vida pasa a ser mujer (Larousse, 1983).

Formación. Es la acción y efecto de formar o formarse. Asimismo, es la educación o adiestramiento en cierta materia o actividad, también es la educación y preparación en determinada materia (Larousse, 1982).

Igualdad de género. Es cuando todas las personas tanto hombres y mujeres tienen la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad para tomar sus decisiones, y han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Muchas veces han existido concepciones equivocadas por una interpretación inadecuada; por eso se aclara que esto no se trata de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo que pertenece (PNUD, 2012).

Equidad de género. Es tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas. (Peruana, 2019) La Iglesia busca superar la desigualdad socio cultural existente entre el hombre y la mujer y quiere corregir toda norma histórica que desfigura la igualdad de la dignidad de la mujer (p.4).

La equidad de género, según AVSF (2013), es “justicia e imparcialidad en el tratamiento de las mujeres y los hombres en lo que atañe a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades” (p.15). En la esencia de este no reside el tratamiento idéntico, sino que puede ser igual o diferente. Pero sí se debe considerar equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades tanto para los hombres y mujeres.

Brechas de género. El Fondo de Población de Naciones Unidas (PNUD, 2012), en el estudio realizado sobre estrategia de igualdad de género, señaló que son las desigualdades que existen entre los hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios, el ejercicio de derechos, la participación pública y la igualdad de oportunidades.

En otras palabras, se miden la distancia entre las situaciones de las mujeres en comparación con los hombres.

La DSI cree oportuno precisar y propone algunos conceptos sobre el tema de equidad e igualdad de género, desde el concepto de género y sexo.

(Católica, 2019). La Congregación para la Educación Católica, sugiere la actitud de escucha, “El advenimiento del siglo XX con sus visiones antropológicas trae consigo las primeras concepciones de gender por un lado, basadas en una lectura puramente sociológicas de la diferenciación sexual y por el otro con énfasis en las libertades individuales. De hecho, a mediados del siglo nace una línea de estudio que insistía en asentar el condicionamiento externo y sus influencias en sus determinaciones personales. Aplicados a la sexualidad, estos estudios querían mostrar cómo la identidad sexual tenía más que ver con una construcción social que con una realidad natural o biológica” ...

Con el tiempo, las teorías del gender han ampliado el campo de su aplicación... se fueron concentrando en la posibilidad de los individuos de auto determinar sus propias inclinaciones sexuales sin tener en cuenta la reciprocidad y la complementariedad de la relación hombre-mujer, así como la finalidad procreativa de la sexualidad. Además, incluso se llega a teorizar una separación radical entre el género y el sexo con la prioridad del primero sobre el segundo, este logro es visto como una etapa importante en el progreso de la humanidad en la cual se presenta una sociedad sin diferencias de sexo. En este contexto cultural se comprende que sexo y género han dejado de ser sinónimos... El sexo define la pertenencia a una de las categorías bilógicas que deriva de la díada originaria femenina-masculino, el género en cambio es el modo en el cual se vive en cada cultura la diferencia entre los dos sexos. El problema no está en la distinción en sí... sino en una separación entre sexo y gender. De esta separación surge la distinción entre diferentes orientaciones sexuales que no están definidas por la diferencia sexual entre hombre y mujer, sino que pueden tomar otras formas determinadas únicamente por el individuo radicalmente autónomo. (pp. 13-15)

Teniendo en cuenta los conceptos de Equidad, Enfoque y Brecha de Género señalados anteriormente, queremos resaltar que la opinión de la Iglesia está muy ligada al pensamiento de los pueblos originarios y especialmente a lo que se vive en la Ucss Nopoki. El tema de Género en la UCSS Nopoki se ve como una igualdad y libertad de oportunidades para ambos, varón y mujer indígena. Porque se le brinda a la mujer indígena

espacios de participación y formación académica tal como se le brinda al varón, donde en algunas de estas actividades de formación, las mujeres sobresalen demostrando que tienen capacidades y habilidades tal como los tiene el varón.

Enfoque de interculturalidad. Es el dialogo respetuoso entre culturas donde se da el tratamiento adecuado cuando se refiere a la diversidad; asimismo, las relaciones equitativas entre diferentes grupos culturales o pueblos que conviven en un mismo espacio, buscando una sociedad más justa. De esta manera, se permite recuperar todas las expresiones culturales basándose en el respeto y tolerancia frente a lo diferente. En esta convivencia, no se acepta prácticas culturales que vulneren los derechos humanos como la discriminación hacia las mujeres, la violencia contra las mujeres, que obstaculiza el goce de igualdad de derechos. Estos derechos humanos son reconocidos universalmente, por lo que hay disponibilidad de ponerlos en práctica para contribuir a una sociedad justa y sin discriminación (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2012). Por su parte el Plan Nacional Contra la Violencia de Genero 2016-2021 (MIMP, 2016), reconoció que el enfoque intercultural implica que el Estado valore e incorpore las visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de dialogo intercultural y la atención diferenciada a los pueblos indígenas.

Capítulo III: Metodología

Enfoque de la Investigación

El estudio se desarrollará con el enfoque de investigación Mixto, Hernández, et al. (2014) no dice que “esta investigación implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 532). En este sentido, se tomará en cuenta esta dinámica que presenta este enfoque, para hacer efectivo este trabajo desde un contexto real basado en la experiencia de las mujeres particularmente indígenas de diferentes pueblos originarios de la Amazonía de Perú.

Además, en el enfoque mixto es importante comprender que “se analizan datos recolectados en forma cuantitativa y cualitativa y la interpretación es producto de toda la información en su conjunto” (p.534). Para ello, se evalúa el desarrollo desde el contexto natural de la investigación en este caso es en la UCCS Nopoki. En el estudio de la investigación debemos señalar que para el enfoque cuantitativo se utilizará la técnica de la encuesta a la muestra, para el enfoque cualitativo la técnica de la entrevista; al promotor, los docentes y personal administrativo, además se realizarán la revisión documental para darle consistencia a la investigación.

Por otro lado, Fernández et al. (2014) señalaron que:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implica la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p.534).

Alcance de la Investigación

La investigación es de alcance descriptivo. Describirá fenómenos, situaciones y eventos que ocurren dentro de la Universidad Católica Sedes Sapientiae NOPOKI. Se detallarán cómo son las acciones que se realizan y de qué manera se manifiestan las mujeres indígenas frente a situaciones como el aspecto académico y a la inserción laboral.

Asimismo, el estudio especificará las propiedades, las características y los perfiles de personas por investigar mediante la evaluación y recojo de datos o informaciones para

conocer en profundidad los componentes. La finalidad es informar y de esa manera contribuir al estudio científico. Además, conseguirá fortalecer el desarrollo personal y profesional de las mujeres indígenas de los diferentes pueblos originarios de la Amazonía peruana.

Hernández et al. (2006) refirieron que “los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables, a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas” (p. 102). Por eso, la intención de la investigación es recoger los datos y describir sobre el desarrollo de la mujer indígena en el aspecto académico, y la inserción laboral teniendo en cuenta de qué manera se manifiesta desde el contexto real de esta población en su conjunto.

Por último, la información recolectada se analizará o se evaluará y posteriormente se describirá sus dimensiones con precisión. Así, se dará el uso adecuado para una buena interpretación y desarrollar su significado para realizar una investigación confiable.

Diseño de la Investigación

La investigación es de diseño Participativo, Para Hernández et al. (2014) el diseño participativo es donde intervienen de manera colaborativa o democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada. En efecto la problemática es identificada en conjunto por la comunidad y los investigadores, por eso es importante en esta investigación involucrar a las estudiantes, docentes y administrativos de la UCSS Nopoki, porque conocen la problemática y resulta ser esencial para el planteamiento y las soluciones, entonces se van a observar las acciones que realizan las participantes considerando los aspectos académicos como parte de su formación profesional y el desarrollo profesional para la inserción laboral. Para que la investigación sea viable, la población tiene que estar preparada para participar y lograrse la unidad entre la comunidad y los investigadores. Entonces ambos se involucran en el campo de estudio utilizando los diferentes instrumentos y técnicas de recojo de información con la finalidad de posteriormente describirlas. (p.501).

Descripción del Ámbito de la Investigación

La Universidad Católica Sedes Sapientiae-NOPOKI filial Atalaya está ubicada en la ciudad de Atalaya, distrito de Raimondi, provincia de Atalaya, región Ucayali, en la

Amazonía peruana. Díaz y Meza (2014) señalaron que en esta región existen los pueblos originarios de amahuaca, cashibo, cashinahua, nahua, sharanahua, shipibo, cocama, yaminahua, cacataibo, asháninka, asheninka, yine, culina (p.192).

En la década de los 70, 80, 90 el padre Gerardo Anton Zerdín ha visitado a muchas comunidades nativas de la provincia de Atalaya. Entre tantas visitas que realizaba se encontró con el problema educativo en la enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas, y la falta de profesores bilingües con adecuada preparación pedagógica centrada en la cultura del pueblo. Él mismo presenció la falta de compromiso de los profesores que muchas veces se ausentaban de las escuelas, la incompatibilidad con la cultura, la falta de estrategias pedagógicas propias de la cultura, el uso inapropiada o desconocimiento de la lengua materna de los estudiantes que dificultaba la buena enseñanza/aprendizaje en las escuelas. Todo ello ha sido suficiente razón para empezar a preocuparse por una buena educación de calidad para los niños y niñas indígenas de la provincia de Atalaya.

Variables y Dimensiones

Definición conceptual de las variables

Formación profesional. La variable independiente es una propiedad que no varía durante el proceso. En esta investigación la variable independiente es la formación profesional. De acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2001) “la Formación Profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización” (p. 5). Por ser sistematizada se comprenderá el cumplimiento de parámetros del sistema educativo superior con las estudiantes indígenas de los diferentes pueblos originarios de la Amazonía peruana.

Desarrollo de la mujer indígena. La variable dependiente es una propiedad que varía en el proceso de la investigación. En esta investigación, la variable dependiente es el desarrollo de la mujer indígena. Según el *Informe complementario al estudio sobre violencia contra las mujeres del secretario general de las Naciones Unidas* (FIMI, 2006), “existe una urgente necesidad de brindar educación, capacitación y liderazgo para Mujeres Indígenas en todos los niveles y en todas sus capacidades, ya que le han negado sistemáticamente el acceso a la educación, capacitación y tecnologías de información” (p.

60). Por eso, la Universidad Católica Sedes Sapientiae NOPOKI brinda todas las posibilidades a las mujeres indígenas estudiantes para el desarrollo académico y a la inserción laboral.

Asimismo, el desarrollo de las mujeres indígenas implica la mejora de nivel de calidad de vida en todos los sentidos de la vida. Al respecto, Valera (citado por Mora & Villar, 2015, p. 9) opinó que las políticas para el desarrollo de la población femenina deben propiciar mayor autonomía y un mayor margen de toma de decisiones. Para ello, debe fomentarse el crecimiento de la autoestima y la participación.

Por otro lado, el concepto de desarrollo no está claro para la mayoría de las mujeres. Meentzen (2001) indicó que, “sin embargo, lo importante es observar que para las mujeres el desarrollo es algo necesariamente integral que les debe ayudar a superar todas las formas de exclusión: social, cultural, política económica, educativa y de salud” (p. 32). Por lo tanto, para lograr ese desarrollo la política del país tendrá que intervenir desde los diferentes sectores.

Definición Operacional de las Variables

En la Tabla 1 y la Tabla 2, se presenta la definición operacional de las variables. Cada variable se explica en una tabla.

Tabla 1

Operacionalización de la variable formación profesional

Variable	Dimensión	Indicador
Formación profesional	Formación social	Formación en la organización universitaria
		Formación en actividades de extensión cultural
	Formación laboral	Formación profesional en talleres de formación educativa
		Mejora de competencias pedagógicas
		Disciplina laboral
		Dominio de los principales concepto y principios de la pedagogía de la EIB.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo de la mujer indígena

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento
Desarrollo de la mujer	Acceso a la educación superior	Preparación académica	1,2,3,4	
		Influencia de la familia	5,6	
		Acceso a la información de calidad	7,8,9,10	
	Desarrollo a la	Compromiso con la política	11,12,13	

indígena	inserción laboral	educacional y su profesión		Encuesta
		Formación, mejora de competencias y desarrollo profesional	14,15,16	
		Mejores condiciones de trabajo justas y seguras	17, 18	

Delimitaciones

Temática. El área en la cual se inserta la investigación está enmarcada en dos grandes ámbitos. Una es la parte educativa: educación interculturalidad bilingüe en las mujeres indígenas. Otra es la parte social: desarrollo de las mujeres indígenas para la inserción laboral, el aporte de conocimientos científicos y fortalecimiento de la cultural dentro de una sociedad multicultural y plurilingüe.

La temática de la investigación responde a las necesidades de las sociedades de los pueblos originarios amazónicos, especialmente de las mujeres indígenas, ya que durante muchas décadas han sido marginadas, excluidas y violados sus derechos humanos. Por ello, en la actualidad, con la globalización, el mundo moderno exige el desarrollo en todos los ámbitos para contrarrestar la desigualdad y la discriminación en todos los sectores de la sociedad. Para ello, es importante la educación de las mujeres indígenas en todos los niveles educativos y sobre todo en la educación intercultural bilingüe, ya que a esta población menos oportunidades les brindan el estado. Muchas veces vulneran sus derechos. Por lo que hay que prestar mayor atención para lograr el desarrollo de nuestra sociedad.

Temporal. El tiempo de investigación ha durado cuatro años aproximadamente. Sin embargo, desde hace seis meses, se dio con mucha intensidad. Se ha cumplido en medida estricta con lo planificado. Para ello, se ha tenido en cuenta el conjunto de requisitos para este tipo de investigación.

Espacial. La investigación se desarrolló en la Universidad Católica Sedes Sapientiae NOPOKI, filial Atalaya, ubicada en la ciudad de Atalaya, camino carretero Aerija km 1,5. La ciudad de Atalaya está situada en el departamento de Ucayali, provincia de Atalaya del distrito de Raimondi. Con una población aproximada de 24,000 habitantes, esta zona está habitada en casi con el 70 % de la población indígena de diferentes culturas aborígenes.

Limitaciones. Los obstáculos presentados durante la investigación son los tres factores importantes para cualquier investigador. A continuación, se presentará cada uno de ellos.

Factor tiempo. Se ha medido el tiempo conforme iba avanzando la investigación. Pero no ha sido suficiente para lograr concluir en el tiempo previsto. Estos tiempos no han sido muy favorable, ya que desde el inicio no se contó con un asesor que acompañe de cerca la investigación. Además, han existido otros factores que han impedido para desarrollar con facilidad este proyecto. Por esa razón, se ha prolongado el tiempo para completar la investigación y ajustar las partes que se considera deficientes para presentar un trabajo completo y con elaboración adecuada de acuerdo a este tipo de trabajo.

Factor distancia. En el caso de la distancia, no ha sido muy favorable, ya que la Escuela de Postgrado UCSS se ubica en Lima y los investigadores se encontraban en la provincia de Atalaya, en el departamento de Ucayali. Por tanto, al inicio, han estado viajando a la capital en busca de asesoramiento profesional. Sin embargo, muchas veces no se ha concretizado por factor económico, porque el traslado hacia Lima tiene un costo; así como también la estadía y la alimentación. No obstante, en estos últimos seis meses, hemos contado con la asesoría desde este lugar, lo que ha favorecido sobremanera la continuación de la investigación y su posterior culminación.

Acceso a información bibliográfica. Como principal dificultad podemos enunciar la limitación en el acceso a la obtención bibliográfica por falta de la implementación de la biblioteca, Internet, libros con referencias al tema de la investigación y/o actualizados.

Población y Muestra

Población. La población de estudio ha estado conformada por 122 estudiantes mujeres matriculadas el semestre 2018-II de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural de la UCSS NOPOKI- filial Atalaya. Para el estudio, se ha considerado como población de estudio las estudiantes de I, II, III, IV, V, VI, ciclo de la mencionada. Como sostuvieron Hernández et. al (2014), cuando se refiere a delimitar la población que va ser estudiada se considerará que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La población representa el total del fenómeno por estudiar con características similares que dará origen los datos de la investigación.

Muestra. La muestra de estudio será de 60 estudiantes mujeres de los pueblos originarios. En la Tabla 3, se presenta la distribución correspondiente.

Tabla 3

Distribución de la población de estudiantes de los pueblos originarios

Nº	Pueblo originario	Cantidad de Estudiantes
01	Asháninka	17
02	Nomastiguenga	8
03	Yanesha	9
04	Shipibo	11
05	Yine	2
06	Ashéninka	4
07	Matsigenka	9
	Total	60

Nota. Registro de matrícula 2018-II de la UCSS Nopoki, filial Atalaya.

Como nuestro estudio es mixto, entonces es flexible a los cambios que se puede generar durante la investigación en cuanto a la cantidad de la muestra puede aumentar o disminuir de acuerdo el aporte a la investigación de los participantes. Por otro lado, también se tomará en cuenta las características de la investigación que tienen la población para seleccionar la muestra.

Por todo ello, se definió que la investigación se hará con la muestra de estudio denominada No Probabilística a las estudiantes de la UCSS Nopoki. Este tipo de estudio se aplica sobre todo en estudios cualitativos (Hernández et al., 2014, p. 565), dado que no requieren pruebas estadísticas. Además, “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” ((Hernández et al., 2014, 175). Por eso, del total de mujeres matriculas el semestre 2018-II, solo 60 serán las estudiantes la muestra para la investigación.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Técnica

Encuestas. Esta técnica ayudará el recojo de información acerca de cómo es el desarrollo en la formación profesional y la inserción al mundo laboral de las mujeres indígenas estudiantes de la UCSS- Nopoki. Por lo tanto, (Pineda.et.al, 1994) la encuesta “consiste en obtener información de los sujeto de estudio, proporcionados por ellos mismo, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias” (p. 129). De tal manera que la

información obtenida ayude a profundizar en los conocimientos para una buena comprensión del fenómeno analizado. Asimismo, Barrientos (2013) indicó que “las encuestas consisten en la obtención de datos a través de preguntas a una muestra” (p. 124) para ello se formula cuestionario con la intención de obtener una información completa e impedir una introducción confusa de la idea.

Instrumento

Cuestionario. Es un instrumento que se utilizó para recoger datos sobre la investigación realizada, debido a que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo y a la vez cualitativo. Sirvió para recoger datos en la encuesta que se aplicó a la mayor muestra poblacional de esta investigación. De igual forma, permitió conocer la opinión de 60 estudiantes, cuyas respuestas sirvieron como datos para conocer si la formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo y la inserción laboral de las mujeres indígenas de la UCSS Nopoki, filial Atalaya.

Entrevistas. Permitirá obtener datos mediante la comunicación verbal con las personas involucradas en la formación de las mujeres indígenas acerca del tema a investigar realizando una interacción natural con la persona entrevistada sin hacer juicios negativos. Vasilachis et al. (2006) propusieron que “sin acercamiento no hay posibilidad de que se genere el ambiente propicio para que él o la entrevistada cuente su vida” (p. 197). Hay que dejar hablar al entrevistado sobre el tema con toda libertad para que entre en confianza consigo mismo. En consecuencia, en esta investigación, se ha entrevistado a profesores con muchos años de experiencia en la formación profesional de los estudiantes de pueblos originarios de la Amazonía, especialmente en la enseñanza de las mujeres indígenas de diferentes culturas.

Revisión documental. Universidad Autónoma de Occidente (2012) Es una técnica de observación complementaria, en caso de que exista registro de acciones y programas. La revisión documental permite hacerse una idea del desarrollo y las características de los procesos y también de disponer de información que confirme o haga dudar de lo que el grupo entrevistado ha mencionado. Cuentan como documentos: Cartas, Actas, Planillas, Informes, Libros, Imágenes, Folletos, Manuscritos, Videos. Los documentos son la historia ‘escrita’ de las acciones, experiencias y maneras de concebir ciertos fenómenos, situaciones y temas. Es práctico organizarlos en función del tipo de información requerida,

por ejemplo, como periodos de tiempo, estableciendo los criterios de revisión y clasificación de los mismos.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Con la finalidad de determinar la validez de contenido de los instrumentos de evaluación se ha recurrido al juicio y valoración de los expertos, considerando la evaluación de tres profesionales que evaluaron el instrumento, posteriormente se ha contextualizado y se ha aplicado a la muestra. De esta manera, se ha logrado obtener los resultados según el informe final de la ficha de validación de instrumento tanto de la encuesta y de la entrevista. El resultado final del contenido del cuestionario indica que es apropiado para aplicar la encuesta a la muestra y realizar entrevista a las autoridades de la universidad (ver Tabla 4).

Tabla 4

Resumen de la validez de contenido del cuestionario de la encuesta y para la entrevista

Nombres y apellidos del jurado experto	Aspectos evaluados para la validación	Bueno	Muy bueno	Resultado final del instrumento
Maestro Elí Romero Carrillo Vásquez DNI 31771787	Claridad	X		Muy bueno
	Objetividad	X		
	Contextualización		X	
	Organización		X	
	Suficiencia		X	
	Intencionalidad		X	
	Consistencia	X		
	Coherencia	X		
	Metodología		X	
	Oportunidad	X		
Dr. Dante Manuel Macazana Fernández DNI 40356100	Intencionalidad		X	Bueno
	Suficiente	X		
	Consistencia	X		
	Coherencia		X	
Maestro Dante Rafael Aguinaga Villegas DNI 40185245	Claridad		X	Muy bueno
	Intencionalidad	X		
	Suficiente	X		
	Consistencia		X	
	Coherencia		X	

Plan de Recolección y Procesamiento de Datos

- Encuesta realizada a los estudiantes
- Entrevistas a personas inmersas al trabajo en la UCCS- NOPOKI Filial Atalaya, como docentes, religiosos, personal administrativos.
- Procesamiento de datos

Se utilizó el *software* estadístico SPSS versión 23 en español. Mediante este se interpretaron los resultados procesados en la encuesta presentando la información en cuadros que son representados en gráficos.

Capítulo IV: Desarrollo de la Investigación

La Mujer Indígena

En el desarrollo de esta investigación se intentó comprender y describir la situación de la mujer indígena y cómo la educación profesional universitaria contribuye en su desarrollo académico, personal y en su inserción laboral. Es importante recordar que desde el documento de Puebla (1979) se presentaba la realidad de América Latina y reconocía lo siguiente

Hay un creciente interés por los valores autóctonos y por respetar la originalidad de las culturas indígenas y sus comunidades...Rostros de indígenas y con frecuencia de afroamericanos, que, viviendo marginados y en situaciones inhumanas, pueden ser considerados los más pobres entre los pobres... Países como los nuestros en donde no se respetan los derechos humanos fundamentales –vida, salud, educación, vivienda, trabajo...- están en situación de permanente violación de la dignidad de la persona. (pp. 9-41)

Las conclusiones del episcopado en Santo Domingo (1992) se refieren a la promoción humana como un signo de los tiempos y se propone de forma eficaz y valiente la promoción, desde el Evangelio y la DSI, de los derechos humanos. Esto se dará “con la palabra, la acción y la colaboración en la defensa de los derechos individuales y sociales del hombre, de los pueblos, de las culturas y de los sectores marginados...” (SD 168). Asimismo, el episcopado latinoamericano consideró urgente la denuncia de cualquier atentado contra la mujer.

Denunciar valientemente los atropellos a las mujeres latinoamericana y caribeñas, sobre todo campesinas, indígenas, afroamericanas, migrantes y obreras, incluso los que cometen por los medios de comunicación social contra su dignidad. Promover la formación integral para que se dé una verdadera toma de conciencia de la dignidad común del varón y la mujer. (SD 107).

Por otra parte, propone:

Crear en la educación nuevos lenguajes y símbolos que no reduzcan a nadie a la categoría de objeto, sino que rescaten el valor de cada uno como persona y evitar en los programas educativos los contenidos que discriminan a la mujer, reduciendo su

dignidad e identidad... Es necesario impulsar una pastoral que promueva a las mujeres indígenas en lo social, en lo educativo y en lo político. (SD 109).

Estas acciones conducen a la realización integral de la mujer indígena, que logra la toma de conciencia de su dignidad y capacidad. Esto repercute en su participación en el desarrollo académico que le sirva para insertarse al mundo laboral con un buen desempeño. Además, le permite involucrarse en los diferentes ámbitos de la sociedad.

La mujer indígena en el empleo. La desigualdad del empleo en las mujeres indígenas sigue persistiendo. Sin embargo, la OIT (2015) señaló que el empleo en las mujeres ha crecido del 55,2 % al 61,5 % y de los hombres, del 76,3 % al 79,2 %. No obstante, la brecha de desigualdad es aun significativa: más de 17 puntos porcentuales la tasa de empleo que de los hombres. Esto evidencia que todavía existen menos oportunidades laborales para las mujeres indígenas, pero a pesar de todo hay actividades económicas que realizan en la vida cotidiana y se pueden resaltar.

Empleo en mujeres indígenas amazónicas. Las mujeres indígenas según la OIT (2015), en su gran mayoría, se dedican “a las actividades agropecuarias, silvicultura o caza” (p. 68). Es la fuente de ingreso económico de muchos pobladores indígenas, ya que es la única manera de contribuir con la economía porque “las otras actividades tienen menos relevancia, o se consideran complementos” (p. 68). El porcentaje de mujeres productoras fluctúa entre el 18 %, frente a 82 % son hombres (p. 68). Las otras actividades son la crianza de aves de corral y son las mujeres las que se encargan de desarrollarlas.

Otras actividades. Según la OIT (2015), existen otras actividades que también contribuyen a la economía del hogar. Estas son las que siguen: (a) la producción manufacturera y (b) el comercio al por menor de sus productos. La mujer se ocupa de desarrollar su artesanía y en confeccionar prendas de vestir (telares bordados, producción de hilados, chaquiras, collares, pulseras, llaveros, decoraciones, etc.). Las mujeres asháninkas producen artesanías en maderas, corchos y artículos trenzables. En el caso de las mujeres shipibas y yines, realizan de igual forma la cerámica. Se debe mencionar que una de actividades de los últimos años es la labor de la enseñanza en las escuelas, la que tendría más producción económica e incidencia en sus comunidades.

La enseñanza aparece como una fuente importante entre los pueblos nativos amazónicos donde, ciertamente, el porcentaje de hombres es bastante más elevado. Ahora bien, entre las mujeres, la enseñanza primaria concentra el mayor porcentaje de educadoras. En el caso de las asháninkas el 63 %; y en las mujeres de otras

lenguas nativas, algo más, 66%. Es decir, el perfil de la educadora amazónica es de primaria. (OIT, 2015, p.76)

Se puede resaltar que, en el aspecto de la inserción laboral, las mujeres indígenas en el campo de la enseñanza, tienen mayor participación a pesar de no tener una formación universitaria. Este límite de formación profesional se debe a la falta de Universidades que posean la carrera de EBI o a la falta de recursos económicos. Por otra parte, hay que considerar la otra cara de la realidad: desde el Ministerio de Educación, con la Resolución N°0630-2013-ED, se habilita para la enseñanza en las IIEE EIB a toda persona, que tenga el dominio de la lengua originaria, independientemente de tener formación docente.

Situación de la mujer en las entidades públicas. En cuanto al trabajo de las mujeres en entidades públicas, para la OIT (2015), es muy poca la participación de las mujeres porque “existen muy pocos profesionales indígenas, debido a que la mayoría de mujeres indígenas solo llegan a completar sus estudios de primaria y muy pocas llegan a acceder a estudios superiores o técnicos” (p.105). Esto es un problema que se tiene que responder desde los diferentes sectores del Ministerio.

El ministerio de educación, por su parte, a través del Proyecto Educativo Nacional al 2021(2007), señaló en su primer objetivo estratégico la oportunidad y resultados educativos de igual calidad para todos. Asimismo, enfatizó “una educación básica, que asegure igualdad de oportunidades y resultados educativos de calidad para todos los peruanos, cerrando las brechas de inequidad educativa” (p. 3). Sin embargo, a puertas del 2021, no se está logrando cumplir con estos objetivos.

La OIT (2015) señaló que en las zonas de frontera “en la mayoría de las comunidades no hay escuelas; los padres tienen que enviar a sus hijos e hijas a otras comunidades, donde cuenten con centros educativos” (p.105). Por si fuera poco, muchos padres prefieren entregar a sus hijas a formar una familia que enviarlas a estudiar. De esta manera truncan su futuro para una formación profesional. En consecuencia, muchas de ellas desconocen sus derechos y son maltratadas en todo aspecto, restringiéndoles de muchas oportunidades que les pueden beneficiar.

En la actualidad, existen programas diseñados por el Estado peruano, pero que no cumplen con las expectativas de la población indígena. La OIT (2015), señaló “que es importante que los programas sociales tengan un enfoque intercultural y tomen en cuenta

el contexto y la realidad de los pueblos indígenas” (p. 106). Así, estaríamos reduciendo la brecha educativa entre los indígenas y no indígenas.

Monseñor Zerdin (2018) afirmó la importancia que tiene la formación de la mujer indígena, ya que, si no estudiaran en la universidad, estarían haciendo lo mismo que hacen todos los jóvenes a temprana edad. Ellos se dedican a fundar una familia y a cuidar la vida dentro de su comunidad (Zerdín, comunicación personal, 12 de diciembre 2018).

Por consiguiente, se puede señalar la importancia de la formación y educación de la mujer indígena. Esta le permite tener espacios laborales en las instituciones públicas y privadas. Las instituciones educativas del nivel superior deben ofertar carreras profesionales de acuerdo con la realidad regional para que ayuden a la mujer indígena a insertarse al mundo laboral.

Participación política de la mujer. En el informe presentado por Escudero y Ramírez (2015), se informó que los factores que afectan la participación y representación política de las mujeres rurales son socioeconómicos, culturales e institucionales. Gracias a los diferentes movimientos por la defensa de los derechos de las mujeres, la participación ha ido incrementando en este espacio. Sin embargo, aún se mantiene la brecha para las mujeres indígenas. Así, para el periodo congresal 2016-2021, fueron elegidos 95 congresistas hombres y 35 mujeres; entre ellas, está la única congresista indígena representando a la región Sierra. Por otro lado, en las comunidades nativas, las presidencias, mayoritariamente, son asumidas por los hombres, debido a que se considera que las mujeres tienen menos capacidad para asumir cargos de decisión.

El Pontificio Consejo “Justicia y Paz” señaló que “la participación puede lograrse en todas las relaciones posibles entre el ciudadano y las instituciones: para ello, se debe prestar particular atención a los contextos históricos y sociales en los que la participación debería actuarse verdaderamente” (191). Para ello, en el caso de la mujer indígena, debe ser ayudada a formarse y educarse según su contexto, con el fin de que pueda tener acceso a la participación de la política y tener una representatividad en las instancias del Estado. Desde esos foros, podrá ayudar a solucionar los problemas y necesidades de sus comunidades y regiones.

Acceso de las mujeres indígenas a la justicia. Según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (2017), “el acceso a la justicia como *el acceso de jure y de facto* a instancias y recursos judiciales de protección frente a actos de violencia, de

conformidad con los parámetros internacionales de derechos humanos” (p. 96). Aunque en muchos estados de América Latina se han promulgado leyes que disponen el acceso de las mujeres a la justicia en iguales condiciones que los hombres, en la práctica, este derecho no está garantizado para las mujeres indígenas.

Las mujeres indígenas enfrentan obstáculos tanto en la justicia estatal como también en el sistema de justicia indígena. En el sistema estatal, no hay mecanismos adecuados y, en el sistema indígena, los hombres tienen un dominio hacia las mujeres limitándoles en la participación en las diferentes esferas.

Las mujeres indígenas muchas veces son violentadas y vulneradas en sus derechos, por lo que deben enfrentarse a diferentes obstáculos. Estos pueden ser los que siguen: (a) la discriminación, (b) la pobreza, (c) la falta de acceso a servicios de salud y educación, (d) la falta de reconocimiento de territorio y los recursos naturales, (e) marginación, y (f) violencia física, emocional y sexual. También, se presentan obstáculos de índole geográfico, económico, cultural y lingüístico, que son los que obstaculizan el acceso a la justicia de las mujeres indígenas.

Frente a estas dificultades los Estados deben respetar y cumplir los derechos humanos reconocidos a nivel internacional. En el estudio realizado por la CEPAL (2017), se informó que:

Las mujeres indígenas pueden tener acceso efectivo a la justicia sólo si el Estado cumple dos obligaciones fundamentales: primero, el respeto de la norma de la debida diligencia, que requiere la prevención, investigación, sanción y resarcimiento de las violaciones de derechos humanos de las mujeres indígenas; y segundo, la aplicación de una perspectiva de género y multidisciplinaria en el sistema judicial. (p. 97)

Para el pleno cumplimiento de los derechos y proteger a las mujeres indígenas de toda forma de violencia, el Estado deberá tener en cuenta los aspectos que siguen: (a) sus particularidades, (b) sus características socioeconómicas, (c) su situación de especial vulnerabilidad, (d) sus valores, (e) su cultura, y (f) sus tradiciones y costumbres. Además, es importante que en un país como el Perú, con alto número de población indígena, el acceso a la justicia también debería ser bilingüe. Es decir, el procedimiento del sistema de justicia debe llegar a las personas indígenas, para que estas puedan oír y expresarse en su propio idioma en el debido proceso penal. Muchas veces por desconocer estas realidades se comenten injusticias irreparables.

El Pontificio Consejo Justicia y Paz (2005) sostuvo en su formulación más clásica, que la justicia “consiste en la constante y firme voluntad de dar a Dios y al prójimo lo que les es debido”. Desde este punto de vista subjetivo, la justicia se traduce en la actitud determinada por la voluntad de reconocer al otro como persona (201). Por tanto, más aún, si es mujer, el acceso a la justicia debe estar de acuerdo con este principio de la Doctrina Social de la Iglesia, porque humaniza a la mujer y no la hace vulnerable a los casos de injusticia e inmoralidad.

La situación laboral de la mujer indígena en Ucayali. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2015), las mujeres indígenas en Ucayali se dedican a las actividades que siguen: (a) la agricultura, (b) la artesanía, (c) la crianza de aves menores, (d) el tejido y (e) la venta de estos productos. Estas son las actividades obstáculos con los que se encuentran al momento de trabajar. Por ejemplo, en la agricultura’.

Las restingas son otorgadas económicas a las que se dedican. Sin embargo, existen a foráneos como consecuencia, las comunidades se han quedado sin tierras donde sembrar. El cambio climático afecta la agricultura, el calor y el frío se han intensificado, como consecuencia, la tierra se ha secado, y por otro lado cuando llueve mucho el caudal del río aumenta y arrasa con las siembras por la inundación. No hay mercado donde puedan vender las artesanías o los productos agrícolas, como consecuencia no hay pago justo por sus productos. En el caso de la artesanía no tienen mercado fijo por ello tienen que trabajar como ambulantes en condiciones que afectan su salud. (104-105).

El Papa Francisco (2018), por su parte, propuso:

Probablemente los pueblos originarios amazónicos nunca hayan estado tan amenazados hasta ahora, la Amazonía es tierra disputada desde varios frentes. Por una parte, el Neo extractivismo y la fuerte presión por grandes intereses económicos que apuntan su avidez por el petróleo, gas, madera, oro, mono cultivos agroindustriales. Por otra parte, la amenaza contra sus territorios viene por la perversión de ciertas políticas que promueven la “conservación de la naturaleza” sin tener en cuenta al ser humano y, en concreto a ustedes hermanos amazónicos que habitan en ellas. (p. 17)

Formación Académica y Profesional, una Propuesta Intercultural

Las comunidades indígenas siempre han sugerido que, cuando se pueda crear una universidad en Atalaya, esta tendría que contar con una formación integral en todas las dimensiones del ser humano y que el eje fundamental sea el diálogo intercultural entre los pueblos. Con el Convenio entre el Vicariato Apostólico de San Ramón y la UCSS (2006), se apertura una filial en Atalaya, llamada Nopoki, teniendo en cuenta esta solicitud. Además, se espera que esta tenga una interacción respetuosa mediante la que se fomente el aprendizaje en varias ramas: científico, filosófico, antropólogo, teológico y tecnológico; todo ello, desde la perspectiva de la cosmovisión de cada pueblo originario. Así, según el Proyecto: Nopoki,

La Universidad Católica Sedes Sapientiae y Vicariato Apostólico de San Ramón (2012), nos señala que la formación profesional en Nopoki, se inicia con el Programa de Formación Magisterial Bilingüe Intercultural con la Especialidad de Educación Inicial y Primaria, con una adecuada formación académica integral reconocida por la ANR, con un currículo idóneo recogiendo la realidad amazónica, permitiendo formar agentes eficientes, identificados con su cultura, con valores éticos, capaces de ser los conductores de un verdadero cambio y progreso en su comunidad (p.3).

En función a este proyecto, el Programa de Formación Magisterial Intercultural Bilingüe, Nopoki, tiene por finalidad la formación y preparación como docente a los jóvenes pertenecientes a los diversos grupos étnicos de nuestra Amazonía. Se busca que estos puedan servir en sus comunidades y desempeñar el papel de promotores de desarrollo de estas.

(Rocha, 2013) En el Proyecto Nopoki, Universidad Católica Sedes Sapientiae y Vicariato Apostólico de San Ramón Zerdín mencionó que pretende formar docentes en educación inicial y primaria a jóvenes provenientes de las mismas comunidades nativas con un carácter intercultural y bilingüe, de tal forma que tengan las mismas oportunidades de superación y mejor calidad de vida que los jóvenes asentados en la ciudad de Atalaya. Esto contribuirá de manera significativa, no solo con la mejora en la calidad de vida del estudiante indígena, a través del conocimiento impartido en las aulas, sino también en sus propias comunidades de origen. Los estudiantes tienen el compromiso de regresar una vez culminados sus estudios, ya que serán referentes y líderes de opinión en la búsqueda de consejo y solución de los problemas cotidianos en sus comunidades nativas: educación, salud, trabajo, cultivos agrícolas, aprovechamiento forestal, de negociación con mestizos y

foráneos. En estos aspectos, por lo general, son engañados y usufructúan sus recursos naturales; lo que, en consecuencia, los deja cada vez más pobres (pp.3.11).

Por lo tanto, continua Zerdín, el Programa Nopoki desarrolla la formación de docentes integrales con suficientes y sólidos conocimientos académicos y técnicos. Esto contribuirá a desarrollar las capacidades innatas de los jóvenes nativos, y fomentará el desarrollo participativo y la organización comunitaria, a través de la impartición de conocimientos y el desarrollo de prácticas en sus comunidades nativas de origen (p.11).

El convenio. Por esta razón, el obispo del Vicariato Apostólico de San Ramón, monseñor Gerardo Zerdín Bukovec, y el obispo de la Diócesis de Carabayllo de Lima Norte y Gran canciller de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, monseñor Lino Panizza Richero, representado por el P. Dr. Joaquín Martínez Valls, el 2 de febrero del 2006 suscriben el Convenio entre ambas instituciones para la creación de Nopoki. Así, se inicia con su Programa de Formación Magisterial Bilingüe Intercultural en la Provincia de Atalaya, para formar y titular a profesores del nivel Inicial y del nivel de Educación Primaria a los jóvenes indígenas asháninka, ashéninka, yine y shipibo-konibo, que posteriormente irán a trabajar por sus comunidades (ver Anexo 4).

Después de la firma del convenio, el año 2006, se inicia el centro preuniversitario con los jóvenes indígenas, para lo cual han sido convocados. Participaron más de 60 estudiantes interesados en estudiar una carrera universitaria.

De esta manera, se inicia la universidad para indígenas llamada *Nopoki*, que en lengua asháninka significa ‘He venido’. Se trata de una experiencia vital, resucitadora, porque se busca vencer a la exclusión expresada en un sistema educativo absolutista y desprovisto. Es muy diferente de lo que estos pueblos indígenas buscan: la vida nueva, la educación en su lengua materna y la transferencia de tecnología.

La Universidad Católica Sedes Sapientiae, consciente de su rol promotor en la educación y desarrollo local, inició el proceso de admisión al programa en marzo de 2007. A través del apoyo de diversas ONG, de ayuntamientos españoles, croatas y del Fondo Ítalo Peruano (FIP), se logró conseguir el financiamiento para la construcción de los componentes que conforman Nopoki: Centro de Investigación y Formación Intercultural “Nopoki”, albergue estudiantil (alimento, salud, recreación), centro de producción y talleres (gastronomía, carpintería y costura).

En la actualidad, a los 13 años de su existencia, esta institución ha logrado crecer en todo aspecto. En cuanto a la infraestructura, cuenta con el espacio adecuado para el desarrollo académico de los estudiantes (aulas ventiladas, una dirección, secretaría, oficina para los coordinadores académicos de las tres carreras, dos salas de profesores, una biblioteca, sala de computación, aula magna, área de tesis e investigación, tópico, área deportiva), creación del CETPRO “Nopoki” para los talleres productivos, ambientes para el albergue estudiantil, comedores. La población de estudiantil es de 609 matriculados al 2018-II; de ellos, la distribución es la que siguen: (a) 285 son del programa EBBI, (b) 148 son alumnos de la carrera de Administración, (c) 83 de la carrera de Contabilidad y (d) 91 son de la carrera de Ingeniería Agraria con mención Forestal. También, se debe mencionar que de los ingresantes de EBBI la conforman los grupos que siguen: (a) 163 son varones, equivalente al 57.2 %, y (b) 122 son mujeres que equivalen al 42.8 %. (Ver Anexo5).

Ubicación del programa Nopoki. (INEI, Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, 2017) Nos señala que Atalaya es la segunda provincia más grande de la región Ucayali. Su población aproximada es de 49 324 habitantes asentados en 283 localidades rurales, en su mayoría comunidades indígenas ubicadas en la cuenca de los ríos Ucayali, Urubamba y el Gran Pajonal.

En el informe final “Sistematización de la experiencia de educación superior bilingüe intercultural de la Universidad Católica Sedes Sapientiae programa UCSS-Nopoki” se anotó que la sede del campus universitario se ubica en la ciudad de Atalaya. Si bien esta ciudad pertenece a la región Ucayali, tiene una ubicación estratégica en la región conocida como Selva Central, conformada por los territorios amazónicos de Ucayali, Junín, Huánuco y Pasco. En sus aulas, han sido formados principalmente docentes bilingües de los pueblos indígenas asháninkas, ashéninka, nomatsigenka, matsigenkas, shipibo-konibo y yine. (CAAAP, 2017) (p. 4).

Entonces, la existencia de la UCSS NOPOKI en esta parte de la región ha sido de mucha importancia para la población tanto indígena y no indígena ya que después de muchos años de espera, se complace saber que nuestros jóvenes en Atalaya cuentan con los medios para lograr ser profesionales sin tener que abandonar sus familias, costumbres y sobre todo, sin alejarse de su tierra. En este caso para la juventud Atalaina sucede así; pero ocurre lo contrario con los jóvenes que vienen de otras regiones, dejan todo y llegan a Atalaya para estudiar en Nopoki, con la finalidad de cumplir un proyecto de vida para

conseguir ser profesional, y así aportar al desarrollo de sus pueblos. En ese sentido Nopoki, un centro de formación profesional, viene cumpliendo un reto extraordinario con la población indígena: dar una formación profesional con capacidad de servicio a la sociedad.

Por eso, la universidad ha propuesto sus objetivos en función a las relaciones interculturales donde se priorice una interacción respetuosa. Por ello, el eje fundamental para concretizar estos objetivos es el dialogo intercultural entre pueblos amazónicos.

Lineamientos de la UCSS. En la página virtual de la UCSS, se señalan los Pilares de la UCSS. Estos son la base que sustentan sus ideales. A continuación, se explicará cada uno de estos.

Cercanía profesor alumno. Señala que el modelo educativo está centrado en el alumno y esa preocupación se construye en la relación y cercanía que los docentes tienen con él. Esto se traduce en que los profesores están siempre disponibles, responden a sus inquietudes, los aconsejan, los ayudan en su proceso formativo. En suma, los estudiantes de la UCSS son el centro del quehacer universitario.

Espíritu crítico. En cada una de sus carreras fomenta la investigación. Es necesario acercarse a la realidad no como agentes pasivos sino hay que re-descubrir la para asumirla como propia. Es este espíritu crítico lo que hará de los futuros egresados mejores personas, y profesionales competentes con opinión y personalidad.

Compromiso país. Propone este pilar sustentado en su presencia en seis regiones diversas del país, incluso en algunas donde es la primera y única universidad del lugar (por ejemplo, Atalaya en Ucayali, Chulucanas en la Sierra, etc.). Demuestra que el Perú es importante; por esa razón, quiere formar profesionales que aporten a su identidad y comunidad local, que puedan estudiar donde nacieron, que sientan que lo que recibieron estudiando en la UCSS no solo los enriquece a ellos, sino también a su entorno, a su provincia, a sus habitantes.

Alta empleabilidad. Las carreras que la UCSS ofrece están orientadas a satisfacer las necesidades profesionales en un mundo cada vez más integrado y competitivo. Ser un profesional UCSS es estar a la altura de estos estándares con la seguridad de que la inserción en el mercado laboral será posible desde los últimos ciclos de estudio.

Formación en valores. La importancia de inculcar valores es esencial en nuestro proyecto universitario. Ser una universidad católica imprime un sello que traspasa a sus alumnos para que lo vivan en su desarrollo profesional y lo aporten a las comunidades donde se desempeñen en el futuro.

Plan estratégico 2015-2019 de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UCSS. Éste señala que la formación profesional se orienta a los tres grandes ejes: (a) dignidad de la persona humana, (b) búsqueda de la verdad, y (c) dimensión comunitaria y responsabilidad social. Todo ello ayudará a una formación integral. En las líneas transversales de actuación de este proyecto se considera de suma importancia la educación de mujeres indígenas en el aspecto de formación profesional del nivel universitario.

En concordancia con la *Declaración de las Naciones Unidas, sobre los derechos de los pueblos indígenas* (Naciones Unidas 2007), se reconoce y da importancia al “derecho de las familias y comunidades indígenas, para seguir compartiendo la responsabilidad por la formación, la educación y el bienestar de sus hijos, en observancia de los derechos del niño”. Estas declaraciones refuerzan y sirven de base para el fortalecimiento entre organizaciones en la sociedad. Además, para cumplir responsablemente con estos documentos, es necesario la formación profesional de las mujeres indígenas que deje de lado el trato diferenciado y discriminatorio que sufre, donde muchas veces se ha dejado un espacio muy reducido para su desarrollo y se le ha limitado solo a la crianza de los hijos y a la conducción del hogar; especialmente en lo que se refiere a los estudios secundarios y superiores.

Asimismo, Galvis, Ramírez y Fuertes (2018) manifestaron que las personas indígenas tienen derecho a acceder a los beneficios que siguen: (a) la educación y la salud, y (b) el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales. Este derecho se aplica por igual tanto a varones como mujeres. Por eso, valiéndose de estos derechos se considera que el desempeño de la mujer dentro del Programa Nopoki es óptimo; incluso, a menudo, mejor que el del varón, por la diligencia, cuidado y seriedad con que las mujeres asumen el estudio y su formación.

Lo menciona el Proyecto Nopoki, Universidad Católica Sedes Sapientiae y Vicariato Apostólico de San Ramón (2012). En el centro Nopoki, se favorece de muchas maneras la

participación de la mujer. Por ejemplo, la equidad de género en el proyecto es un factor sociocultural considerado de mucha importancia y se busca impulsarlo en el marco de igualdad de oportunidades. También, el proyecto pretende reafirmar esta situación al dar oportunidades de formación docente a jóvenes de ambos sexos, que los impulse hacia un desarrollo compartido en la consolidación de la familia como eje fundamental de la sociedad.

Según los datos registrados sobre los egresados del programa EBBI de la UCSS Nopoki de los años 2017 y 2018, se puede ver claramente que el año 2017 han culminado sus estudios universitarios 36 alumnos; de los cuales, 17 son mujeres. El 2018 han egresado 7 alumnos y de estos 3 son mujeres. En suma, se evidencia que en la UCSS Nopoki, en el programa de EBBI, se brinda oportunidades por igual a varones y mujeres provenientes de las comunidades indígenas, ya que, si hacemos los cálculos promedios, entre los dos años se pudo observar que el 47.6 % de los que egresan son mujeres provenientes de las comunidades amazónicas del Perú (ver Anexo 6).

Principios del programa Nopoki. El Centro Nopoki cumple los principios de la UCSS por ser una filial de ella y según el Reglamento General (2018). Así, la UCSS Nopoki filial Atalaya, en cuanto parte de la universidad, pretende ser una comunidad académica, que, de modo riguroso y crítico, contribuya a la tutela y desarrollo de la dignidad humana y de la herencia cultural. Esto lo logrará mediante tres acciones: (a) la investigación, (b) la enseñanza y (c) los diversos servicios ofrecidos a las comunidades locales, nacionales e internacionales. Otros fines de la universidad son el mantener un diálogo con el mundo académico, cultural y científico, por lo que se deberá estimular formas originales de diálogo y colaboración entre las universidades católicas y las otras universidades de la nación, con el fin de favorecer (a) el desarrollo, (b) la comprensión entre las culturas y (c) la defensa de la naturaleza con una conciencia ecológica internacional.

Por lo tanto, la UCSS en su filial de Atalaya, con el programa de Educación Básica Bilingüe Intercultural, aprobado con la Resolución N°0521-2013-ANR, de la Asamblea Nacional de Rectores, promueve su ideal y objetivo primario. De acuerdo con el sitio web de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades (<https://www.ucss.edu.pe/nosotros/9-facultad-de-ciencias-de-la-educacion-y-humanidades-fceh/carreras-profesionales-fceh.html>), el objetivo es “formar verdaderos educadores:

profesionales conscientes de la importancia decisiva de su labor, para el verdadero crecimiento del individuo y el real bienestar de la sociedad”.

Adicionalmente, acompaña a los estudiantes, mediante el acercamiento a los grandes temas de la cultura universal, “a plantearse con seriedad la pregunta sobre el hombre y su misterio. La persona es el objetivo único de la educación”. Busca, a la vez, “crear una comunidad universitaria donde, en la relación cordial y ‘estimulante’ entre profesores y estudiantes —entre maestros y discípulos— se desarrolle una educación mutua permanente de la inteligencia y de la libertad que favorezca la formación de un sujeto dispuesto a correr el riesgo de educar”.

De igual forma, la visión y la misión de la UCSS Nopoki filial Atalaya, se enmarca en los principios de la Iglesia en concordancia con los valores de la fe cristiana desde la Doctrina Social de la Iglesia. A continuación, se presentan la misión y visión.

Misión. La UCSS Nopoki filial Atalaya ha considerado que la formación de los estudiantes debe estar encaminada a cumplir con la siguiente misión: Formar a los jóvenes de Atalaya, especialmente indígenas, en Educación Intercultural Bilingüe, Ingeniería Agraria, Administración y otros programas, para que sean promotores de desarrollo de sus pueblos.

Visión. La UCSS Nopoki filial Atalaya, al ser una universidad que, apuesta por la inclusión social e intercultural, dentro de sus planes a cumplir nos señala que debe Ser un espacio de comunicación intercultural y dialogo para los pueblos indígenas en orden a lograr un desarrollo con equidad y armonía con la creación, desde la fe.

El Programa EBBI de la UCSS Nopoki, filial Atalaya, se orienta en función de las necesidades educativas de las escuelas bilingües de las comunidades nativas. El objetivo, según Zerdín (2012), es “mejorar la calidad de la enseñanza en las escuelas de los niveles inicial y primaria de las comunidades nativas amazónicas de la Provincia de Atalaya” (p.11). Para ello, se cumple con los parámetros del Sistema Educativo Nacional en concordancia con las necesidades y demandas de la realidad sociocultural, geográfica, económica, política, con el fin de elevar el nivel educativo que fomenta una educación con enfoque intercultural.

Por su parte, la Directora Administrativa de la UCSS Nopoki filial Atalaya afirmó que una de las finalidades de Nopoki es que los estudiantes puedan comprometerse a servir

a sus pueblos originarios, para contribuir con su desarrollo. La finalidad de la formación de estos jóvenes egresados es que cumplan una verdadera labor docente durante el año escolar. Los egresados están todos trabajando en instituciones educativas. Muchos son sobresalientes, son los más responsables, más respetuosos y se refleja en sus actitudes, y las referencias que se tienen: “Los alumnos de Nopoki son buenos, hay que contratarlos”. Para esta funcionaria, están cumpliendo con la misión de formarlos bien y que ellos demuestren la calidad de la enseñanza de la universidad, donde reciben una formación en valores. Sostuvo, al respecto, acerca de lo que les indica a los estudiantes: “Si ustedes demuestran una actitud positiva: son ordenados, limpios, responsables, respetuosos, puntuales, eso van a demostrar allá, demuestran su formación y su personalidad” (C. Hurtado, comunicación personal, 26 de diciembre de 2018).

De acuerdo con el proyecto Nopoki, la Universidad Católica Sedes Sapientiae y Vicariato Apostólico de San Ramón (2012), la Asociación Cáritas Satipo-Atalaya es el instrumento con el cual el Vicariato realiza su proyección social (proyectos y atención de emergencias). Esta actividad se enmarca dentro de uno de los objetivos del Plan Pastoral que dice “Ser solidarios con todos los seres humanos, para lograr un desarrollo integral y sostenible, conociendo sus valores culturales y cuidando el medio ambiente como don de Dios.”

Desde su creación en el año 2006 hasta la actualidad el año 2018, la UCSS Nopoki filial Atalaya, ha recibido aproximadamente 14 pueblos originarios de la Amazonía peruana. Estos se han concentrado y han experimentado muchas situaciones académicas y de vida. En dichas experiencias ha preponderado el dialogo respetuoso de saberes culturales desde las cosmovisiones de cada pueblo.

En un estudio del MINEDU (2013) sobre la propuesta pedagógica en educación intercultural bilingüe, se señaló, tomando como fuente a la UNESCO que las tecnologías han mostrado claramente la complejidad cultural. A partir de ello, sostuvo que:

Gracias a la tecnología de la información y la comunicación, se ha hecho evidente la alta y compleja diversidad cultural del planeta. Esta gran variedad de culturas y la conciencia de esta diversidad han llegado a ser hoy prácticamente un lugar común gracias a la mundialización de los intercambios y a la mayor receptividad mutua de las sociedades. (p. 26)

Continuó en relación con la diversidad afirmando que esta no solo debe ser vista como un potencial. Más allá de ello, se debe “diseñar políticas que permitan valorar y seguir desarrollando esa diversidad como una riqueza y un patrimonio de nuestro país y de la humanidad” (MINEDU, 2013, p. 26).

Según el profesor shipibo-konibo, diácono permanente, catedrático y sabio de la UCSS Nopoki, Saúl Escobar, “la interculturalidad desde la vivencia de Nopoki es una experiencia viva de las culturas amazónicas”.

Yo tengo mucho que decir de eso, por ejemplo, cuando llegan por primera vez los jóvenes indígenas, siempre me voy a recordar del año que inició el proyecto (2006). Muchos jóvenes entre mujeres y varones llegaron desde diferentes lugares y de distintos pueblos, ahí me preguntaban cómo podrían vivir en un grupo humano, entre todos, si nunca habían vivido juntos, teniendo diferentes costumbres, más que todo viniendo de diferentes culturas, efectivamente no era tan fácil tener una convivencia armónica, pero siempre se ha hablado, que la unidad de los pueblos originarios es posible. Porque todo el tiempo no vamos a vivir aislados de unos de otros. Tenemos que lograr que siempre exista esa unidad de los pueblos de diferentes culturas. Creo que, para algunas o algunos jóvenes no ha sido fácil integrarse al grupo, tampoco la interacción. Pero poco a poco han ido integrándose al grupo hasta alcanzar vivir como una familia. Aunque tengan diferentes códigos o hablen diferentes idiomas, ahí ya no había separación, todo era en conjunto, ya no decían porque tú eres shipibo o eres asháninka no puedes integrarte a mi grupo. O sea, eso ya no había. Más bien era una convivencia en familia como hermanas y hermanos. (S. Escobar, comunicación personal, 19 de diciembre de 2018)

Efectivamente, el papa Francisco (2018) destacó lo primordial que resulta la realización de acciones esforzadas que propicien los espacios adecuados a diálogo intercultural.

Considero imprescindible realizar esfuerzos para generar espacios institucionales de respeto, reconocimiento y dialogo con los pueblos nativos, asumiendo y rescatando la cultura, lengua, tradiciones, derechos y espiritualidad que les son propias. Un dialogo intercultural en el cual ustedes sean los “principales interlocutores, sobre todo a la hora de avanzar grandes proyectos que afecten a sus espacios”. El

reconociendo y el dialogo será el mejor camino para transformar las históricas relaciones marcadas por la exclusión y marginación. (p. 18)

También, en relación con la diversidad cultural, el MINEDU (2013), señaló:

La cultura toma diversas formas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de identidades que caracterizan los grupos y la sociedad que componen la humanidad. Fuente de intercambios, innovación y creatividad, la diversidad cultural es, para el género humano tan necesario como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido constituye patrimonio común de la humanidad y debe reconocerse y consolidarse en beneficio de las generaciones presentes y futuras... La creatividad tiene sus orígenes en las tradiciones culturales, pero se desarrolla plenamente en contacto con otras culturas. Por esta razón, el patrimonio, en todas sus formas, debe preservarse, valorizarse y transmitirse a las generaciones futuras como testimonio de la experiencia y aspiraciones humanas, a fin de estimular la creatividad en toda su diversidad e inspirar un verdadero diálogo entre culturas. (p. 26).

Con estas acciones, se demuestra que Nopoki es consecuente con su finalidad. Busca cumplir con la visión propuesta: ser un espacio de comunicación y dialogo intercultural, ya sea con sabios de los pueblos o con profesionales competentes que cimientan conocimientos científicos, y con los estudiantes. Como institución, motiva a estos últimos a ser investigadores de sus propias culturas y tradiciones.

Finalmente, la UCSS ha contribuido con una formación desde la fe cristiana que respeta la religiosidad de cada pueblo. Por ello, ha sido muy importante el rol de los profesores sabios, porque que han enlazado su sabiduría ancestral con lo teológico y lo antropológico de los pueblos. Eso se ha logrado comprendiendo y poniendo en realce la cosmovisión de cada pueblo originario y, sobre todo, con el respeto a los principios de su cultura ancestral, así como de la fe cristiana.

Formación Profesional General de EBBI en la UCSS Nopoki

Se conoce como formación profesional general a la primera fase de estudio de pregrado. Cabe señalar que la Ley Universitaria (Ley 30220, 2014), en el capítulo V de la organización académica, en su artículo 40 de diseño curricular indica que “los estudios de pregrado comprenden los estudios generales y los estudios específicos y de especialidad.

Tienen una duración mínima de cinco años. Se realizan un máximo de dos semestres académicos por año” (art. 40). En relación con los estudios generales de pregrado, señala que son obligatorios, “tienen una duración no menos de 35 créditos. Deben estar dirigidos a la formación integral de los estudiantes” (art. 41).

Ello contribuye al desarrollo del talento, adquisición de nuevos conocimientos, profundización de los saberes en otras áreas y de las metas trazadas del estudiante. Los cursos generales se desarrollan desde el I ciclo hasta el VI ciclo. Los ciclos I, II y III están contemplados por 21 créditos cada uno; los ciclos IV, V y VI por 20 créditos cada ciclo. En total, son 123 créditos para la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural.

En esta parte de la carrera, para complementar la formación profesional y hacer del estudiante un profesional que se desenvuelva con facilidad en el contexto educativo y posteriormente en su labor profesional, se han considerado dos cursos de carácter electivo que contiene 3 créditos cada uno. Se suma un total de 6 créditos. Por lo tanto, para continuar con la carrera los estudiantes tendrán que aprobar 123 créditos obligatorios y 3 créditos electivos de los 6, que suma un total de 126 créditos.

Según el plan de estudios 2016, estos son 39 los cursos que se dictan en la formación general de la UCSS Nopoki, de la carrera Educación Básica Bilingüe Intercultural. En la Tabla 5, se especifica cada uno de estos.

Tabla 5

Cursos generales de la carrera Educación Básica Bilingüe Intercultural

Cursos generales			
1	Lengua Castellana	21	Teología
2	Lengua Materna	22	Ética
3	Literatura Peruana y de la Amazonía	23	Doctrina Social de la Iglesia
4	Literatura Infantil	24	Historia de la Iglesia
5	Seminario de Redacción	25	Taller de Inglés
6	Matemática y Etnomatemática	26	Dibujo y Pintura
7	Estadística General	27	Dramaturgia, Teatro y Oratoria
8	Estadística Aplicada a la Educación	28	Educación Musical
9	Metodología de Estudios Universitarios	29	Expresión Corporal: Gimnasia Rítmica, Danza
10	Historia del Perú	30	Tecnología de la Información y la Comunicación
11	Historia y Cultura Amazónica	31	Computación e Informática
12	Historial Universal	32	Seminarios de Sexualidad y Afectividad Humana
13	Historia de la Educación	33	Legislación Educativa
14	Geografía y Desarrollo Amazónico	34	Teorías de la Educación
15	Cultura Científico Ambiental: Botánica	35	Tutoría y Orientación

16	Cultura Científico Ambiental: Zoología	36	Gestión Educativa
17	Cultura Científico Ambiental: Anatomía	37	Economía Doméstica
18	Enfermedades Tropicales y Medicina Natural	38	Seminario: Cultura y Artesanía
19	Desarrollo Humano y Aprendizaje	39	Educación y Comunidad
20	Antropología Religiosa		

Nota. Información proporcionada por UCSS-NOPOKI filial Atalaya.

Los cursos mencionados en el plan de estudio del programa EBBI son importantes para la formación de los jóvenes indígenas de las comunidades amazónicas. Dichas materias se han estas organizado de una determinada forma. A continuación, se explica lo antes mencionados.

Habilidades comunicativas en castellano. Contiene 18 créditos. Los estudiantes deben aprobar el curso para continuar sus estudios y así obtener el grado académico de bachiller. Esto ayudará a que las alumnas indígenas puedan comunicarse en castellano correctamente en su entorno, con el resto del país y con el mundo hispano, ya que muchas de las mujeres indígenas temen participar en reuniones y eventos comunitarios, por no conocer bien, ni dominar el castellano. En la UCSS Nopoki, las alumnas han enriquecido su dominio del castellano, al poder comunicarse con otras culturas y pueblos, lo que ayuda en su formación, para comprender sus valores y asumir otros sin perder lo propio, dando apertura a diálogos que ayudaron a crecer en una convivencia armónica.

Habilidades comunicativas en lenguas originarias. Contiene 18 créditos. Los estudiantes deben aprobar el curso para continuar sus estudios y obtener el grado académico de bachiller. Para Zerdín (2013), el instrumento que distingue a un pueblo es el idioma.

Si toda una comunidad habla una lengua, el saber llega a ese pueblo. Además, la lengua está íntimamente ligada a la cuestión de la dignidad. Podríamos hablar ahora mismo inglés, estar muy globalizados y parecer que estamos comunicados con el mundo, pero cada lengua es una forma diferente de percibir la vida, porque no es solo un medio de comunicarse, es la expresión del alma de la persona, de un pueblo.
(p. 3)

Formación en conocimiento matemático y etnomatemático. Contiene 18 créditos. Los estudiantes deben aprobar el curso para pasar a la siguiente fase del estudio. Estas asignaturas ayudan a que la matemática se pueda introducir en los conceptos de cálculos, de las medidas, cantidades, tiempo, pesos y distancias que se utilizan en la vida diaria de

las comunidades, lo que da origen a la etnomatemática. Esta nueva asignatura contribuye a las prácticas comerciales de la vida cotidiana y prepara a la mujer para la enseñanza de la matemática en las escuelas.

Formación antropológica y religiosa. Contiene 15 créditos. Los estudiantes deben aprobar para continuar con la didáctica general y didáctica para la educación intercultural bilingüe que contiene 6 créditos, lo que suma un total de 21 créditos. Estas asignaturas ayudan a los alumnos a conocerse como persona humana creada a imagen y semejanza de Dios y conocer el sentido de la vida de la muerte. Asimismo, dichos cursos dan espacio para dialogar y valorar los conocimientos ancestrales desde su cosmovisión, integrándose en la visión cristiana del mundo, del hombre y de la vida.

Formación en ciencias sociales. Contiene 18 créditos. Está conformado por Historia Universal, Historia del Perú, e Historia y Realidad Amazónica que los estudiantes deben aprobar para continuar con la carrera. Estas asignaturas ayudan a las estudiantes a conocer el valor de su cultura, y a descubrir y relacionarse con otras culturas.

Formación en ciencias naturales. El área de cultura científico-ambiental contiene 18 créditos. Los estudiantes deben aprobar para continuar con la siguiente fase del estudio y así obtener el grado académico de bachiller. En los cursos de Anatomía, Botánica y Zoología, los estudiantes conocen en profundidad la vida, la forma, función, la importancia y el cuidado de la fauna y la flora para la vida humana. Se orienta a una formación ecológica con responsabilidad ambiental, con el fin de que los estudiantes continúen con sus prácticas respetuosas de los ritmos de la naturaleza. Francisco (2015) recordó al respecto que “la educación en la responsabilidad ambiental puede alentar a diversos comportamientos que tienen una incidencia directa en el cuidado del medio ambiente...” (LS, 211). A su vez, estos cursos rescatan la sabiduría ancestral de los pueblos originarios, de modo particular la investigación de la medicina tradicional amazónica. En relación con ello, se puede citar la experiencia en la UCSS Nopoki de Amalia Cacique (2018), quien investigó sobre plantas medicinales. Ella señaló que “hay una riqueza que va más allá de la planta y es el compartir distintos métodos [de uso] de los Pueblos para la misma planta” (p. 38).

Formación en producción agrícola. Contiene 12 créditos. Se complementa con producción pecuaria. Los estudiantes deben aprobar para continuar sus estudios y así obtener el grado académico. Los cursos de esta área ayudan al alumno proveniente de

comunidades a conocer las técnicas y estrategias apropiadas para el desarrollo de proyectos de cultivos (producción agrícola, viveros, huertos escolares, familiares) y crianzas de animales menores. Estos, a su vez, sirven para ayudar a la economía familiar y de la comunidad nativa.

Terminada la presentación de la formación profesional en Nopoki, continúa la fase denominado la formación profesional específica y de especialidad. A continuación, se explica en qué consiste.

Formación profesional específica y de especialidad en Nopoki. Según la Ley Universitaria (Ley 30220, 2014) sobre los estudios específicos y de especialidad de pregrado, “son los estudios que proporcionan los conocimientos propios de la profesión y especialidad correspondiente. El periodo de estudios debe tener una duración no menor de 165 créditos” (art. 42).

La malla curricular de la UCSS Nopoki comprende 39 cursos de formación básica y 11 de formación de la especialidad de pedagogía, haciendo un total de 50 cursos. El programa está diseñado desde el contexto de la población indígena, pensando en el futuro de los pueblos originarios; porque, en la actualidad, particularmente en el contexto amazónico, la calidad educativa que requiere la sociedad peruana es más elevada. Por eso, hay que preparar profesionales competentes, capaces de responder la problemática educativa existente en los pueblos. Para ello, se han elaborado los cursos orientados a la especialidad del programa de Educación Básica Bilingüe Intercultural (EBBI), y se ha priorizado precisamente necesidades y demandas de la comunidad educativa de las escuelas EIB.

Entonces, los cursos que ofrece la UCSS Nopoki, en esta última etapa de estudio de pregrado, están en función a esta gran necesidad de una educación de calidad para la población originaria. Por lo tanto, para que los jóvenes lleguen al mundo laboral y cubran las expectativas educativas de las comunidades de los pueblos originarios, se procede con una formación basada en la realidad de cada cultura, es decir, desde la cosmovisión de los pueblos a la vez que es enriquecida con los conocimientos científicos.

(CAAP, 2018) En el caso de la UCSS Nopoki, tomado del informe del CAAP, el perfil del egresado tiene un enfoque humanista que se orienta a formar profesionales con las características que siguen: (a) evidenciar su vocación, (b) liderar los cambios y (c)

promover la innovación educativa a través de su desempeño profesional. Este se debe sostener en los tres ejes fundamentales de la tarea educativa: (a) formar personas, (b) responder a la realidad y (c) promover el bien común. El CAAAP reconoce en la UCSS Nopoki, la relevancia de estos cursos para una buena formación de los estudiantes de EBBI (ver Tabla 6).

Tabla 6

Cursos específicos para la labor docente

1	Didáctica General	7	Didáctica de las Ciencias Sociales
2	Didáctica de la Comunicación	8	Didáctica de la Educación Religiosa
3	Didáctica de la Matemática	9	Educación Psicomotriz y Deporte
4	Didáctica de la EIB	10	Programación Curricular y Evaluación
5	Didáctica de la Educación Artística	11	Prácticas Preprofesionales
6	Didáctica de las Ciencias Naturales		

Nota: La información ha sido proporcionada por el CAAAP (2018).

Es oportuno señalar que las asignaturas especificadas en el cuadro son cursos técnicos pedagógicos y estos contribuyen a desarrollar competencias y habilidades personales que les serán necesarias para su desempeño profesional. Esta formación universitaria va logrando un cambio de mentalidad en los hombres de las comunidades, al reconocer que las mujeres con su profesión enriquecen a la comunidad. Son varias las razones: (a) contribuyen en una mejor calidad de vida, (b) ayudan en la administración del hogar, (c) ocupan roles en las comunidades como autoridades, (d) ayudan en la gestión administrativa de la comunidad y (e) se van convirtiendo en líderes de su comunidad.

Formación productiva. La segunda parte de estudios de pregrado de la UCSS Nopoki, según el Plan de Estudios 2016 de la UCSS, continúa a partir del VII, VIII, IX y X ciclos. Cada uno con 26 créditos respectivamente, lo que suma un total de 104 créditos, con asignaturas obligatorias y electivas. De estas, los créditos obligatorios por aprobar para obtener el grado académico de bachiller son 104, con 12 créditos electivos. Estos créditos electivos complementarios de la carrera de EBBI van a ayudar al estudiante universitario en el desarrollo de conocimientos, destrezas y técnicas para las actividades siguientes: (a) la crianza de animales menores y peces, (b) cultivos, (c) artesanía indígena, (d) costura y (e) carpintería. Además, podrán desarrollar y realizar las acciones que siguen: (a) capacidades de emprendimiento, (b) ser competentes en el ámbito laboral, (c) trabajar en equipo, (d) ser ordenados y responsables, (e) con desarrollo de su psicomotricidad, (f) capacidades de resolución de problemas comunales, (g) el uso racional de los recursos

naturales para su alimentación y (h) actividades productivas en sus respectivas comunidades y familias.

En este marco, se definen cinco objetivos en la formación productiva actual. Estos son los siguientes: (a) fortalecimiento de la organización local, (b) planificación del desarrollo local, (c) fortalecimiento de la economía local, (d) manejo de recursos locales y (e) mejoramiento de condiciones para la seguridad alimentaria y producción. Tales objetivos se desarrollan mediante talleres, capacitaciones y seminarios. En la Tabla 7, se presentan los cursos específicos para la formación productiva.

Tabla 7

Cursos específicos para la formación productiva

1	Producción agrícola: cultivos de pan llevar	9	Cultivos en viveros y procesamiento de alimentos
2	Producción agrícola: cultivos perennes	10	Sistema de forestación y reforestación
3	Producción agrícola: horticultura	11	Cultivos amazónicos
4	Producción agrícola: crianza y producción aves menores	12	Taller de gastronomía
5	Producción agrícola: crianza y producción de peces	13	Taller de costura
6	Producción agrícola: crianza y producción aves menores	14	Taller de carpintería
7	Chacras integrales y viviendas saludables	15	Producción agrícola: cultivos de pan llevar
8	Producción de abonos orgánicos		

Nota: La información ha sido proporcionada por el CAAAP (2018).

Además de las actividades académicas que se desarrollan con la intención de aportar a la formación de los estudiantes de manera complementaria al currículo, se realizan actividades sin crédito. Como estos talleres que se dan para reforzar las actividades académicas pedagógicas, también se desarrollan actividades extracurriculares que organiza el albergue estudiantil de Nopoki. Se puede afirmar que todas las actividades están en función a la formación integral del estudiante.

El catedrático de la universidad del área de Matemática, Hilario Castilla manifestó que los talleres se realizan en diferentes campos: (a) en el campo académico, lenguas originarias, etnomatemática y comunicación; (b) en el campo cultural, la artesanía; (c) en la parte artística, la danza, el teatro y el canto; (d) en la parte de recreación, los deportes de diferentes disciplinas, incluyendo el deporte ancestral denominado *chontari*, y (e) en el campo de producción agropecuaria, la siembra de hortalizas, la producción pecuaria la crianza peces y la crianza de aves. “En los talleres de cocina amazónica mejorada,

carpintería y costura en todas estas actividades se ve siempre la participación de las mujeres estudiantes” (H. Castilla, comunicación personal, 17 de diciembre de 2018)

Por eso, la UCSS Nopoki ofrece un plan adaptado a la realidad del contexto amazónico, para responder a los desafíos que presenta la Educación Intercultural Bilingüe. Esto se da en función del nivel académico superior universitario, considerando el futuro desempeño laboral de los estudiantes en sus comunidades. De esta manera, se cumple un total de 227 créditos obligatorios y 15 créditos electivos. En total, son 242 créditos requeridos.

En ese sentido, se observa que este plan se ha elaborado teniendo en cuenta la compleja problemática y las situaciones que enfrentan los estudiantes en el contexto intercultural bilingüe de la zona de impacto educativo. Por eso, los aspectos que se han incluido son los que siguen: (a) el nivel educativo (medición de la parte cognitiva); (b) la zona geográfica (la comunidad de su procedencia o la región); (c) la cultura originaria (el pueblo a la que pertenece, la cantidad de población y la condición de su cultura); (e) la condición económica (que grado de apoyo económico tiene de sus padres o familiares); (f) el manejo de la parte emocional y afectiva (tiene suficiente madurez y confianza en sí mismo), y (g) su espiritualidad, sus creencias e ideologías (el respeto a la iglesia a la que profesa su fe).

Formas de selección. La forma de ingreso a la UCSS Nopoki es mediante el examen de admisión, que se realiza cada año. La modalidad de acceso al estudio universitario del programa EBBI se lleva a cabo también cada año y se convoca para el examen de admisión en el mes de marzo. Para ello, se evalúa en forma escrita y oral (la entrevista personal). El examen escrito consiste en una evaluación de conocimientos generales que equivale a un 50 % y de la lengua originaria que equivale 25 %. El examen oral consta de una entrevista sobre el dominio de la lengua originaria y equivale a 25 %. Esto hace un total de 100 %.

Entre el 2017 y 2018, al programa EBBI de la UCSS Nopoki, ingresaron un total de 269 estudiantes. El 2017 ingresaron 107 estudiantes al I ciclo; de estos, 54 fueron mujeres y 53, varones. El 2018 ingresaron 162 estudiantes al I ciclo; de estos, 91 son varones y 71 son mujeres. Se puede destacar que existe un 46.5 % de mujeres indígenas que ingresaron al programa EBBI, entre los años 2017 y 2018 (ver Anexo 7).

Se debe mencionar que todos los alumnos que ingresaron al programa EBBI, desde su inicio en el 2007 hasta la fecha, gozan de la beca integral. Este beneficio comprende

hospedaje y alimentación en el Albergue Nopoki (administrado por el VASR), y de la formación académica que le brinda la UCSS.

Los egresados. Al finalizar las carreras universitarias en la UCSS Nopoki, los estudiantes obtienen el grado académico de bachiller y después de sustentar la tesis de investigación, obtienen el título profesional. En el programa de Educación Básica Bilingüe Intercultural, el egresado obtiene el grado de Bachiller en Educación y después de sustentar la tesis de investigación, obtienen el título de Licenciado en Educación Básica Bilingüe Intercultural. Entre el 2017 y 2018, egresaron del programa EBBI de la UCSS Nopoki, 42 estudiantes; de estos 22 son varones y 20 son mujeres. Además, 38 de estos egresados son bachilleres: 20 varones y 18 mujeres con grado de bachiller; solo un varón es titulado con tesis como licenciado en EBBI, los otros 3 son solo egresados.

Característica de las Acciones Formativas

Cursos presenciales. Los cursos de formación profesional son de carácter presencial. Es establecido por la Facultad de Educación en los dos semestres académicos, organizado en 17 semanas y la planificación distribuida en cuatro unidades en cada semestre. Es importante destacar la peculiaridad de los cursos presenciales. Primero, se debe a que las alumnas están albergadas en el campus universitario; por lo tanto, se realiza el seguimiento y acompañamiento académico personalizado por medio de tutorías. Segundo, se ofrece un acompañamiento psicológico para quien lo requiera y se da un acompañamiento espiritual. Tercero, se realizan actividades recreativas y deportivas que favorecen la integración de la comunidad estudiantil. Además, se puede observar a lo largo de cinco años cómo van madurando como mujeres responsables y libres.

Práctica pre profesional. Está dirigida a fomentar las capacidades pedagógicas y así como la capacitación y la formación laboral a fin de mejorar los niveles en la inserción laboral en los jóvenes y mejorar sus ingresos y su productividad en el trabajo, específicamente de las mujeres. Asimismo, reconociendo su importancia para el traspaso al mundo laboral, la estudiante tendrá que aplicar las competencias generales y específicas establecidas en el perfil del egresado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UCSS en correspondencia con los cambios educativos actualmente planteados.

La organización de la práctica pre profesional está a cargo de los docentes de Práctica en coordinación con el Coordinador Académico de EBBI y el Director Académico de la UCSS Nopoki. El Vicariato Apostólico de San Ramón y la Universidad Católica Sedes Sapientiae han firmado convenios con: la Unidad de Gestión Educativa Local de Atalaya, la Unidad de Gestión Educativa Local de Rio Tambo, de Oxapamapa, de San Martín de Pangoa y con la UGEL de la Convención-Cuzco.

La práctica preprofesional es obligatoria, integral y progresiva. Asimismo, busca generar en los estudiantes una mayor conciencia del valor de la persona singular y cómo ser fundamental de una comunidad de fe, donde el amor por el otro sea el hilo conductor de toda tarea pedagógica. Es importante resaltar que las prácticas se realizan en las escuelas de las comunidades de sus pueblos originarios; asimismo, cabe resaltar que las prácticas son llevadas a cabo durante una estancia permanente de dos meses, con el acompañamiento de un docente de práctica por cada pueblo. Además, se deben mencionar que las comunidades en que se realizan las prácticas acogen y valoran la presencia de los practicantes y de su docente, compartiendo vivencias, viveres, creando una relación y un vínculo con la Universidad.

Según la directiva de las prácticas preprofesionales de la UCSS Nopoki (2018), se cumple con los siguientes objetivos:

- Demostrar dominio en las competencias de la práctica preprofesional: (a) buen desarrollo de los contenidos disciplinares que ha de enseñar, (b) gestión educativa, (c) diseño curricular, (d) investigación y (e) pastoral.
- Realizar una investigación. Tal investigación debe partir del interés de la estudiante para aportar a la realidad educativa nacional.
- Propiciar y participar gradualmente en las actividades de promoción comunal o Pastoral Educativa, en el centro de práctica Preprofesional, proyectando la imagen y espíritu cristiano, así como su vocación de servicio, en concordancia con la formación y valores humanos recibidos en la UCSS.

Por otra parte, según la directiva de las prácticas preprofesionales, éstas se caracterizan por los aspectos que a continuación se mencionan.

- Integrales: Comprenden todos los aspectos del proceso de formación del estudiante.

- Sistemáticas: Están organizadas y se desarrollan en respuesta a cada etapa del proceso formativo del futuro profesional de Ciencias de la Educación y Humanidades.
- Realistas: Posibilitan a los estudiantes desenvolverse en situaciones reales de trabajo, en Instituciones Educativas Bilingües, expresamente seleccionadas para este fin.
- Participativas: Intervienen diversos actores educativos: universidad, directivos de las II.EE, docentes, padres de familia, estudiantes, administrativos y la comunidad nativa en pleno.
- Graduales: Permiten al estudiante adquirir experiencias en las diferentes instituciones bilingües de las regiones de Ucayali, Pasco, Junín, San Martín, Cusco que finalmente, posibilitarán su desempeño autónomo. (pp. 1-2).

Según el Proyecto Educativo Nacional PEN al 2021, “las prácticas preprofesionales deben garantizar experiencias en diversos escenarios, pero también empezar tempranamente” (p. 89). Por eso, los estudiantes realizan estas actividades pedagógicas tanto en las instituciones educativas de las zonas urbanas y rurales de las escuelas EIB.

Se inicia desde el séptimo ciclo que corresponde el curso de Práctica Preprofesional I, como práctica inicial. Allí, el estudiante observa las actividades propias de la pedagogía realizada por el docente titular, donde va conociendo las herramientas necesarias para ejecutar una sesión de aprendizaje. En posteriores prácticas, los estudiantes del octavo y del noveno ciclo (práctica II y III) realizan la práctica intermedia, donde se insertan al mundo laboral con el ingreso a las aulas para consolidar la práctica pedagógica en función a todas las didácticas recibidas durante su carrera profesional. Asimismo, el practicante se acerca al cumplimiento del plan curricular establecido por la universidad donde irá descubriendo el interés por la investigación de acuerdo con los problemas educativos con los que tropieza.

En la práctica final, que corresponde a décimo ciclo (práctica IV), el estudiante consolida todas las posibilidades para ser buen profesional en Educación en concordancia con el perfil del egresado. Además, el estudiante presenta un trabajo de estrategias didácticas elaborado en su lengua originaria y en castellano que refuerza su formación profesional bilingüe. También, elige el tema de investigación teniendo en cuenta las líneas establecidas por la facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades.

Se debe resaltar que en las prácticas preprofesionales las mujeres practicantes demuestran mayor responsabilidad en el cumplimiento de ésta. En la parte pedagógica, a través de la elaboración de sus materiales didácticos, cumplen con presentar sus trabajos bilingües. Se involucran más que los varones en las actividades extra curriculares que programan las escuelas.

Actividades complementarias. Asimismo, la UCSS Nopoki, como centro de formación e investigación, ha promovido eventos nacionales e internacionales., como:

I Simposio de Interculturalidad (2015). Fue realizado en el campus de la UCSS Nopoki de 1 al 5 de julio de 2015. En donde se invitaron a las distintas universidades Interculturales del Perú. Se desarrolló con el fin de enriquecer y buscar líneas de acción conjunta en el quehacer educativo Intercultural. Se pretendió, según el sitio web UCSS (www.ucss.edu.pe), lo siguiente:

- Promover el intercambio de conocimientos de los distintos pueblos que habitan en la región amazónica, los más próximos a Atalaya.
- Fomentar la interculturalidad no como un proceso sino como un estado.
- Promover los valores interculturales: la tolerancia, el respeto mutuo, la empatía, el conocimiento acerca del otro.
- Compartir experiencias con las demás Universidades Interculturales del país.
- Estrechar los lazos con las instituciones públicas y privadas para promover la relación intercultural en Atalaya con proyección nacional.
- Hacer partícipes a los estudiantes de los eventos académicos.

I Encuentro de Egresados UCSS Nopoki (2017). El evento se realizó en el campus de la UCSS Nopoki los días 29 y 30 de julio. Tuvo como fin analizar la experiencia para identificar aprendizajes que permitan conocer las condiciones y factores claves para reforzar la sostenibilidad del proyecto educativo. Estos análisis permiten identificar las fortalezas y debilidades de la formación profesional intercultural de la UCSS Nopoki durante los primeros diez años de su existencia y alcanzar los objetivos en cumplimiento de la misión y visión. Los objetivos del encuentro fueron los siguientes: (a) evaluar la propuesta pedagógica integral UCSS Nopoki, (b) identificar alternativas de formación que se pueden brindar para los egresados, según las necesidades e intereses, (c) conocer la

aceptación de los egresados en las UGELEs y (d) disfrutar de un espacio de encuentro fraterno.

De esa manera, se ha logrado el acercamiento a las culturas ancestrales con la participación de los estudiantes, con los especialistas y profesionales en temas de interculturalidad de otras universidades. La finalidad fue buscar estrategias para mejorar la educación intercultural universitaria y estrechar vínculos con los egresados de la UCSS Nopoki.

II Encuentro Internacional de Investigación Colaborativa Intercultural 2018. Según el Reporte Share 2018 (Varios autores, 2019), el encuentro desarrollado en la UCSS Nopoki filial Atalaya, reunió Investigadores, líderes y estudiantes de los Pueblos Originarios juntamente con investigadores peruanos y extranjeros, para dialogar y reflexionar sobre la investigación colaborativa y las relaciones interculturales. La UCSS Nopoki y SHARE Amazónica junto a otros colaboradores se encargaron de la organización y el desarrollo del evento. En este espacio de diálogo, de interacción horizontal y colaboración intercultural, se debatieron temas que causan muchas preocupaciones entre las comunidades indígenas y además sobre el futuro de los diferentes pueblos originarios (estudiantes, profesoras, profesores, miembros de comunidades, lideresas y líderes). Las preocupaciones más resaltantes de acuerdo a los participantes indígenas se orientan a los aspectos que siguen: (a) una mejora de la educación, (b) un uso adecuado de la medicina tradicional, (c) la revaloración de las costumbres y lengua en los pueblos originarios, (d) la gestión en la administración pública, (e) el trabajo de investigación por parte de los mismos miembros de la comunidad, (f) sobre el rol y la valoración de la mujer indígena y (g) sobre el cuidado del medio ambiente.

Estos encuentros han servido para evidenciar temas candentes y pendientes de los pueblos originarios.

Capítulo V: Resultados y Discusiones

Encuesta a 60 Alumnas de EBBI y entrevista a 6 personas: al Promotor, docentes y administrativos.

Se realizó una encuesta para conocer la opinión de las estudiantes del programa EBBI de la UCSS Nopoki filial Atalaya, con la finalidad de comprobar si la formación profesional que brinda en Universidad contribuye al desarrollo de la mujer. La encuesta tiene dos partes. La primera es importante porque da a conocer si la formación profesional que se brinda en la UCSS Nopoki filial Atalaya contribuye significativamente en el desarrollo académico de la mujer indígena que viene a estudiar el programa EBBI. La segunda parte de la encuesta también es importante porque expone como la formación profesional contribuye significativamente para la inserción laboral de la mujer indígena que estudia en el programa EBBI. Los resultados se explicarán a continuación.

Los resultados de la encuesta son respaldados y contrastados con las respuestas de los entrevistados. Empezaremos con la primera parte de la encuesta.

La Tabla 8 y la Figura 1 exponen acerca de la opinión que tienen las estudiantes indígenas encuestadas de la formación profesional que reciben en la UCSS Nopoki filial Atalaya. De la encuesta aplicada se tiene que el 70% considera que la formación profesional es regular, el 28% considera que la formación profesional es excelente y el 2% considera que la formación profesional es deficiente. Se debe tener en cuenta que las encuestadas son a estudiantes mujeres del I al VI ciclo que recién están iniciando sus estudios.

Tabla 8

Formación Profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	17	28,3	28,3	28,3
Regular	42	70,0	70,0	98,3
Deficiente	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

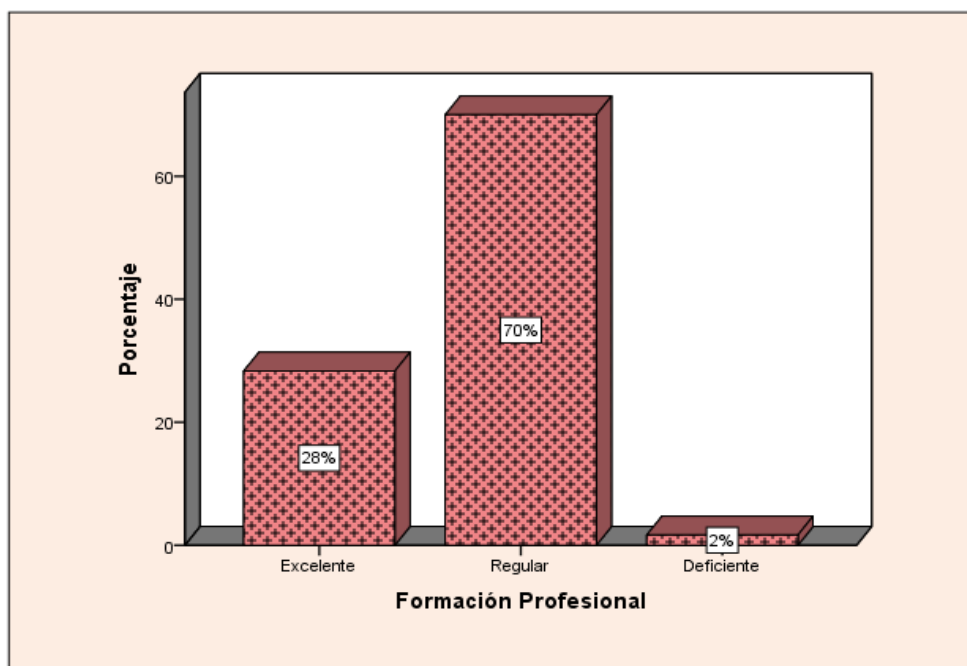


Figura 1. Formación profesional.

Con este resultado, se evidencia, tal como lo mencionamos en el marco teórico, que cierto porcentaje de mujeres de las comunidades amazónicas siguen teniendo todavía inseguridad al participar en actividades de formación académica y social. Como sugiere en la entrevista la docente del programa EBBI; las alumnas llegan a la universidad con timidez, por lo que se tiene que aplicar estrategias para que las alumnas participen en exposiciones con la finalidad que, de forma progresiva, puedan sentir seguridad de sí mismas. El resultado de este proceso se puede notar en las alumnas de los ciclos superiores; ellas muestran seguridad, confianza y capacidad en sus actividades (exposiciones, exámenes, participaciones culturales) lo que mejora su formación académica (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre del 2018). En otra entrevista nos menciona que a pesar de otras adversidades las estudiantes continúan sus estudios, Terminar una carrera universitaria es un logro personal y profesional que involucra el bienestar para la familia, para la comunidad y para el país. Y esto hace que se valore esta participación de las mujeres que han resistido, pese a las dificultades que han tenido en el transcurso de su estudio (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre del 2018).

En la Tabla 9 y Figura 2, se aprecia la participación de las estudiantes de la UCSS Nopoki, filial Atalaya, en las actividades siguientes: (a) organización universitaria; (b) eventos académicos, deportivos y socio culturales y (c) en los talleres de formación educativa, que contribuyen en el desarrollo de la mujer indígena.

Tabla 9

Formación social

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	24	40,0	40,0	40,0
Regular	34	56,7	56,7	96,7
Deficiente	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

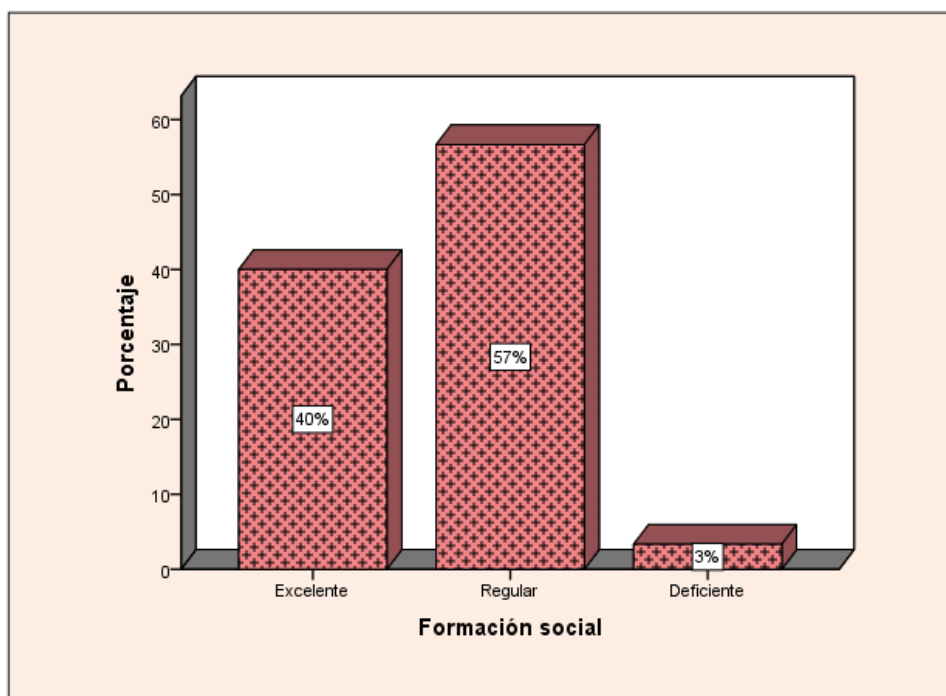


Figura 2. Formación social.

De la encuesta aplicada se tiene que el 57 % considera que la formación social es regular; el 40 %, que la formación social es excelente y el 3 %, que la formación social es deficiente. De los porcentajes mostrados, se observa que se va superando la timidez y la inseguridad porque las estudiantes disfrutan y valoran de una buena relación intercultural ya que se van relacionando con las estudiantes de otros pueblos originarios. En la entrevista un docente de la UCSS Nopoki manifiesta que en tanto como las actividades que realiza la universidad y la iglesia se ve la participación de las estudiantes; ellas son las que lideran y son las que anima al grupo en ese sentido veo que la mujer está presente. No como antes decíamos que las mujeres son para la casa, para los hijos. O sea, eso en la universidad se está cambiando, porque las mujeres están en todas las actividades, se ve eso, incluyendo en las profesoras (E. Escobar, comunicación persona, 12 de diciembre).

La Tabla 10 y la Figura 3 reflejan la opinión de las encuestadas frente a las preguntas sobre la participación en la organización jerárquica estudiantil, el porcentaje de

mujeres que estudian EBBI y la participación de las alumnas en las actividades de la universidad. De la encuesta aplicada se tiene que el 53 % considera que la formación en la organización universitaria es excelente; el 35%, que la formación en la organización universitaria es regular y el 12 %, que la formación en la organización universitaria es deficiente.

Tabla 10

Formación en la organización universitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	32	53,3	53,3	53,3
Regular	21	35,0	35,0	88,3
Deficiente	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

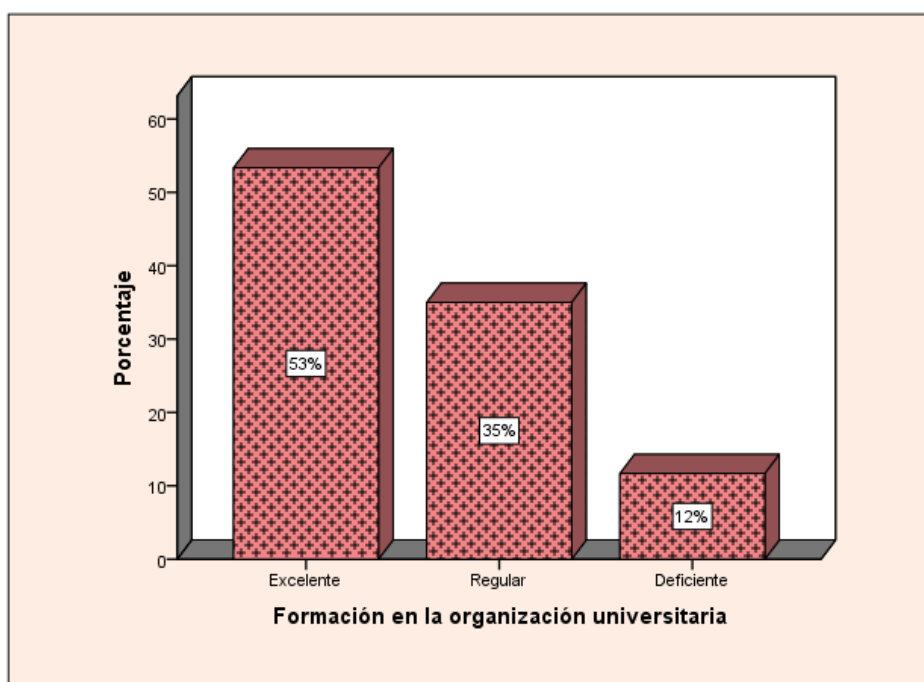


Figura 3. Formación en la organización universitaria.

Se puede afirmar de esta tabla que más del 88 % de alumnas encuestadas (uniendo entre excelente y regular) están satisfechas de la organización universitaria de la UCSS Nopoki filial Atalaya. Ello lo demuestran aceptando ser delegadas de aula y delegadas del pueblo originario al que pertenecen, y son responsables de grupos de estudio, por lo que asumen responsabilidades en actividades académicas y extracurriculares. Esto nos indica la influencia de la educación que van recibiendo. En dialogo con la docente del pueblo Yine manifiesta que: primero está el director, luego están los coordinadores, los profesores y la población estudiantil. Dentro de la población estudiantil cada aula o cada ciclo se

organizan y tienen sus delegados, ellos mismos se organizan buscan un tesorero, su presidente quien va dirigir al grupo o al ciclo. De esa manera, ellos se organizan para realizar las diferentes participaciones que se viene dando en toda la formación estudiantil, mayormente lo que se puede ver aquí en las aulas, es que está organizado por las mujeres. En principio las mujeres son las que más se preocupan en organizar y son ellas las que promueven en tener su delegado (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre del 2018).

En la Tabla 11 y Figura 4, se muestra cómo las estudiantes mujeres del programa EBBI, van teniendo interés por relacionarse con la comunidad universitaria y van involucrándose poco a poco a la participación responsable en actividades socio-culturales de la universidad. De la encuesta aplicada se tiene que el 55 % considera que la formación en actividades de extensión social-cultural es regular; el 43 %, que la formación en actividades de extensión social-cultural es excelente y el 2 %, que la formación en actividades de extensión social-cultural es deficiente.

Tabla 11

Formación en actividades de extensión social-cultural

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	26	43,3	43,3	43,3
Regular	33	55,0	55,0	98,3
Deficiente	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

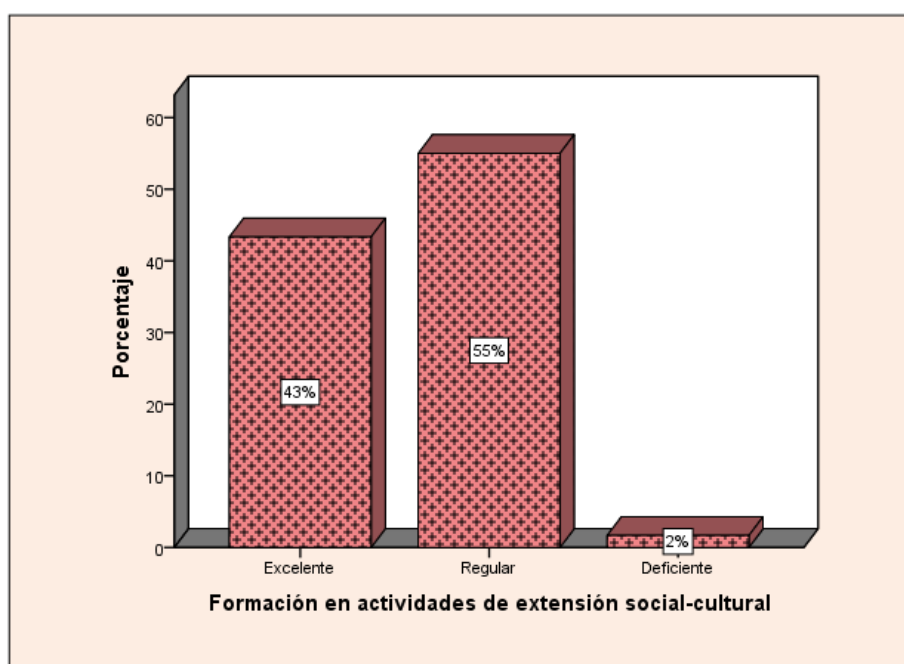


Figura 4. Formación en actividades de extensión social-cultural.

Es importante resaltar la opinión aceptable de convivencia y participación en la formación socio cultural de las estudiantes. En la UCSS Nopoki se fortalece y se valora lo cultural; las estudiantes conocen y aprecian a las otras culturas, de ese modo revaloran su propia cultura evidenciando buenas relaciones interculturales en esta universidad y lo demuestran con su predisposición, organizando y participando eventos culturales responsablemente, tales como la semana Intercultural con danzas, teatro, concurso de conocimientos, deportes ancestrales. Asimismo, participan en los desfiles provinciales, campeonatos deportivos, concursos de alfombras, de pinturas, aceptan entrevistas de los medios de comunicación. En definitiva, las estudiantes son referencias válidas para brindar información de sus comunidades nativas. En la entrevista al ex director académico, manifiesta que se ha visto la participación de las mujeres en estos eventos culturales y promovidos por la UCSS. También, han sido invitadas para viajar a otros lugares, ellas han participado en este trabajo por ejemplo de la formalización del alfabeto ashéninka las mujeres en un cien por ciento han participado, de la UCSS no habido un varón. los que han viajado a cusco, los que han viajado a puerto Bermúdez a Puerto Ocopa han estado integrada por mujeres y no solamente en eso si no que también en los campos de las practicas pre profesionales mujeres han estado presente representando a su pueblo originario (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre del 2018)

En la Tabla 12 y Figura 5, se observa sobre los talleres de formación educativa. Se puede señalar que están comprendidas en las actividades que complementan la formación profesional de las estudiantes universitarias del programa EBBI. Estas son talleres de artesanía, plantas medicinales, cultivos y crianzas.

Tabla 12

Formación en talleres de formación educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	12	20,0	20,0	20,0
Regular	27	45,0	45,0	65,0
Deficiente	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

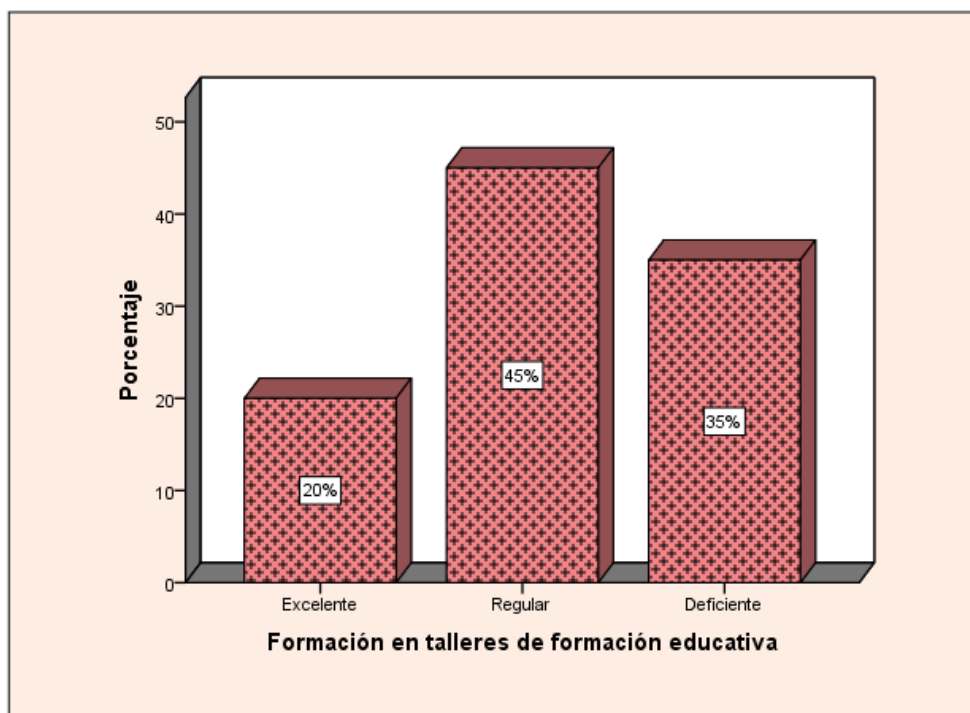


Figura 5. Formación en talleres de formación educativa.

De la encuesta aplicada se tiene que el 45 % considera que la formación en talleres de formación educativa es regular; el 35%, que la formación en talleres de formación educativa es deficiente y el 20 %, que la formación en actividades de extensión social-cultural es excelente. Inicialmente, por el mismo hecho de la realidad de vida (porque vienen de trabajos agrícolas) y porque esperan tener solo una formación académica teórica, las alumnas en su minoría no valoran las actividades de formación complementarias. Cuando están en los ciclos superiores y se van a las prácticas profesionales, recién comprenden la importancia de conocer más sobre las actividades productivas, complementarias a su formación profesional. Se dan cuenta de las necesidades de ayudar a sus comunidades en promover la producción y también orientar a los padres de familia de las comunidades para que puedan producir mejor. En la entrevista al ex director y docente de la UCSS Nopoki nos manifiesta que: Los talleres que se presentan son en diferentes campos: en la parte académica; lenguas originarias, etnomatemática, comunicación. En el campo cultural; la artesanía y la parte artística, está la danza y el canto. En la parte de recreación; los deportes de diferentes disciplinas, incluyendo el deporte ancestral el chontari. En el campo de producción agropecuaria y pecuaria esta la siembra de hortalizas, crianza de aves y peces. Y los talleres de cocina amazónica mejorada, carpintería y costura

se ve siempre la participación de mujeres estudiante (H. Castilla, comunicación personal. 18 de diciembre del 2018)

Es importante señalar que, en todas las actividades académicas y complementarias a su formación profesional, la UCSS Nopoki parte desde el contexto y la cultura de los pueblos originarios y resalta siempre la importancia de la identidad cultural e interculturalidad.

Las encuestas siguientes ayudaron a conocer el desarrollo, la percepción y el interés por mejorar sus competencias pedagógicas, su disciplina laboral y por querer conocer los conceptos y principios de la pedagogía EIB.

Tabla 13

Formación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	20	33,3	33,3	33,3
Regular	39	65,0	65,0	98,3
Deficiente	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

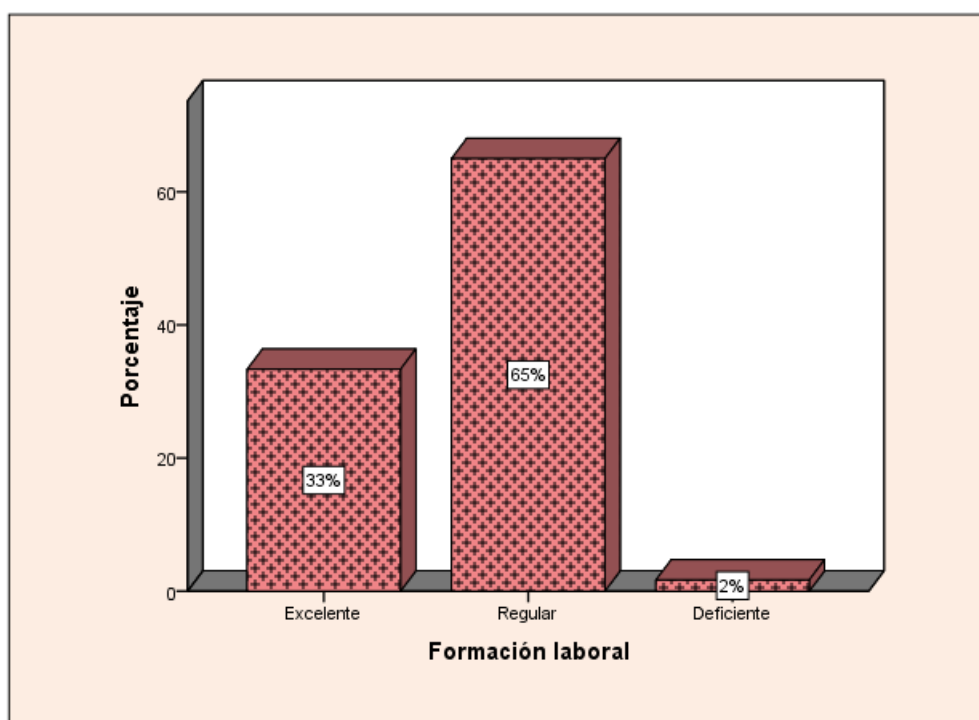


Figura 6. Formación laboral.

En la Tabla 13 y la Figura 6, se observa que el 65 % considera que la formación laboral es regular; el 33 %, que la formación laboral es excelente y el 2 %, que

la formación laboral es deficiente. Sumando entre el porcentaje de lo excelente y lo regular de la tabla, que son un total de 98%, se evidencia del gran interés de las estudiantes indígenas por desarrollar su formación académica para ser una profesional conocedora del programa EIB y ser competente en la labor pedagógica, también muestran interés por los talleres y capacitaciones pedagógicas. De igual manera, se aprecia la conciencia de que todavía están en proceso y aspiran a superarse académicamente pero también cumpliendo las normas de convivencia y disciplina intercultural.

En la Tabla 14 y Figura 7, se presenta que el interés por mejorar las competencias pedagógicas es relevante. Las estudiantes indígenas lo demuestran poniendo en práctica lo aprendido de los contenidos disciplinares de las asignaturas en su lengua originaria y haciendo el uso de los elementos culturales propios de su pueblo. Esto es fundamental para fortalecer sus capacidades pedagógicas interculturales.

Tabla 14

Mejora de competencias pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	20	33,3	33,3	33,3
Regular	27	45,0	45,0	78,3
Deficiente	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

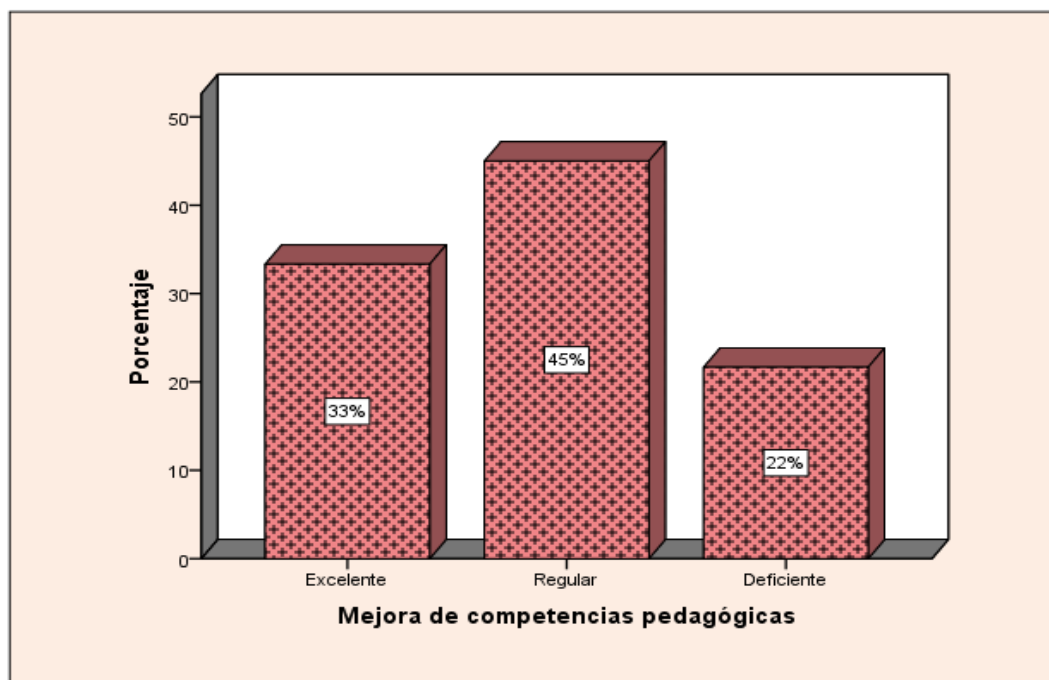


Figura 7. Mejora de competencias pedagógicas.

De la encuesta aplicada se tiene que el 45 % considera que la mejora de competencias pedagógicas es regular; el 33 %, que la mejora de competencias pedagógicas es excelente y el 22 %, que la mejora de competencias pedagógicas es deficiente. Considerando los resultados de excelente y regular, se tendrá en cuenta que la mayoría de las estudiantes tienen gran interés y disponibilidad en querer conocer y mejorar las competencias pedagógicas. El elemento más importante en la enseñanza y aprendizaje es la lengua originaria que les facilita tener una preparación bilingüe, al ser conscientes de que este factor les ayudará en su desempeño profesional. Además, el enfoque intercultural es fundamental del programa EBBI de la UCSS Nopoki, entrevistando a la directora administrativa manifiesta que; hablar de interculturalidad en Nopoki no es un concepto abstracto sino es una realidad que se ve y se pone en práctica es decir se vive día a día. Nosotros como docentes conocemos esas diferentes realidades, es bonito para nosotros, es una experiencia que cada día aprendemos de ellos y ellos también de nosotros, la cultura se va enriqueciendo porque cada cultura va aportando sus conocimientos, sus propios saberes, entonces por más pequeño que sea un grupo no se pierde al contrario se fortalece y ayuda a las de demás culturas a crecer (C. Hurtado, comunicación personal, 14 de diciembre del 2018). Además, debemos tener en cuenta que las estudiantes que creen no lograr mejorar todavía, es porque tienen poca confianza en sus capacidades y porque no han recibido una enseñanza pertinente en el nivel educativo anterior (secundaria) y además son de los primeros ciclos de EBBI. Asimismo, existe otro problema: por cuestiones familiares algunas estudiantes temen truncar los estudios por sus responsabilidades como madres.

A continuación, en la Tabla 15 y Figura 8, la convivencia, el buen comportamiento para el buen vivir y la responsabilidad son instrumentos importantes para comprender la disciplina laboral de las estudiantes indígenas. Se muestra también el interés que tienen ellas por la buena relación de vida intercultural dentro de su formación académica. De la encuesta aplicada se tiene que el 57 % considera que siempre hay disciplina laboral; el 40 %, que algunas veces hay disciplina laboral y el 3 %, que raras veces hay disciplina laboral.

Tabla 15

Disciplina laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	34	56,7	56,7	56,7
Algunas veces	24	40,0	40,0	96,7
Raras veces	2	3,3	3,3	100,0

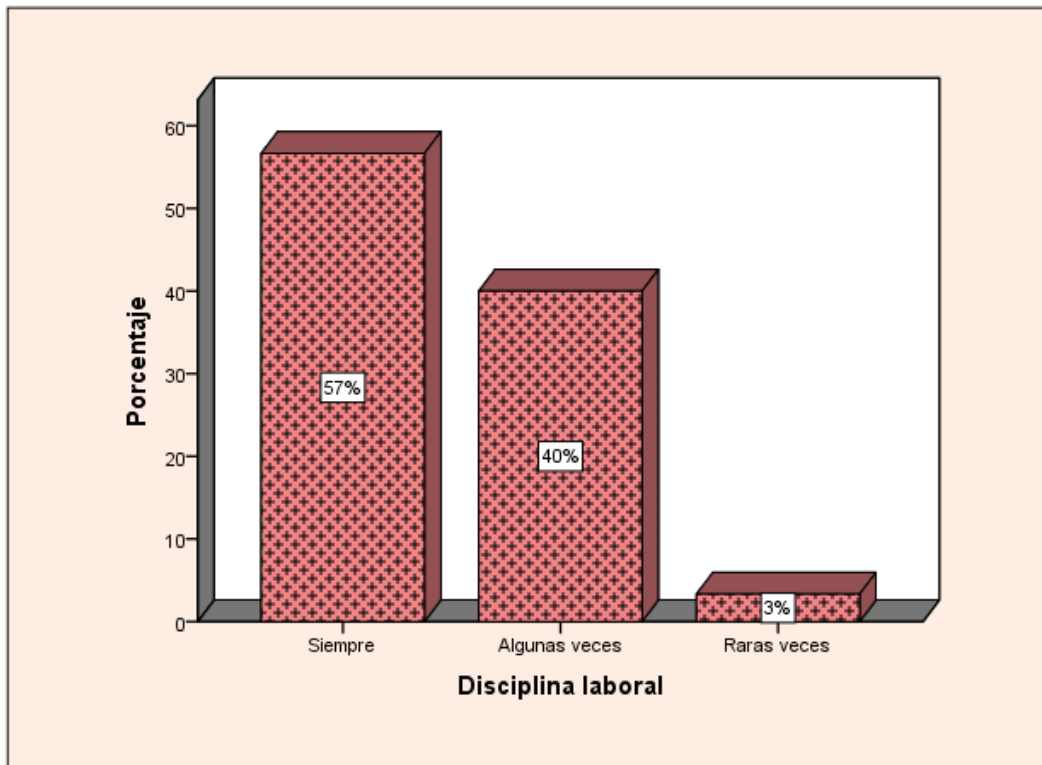


Figura 8. Disciplina laboral.

Según estos resultados, las estudiantes indígenas de la UCSS Nopoki, son conscientes que es importante cumplir las normas de convivencia, las buenas relaciones entre compañeras de estudio y evitando las acciones negativas con el fin de fortalecer su crecimiento personal y profesional, para vivir ordenadamente en la sociedad. La disciplina le ayudará a educar a sus estudiantes también en la disciplina, en el aula y fuera del aula. Para las estudiantes es más fácil adaptarse a una vida organizada y ordenada porque desde la cultura de sus pueblos vienen con la costumbre de ser obedientes y respetuosas con las personas que les dirige como grupos humanos. Nos comenta el profesor Shipibo que un estudiante o una estudiante que llega a Nopoki lo primero que hacen es conocer las reglas las normas de convivencia que ellos tienen que cumplir, por ejemplo, las jóvenes como también los jóvenes tienen que cumplir su oficio en la cocina, limpiezas de servicio higiénico, su dormitorio, entre otros. En el trabajo pedagógico igual no es que va ser un grupo pura mujeres otro grupo puro varones, sino el mismo profesor tiene que dirigir para hacer el grupo de trabajo, porque acá tenemos que practicar el tema de género, entonces el grupo tiene que ser siempre mixto entre mujeres y varones y eso es lo que estamos practicando nosotros (S. Escobar, comunicación personal, 12 de diciembre del 2018).

La Tabla 16 y la Figura 9, nos indicará el gran interés que tienen las estudiantes indígenas por su educación pedagógica en la EIB y su formación profesional, desde su cultura. De la encuesta aplicada se tiene que el 72 % considera que algunas veces hay dominio de los principales conceptos pedagógicos de la EIB; el 22 %, que siempre hay dominio de los principales conceptos pedagógicos de la EIB y el 6 %, que raras veces hay dominio de los principales conceptos pedagógicos de la EIB. Es importante resaltar nuevamente que la encuesta se realizó a las alumnas indígenas del I al VI ciclo, quienes van conociendo recién los conceptos teóricos de la EIB. Desde el VII al X ciclo, se les hace más interesante el estudio y conocimiento de la pedagogía en EIB, porque van entrando a las prácticas preprofesionales.

Tabla 16

Dominio del principal concepto pedagógicos de la EIB

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Siempre	13	21,7	21,7	21,7
Algunas veces	43	71,7	71,7	93,3
Raras veces	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

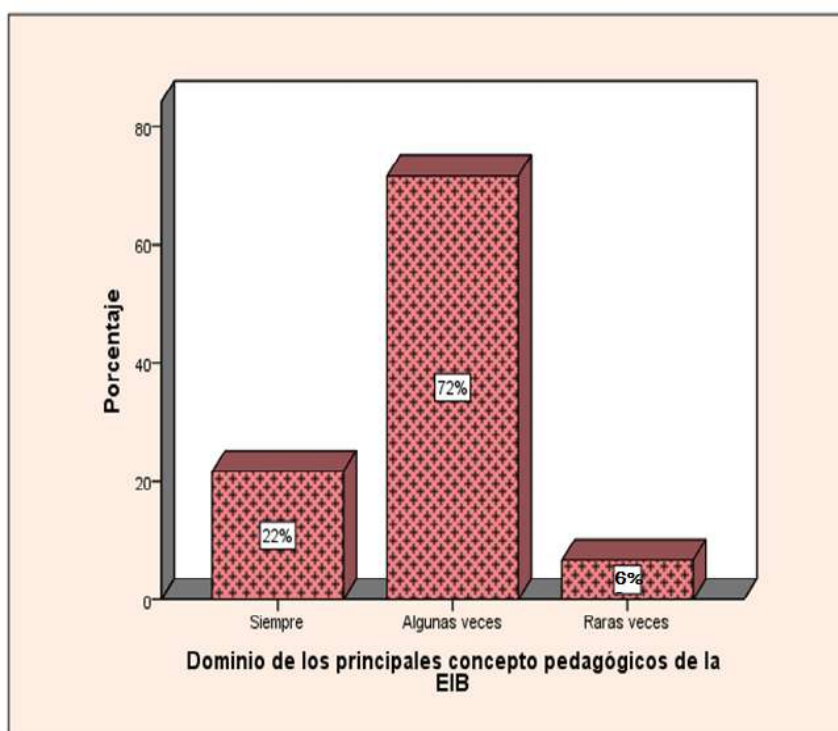


Figura 9. Dominio de los principales conceptos pedagógico de la EIB.

El docente entrevistado nos manifiesta que se debe prepararse bien a estas jóvenes para que ellas puedan ser personas que aporten a la educación intercultural bilingüe. De

hecho, la parte pedagógica es importante. Claro ellas conocen la realidad, conocen la lengua originaria, es una gran ventaja preparar a jóvenes de pueblos originarios como maestras que vuelvan a trabajar a su propia cultura es una ventaja enorme. (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre del 2018). En estos cursos, ingresarán a las IIEE e irán poniendo en práctica lo aprendido teóricamente. Por tanto, podrán tener el dominio y manejo de los conceptos pedagógicos de la EIB.

En esta segunda parte de la encuesta se presentará el “Desarrollo de la mujer indígena”. Se conocerá la opinión de ellas en el acceso a la educación superior y su influencia en el desarrollo y su inserción en el campo laboral.

En la Tabla 17, se tiene que el 82 % considera que el nivel de desarrollo de la mujer indígena es regular; 13 % que el nivel de desarrollo de la mujer indígena es excelente y el 5% que el nivel de desarrollo de la mujer indígena es deficiente. La Figura 10 expresa la síntesis general del desarrollo de la mujer indígena en los aspectos de la preparación académica con la que llegan a la UCSS Nopoki y sus expectativas de desarrollo laboral.

Tabla 17

Desarrollo de la mujer indígena

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	8	13,3	13,3	13,3
Regular	49	81,7	81,7	95,0
Deficiente	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

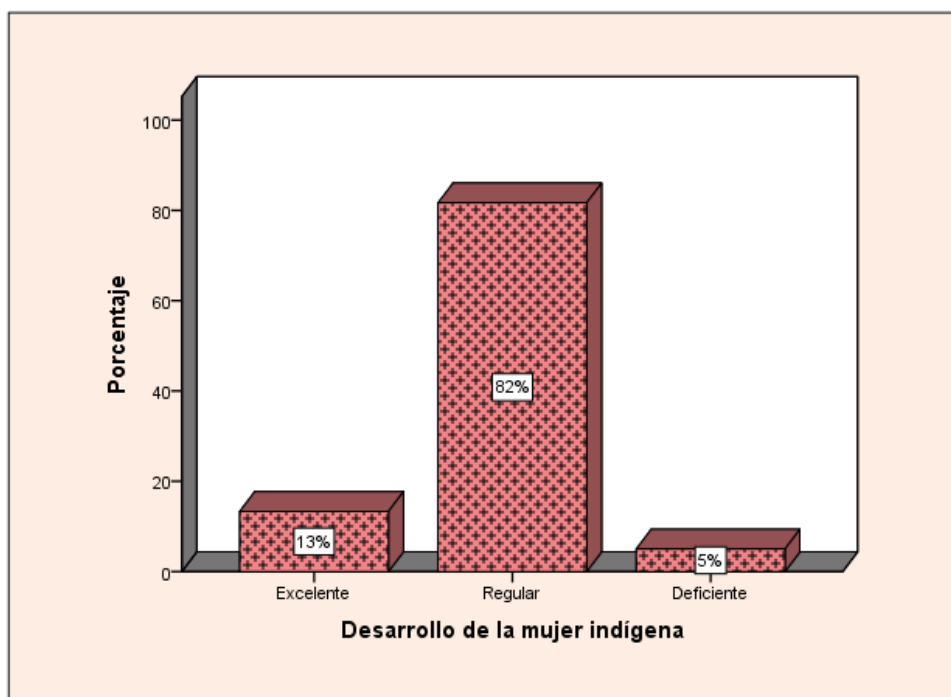


Figura 10. Desarrollo de la mujer indígena.

Las respuestas a la encuesta expresan que hay una minoría de mujeres indígenas que todavía dudan poder llegar a ser excelentes profesionales y esto repercutirá también en su participación laboral. Existen muchos aspectos que se deben reconocer, por ejemplo, que no todas las estudiantes vienen por voluntad propia: algunas son enviadas por la comunidad o su familia. Otra dificultad de la estudiante es por la influencia de la propia cultura, la falta de seguridad o porque desean estudiar otra carrera y no cuentan con recursos económicos. Se debe recordar que los estudiantes de EBBI de la UCSS Nopoki tienen en su gran mayoría becas integrales de estudio. Pero la gran mayoría de estudiantes indígenas opinan que la formación académica contribuirá a la inserción laboral y a su desarrollo profesional en EIB.

Se puede apreciar en la Tabla 18 y Figura 11, el nivel académico con el que llegan las estudiantes indígenas de sus comunidades, la influencia de la familia y el acceso a la información de calidad son instrumentos importantes para que las mujeres indígenas puedan tener acceso a la Educación Superior. De la encuesta aplicada se tiene que el 73 % considera que el acceso a la educación superior es regular; 23 %, que el acceso a la educación superior es deficiente y el 3 %, que el acceso a la educación superior es excelente.

Tabla 18

Acceso a la educación superior

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	2	3,3	3,3	3,3
Regular	44	73,3	73,3	76,7
Deficiente	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

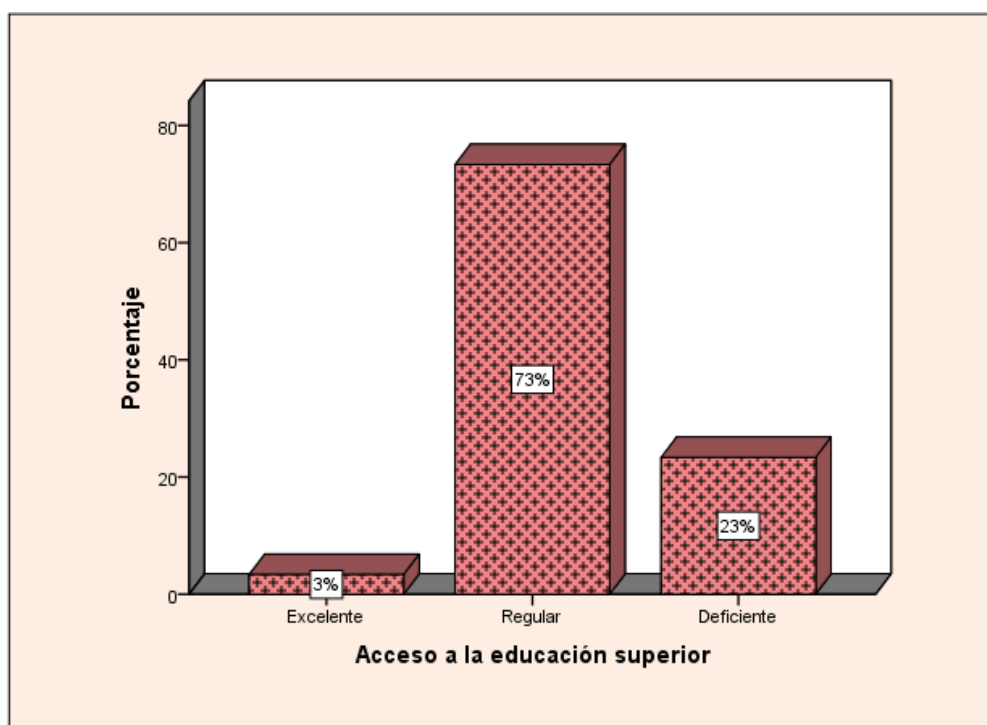


Figura 11. Acceso a la educación superior.

Este resultado es importante ya que evidencia la realidad de la mujer indígena que viene de su comunidad para su desarrollo académico. Aunque, les cuesta inicialmente adaptarse al ritmo de estudio universitario, pero tienen un gran interés por superarse profesionalmente. También hay otros factores que motivan a las estudiantes indígenas de la UCSS Nopoki como lo señala la docente y directora administrativa; los jóvenes de ahora ya piensan en educarse, en ser más, porque antes existía lo que era el machismo, donde decían que solamente los hombres pueden estudiar, entonces ya pasaron esos siglos, ahora ya estamos viviendo una era ya más moderna, donde podemos ver que la mujer se arma de valor y lucha por sus sueños y vemos que estas mujeres ya no quieren estar en su comunidad llevando esa vida lleno de necesidad, al contrario quieren estudiar, quieren formarse, quieren superarse y ser líder de su pueblo, y ya se ve esa motivación. Entonces ya estamos perdiendo poco a poco esa idea donde que se decía que las mujeres son solamente para la casa, para la cocina, ahora ya vemos a las mujeres indígenas que están

saliendo a formar parte de la sociedad instruida para ejercer una función en la sociedad (C. Hurtado, comunicación personal, 14 de diciembre del 2018).

A continuación, se presentan los factores que influyen en su preparación académica con la que vienen las estudiantes indígenas de sus comunidades para estudiar una carrera universitaria, concretamente EBBI. Se analizarán los resultados de las preguntas siguientes: (a) si están motivadas, (b) cómo es el nivel académico con que llegaron, (c) cómo es su desempeño en el aula y (d) si se adaptan al ritmo académico. En la Tabla 19 y Figura 12, se observa que de la encuesta aplicada el 53 % considera que la preparación académica es regular; 45 %, que la preparación académica es deficiente y el 2 %, que la preparación académica es excelente.

Tabla 19

Preparación académica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	1	1,7	1,7	1,7
Regular	32	53,3	53,3	55,0
Deficiente	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

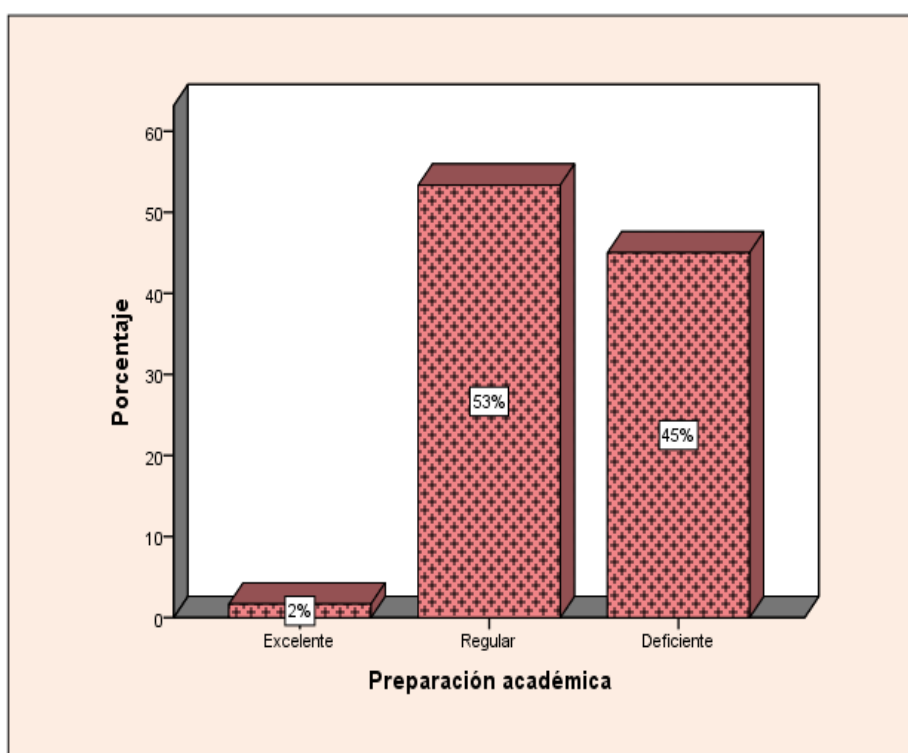


Figura 12. Preparación académica.

Esto indica que la motivación para acceder a la universidad, el nivel académico con la que llegan y la adaptación al ritmo académico influye de forma regular en las mujeres

indígenas. En la entrevista realizada a una de las profesoras sobre la motivación para acceder a la universidad opina “que existen varios motivos: el abuso de derechos de la mujer, autoridades que pertenecen a otra cultura diferente a su pueblo, el menosprecio de la sociedad” (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre de 2018). Asimismo, otra de las profesoras de la UCSS Nopoki opina sobre el mismo tema que “las jóvenes de ahora ya piensan en educarse y superarse profesionalmente, dejando de lado el tema de machismo, ya que antes se decía que solamente los hombres pueden estudiar, ya pasó esa época, ahora ya estamos viviendo en la era moderna, donde podemos ver que la mujer se arma de valor y lucha por sus sueños y vemos que estas mujeres ya no quieren estar en su comunidad llevando esa vida lleno de necesidad, al contrario quieren estudiar, quieren formarse, quieren superarse y ser líder de su pueblo, y se ve esa motivación. Entonces ya estamos perdiendo poco a poco esa idea donde se decía que las mujeres son solamente para la casa, para la cocina, ahora ya vemos a las mujeres indígenas que están saliendo a formar parte de la sociedad instruida para ejercer una función en la sociedad (C. Huratado, comunicación personal, 14 de diciembre de 2018).

En cuanto el nivel académico con el cual llegan las mujeres indígenas a la UCSS Nopoki, una docente opina que en algunos grupos étnicos se ve que tienen un buen nivel, por ejemplo en los nomatsigenga y los yanesha se ven que los chicos han recibido una buena formación, una buena base en la secundaria pero hay grupos también que tienen falencias, por ejemplo; los shipibos, los yine, los ashaninka, los ashéninka, no es por desmerecer a los docentes, así como hay buenos profesores que dan todo por dar una buena educación, también hay profesores que no cumplen con la buena enseñanza en sus comunidades solamente piensas en recibir su sueldo mas no le interesa mejorar la educación, se ve que hay chicos que tienen dificultades. También, puede haber este tipo de problema por el idioma a veces hay un cambio donde ellos han recibido una enseñanza en su idioma y viene donde hay el castellano para ellos hay una diferencia y les va chocar ese cambio. Sí, vienen con dificultades, pero que están mal no tanto, conforme pasa van superando las dificultades y logran sus propósitos. (C. Huratado, comunicación personal 14, de diciembre de 2018).

En ese sentido uno de los profesores explica el trabajo que realiza la universidad antes del ingreso de los estudiantes “por eso acá cada año se hace una pre de seis, siete y ocho semanas, conociendo esta realidad el plan curricular está diseñado para esto. Por ejemplo, en matemática es una secuencia desde cero. La matemática que empieza desde N

termina en R, es otro ciclo lo que es Z, otro ciclo lo que es algebra, otro ciclo lo que es geometría, otro ciclo de ecuaciones y otro ciclo de razonamiento matemático. (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre de 2018).

Por otro lado, el nivel con la que llegan las estudiantes a la UCSS Nopoki, filial Atalaya es preocupante como lo indica una de las docentes “el nivel académico que muestran es bastante bajo, porque muchas veces tienen bastantes dificultades y una de las dificultades más grande es principalmente en los cálculos de los números, las letras también pero principalmente, en los números” (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre de 2018). También, cuando analizamos el tema del ritmo de aprendizaje nos encontramos con otra realidad, en la opinión de un docente explica de la siguiente manera “al inicio los primeros ciclos le cuesta al estudiante acostumbrarse al ritmo de vida que hay en la universidad, porque en su comunidad hay tanta libertad, si quiere comer se va al rio saca pescado come, si quiere yuca va a la chacra, trae plátano come, va al monte trae carne, pero acá tiene que cumplir un record, entonces eso le choca a un recién ingresado. Además, un horario de educación de 7:30 am a 12:30 pm en la tarde de 3:00 pm a 4:30 pm entonces un cambio de ritmo de vida y de estudio. Yo diría que el ritmo al comienzo es altibajo a veces se pone constante y luego baja. Yo tenía estudiantes que al comienzo iba bien, después bajaba. Pero cuando estamos cuarto quinto ciclo, es constante. (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre de 2018).

La Tabla 20 y la Figura 13 presenta el resultado de cuánto influye la familia en sus hijas para que logren ser profesional. De la encuesta aplicada se tiene que el 60 % considera que la influencia de la familia es regular; el 20 %, que la influencia de la familia es demasiada y el otro 20 %, que la influencia de la familia es poca.

Tabla 20

Influencia de la familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Demasiado	12	20,0	20,0	20,0
Regular	36	60,0	60,0	80,0
Poco	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

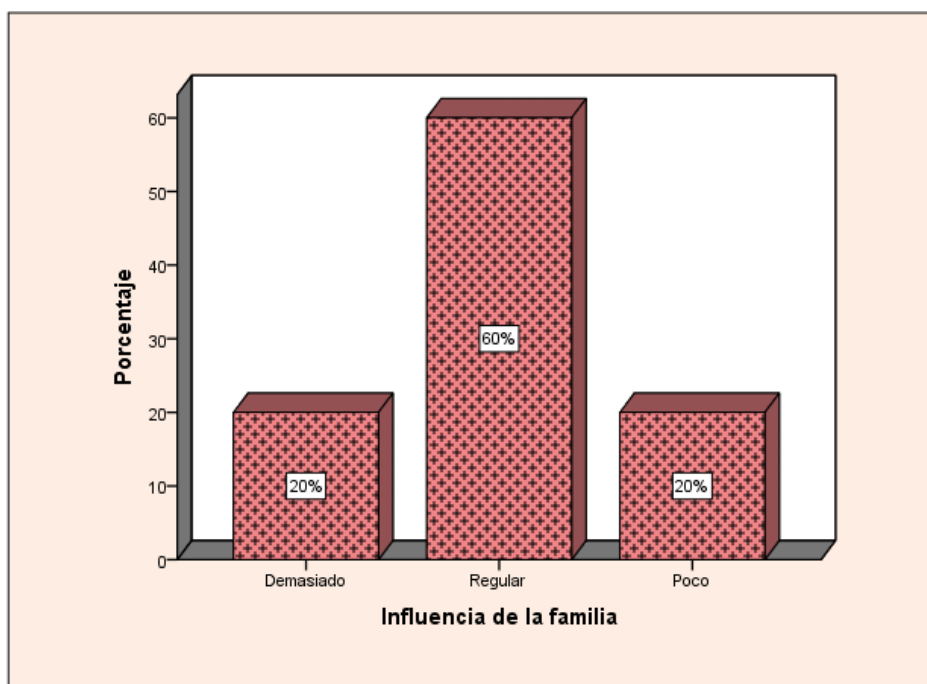


Figura 13. Influencia de la familia.

Según estos resultados, tenemos una opinión importante “efectivamente consideramos que la familia indígena en todas las etnias aprecia y apoya a las mujeres que se dedican a estudiar y nuestra universidad pensamos es una referencia para determinado pueblo indígena, para formar tanto sus hijas e hijos que hoy en día la realidad de la mujer es diferente, en muchos pueblos también ya son jefas de comunidad o las que incursionan en la parte social, incluso la lucha por los derechos, especialmente la mujer se desempeña en el campo de la educación de manera que es una esperanza no solamente para afianzar su cultura sino también en la parte económica, laboral y para apoyar la vida familiar. (G. Zerdín, comunicación personal, 16 de diciembre de 2018). Asimismo, tenemos la opinión de una docente donde dice que “en su mayoría siempre son apoyadas por sus padres, muchas veces los padres viajan acá hasta Atalaya y vienen a dejar a sus hijas a la universidad, algunas están en el albergue de la universidad. Entonces, creo que desde ahí hay bastante apoyo y preocupación por los padres para que sus hijas reciban una formación universitaria. Desde ahí se ve que tienen interés los padres para que sus hijas puedan recibir una formación profesional” (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre de 2018).

Por un lado, hablamos del tema de la decisión que toman las mujeres indígenas para ingresar al mundo universitario, en el comentario de una docente dice lo siguiente “porque sienten esa necesidad de querer prepararse. Asimismo, muchas de las mujeres dejan a los

hijos con las abuelas o con las mamás y desde allá los padres de familia apoyan a sus hijas y entonces ellas deciden dejar atrás eso, pero sin desvincularse de su realidad de su comunidad. Porque ellas vienen con doble responsabilidad, el compromiso que tienen con sus padres, asimismo el compromiso consigo misma por querer recibir una preparación, por querer desarrollarse profesionalmente y mejorar la calidad de vida de ella y de su familia en la cual se encuentra, muchas veces se dan cuenta que las familias viven en unas situaciones muy precarias. Entonces ellas no quieren ya seguir que eso se haga como una cadena, de que a mí me ofrecen mucha pobreza y yo voy a seguir dando esa pobreza a mis hijos. Entonces ellas quieren ese cambio tanto en su forma de vida y asimismo como profesionales. Pero eso sí, sin dejar los valores de su cultura y lo más principal ver la transformación de la sociedad y ser considerada dentro de ella”. (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre de 2018).

Considerando el último porcentaje hay que trabajar en la concientización de la familia, especialmente de los padres para que se interesen en dar apoyo a la educación de sus hijas. La principal razón es que algunos padres desvalorizan o tienen consideraciones negativas sobre la capacidad de sus hijas y no se comprometen en ayudarlas en su formación profesional.

En la Tabla 21 y la Figura 14, se muestra el resultado de la encuesta sobre el acceso a la información de calidad que tiene la mujer indígena y esto cómo repercute en su desarrollo personal y a la vez en su comunidad. De la encuesta aplicada a las estudiantes se tiene que el 62 % considera que el acceso a la información tal vez sea de calidad; el 27 %, que el acceso a la información es poco probable que sea de calidad y el otro 12 %, que el acceso a la información sí es de calidad.

Tabla 21

Acceso a la información de calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	7	11,7	11,7	11,7
Tal vez	37	61,7	61,7	73,3
Poco probable	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

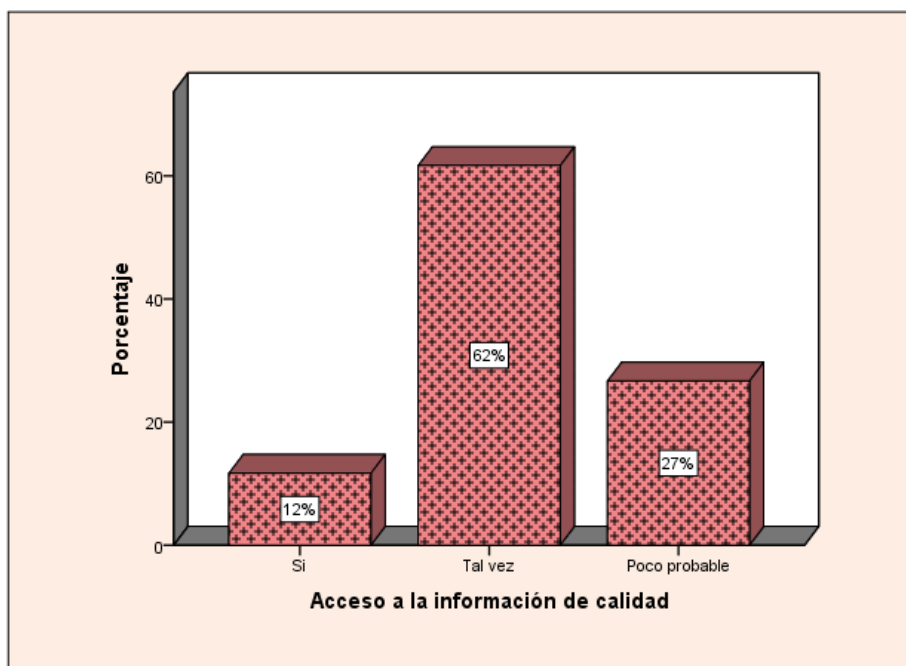


Figura 14. Acceso a la información de calidad.

Al incursionar a la universidad los beneficios intelectuales que consiguen las mujeres indígenas, al respecto opina un docente, logra “El desarrollo de capacidades en diferentes áreas disciplinares; en matemática (desarrolla capacidades de razonamiento matemático) resolución de problemas, razonamiento lógico, en comunicación comprensión de lectura, en sociales conocer más la realidad cultural histórica. O sea, los conocimientos teóricos y prácticos que la universidad le influye a la mujer están en la malla curricular diseñada justamente para su formación integral, están los proyectos productivos, está el proyecto académico, los diferentes talleres académicos y productivos. Hay un trabajo muy fuerte de parte de los docentes para que estas jóvenes puedan prepararse bien” (H. Castilla, comunicación personal, 18 de diciembre de 2018).

Por otro lado, sino estuvieran inmersa al contexto universitario cómo podrían acceder a la información de calidad y actualizada. Al respecto una docente opina “se ha visto desde la realidad de las comunidades que hay radiofonía, hay también las emisoras radiales. Sin embargo, esto no es suficiente ni favorable, es lo mejor que las alumnas decidan venir a la universidad y recibir una información constante a diferencia que estando en la comunidad puedan o no tener información o puedan o no tener radio y nunca reciben una información de calidad que les ayude a desarrollar sus capacidades donde puedan ver la situación de diferente manera, ver un cambio en ellas mismas. Muchas veces no hay este acceso a la información de calidad desde la comunidad. Pero estando en una universidad recibiendo

una formación profesional hace que ellas reciban una información constante y puedan desarrollarse, tanto como profesional y personal de esa manera desarrollar las capacidades con los conocimientos que adquieren”. (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre de 2018).

Sin embargo, existen algunos medios de comunicación en algunas comunidades como dice en su opinión un docente “en estos tiempos gracias al estado tenemos comunicación por celular, algunas comunidades tienen internet, no en todas. Por ejemplo, en Sempaya tiene internet o sea tiene acceso a la información actualizada, pero en muchas comunidades no. Por ejemplo, en la comunidad de Betijay están conectados por medio de móvil y es la manera de recibir información, son comunidades que tienen ese acceso. Por ejemplo, Shahuaya que es una comunidad grande no cuenta con ese servicio y carece de tener una información de calidad, solamente tiene una pobre bibliografía desactualizada en la escuela porque las bibliotecas no están implementadas con libros suficientes y así muchas comunidades están en esa condición” (S. Escobar, comunicación personal, 12 de diciembre de 2019).

Obteniendo información apropiada contribuirán al desarrollo de su comunidad como opina la directora administrativa “le va ayudar a la comunidad a que ya no estén en extrema pobreza si no que puedan hacer otras cosas y se puedan desarrollar como comunidad, porque vemos comunidades tan alejados, pero con estos jóvenes que ya se están formándose ya van a llevar otras ideas de buscar el desarrollo de sus comunidades. Ellas ya van a ir a enseñar a los niños a los jóvenes, entonces estos jóvenes ya van estar con otras expectativas, con otros pensamientos y así va cambiando para el desarrollo de la comunidad” (C. Hurtado, comunicación personal 14, de diciembre de 2018).

Estos resultados, expresan que la mujer en las comunidades nativas tiene poca información. Por la diversidad geográfica en que se encuentra la Amazonía, tienen dificultad para acceder a los medios de comunicación, es decir, la carencia de Internet, las distancias de una comunidad a otra y la falta de bibliotecas escolares no contribuyen a su preparación intelectual adecuada, ni al acceso académico universitario.

A continuación en la Tabla 22 y la Figura 15, la opinión sobre el compromiso con su profesión, la formación que mejora sus competencias y las condiciones laborales justas y seguras son importantes para la mujer indígena, ya que sabe que esto ayudará en su desarrollo y en su inserción para el trabajo, se aprecia también que de la encuesta aplicada

el 70 % considera que tal vez exista buen desarrollo a la inserción laboral; el 28 %, que sí existe buen desarrollo a la inserción laboral y el 2 %, que es poco probable que exista buen desarrollo a la inserción laboral.

Tabla 22

Desarrollo a la inserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	17	28,3	28,3	28,3
Tal vez	42	70,0	70,0	98,3
Poco probable	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

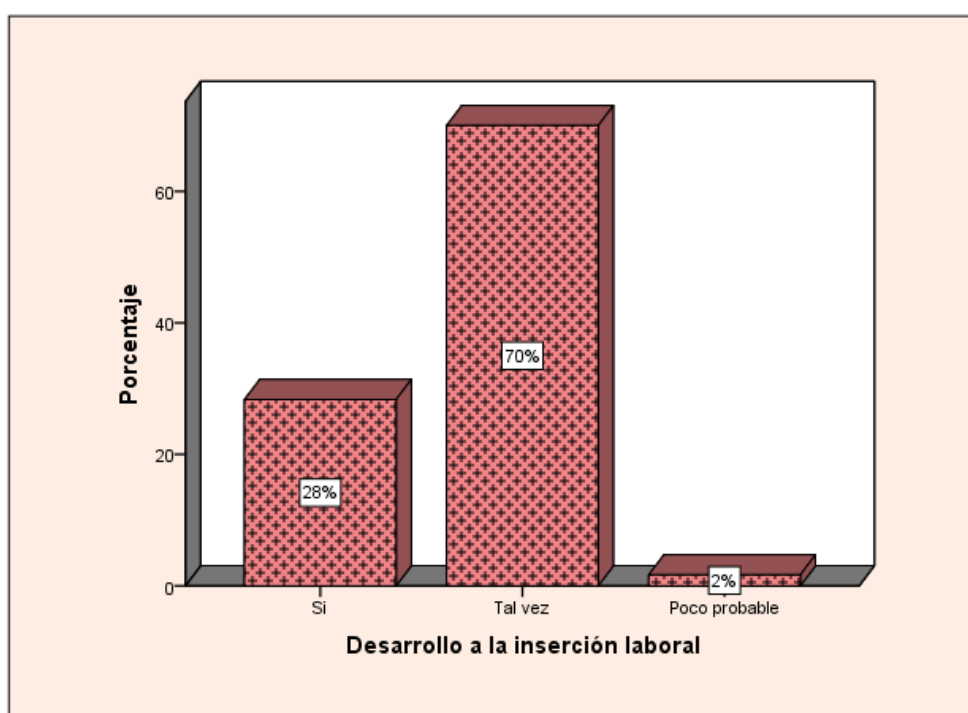


Figura 15. Desarrollo de la inserción laboral.

La gran mayoría de estudiantes señala que la formación profesional EBBI en UCSS Nopoki, filial Atalaya, contribuye a su desarrollo para la inserción laboral, por el hecho de que la formación profesional es en su lengua originaria; asimismo, contribuyen las capacitaciones y talleres. Además, conocer las normas laborales ayuda para que la mujer pueda defender sus deberes y derechos. La mejora de su aptitud y la maduración de su personalidad contribuyen a que la mujer indígena que estudia, se desarrolle profesionalmente y tenga acceso al mundo laboral. Además, señala la docente del Pueblo Yine que existe un compromiso por parte de las estudiantes. Porque al recibir esta información muchas veces se ve el compromiso y se busca a que ellas cumplan con una

formación integral y repercute en la educación de los niños, buscando a que se dé una educación de calidad. Eso es lo que se quiere, una educación integral y de calidad para cumplir con los objetivos del sistema educativo de nuestro país. Por otro lado, partiendo de los objetivos de la educación, la universidad UCSS Nopoki siendo particular no se desliga de la propuesta pedagógica de como se viene dando desde el estado (N. Acho, comunicación personal, 10 de diciembre del 2018).

La tabla 23 de la figura 16, Las estudiantes indígenas, frente a la educación actual, se comprometen con la carrera profesional de EBBI, es la fuerza de motivación para estudiar en su propia lengua originaria y mejorar la competencia docente, desarrollando también la ética y la eficacia laboral. De la encuesta aplicada se tiene que el 57 % considera que tal vez existe compromiso con la política educacional y su profesión, y el 43 %, que sí existe compromiso con la política educacional y su profesión.

Tabla 23

Compromiso con la política educacional y su profesión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Si	26	43,3	43,3	43,3
Tal vez	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

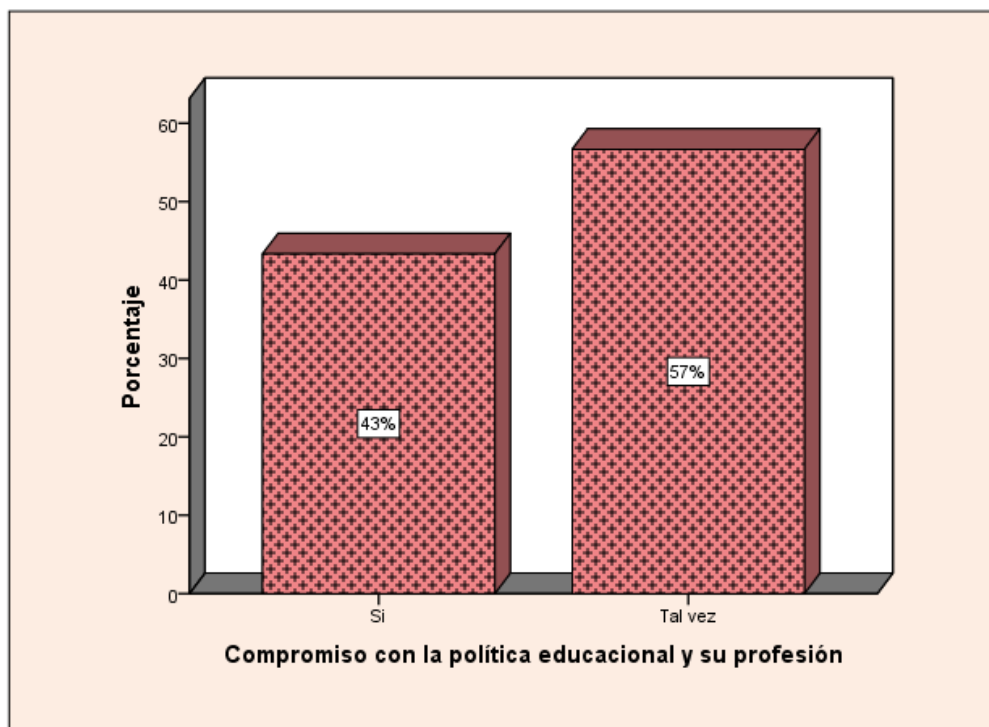


Figura 16. Compromiso con la política educacional y su profesión.

Las estudiantes indígenas de la UCSS Nopoki conocen la realidad de la educación bilingüe en las comunidades de los pueblos originarios, la falta de docentes en las IIEE que dominen la lengua materna y la falta de una verdadera EBI. Esta encuesta demuestra el compromiso que tienen muchas de las estudiantes indígenas al ingresar al programa EBBI, para mejorar la EIB en la Amazonía. Nos dice la directora administrativa de la UCSS Nopoki que, para las egresadas, sí existe ese compromiso, porque ellas se quieren desarrollar y ellas quieren servir a su pueblo. Estos objetivos se van cumplir con el desarrollo de estas señoritas porque van a dar una educación de calidad, una educación integral. Entonces el compromiso está de que cada joven que se forma aquí vaya a su comunidad, impartan lo que ha aprendido con eso busque que esos jóvenes y esos niños salgan a formarse también. Y una de las finalidades de Nopoki es eso de ir a servir a su pueblo, tener ese compromiso con el pueblo para su desarrollo, no ir a trabajar un día y luego desaparecer, la finalidad es que estos jóvenes cumplan el dictado de clases durante la semana, eso es lo que se quiere (C. Hurtado, comunicación personal, 14 de diciembre 2018).

Es muy importante resaltar los valores de la Tabla 24 y la Figura 17, porque las estudiantes indígenas provenientes de las comunidades amazónicas, responden si la formación académica que se imparte en la UCSS Nopoki, filial Atalaya, contribuye a mejorar sus competencias pedagógicas y su desarrollo profesional. Así, de la encuesta aplicada, se tiene que el 53 % considera que es regular la formación, mejora de competencias y desarrollo profesional; el 43 %, que es excelente la formación, mejora de competencias y desarrollo profesional y el 3 %, que es deficiente la formación, mejora de competencias y desarrollo profesional.

Tabla 24

Formación, Mejora de competencias y desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	26	43,3	43,3	43,3
Regular	32	53,3	53,3	96,7
Deficiente	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

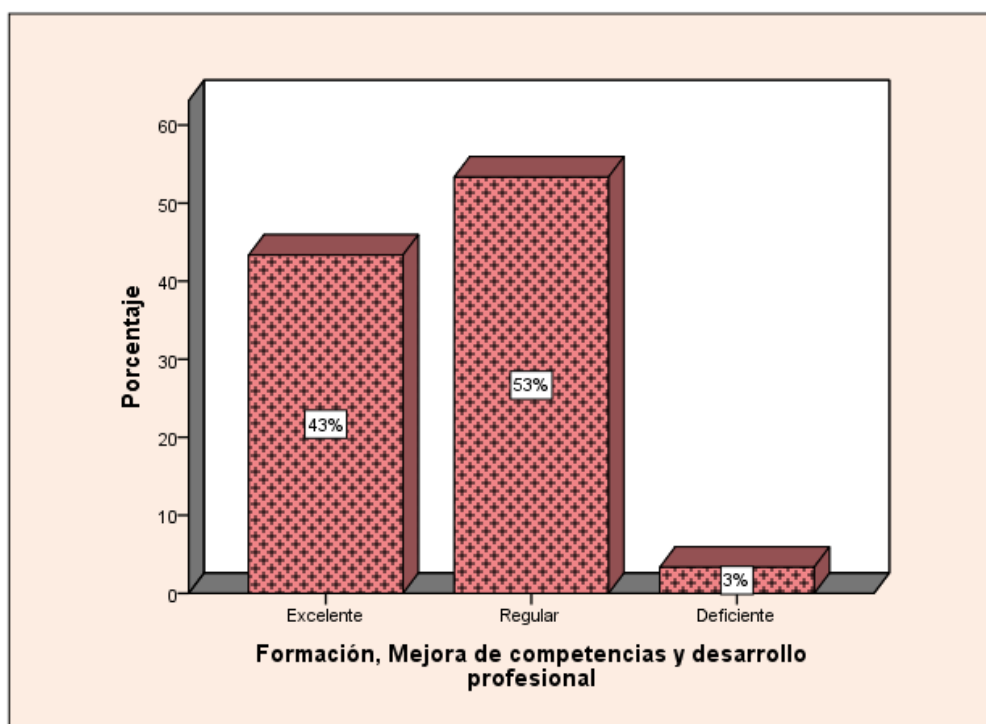


Figura 17. Formación, mejora de competencias y desarrollo profesional.

Los resultados de la tabla anterior, muestran que en la UCSS Nopoki, filial Atalaya, la formación académica es muy importante, porque ayuda a mejorar las competencias pedagógicas y el desarrollo de las mujeres de las comunidades indígenas. Se refuerza este trabajo con talleres, capacitaciones y actividades para mejorar sus aptitudes, su autoestima y su personalidad, logrando sentirse seguras de sí mismas. Uno de los docentes y ex director de la UCSS Nopoki, nos manifiesta que las jóvenes se sienten más seguras, la formación que se les ha dado, les sirve, sobre todo lo que corresponde al aspecto académico y eso están desempeñando su rol de maestro en diferentes comunidades y se sienten seguros, porque hay un conocimiento, porque según comentarios, según los practicantes algunos dicen nosotros hemos llegado y el titular se fue. Entonces uno está capacitado para que vaya hacer sus sesiones y desarrollarlo entonces ellos han ido algunas veces donde no hay el profesor titular. Entonces ellos han tomado la rienda de la institución educativa, eso quiere decir que están preparados y formados son competentes para desempeñar su función (H. Castilla, comunicación personalizada, 18 de diciembre del 2018).

En la Tabla 25 y Figura 18, a las estudiantes del programa EBBI, se les preguntó, además, sobre la importancia de las normas laborales y en qué medida ha ayudado a las mujeres indígenas a estar informadas sobre el cumplimiento de estas. También, se les

interrogó acerca del porqué las mujeres indígenas no ocupan los altos cargos y puestos directivos en el sector público y privado.

Tabla 25

Mejores condiciones de trabajo justas y seguras

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Demasiado	10	16,7	16,7	16,7
Regular	37	61,7	61,7	78,3
Poco	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

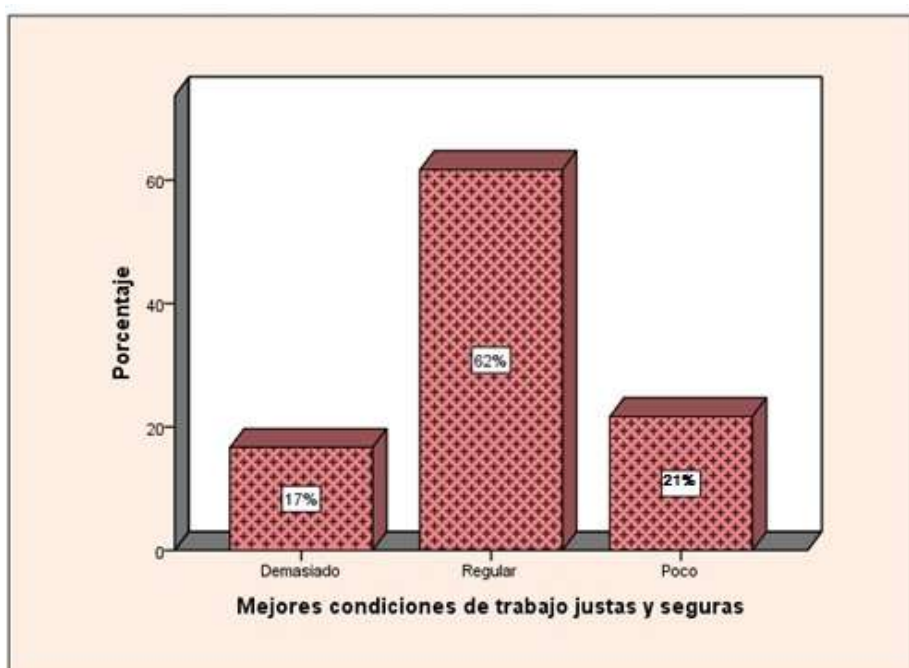


Figura 18. Mejores condiciones de trabajo justas y seguras.

De la encuesta aplicada, se tiene que el 62 % considera que de manera regular se presentan mejores condiciones de trabajo justo y seguro; el 21 %, que muy poco se presenta mejores condiciones de trabajo justas y seguras, y el 17 %, que con mucha frecuencia se presenta mejores condiciones de trabajo justas y seguras. Las estudiantes de la UCSS Nopoki saben que es importante conocer y aplicar las normas laborales en el desempeño profesional, para el buen desarrollo laboral, alcanzando las condiciones laborales justas y seguras. Sin embargo, también las estudiantes son conscientes de que todavía existen prejuicios sobre la mujer indígena en el campo laboral; por eso, casi la quinta parte de las encuestadas, consideran que todavía hay cierta discriminación en la mujer indígena para ocupar altos cargos y puestos directivos públicos y privados.

Con referencia a esta tabla, la directora administrativa y docente de la UCSS Nopoki, manifiesta que en la actualidad se ve a las mujeres indígenas que ya están en los puestos de trabajo, en la UGEL que son especialistas, se ve en el mismo congreso que hay mujeres indígenas, claro que no es un porcentaje elevado, recién estamos ingresando, pero sí hay esas oportunidades de las mujeres indígenas. Estas mujeres están demostrando que están preparadas. Antes solamente los hombres tenían que ocupar esos altos cargos. Ahora no, las mujeres también podemos. Entonces el proyecto Nopoki les ayuda a las mujeres indígenas a formarse, porque estamos formando, pero también va depender de ellas si se siguen capacitándose, si siguen estudiando, pueden lograr ocupar altos cargos (C. Hurtado, comunicación personalizada, 14 de diciembre del 2018).

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Formación Profesional

- Por cuanto venimos diciendo, se comprueba en gran medida que la formación profesional contribuye significativamente en el desarrollo de la mujer indígena en la Universidad Católica Sedes Sapientiae - NOPOKI filial Atalaya.
- En el recorrido de la investigación, se ha encontrado muchos datos e información acerca de los aportes a la formación de la mujer en el ámbito del desarrollo profesional y de la inserción laboral en el programa EBBI en la UCSS Nopoki.
- Analizando el plan curricular 2016 de EBBI, se ha reconocido la pertinencia de cada una de las áreas educativas. Estas son las que siguen: (a) formación humana, (b) valorización de las culturas y lenguas amazónicas, (c) dimensión pedagógica, (d) experiencia práctica, (e) formación laboral y productiva (f) deportiva. Es decir, se puede concluir que se da una formación integral.
- Se observan serias dificultades económicas en las comunidades nativas y familias de las estudiantes, que han sido afrontadas por el proyecto Nopoki. Este ha asumido, en gran parte los costos de alojamiento, alimentación, pago de docentes y administrativos, infraestructura, tecnología, viaje a las I.IEE de las comunidades para las prácticas preprofesionales. Por otra parte, se les brinda un servicio de salud.

Desarrollo de la Mujer

- Se puede reconocer a lo largo del desarrollo del programa docente cómo las estudiantes, por medio de la educación e instrucción y de la relación con otros pueblos originarios y con docentes, van logrando gradualmente superar su inseguridad personal y logran confianza frente a su futuro profesional.
- Otro logro de la educación bilingüe intercultural es la apertura a la sociedad; por lo tanto, la capacidad de poder participar de muchos eventos que enriquecen y hacen visible la educación intercultural que se trabaja en la UCSS Nopoki a nivel nacional e internacional. Prueba de ello ha sido la participación en el Sínodo Amazónico, así como realizar ponencias sobre interculturalidad en distintas universidades, y asociaciones en el Perú y en el extranjero. Por otro lado, el Ministerio de Cultura ha

convocado a las egresadas UCSS para capacitarlas y titularlas como intérpretes y traductores oficiales de su Lengua Indígena.

- Se ha descubierto cuántos condicionantes sociales y culturales tiene que superar la mujer indígena para lograr su desarrollo personal y su inserción laboral. En otras palabras, se ha reflexionado sobre la incidencia de la cultura que tiene que afrontar la mujer indígena para estudiar una carrera universitaria.
- En cuanto a logros de la relación intercultural, se puede mencionar que las mujeres indígenas traen de sus comunidades el valor de la solidaridad entre los de su pueblo originario. Sin embargo, este valor se desarrolla en la UCSS y se comparte con otras estudiantes que vienen de otros pueblos originarios. Esto constituye un gran aporte para la sociedad actual, un tanto individualista.
- Asimismo, la mujer indígena ha logrado mejorar su condición de vida y de su familia, porque ha empezado a ser valorada y reconocida en el ámbito profesional y laboral. En consecuencia, su contribución resulta significativa en el hogar, la educación y la contribución económica que brinda a su familia; así como el aporte educativo a la sociedad.
- En el campo profesional, su desarrollo se evidencia ante todo en la identificación de la estudiante con la tarea educativa bilingüe. A su vez, se constata la profesionalidad que se logra al final de los estudios. Esto se evidencia en las contrataciones de las diferentes UGELs de diversas regiones del país que contratan a las profesionales egresadas de la UCSS. Se puede señalar que el 99.9 % de los egresados trabajan.

Recomendaciones

- La formación profesional en la universidad debe ser con dos enfoques principalmente: (a) enfoque intercultural y (b) enfoque de igualdad de oportunidades. Para ello, se debe aplicar las metodologías necesarias con el objetivo de resguardar a la mujer de la discriminación, exclusión y marginación. En consecuencia, se logrará el desarrollo de la mujer indígena en todos los aspectos de vida personal y colectiva.
- El resultado de la investigación muestra la necesidad de realizar cursos, talleres y capacitaciones para empoderar a las mujeres indígenas en tema de liderazgo en las comunidades de la provincia de Atalaya. Se debe buscar que tomen conciencia de que la educación es un derecho también de las mujeres. Por lo tanto, hay que dar

prioridad a este aspecto en todos los niveles de estudio. Solo así se disminuirá la discriminación, la marginación, la exclusión y las brechas de género que dificultan el desarrollo integral de las mujeres indígenas.

- La Universidad Católica Sedes Sapientiae-Nopoki, filial Atalaya, debe implementar en el plan de estudios como tema transversal los derechos humanos; especialmente, los derechos de la mujer indígena en los primeros años de estudio con la finalidad que puedan mejorar las estudiantes: su autoestima, elevar la autonomía y contribuir en la independencia económica para mejorar la calidad de vida.
- El desarrollo incluye las dimensiones social, económica y política, por lo que todas las actividades académicas (las del plan de estudios y las extras curriculares) realizadas por la universidad, deben servir para reforzar y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La UCSS debe difundir con mayor frecuencia y profundidad las actividades que se desarrollan en el programa de EBBI, sobre la formación personal y profesional de las estudiantes, de la filial Nopoki.
- Las instituciones del Estado tienen que cumplir un rol de responsabilidad social y de mantenimiento sostenible a los proyectos de las instituciones educativas de Educación Superior Bilingüe.
- Teniendo en cuenta que la tercera parte de la población peruana se reconoce indígena, el Estado debe promover con mayor seriedad la formación de docentes bilingües.

Referencias

- Acosta, G. et. al. (2007). Mujeres Indígenas, territorialidad y biodiversidad en el contexto latinoamericano. Recuperado de:
<https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2007-009.pdf>
- Aguirre, M (2013). Género y empoderamiento de las mujeres en las agriculturas campesinas e indígenas en centroamérica ¿de qué estamos hablando? aportes para el debate y la reflexión desde la experiencia de AVSF en Centroamérica. Agronomes Vétérinaires Sans Frontières [AVSF]. Recuperado el 14 de Octubre 2018 de:
https://www.avsf.org/public/posts/1749/texto_referencia_genero_ac_avsf_2014.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1967). Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Adopción: Asamblea General de la ONU en su resolución 2263 (XXII), de 07 de noviembre. Disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1995). Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social. pp. 190-211. Recuperado de: <http://www.fondoindigena.org/apc-aa-files/documentos/monitoreo/Fuentes/Internacionales/Declaraciones/Declaracion%20de%20Copenhague.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2007). Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. Aprobado y adoptado en su resolución por la Asamblea General el 13 de setiembre de 2007. Serie de tratado. A/RES/61/295. Disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/61/295>
- Barron, C. Rojas Ll. & Sandoval, R. (1996, enero-marzo). Tendencia en la formación profesional universitaria en educación. *Perfiles educativos*. (71), pp. 1-13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/132/13207107.pdf>

- Barrientos, E. (2013). *Investigación educativa*. Lima, Perú: Multiservicios RMD Imagen Corporativa SAC.
- Brunet, I. Santamaria, C., & Moral, J. (2016, noviembre). Origen de la formación profesional europea y actual tipología. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del X Congreso*. ISBN 978-607-96203-0-5 pp. 1176-1193. Recuperado de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/viewFile/1369/1039>
- Brunner, J. (1989, julio-setiembre) La educación superior y la formación profesional en América Latina. *Revista mexicana de Sociología*. Vol. 5, (3), pp. 237-249. Recuperado de DOI: 10.2307/3540754 https://www.jstor.org/stable/3540754?seq=1/subjects#page_scan_tab_contents
- CAAAP (2018). “Sistematización de la Experiencia de Educación Superior Bilingüe Intercultural de la Universidad Católica Sedes Sapientiae programa UCSS-Nopoki”. Informe Final, Consultoría hecha para el Fono Ítalo Peruano. Lima.
- Carriel, F. (2017). *La formación académica del docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de las carreras profesionales de comunicación social y hotelería y turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo extensión Quevedo*. (Tesis doctoral en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6606>
- Castelnuovo, N. (2013, mayo - agosto). Mujeres indígenas y desarrollo: las experiencias de tres mujeres guaraníes del noroeste argentino. *Cuicuilco*. (57). pp. 11- 46. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuicui/v20n57/v20n57a2.pdf>
- Castro, J. (s.f). *Teoría y práctica de la formación profesional*. Documento de trabajo. Recuperado de <https://waldocc.files.wordpress.com/2011/10/teorc3ada-y-prc3a1ctica-de-la-formac3b3n-profesional1.pdf>
- CEPAL (2013). *Mujeres indígenas en América Latina: Dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos Humanos*. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4100/1/S2013792_es.pdf

CEPAL (2015). *Desarrollo social inclusivo una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*.

Disponible en

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/desarrollo_social_inclusivo.pdf

CEPAL (2018). *Hacia una agenda regional de desarrollo social inclusivo. Bases y propuesta inicial*. Disponible en

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44019/4/S1800662_es.pdf

CEPAL (2019). *Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe, Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe, Mapas de ruta para el desarrollo*. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41014/6/S1801212_es.pdf

CEPAL (2014). *Mujeres indígenas Nuevas protagonistas para nuevas políticas*.

Disponible en

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36779/1/S2014351_es.pdf

CIDH (2017). *Las Mujeres Indígenas y sus derechos humanos en las Américas*. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/MujeresIndigenas.pdf>

Concilio Vaticano II (1965, 7 de diciembre). *Gaudium et spes*. Recuperado de http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html

[Conferencia Episcopal Peruana \(2019\). “Genero”. Editorial Conferencia Episcopal Peruana. Lima.](#)

[Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe \(2007\). Aparecida. Disponible en: \[http://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/speeches/2007/may/documents/hf_ben-xvi_spe_20070513_conferencia-aparecida.html\]\(http://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/speeches/2007/may/documents/hf_ben-xvi_spe_20070513_conferencia-aparecida.html\)](#)

Convenio 169 sobre los pueblos indígenas y tribales, Organización Internacional de Trabajo [OIT]. Lima, Perú. 2014. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf

Crisólogo, A. (2003). *Diccionario Pedagógico* (2.^a ed.). Lima, Perú: Ediciones Abedul E.I.R.L.

Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidad y tendencia*. Santillana S.A. Lima.

Díaz, A. & Meza, C. (2014). Estudio sociológico, demográfico y económico de las comunidades indígenas en la Región Ucayali: 1993-2007. *Investigaciones sociales*. Vol.18, (33), pp. 187-200. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/10993/9890>

Escudero, K. & Ramírez, R. (2017). *La situación de las mujeres rurales en el Perú*. Recuperado de https://www.landcoalition.org/sites/default/files/documents/resources/20171002.informe_mujeresrurales_peru_1_1.pdf

Espinosa, O. (2017). *Educación superior para indígenas de la Amazonia peruana: balance y desafíos*. *Anthropologica*. Vol. 35. (39), pp. 1-17. Recuperado de <http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2018/03/180305.pdf>

Francisco. (19 de enero 2018). “Encuentro con los pueblos de la Amazonia” Discurso del Santo Padre. Perú, Coliseo Madre de Dios, Puerto Maldonado. Recuperado de http://w2.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2018/january/documents/papa-francesco_20180119_peru-puertomaldonado-popoliamazonia.html

Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades UCSS. (2015). *Plan Estratégico 2015 -2019*. Recuperado de <https://www.ucss.edu.pe/images/transparencia/plan-estrategico-facultad-ciencias-educacion-humanidades-ucss.pdf>

Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2), 23-39. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503202.pdf>

Foro Internacional de Mujeres Indígenas. [FIMI]. (2006). Mairin iwanka raya, mujeres indígenas confrontan la violencia. *Informe complementario al estudio sobre violencia contra las mujeres del secretario general de las Naciones Unidas*. Disponible en

<https://www.fimi-iiwf.org/archivos/8162f56478b843333dc95a1f5f381ab1.pdf>

Francisco. Vaticano. Constitución pastoral *laudato sí* sobre el cuidado de la casa común. Mayo 24 de 2015. Obtenido de:

http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_encyclica-laudato-si.html

Francke, P. (2017). El derecho a la Educación Intercultural Bilingüe y la Política Fiscal en Perú, documento de trabajo N° 447. Recuperado de

<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD447.pdf>

Fundación para el Debido Proceso (2018). Manual para defender los derechos de los pueblos indígenas y tribales. Recuperado de

http://www.dplf.org/sites/default/files/pueblos_indigenas_web_c.pdf

Guerra, Y., Mórtigo, A., y Berdugo, N (2014). Formación integral importancia de formar pensando en todas las dimensiones del ser. *Revista Educación y Desarrollo Social*. Vol.8 (1). pp. 48-69. Recuperado de

[file:///C:/Users/jovita/Downloads/Dialnet-FormacionIntegralImportanciaDeFormarPensandoEnToda-5386176%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jovita/Downloads/Dialnet-FormacionIntegralImportanciaDeFormarPensandoEnToda-5386176%20(1).pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). (6a ed.). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill-Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). (4a ed.). *Metodología de la investigación*. México D.F; McGRAW-HILL-Talleres de Infagon Wed, S.A. de C.V.

Iadicicco, C. (2015). Alcances de la inculturación y del diálogo intercultural. En D. Pacaya (Presidencia), I Simposio de Interculturalidad, Nopoki, Atalaya. Simposio llevado a cabo en Atalaya, Perú. Recuperado de:

<https://camp.ucss.edu.pe/blog/simposio-de-interculturalidad-nopoki-2015/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. [INEI]. (2017). Analfabetismo y alfabetismo [Tasa de analfabetismo de mujeres y hombres de 15 y más años de edad, según ámbito geográfico]. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/analfabetismo-y-alfabetismo-8036/>

INEI (noviembre, 2016). Perú: Brechas de Género 2016. Avance hacia la igualdad de mujeres y hombres. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf

INEI (miércoles 24 de octubre, 2018). Censos Nacionales 2017: XII de población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Censos 2017: Departamento de Ucayali cuenta con 496 459 habitantes. Recuperado de <http://censo2017.inei.gob.pe/censos-2017-departamento-de-ucayali-cuenta-con-496-459-habitantes/>

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica. [IPEBA]. (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. Lima, Perú: Tarea Asociación Grafica Educativa.

Juan Pablo II. Vaticano. Constitución pastoral laborem exercens sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la rerum novarum. Setiembre 14 de 1981. Obtenido de: https://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html

Korea Institute for Development Strategy (KDS). (2015). *Educación técnica y formación profesional en el Perú*. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/ETFP%20Per%c3%ba%20Final%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Larousse (2003). *Gran diccionario de la lengua española Larousse*. Santiago, Chile: Sociedad Comercial y Editorial Santiago Ltda.

Larousse (2002). *Gran diccionario de la lengua española Larousse*. Santiago, Chile: Sociedad Comercial y Editorial Santiago Ltda.

- Lagunas, M. Beltrán, & L. Ortega, A. (2016). Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. Vol. 4, (2). pp. 62-75. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v4n2/reds06216.pdf>
- Ley N° 28044 Ley General de Educación. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 29 de julio de 2003. Recuperado de http://www.unfv.edu.pe/occa/images/pdf/Ley_28044_ley%20general_de_educacion.pdf
- Ley N° 30220 Ley Universitaria. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 9 de julio de 2014. Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Ley N° 23733 Ley universitaria, declaran que la Universidad Católica Sedes Sapientiae ha cumplido con lo dispuesto en la Ley Universitaria, respecto a la creación y funcionamiento de programas académicos de pregrado. Aprobado con la Resolución N°0521-2013-ANR. Asamblea Nacional de Rectores. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 10 de mayo de 2013. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-que-la-universidad-catolica-sedes-sapientiae-ha-cum-resolucion-n-0521-2013-anr-934967-1/>
- Lumbi, A. & Yauqui, (2014). *Inserción de la Mujer Indígena Profesional en la Gestión Administrativa del MIES, provincia de Bolívar, año 2013* (tesis para la obtención del título de Licenciadas en Gestión Administrativa 2014) Universidad estatal de Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/124/3/TESIS%20%20FINAL%20%20DE%20%20NORMA%20y%20NANCY%20.pdf>
- Meentzen, A. (2001). Estrategias de desarrollo culturalmente adecuadas para mujeres indígenas. Recuperado de <http://americatlatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/ind-ameentzenediagnosticomujeresindigenas.pdf>
- Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2005). Competitividad, competencia y oportunidad para el desarrollo de los recursos humanos del país. Lineamientos de Política de la formación Profesional en el Perú. Recuperado de

[http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/646/373.%20Linea mientos%20nacionales%20de%20pol%C3%ADtica%20de%20formaci%C3%B3n%20profesional%20en%20el%20Per%C3%BA%20competitividad%2C%20competencia%20y%20oportunidad%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos%20humanos%20del%20pa%C3%ADs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/646/373.%20Linea%20mientos%20nacionales%20de%20pol%C3%ADtica%20de%20formaci%C3%B3n%20profesional%20en%20el%20Per%C3%BA%20competitividad%2C%20competencia%20y%20oportunidad%20para%20el%20desarrollo%20de%20los%20recursos%20humanos%20del%20pa%C3%ADs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2013). Hacia una Educación Intercultural Bilingüe de Calidad – Propuesta pedagógica. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/01-general/2-propuesta_pedagogica_eib_2013.pdf

Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). (Ed 1era). Política sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5960/Pol%C3%ADtica%20sectorial%20de%20Educaci%C3%B3n%20Intercultural%20y%20Educaci%C3%B3n%20Intercultural%20Biling%C3%BCe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2016). Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021. Recuperado de http://www.flora.org.pe/observatorio/Norm_Nacio/PNCVHM_2009%20-%202015.pdf

Naciones Unidas. (2015). Objetivos de desarrollo sostenible la Asamblea general adopta la Agenda 2030 para el Objetivo de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adoptala-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ONU (1966). Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 999, p. 171. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/5c92b8584.html> [Accesado el 29 Diciembre 2019]

- Olea, C., Manrique, P., Corcuera, G., & Ilizarbe, S. (2012). Perú: Mapeo de organizaciones de mujeres indígenas y de secciones de mujeres al interior de organizaciones indígenas mixtas. Recuperado de https://www.mujeresdelsur-afm.org/wp-content/uploads/2018/pdf/mapeoperu_45137.pdf
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2015). Estudios sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en el Perú. Recuperado de: http://mesagen.pe/download/de_integrantes/OIT_Estudio_situacion_laboral_mujeres_indigenas_Peru.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. [OIT]. (1939). R057 - Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R057./Document
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO] (12 y 13 de enero, 2018). Foro de alto nivel: Empoderar a las Mujeres Indígenas para erradicar el hambre y la malnutrición en América Latina y el caribe. Recuperado de: <http://www.fao.org/americas/eventos/ver/es/c/1037043/>
- Pacheco, T. (2012). *La formación profesional: práctica institucionalizada, estrategia escolarizada y proyecto educativo en permanente evaluación*. *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 60 (3). pp. 1-10. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/8276724/la-formaci%C3%B3n-profesional--pr%C3%A1ctica-institucionalizada--es...>
- Palop, V. (2015). *La formación profesional y su incidencia en el desarrollo local* (tesis para optar el grado académico de doctor en cooperación al desarrollo) Universitat de Valencia, España. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/7615/7/TEXTN-2015VRPE.pdf>
- Pineda, E., Alvarado, E., y Canales, F. (2da ed.). (1994). Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo del personal de salud. Recuperado de: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2000). Objetivo de Desarrollo del Milenio. Adopción de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas. Setiembre, 2000. Disponible en

https://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/mdg_goals.html

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2012). Estrategia de Igualdad de Género. Recuperado de:

<https://www.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>

Pontificio Consejo Justicia y Paz. (2005). *Compendio de la doctrina social de la Iglesia*.

Vaticano: Librería Editrice Vaticana. Recuperado de:

http://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html

Provoste, P. (2012). Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. Serie Mujer y Desarrollo. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5850/1/LC13560_es.pdf

PRONABEC II Censo Nacional Universitario (2010). ¿Indígenas amazónicos en las universidades? Comentarios a propósito del documento de discusión N° 5 “el universo Amazónico”. Recuperado de:

<http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/e6.pdf>

Rahgerber, Eva M. (1990) *Mujer en el Desarrollo, Mujer y Desarrollo y Género y Desarrollo: Tendencias en la Investigación y la Práctica*. Recuperado de

<https://docplayer.es/43273556-Mujer-en-el-desarrollo-mujer-y-desarrollo-y-genero-y-desarrollo-tendencias-en-la-investigacion-y-la-practica.html>

Reynaga, G. (2013). *Exclusión Social y Cultural en la Educación Superior: Caso*

*Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga-UNSC*H (tesis para optar el grado de doctor en Antropología). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de:

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5007/REYNA_GA_FARFAN_GUMERCINDA_EXCLUSION_SOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivera, E. (2015). *Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de Gestión Local N° 06, Vitarte* (tesis para optar el grado de doctor en Ciencias de la Educación). Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/209/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rocha, A. (2013, 19 de enero) “Cátedra Amazónica”. *Revista Somos*. pp. 22-25. recuperado de: <https://camp.ucss.edu.pe/especiales/nopoki-catedra-amazonica/>
- Rodríguez, L (2015, febrero). El enfoque de Género y el desarrollo Rural, ¿Necesidad o Moda?. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, Vol. 1. pp. 401-408. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263139243054.pdf>
- Rodríguez, M. (2002). *Análisis del módulo de formación en centros de trabajo en la familia profesional administrativa en la comunidad de Madrid. Enfoque desde la pedagogía laboral* (Tesis para optar el grado académico de doctor) Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de:
<http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//edu/ucm-t26879.pdf>
- Sánchez, M. (2006). Educación de mujeres y niñas en Iberoamérica. I Jornadas de Cooperación sobre Género y Educación. Recuperado de:
https://www.oei.es/historico/genero/documentos/Educacion_de_mujeres.pdf
- SHARE y AIA (2019, julio). II Encuentro Internacional de Investigación Colaborativa Intercultural 2018. Recuperado de <http://share-amazonica.org/wp-content/uploads/2019/06/Reporte-SHARE-2018-small.pdf>
- Trapnell, L. y Neyra, E. (2004). Situación de la educación intercultural bilingüe en el Perú. Lima. Banco mundial y PROEIB- Andes. Informe de consultoría documento de trabajo. Recuperado de
<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Situacion%20de%20la%20EBI%20en%20el%20Peru.pdf>
- Universidad Católica Sedes Sapientiae [UCSS]. (s. f.). Pilares de la educación. Recuperado de: <https://www.ucss.edu.pe/nuestros-pilares>

- Valladares, O. (2012). La incursión de las mujeres a los estudios universitarios en el Perú: 1875-1908. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/6617225/la-incursi%C3%B3n-de-las-mujeres-a-los-estudios>
- Vasilachis, I. et al. (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona: gedisa.
- Zerdín, G. (julio, 2017). Discurso de los 10 años de Nopoki panorama, Atalaya, Perú.
- Zerdín, G. (2012). Proyecto: Nopoki, Universidad Católica Sedes Sapientiae y Vicariato Apostólico de San Ramón.
- Zerdín, G. (diciembre del 2013). Nopoki Jóvenes indígenas en busca de su desarrollo. *Buenas Noticias*, 2- 4 Cesal. Madrid.
- Acho, N. (10 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.
- Casique, A. (8 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.
- Castillo, H. (18 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.
- Escobar, S. (12 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.
- Hurtado, C. (14 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.
- Zerdín, G. (16 de diciembre de 2018). Formación profesional y desarrollo de la mujer indígena. (J. Vasquez, Entrevistador) Atalaya, Perú.

Anexo 1

Instrumentos: Cuestionario de Encuesta para aplicar a estudiantes

Estimado estudiante, a través de estas interrogantes se desea conocer la formación profesional y desarrollo de la mujer indígena en la UCSS – NOPOKI de la provincia de Atalaya, Región Ucayali.

INSTRUCCIONES:

Solo se debe elegir una de las opciones con una “X”. Si se marcaran más de dos, esta respuesta será considerada INVÁLIDA. Por favor, tener el cuidado respectivo.

Las respuestas deben ser personales.

VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL

I.- FORMACIÓN SOCIAL:

A.- FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA:

1.- ¿Considera que la organización jerárquica estudiantil en la Universidad Católica Sedes Sapientiae NOPOKI, en la provincia de Atalaya, es la adecuada, permitiendo la formación profesional de todos sus integrantes?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

2.- ¿Se observa la formación profesional adecuada de las mujeres indígenas dentro de la organización universitaria?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

B.- FORMACIÓN EN ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN CULTURAL

1.- En las actividades culturales que se impulsan en la UCSS – NOPOKI, ¿se aprecia la formación profesional y el desarrollo de las mujeres indígenas?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

2.- ¿Cuál es la mayor fortaleza cultural que se visualiza en la mayoría de mujeres indígenas dentro de la UCSS – NOPOKI?

A	Cosmovisión ancestral	
B	Elaboración de artesanía	
C	Cánticos propios de su comunidad	
D	Danzas representativas de su comunidad	

3.- ¿Se le ha encomendado en alguna ocasión a las estudiantes de este grupo étnico, la responsabilidad de organizar algún evento cultural?

A	Sí	
B	No lo recuerdo bien	
C	No	
D	Nunca	

Si tu respuesta fue la A. Responde lo siguiente: ¿Cómo lo hicieron?

A	Excelente	
B	Bien	
C	Regular	
D	Deficiente	

4.- ¿Se aprecia la disposición de este grupo de mujeres la formación profesional en las diversas actividades culturales promovidas en la UCSS – NOPOKI?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

C.- FORMACIÓN PROFESIONAL EN TALLERES DE FORMACIÓN EDUCATIVA

1.- ¿Qué tipo de actividades realizan las mujeres indígenas, en los talleres que cuenta la UCSS Nopoki? Marque el más asistido.

A	Artesanía	
B	Plantas medicinales	
C	Danza	
D	Cultivos productivos	

2.- ¿Cuántas horas a la semana realizan estas actividades complementarias a su preparación académica?

A	Una hora	
B	De 1 a 2 horas	
C	De 2 a 4 horas	
D	Más de 4 horas	

II.- FORMACIÓN LABORAL

A.-MEJORA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

1.- Las estudiantes desarrollan capacidades en diferentes áreas disciplinares en el proceso de enseñanza- aprendizaje en sus propias lenguas originarias. ¿De qué manera valora el idioma de su pueblo? Practicando con sus:

A	Padres	
B	Profesores	
C	Amigos	
D	Compañeros	

2.- ¿Cómo percibe el tema de la interculturalidad como base fundamental de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural durante el proceso de formación profesional?

A	Excelente	
B	Bien	
C	Regular	
D	Deficiente	

3.- Las estudiantes demuestran interés en todos los talleres y capacitaciones que brinda las diferentes áreas para fortalecer sus capacidades bilingües interculturales ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

B.- DISCIPLINA LABORAL

1.- ¿Cómo cumple las normas propuestas para lograr un ambiente agradable con sus compañeras de estudio?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

2.- Mantiene una buena predisposición al cumplir con la responsabilidad como estudiante ¿Cómo lo hace?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

3.- Practica el buen comportamiento con la finalidad de evitar acciones negativas que perjudican el buen vivir. ¿Cumplirá con mayor frecuencia?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

C.- DOMINIO DE LOS PRINCIPALES CONCEPTO Y PRINCIPIOS DE LA PEDAGOGÍA DE LA EIB

1.- Practica la pedagogía intercultural desde su cosmovisión. ¿Cuál es la forma adecuada para introducir a los estudiantes indígenas a la pedagogía intercultural desde la UCSS-Nopoki? Mediante:

A	Elaboración de artesanía	
B	Práctica del idioma originaria	
C	Cánticos propios de su comunidad	
D	Danzas representativas de su comunidad	

2.- ¿Cómo conoce la práctica pedagógica, conceptualización y aportes desde la educación intercultural bilingüe? A través de:

A	Cosmovisión ancestral	
B	Escritos en idioma originaria	
C	Cánticos propios de su comunidad	
D	Danzas representativas de su comunidad	

3.- Los conocimientos adquiridos del enfoque intercultural bilingüe son desde la cultura milenaria de sus ancestros ¿Con qué frecuencia pone en práctica su cultura?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

VARIABLE: DESARROLLO DE LA MUJER INDÍGENA

I.- ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR

A.- PREPARACIÓN ACADÉMICA

1.- ¿Qué motiva a la mujer indígena de la provincia de Atalaya a acceder a una preparación universitaria?

A	Los intereses familiares	
B	Su desarrollo personal y profesional	
C	Ganar más dinero	
D	Ayudar a su comunidad a desarrollarse y mejorar	

2.- ¿Cuál es el nivel académico (EBR) con el cual llegan las mujeres indígenas a las aulas universitarias?

A	Excelente	
B	Bueno	
C	Regular	
D	Deficiente	

3.- Dentro de la vida universitaria, ¿Cuál es el nivel académico que muestran en su mayoría, las estudiantes de procedencia indígena?

A	Excelente	
B	Bueno	
C	Regular	
D	Deficiente	

4.- ¿Les es fácil mantener el ritmo y nivel de exigencia que se requiere en una universidad para lograr obtener un título universitario?

A	Siempre	
B	Algunas veces	
C	Rara vez	
D	Nunca	

B.- INFLUENCIA DE LA FAMILIA

1.- En estas mujeres indígenas, que deciden incursionar en la vida universitaria, ¿cómo se percibe la influencia de parte de su núcleo familiar?

A	Demasiado	
B	Regular	
C	Poco	
D	Nada	

2.- Según lo manifestado por las estudiantes de procedencia indígena, ¿por qué deciden romper con el círculo social al cual la mayoría de ellas estaban destinadas e incursionan en el mundo universitario? Marca con "X", la alternativa seleccionada (solo puede marcar una).

A	Para ayudar a sus familias a mejorar su estatus socio-económico.	
B	Desean ser profesionales.	
C	Quieren migrar a ciudades más desarrolladas.	
D	Probarse a sí mismas que son capaces de estudiar en una universidad.	

C.- ACCESO A LA INFORMACIÓN DE CALIDAD

1.- El hecho de incursionar a la vida universitaria, ¿cuál es el mayor beneficio intelectual que genera a las mujeres indígenas de Atalaya? Marque la que crea la más trascendental (solo una opción):

A	Mejores oportunidades laborales	
B	Mayor remuneración económica	
C	Reconocimiento por parte de su entorno socio-afectivo	
D	Autoconfianza y mayor amor propio	

2.- Si estas mujeres indígenas no estuvieran inmersas en el contexto universitario, ¿podrían acceder a información de calidad y actualizada?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

3.- En sus comunidades, ¿cuál es el principal medio con que cuentan para obtener información de calidad?

A	Internet	
B	Televisoras	
C	Programas radiales	
D	N.A.	

4.- Finalmente, ¿cree que el hecho de obtener información apropiada servirá para que ellas compartan lo aprendido con los pobladores de su comunidad, contribuyendo a su desarrollo?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

II.- DESARROLLO A LA INSERCIÓN LABORAL

A.- COMPROMISO CON LA POLÍTICA EDUCACIONAL Y SU PROFESIÓN

1.-El compromiso de las mujeres estudiantes indígenas con la carrera profesional ¿es la fuerza de la motivación para estudiar y mejorar la competencia profesional desarrollando la ética y la eficacia?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

2.- ¿De qué manera influye la calidad educativa en las estudiantes indígenas considerando la política educativa de nuestro país?

A	Demasiado	
B	Regular	
C	Poco	
D	Nada	

3.- ¿Cómo se han logrado los beneficios educativos de las estudiantes en la enseñanza-aprendizaje en sus lenguas originarias?

A	Demasiado	
B	Regular	
C	Poco	
D	Nada	

B.- FORMACIÓN, MEJORA DE COMPETENCIAS Y DESARROLLO PROFESIONAL

1.-Mejora de competencias profesional y personal en el proceso de la formación de la carrera. ¿Cómo le ayudó a sentirse? Más segura y alcanzar mejores puntajes en los cursos.

A	Excelente	
B	Bien	
C	Regular	
D	Deficiente	

2.- ¿En qué medida ayuda las capacitaciones y talleres que recibe durante su formación profesional para el desarrollo de su competencia profesional y personal?

A	Demasiado	
B	Regular	
C	Poco	
D	Nada	

3.- El desarrollo de la personalidad es parte de la aptitud esto ayuda a un buen clima institucional ¿Has mejorado en tu comportamiento como futuro profesional?

A	Sí	
B	Tal vez	
C	Poco probable	
D	No	

C.- MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y SEGURAS

1.- Sobre la situación de las normas laborales ¿En qué medida ha ayudado a las mujeres indígenas a estar informado sobre el cumplimiento de las normas laborales justas?

A	Demasiado	
B	Regular	
C	Poco	
D	Nada	

2.- Proporción de empleos por las mujeres indígenas ¿Por qué no están cubiertas los altos cargos, puestos directivos en el sector público y privado por las mujeres indígenas? Por:

A	Ser Indígena	
B	Discriminación	
C	No tener profesión	
D	Ser mujer	

Gracias por su colaboración.

Anexo 2

Instrumento: Guía de la entrevista

VARIABLE: FORMACIÓN PROFESIONAL

DIMENSIONES:

I.- FORMACIÓN SOCIAL:

- A.- formación social en la organización universitaria
- B.- Formación en actividades de extensión social-cultural
- C.- Formación profesional en talleres educativa.

II.- FORMACIÓN LABORAL

- A.-Mejora de competencias pedagógicas
- B.- Disciplina laboral
- C.- Dominio de los principales concepto y principios de la pedagogía de la EIB

VARIABLE: DESARROLLO DE LA MUJER INDÍGENA

I.- ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR:

- A.- Preparación académica.
- B.- Influencia de la familia.
- C.- Acceso a la información de calidad

II.- DESARROLLO EN LA INSERCIÓN LABORAL

- A.- Compromiso con la política educacional y su profesión
- B.- Formación, Mejora de competencias y desarrollo profesional
- C.- Mejores condiciones de trabajo justas y seguras

DÍA:	HORA:
LUGAR:	ENTREVISTADO:
TÍTULO: Participación de la mujer indígena en la UCSS – NOPOKI de la provincia de Atalaya, Región Ucayali.	

I.- FORMACION SOCIAL:

A.- FORMACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA:

- 1.- ¿Cómo es la organización jerárquica estudiantil en la Universidad Católica Sedes Sapientiae- NOPOKI, en la provincia de Atalaya?
- 2.- ¿Qué porcentaje de estudiantes son mujeres? y ¿cuántas de ellas provienen de las zonas rurales de la provincia de Atalaya?
- 3.- ¿En qué tipo de actividades se visualiza la participación de las mujeres indígenas dentro de la organización universitaria ?
- 4.- ¿Cuáles han sido los logros más destacados de este grupo de mujeres indígenas dentro de la organización universitaria?

B.- FORMACIÓN EN ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN SOCIAL Y CULTURAL

- 1.- ¿Qué tipo de actividades culturales se impulsan en la UCSS – NOPOKI donde se aprecie la formación profesional y el desarrollo de las mujeres indígenas?
- 2.- ¿Cuáles son las fortalezas (habilidades) culturales que se visualizan en la mayoría de mujeres indígenas dentro de la UCSS – NOPOKI?
- 3.- ¿En alguna ocasión se les ha encomendado a las estudiantes de este grupo étnico, la responsabilidad de organizar algún evento cultural? Comente.
- 4.- ¿Se aprecia la disposición de este grupo de mujeres de participar en las diversas actividades culturales promovidas en la UCSS – NOPOKI que ayude en su formación profesional y desarrollo? Comente algunas experiencias.

C.- FORMACIÓN PROFESIONAL EN TALLERES EDUCATIVA

- 1.- ¿Qué tipo de actividades realizan las mujeres indígenas, en este tipo de talleres?
- 2.- ¿Cuántas horas a la semana realizan estas actividades complementarias a su preparación académica?

II.- FORMACIÓN LABORAL

A.-MEJORA DE COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

- 1.- ¿De qué manera desarrollan las capacidades en diferentes áreas disciplinares en el proceso de enseñanza- aprendizaje para valorar el idioma de su pueblo originario?
- 2.- ¿Cómo perciben el tema de la interculturalidad como base fundamental de la carrera de Educación Básica Bilingüe Intercultural durante el proceso de formación profesional?
- 3.- ¿Con qué frecuencia recibe las capacitaciones que brinda las diferentes áreas para fortalecer sus capacidades intelectuales para ello demuestran interés en todos los talleres?

B.- DISCIPLINA LABORAL

- 1.- ¿Cómo cumplen las normas propuestas al realizar trabajos con sus compañeras de estudio para lograr un ambiente agradable?
- 2.- ¿De qué manera demuestra la buena predisposición para cumplir con la responsabilidad como estudiante?
- 3.- ¿Con qué frecuencia practica el buen comportamiento para evitar acciones negativas en el que perjudiquen el buen vivir en el ambiente laboral?

C.- DOMINIO DE LOS PRINCIPALES CONCEPTO Y PRINCIPIOS DE LA PEDAGOGÍA DE LA EIB

- 1.- ¿Cuál es la forma adecuada para introducir a las estudiantes indígenas a la pedagogía intercultural desde la UCSS- Nopoki?
- 2.- ¿A través de qué elementos conoce la práctica pedagógica, conceptualización y aportes de la educación intercultural bilingüe?
- 3.- ¿Con qué frecuencia pone en práctica su cultura milenaria, los conocimientos y saberes ancestrales adquiridos del enfoque intercultural bilingüe?

II.- ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR

A.- PREPARACIÓN ACADÉMICA

- 1.- ¿Qué motiva a la mujer indígena de la provincia de Atalaya a acceder a una preparación universitaria?
- 2.- ¿Cuál es el nivel académico (EBR) con el cual llegan las mujeres indígenas a las aulas universitarias?
- 3.- Dentro de la vida universitaria, ¿Cuál es el nivel académico que muestran en su mayoría, las estudiantes de procedencia indígena?

4.- ¿Les es fácil mantener el ritmo y nivel de exigencia que se requiere en una universidad para lograr obtener un título universitario? Comente, por favor.

B.- INFLUENCIA DE LA FAMILIA

1.- En estas mujeres indígenas, que deciden incursionar en la vida universitaria, ¿cómo se percibe la influencia de parte de su núcleo familiar?

2.- Según lo manifestado por las estudiantes de procedencia indígena, ¿por qué deciden romper con el círculo social al cual la mayoría de ellas estaban destinadas e incursionan en el mundo universitario?

C.- ACCESO A LA INFORMACIÓN DE CALIDAD

1.- El hecho de incursionar a la vida universitaria, ¿qué beneficios intelectuales traen consigo para las mujeres indígenas de la provincia de Atalaya?

2.- Si estas mujeres no estuvieran inmersas en el contexto universitario, ¿cómo podrían acceder a información de calidad y actualizada?

3.- En sus comunidades, ¿con qué medios cuentan para obtener información de calidad?

4.- ¿cree que el hecho de obtener información apropiada servirá para que ellas compartan lo aprendido con los pobladores de su comunidad, contribuyendo a su desarrollo?

II.- DESARROLLO A LA INSERCIÓN LABORAL

A.- COMPROMISO CON LA POLÍTICA EDUCACIONAL Y SU PROFESIÓN

1.- ¿Existe el compromiso de las estudiantes indígenas para conseguir los objetivos de la política educacional en el cumplimiento de las bases legales para el desarrollo de su carrera profesional?

2.- ¿De qué manera influye la calidad educativa en las estudiantes indígenas considerando la política educativa de nuestro país?

3.- Las estudiantes de los pueblos originarios de la UCSS NOPOKI ¿De qué manera han logrado obtener los beneficios educativos en la enseñanza- aprendizaje en sus lenguas originarias teniendo en cuenta la política educativa de nuestro país?

B.- FORMACIÓN, MEJORA DE COMPETENCIAS Y DESARROLLO PROFESIONAL

1.- De este grupo de mujeres, para mejorar las competencias profesional y personal en el proceso de formación de la carrera ¿Cómo le ayudó a sentirse más segura, capaz y alcanzar mejores puntajes en los cursos?

2.- ¿En qué medida ayuda las capacitaciones y talleres que recibe durante su formación profesional para el desarrollo de su competencia profesional y personal?

3.- El desarrollo profesional ha ayudado en su personalidad ya que es parte de la actitud esto ha ayudado a generar un buen clima institucional ¿En qué medida ha mejorado en el comportamiento como futuro profesional?

C.- MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y SEGURAS

1.- Sobre la situación de las normas laborales ¿En qué medida ha ayudado a las mujeres indígenas a estar informado sobre el cumplimiento de las normas laborales justas?

2.- Finalmente, la proporción de empleos por las mujeres indígenas ¿Por qué no están cubiertas los altos cargos, puestos directivos en el sector público y privado por las mujeres indígenas? comente

Anexo 3: Galería fotográfica



Fotografía 1. Participación de la evaluación del dominio de lengua originaria del Pueblo shipibo-konibo, en el aula del VIII ciclo EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 2. Participación de la evaluación del dominio de lengua originaria del Pueblo nomatsiguenga, en el aula del VIII ciclo EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)



Participación en el teatro relacionado a la cultura indígena

Fotografía 3. Obra: “El Venado Sagrado” dramatizado por los alumnos EBBI del VI Ciclo el 29 de Noviembre 2018.(Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 4 Obra: “El Venado Sagrado” dramatizado por los alumnos EBBI del VI Ciclo el 29 de Noviembre 2018. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 5. Participación en el hilado de algodón- saberes culturales del pueblo Asháninka. *(Foto: Jovita Vásquez)*



Fotografía 6. Estudiante EBBI del pueblo matsigenka elaborando abanico, saberes culturales ancestrales. *(Foto: Jovita Vásquez)*



Fotografía 7. Estudiante asháninca demostrando sus habilidades culinarias de su cultura. (Foto: Jovita Vásquez) 29 de noviembre 2018.



Fotografía 8. Semana Intercultural 2018. Participación de las estudiantes en la disciplina deportiva de fútbol. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 9. Estudiantes EBBI en la preparación de compost actividad productiva-agrícola. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 10. Estudiantes EBBI VI Ciclo en la cosecha de maíz. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 11. *Estudiantes EEBI IV Ciclo en el cultivo de hortalizas.*
(Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 12. *Participación en las actividades culturales artísticas – estudiantes del pueblo matsigenka cantando en su idioma.* (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 13. *Celebración de la Semana intercultural 2018.* Danza del pueblo asháninca. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 14. Danza del pueblo nomatsiguenga. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 15. Danza del pueblo shipibo – konibo. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 16. Participación estudiantes EBBI X ciclo en la organización de las festividades del calendario cívico escolar. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 17. Estudiante del pueblo yine en el concurso del área de pedagogía intercultural. **Semana Intercultural 2018.** (Foto: Jovita Vásquez).



Fotografía 18. Desempeño en el desarrollo laboral de la estudiante del pueblo shipibonibo. . (Foto: Jovita Vásquez).



Fotografía 19. Desempeño pedagógico de la estudiante de X ciclo del pueblo yánesha. . (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 20. Reconocimiento por su participación en el taller de capacitación sobre el “Cuidado del Agua” estudiantes de EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 21. Primer puesto en el concurso de conocimiento Etnomatemática, estudiante del pueblo mastigenka. **Semana Intercultural 2018.** (Foto: Julio Gonzales).



Fotografía 22. Reconocimiento de la CCNN Shahuaya, a la estudiante del pueblo shipibonibo Delcy Valles Murayari del VIII Ciclo EBBI, por su desempeño pedagógico en las Practicas Profesionales. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 23. Participación del pueblo yine en el Simposio Internacional de Intercultural UCSS Nopoki 2015. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 24. Participación de lideresas del pueblo ashéninka en el Simposio Internacional de Intercultural UCSS Nopoki 2015. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 25. Participación del diálogo intercultural de la estudiante nomatsiguenga. II Encuentro de Intercultural UCSS Nopoki 2017. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 26. Participación de la mujer shipibo en el Encuentro de Egresados de la UCSS Nopoki. 2017 (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 27. Ex estudiantes de la UCSS Nopoki que participaron en el I Encuentro de Egresados 2017. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 28. Charla sobre educación de Igualdad de Género por el Voluntario Español Rafael Saenz de la Universidad de Salamanca. 2017.



Fotografía 29. Todos los lunes se realiza el izamiento del Pabellón Nacional. 2018. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 30. Ceremonia de graduación, Promoción Papa Francisco 2017 de los programas de EBBI, Administración e Ing. Agraria con mención forestal. UCSS Nopoki.



Fotografía 31. Realizando encuesta a los estudiantes de V ciclo de EBBI (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 32. Estudiantes de IV ciclo de **EBBI**. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 33. Realizando encuesta a las estudiantes de IV ciclo de EBBI. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 34. Estudiantes de IV ciclo de EBBI. 2018. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 35. Realizando encuesta a las estudiantes de ii ciclo de EBBI. 2018. (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 36. Estudiantes de II ciclo de EBBI. 2018. (Foto: Julio Gonzales)



Fotografía 37. Realizando encuesta a las estudiantes de VI ciclo de EBBI. 2018 (Foto: Jovita Vásquez)



Fotografía 38. Estudiantes de VI ciclo de EBBI. En los talleres de Costura 2018. (Foto: Jovita Vásquez)

Anexo 4

Primer Convenio entre la UCSS y el Vicariato Apostólico de San Ramón Convenio Marco que se realizará: entre la Universidad Católica Sedes Sapientiae y el Vicariato Apostólico de San Ramón

Conste por el presente documento el Convenio de Cooperación Institucional que celebran de una parte la **Universidad Católica Sedes Sapientiae**, con domicilio legal en Esquina Constelaciones y Sol de Oro s/n, Urbanización Sol de Oro, Los Olivos, Lima, representada por su Presidente de la Comisión Organizadora Dr. Joaquín Martínez Valls, debidamente identificado Con D.N.I.Nº a quien en adelante se le denominará **La Universidad**, y de la otra parte el **Vicariato Apostólico de San Ramón**, con domicilio legal en el Jirón Buenaventura Uriarte N° 283, Distrito de San Ramón, Provincia de Chanchamayo, Región Junín, debidamente representado por su Obispo Vicario Apostólico Monseñor Anton Zerdin ofm, debidamente identificado con C.E. N° 000213163, a quien en adelante se le denominará **El Vicariato**, con los términos y condiciones siguientes:

ARTÍCULO PRIMERO: ASPECTOS LEGALES.

- Acuerdo suscrito entre la Santa Sede y la República del Perú el 19 de julio de 1980.
- Ley Universitaria N° 23733. Ley de Funcionamiento de las Universidades.
- Resolución N° 688-99 CONAFU. Funcionamiento de la UCSS.
- Resolución N° 251- 2001 CONAFU. Reglamento de la UCSS.

ARTÍCULO SEGUNDO: ANTECEDENTES.

LA UNIVERSIDAD, es una persona jurídica de derecho privado, cuyo funcionamiento está autorizado por Resolución N° 688-99 CONAFU, y sus fines son la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual, artística y la investigación tecnológica y científica, contribuyendo a incrementar nuestra herencia cultural mediante la enseñanza que da en los diversos servicios ofrecidos a comunidades locales, nacionales e internacionales. Bajo estos principios se inspira su mensaje cristiano y valores que la Iglesia Católica fomenta en la comunidad, en su doctrina y magisterio

EL VICARIATO, como persona jurídica de Derecho Internacional Público, tiene como objetivo primordial la evangelización, es decir, compartir con todos los hombres de buena voluntad el don de proclamar la Buena Nueva a todos los pueblos de la Selva Central, y en un esfuerzo de diálogo con sus culturas, de servicio solidario y de esperanza, tiene la noble labor de brindar formación humanística y cristiana a sus fieles, propiciando la profesionalización y la búsqueda de una mejora de vida de los docentes, conforme a la Doctrina Social de la Iglesia, a través de su desarrollo académico.

Que, ambas instituciones expresan la vigencia de los ideales, principios y doctrina de la Iglesia Católica, para formar hombres y mujeres cristianos que alcancen su madurez en el compromiso de buscar las respuestas a los problemas exigentes de su época. Y para alcanzar tales fines se establecen actividades académicas que promuevan una educación que asuma la responsabilidad ante la sociedad y las necesidades del país.

ARTÍCULO TERCERO: OBJETIVOS DEL CONVENIO.

El presente convenio se suscribe con los objetivos de:

- a. Establecer los lineamientos para que el **Vicariato**, auspicie y colabore dentro de su jurisdicción, con el establecimiento y desarrollo de un Programa con módulos presenciales y a distancia a fin de formar profesionales en las Carreras de Educación Inicial y Primaria.
- b. Desarrollar un Programa de módulos académicos Presenciales y a Distancia por parte de la **Universidad Católica Sedes Sapientiae**, con el fin de dar formación de los educandos en la Carrera de Educación Inicial y Primaria.

ARTÍCULO CUARTO: SON OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD:

Establecer la modalidad del ingreso y propiciar el desarrollo de las carreras de Educación Inicial y Educación Primaria, así como la culminación de dichos estudios y las formas de evaluación correspondiente, dentro de Planes de Estudio que establece la **Universidad**

Facilitar a distancia y presencial el desarrollo de las asignaturas. Establecer los docentes y administrativos adecuados que puedan coordinar el trabajo con el **Vicariato**, así como montos de pensiones, el material didáctico, el monitoreo y la evaluación, de modo que se facilite la administración del Programa.

Reglamentar los aspectos de Grados y Títulos.

ARTÍCULO QUINTO: SON OBLIGACIONES DEL VICARIATO.

- a. Facilitar la difusión de las carreras auspiciadas en su jurisdicción.
- b. Establecer una Coordinación complementaria para facilitar la administración del programa, mediante el monitoreo y la tutoría.
- c. Facilitar los programas de extensión educativa y práctica profesional, y otras facilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO SEXTO.: VIGENCIA DEL CONVENIO.

La vigencia del presente convenio será por cinco años (05), después del cual queda concluido de acuerdo a lo convenido por las partes.

ARTÍCULO SÉPTIMO : DISPOSICIONES FINALES.

Las partes podrán solicitar la resolución del presente convenio, previo aviso por escrito con una anticipación de sesenta (60) días calendarios.

Estando de acuerdo las partes en todas y cada una de las cláusulas del presente convenio, se suscribe en cuatro ejemplares igualmente válidos.

Suscrito en Lima a los 2 del mes de febrero del año dos mil seis.

Dr. Joaquín Martínez Valls

Rector U. Católicas Sedes Sapientiae

Monseñor Anton Zerdin, ofm.

Vicario Apostólico de San Ramón

Anexo 5

Lista de alumnos Matriculados EBBI 2018 – II

MATRICULA 2018-II							
Nº	ALUMNO, NOMBRES	ALUMNO	NOMBRE CARRERA	CONVENIO ESPECIAL	SECCION	SEXO	
1	ABANTI PORTILLO, MARILUZ	2018101711	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	60373532	FEMENINO
2	ABRAS TURCO, AMADOR	2018101493	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	70218999	MASCULINO
3	ALADINO PASCAL, MARITZA	2017101700	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	450	76330173	FEMENINO
4	ALCALA BIZARRO, ANAHS LUCA	2018102316	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76025788	FEMENINO
5	ALFONSO NAÇO, WILBER	2017101701	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73092207	MASCULINO
6	AMARINHO MARTINEZ, YENNY LIZ	2018101712	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	252	77067461	FEMENINO
7	AMASIFUEN GALAN, ROSALIN LIZETH	2018102317	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72321008	FEMENINO
8	ANGULO PANDURO, CRISTHIAN	2016101496	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	73791873	MASCULINO
9	ANGULO PANDURO, RITA BEATRIZ	2015102094	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	650	73791871	FEMENINO
10	APOLINARIO BRENA, ELVA ZORAYDA	2016101500	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72223357	FEMENINO
11	ARIAS PASCUAL, ADELA YDA VIDES	2010100963	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	60335302	FEMENINO
12	ARIAS VEGA, JERARDO KAROL	2016101501	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72291254	MASCULINO
13	ASHISHO TYONISHO, AGUSTO CESAR	2015102095	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	650	60367571	MASCULINO
14	AYLAS TORRES, JHOMIRA LARRISA	2017101707	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60789435	FEMENINO
15	BALLESTEROS HUAMAN, KELLY EVELYN	2015101609	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	70784601	FEMENINO
16	BARBARAN LIMA, ANTONIA LOURDES	2016101502	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76068118	FEMENINO
17	BARBARAN MORI, MILCA ORFELINA	2010100964	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	48109663	FEMENINO
18	BARRO PANDURO, JENNER	2016101504	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	74759095	MASCULINO
19	BASHARA CASTILLO, JULIO CESAR	2018101714	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	75086076	MASCULINO
20	BAUTISTA ANTUNEZ, MARCIO	2018101715	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74463641	MASCULINO
21	BAUTISTA ANTUNEZ, YIMI	2016101505	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	73979711	MASCULINO
22	BAUTISTA MARINO, YERR OMAR	2018101717	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	73941180	MASCULINO
23	BAUTISTA PEDRO, BETY YENIFER	2016101506	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	60620708	FEMENINO
24	BAUTISTA PEDRO, LUIS	2014101231	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	44309448	MASCULINO
25	BENDITA BUENDIA, JUAQUIN	2018101718	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	60571810	MASCULINO
26	BOLIVAR DIAZ, JOSELYN	2017101711	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72293533	FEMENINO
27	BURKQEZ MANCHINARI, EDY EISEN MARLON	2016101507	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	76225424	MASCULINO
28	BUSTAMANTE LOPEZ, WESLEY BEKER	2017101982	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76873326	MASCULINO
29	CABELLO ALFONSO, SARELY ZUCY	2018101719	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74801229	FEMENINO
30	CACERES CAMPOS, MARCOS ANTONIO	2018101720	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	73745879	MASCULINO
31	CACHIQUE VASQUEZ, LINDS CANDY	2013101605	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	60527359	FEMENINO
32	CACHIQUE VASQUEZ, RONALDO ELISBAN	2017101715	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60527360	MASCULINO
33	CAMACHO NAÇO, RANNYL TSITSIRI	2016101508	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	70332544	MASCULINO
34	CAMACHO ROJAS, YESSINA KIMBERLY	2018101722	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72615657	FEMENINO
35	CAMOUIN SHINCHICAMA, ERY EBEL	2017101719	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	77013456	MASCULINO
36	CAMPOS CAMPOS, LLIR ANYELA	2017101720	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60104228	FEMENINO
37	CAMPOS CAMPOS, RUEL ARMANDO	2017101721	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72570148	MASCULINO
38	CAMPOS CHIRICENTE, DEMETRIO	2018101725	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	62105278	MASCULINO
39	CAMPOS GONZALES, MAGALI	2017101722	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	77013411	FEMENINO
40	CAMPOS PEÇO, FABRICIO	2017101724	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73987764	MASCULINO
41	CAMPOS PEDRO, LEYDA	2016101509	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72657612	FEMENINO
42	CAMPOS VASQUEZ, MEYLITH	2017101726	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	62521459	FEMENINO
43	CAMPOS ZEVALLOS, ARVIN	2014101335	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	72265517	MASCULINO
44	CAPESHI CARDENAS, GABI	2016101510	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	450	63399474	FEMENINO
45	CARAVIRINGA, ISAAC	2016101511	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	77282044	MASCULINO
46	CARLOS SHINTSCAMA, LEONELA	2018101726	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	73752450	FEMENINO
47	CARRON CHOQUIRO, CELMA	2012102298	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	47745902	FEMENINO
48	CASANCHO PASCUAL, FUJI MAHJAT	2017102134	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	76691403	MASCULINO
49	CASANCHO PASCUAL, KEINER JONATAN	2018102319	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	250	61377402	MASCULINO
50	CASHANTO SEBASTIAN, LEYDER LLA YR	2018101727	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72619201	MASCULINO
51	CASIMIRO LOPEZ, JUNIOR	2018101728	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	250	63386311	MASCULINO
52	CASTILLO LOPEZ, EFRAIN	2016101513	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	61656534	MASCULINO
53	CASTILLO ROQUE, SIDNEY	2018101729	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	74372292	MASCULINO
54	CAUFER SALDANA, LINDER	2015101614	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	73788665	MASCULINO
55	CELESTINO PEZANGO, DIDIER	2018101730	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	63273192	MASCULINO
56	CHAMPANAÑQUI CHIMANCA, HANZ RUSELI	2016101515	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	71889124	MASCULINO
57	CHANQUETI SANTOS, YULISA	2018101731	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	72235155	FEMENINO
58	CHARITE MAHUANCA, MELIZA EDITH	2014101339	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	60515049	FEMENINO
59	CHAVEZ ROS, DANNER JIMY	2016101518	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	73788738	MASCULINO
60	CHERESBENTE LEGUIA, LEVY S ELSER	2018101732	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	45508522	MASCULINO
61	CHERESBENTE LEGUIA, NICK ANTHONY	2018101733	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	73101783	MASCULINO
62	CHERESBENTE NAÇO, KENNY MITCHEL	2018101734	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	72167891	MASCULINO
63	CHIMANCA GERONIMO, ROY	2018101735	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	63384555	MASCULINO
64	CHIMANCA CHRISNTE, BRAYAN MAYKOL	2018101737	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	251	70332584	MASCULINO
65	CHIRICENTE CHARETE, PERCY	2018101740	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	61448164	MASCULINO
66	CHIRICENTE SHONETE, ABLARDO	2017101734	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	61448125	MASCULINO
67	CHOGOTARO OYEY OYEYO, VICENTINA	2018101741	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	60119645	FEMENINO
68	CHONQUIRA SITKONANTZI EMILIO	2018101742	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	60103195	MASCULINO
69	CHONQUIRA SITKONANTZI JUAN	2018101743	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	47477398	MASCULINO
70	CHORI MERY, LLMAYEL MARCELA	2018102320	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72619194	FEMENINO
71	CHUMBO TELLO, PABLITO	2018101744	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	71339463	MASCULINO
72	CHUMPA TE CHUMPA TE, EDGAR	2016101521	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	72233635	FEMENINO
73	CHUMPATE SHONETE, HULGA	2018101522	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	70345862	MASCULINO
74	CHUMPA TI CHANQUETI, YULY	2017101737	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76505485	FEMENINO
75	COMAMARSHI POTSOTENI, SALVADOR	2017101738	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	450	62865305	MASCULINO
76	COMANTE ASEÑIDO, GEDEON	2018101746	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	75452058	MASCULINO
77	COMPAHUA PISHAHUA, OLIVER	2017102142	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	76147565	MASCULINO
78	CORONADO ASHISHO, RUTT GENRI	2018101748	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76127034	MASCULINO
79	CRISPIN SOTO, ZYOMA	2018101749	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	75907391	FEMENINO
80	CRUZ ABEI, VIDAL JULIO	2017101938	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76819770	MASCULINO
81	CUMAPA VALERA, SILVIA	2014101343	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	42574663	FEMENINO
82	CUÑANAY CANAYO, ROBER BOGNER	2018101750	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	72304179	MASCULINO
83	DAZ MAHUANCA, CALEB YENDIR	2018101751	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	60238784	MASCULINO
84	DAZ SEBASTIAN, KAREN	2017101755	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	77906362	FEMENINO
85	DISRUPOMA YURADAHUA, WILLIAM	2014101346	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	48563948	MASCULINO
86	DONA TO LINARES, EDINSON LEOPOLDO	2018101752	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61733368	MASCULINO
87	DURIS HUACHAPA, ROCIO	2018102323	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	74469170	FEMENINO
88	EMILIO ANGURILLO, DONA	2016101527	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	48752372	FEMENINO
89	EROKA NINASHO, ZORAIDA	2018101753	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	77462755	FEMENINO
90	ESPIRITU RODRIGUEZ, LESLIE KATERINE	2018101755	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	81360774	FEMENINO
91	ESTEBAN CAVERO, ECOLDES	2017102143	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61620769	MASCULINO
92	EUSEBIO PSHIROVANTI, AYUJI	2018101757	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	77222192	MASCULINO
93	FABIAN OLORTEGUI SESUNDO BLVIS	2018102324	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	76144549	MASCULINO
94	FLORENCIANO CAUFER, ISAAC	2018101759	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	74567386	MASCULINO
95	FLORENCIANO MUÑOZ, ROSELINA	2018101760	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	47377339	FEMENINO
96	FLORES CAMAÑARI, GLENDY SEVANI	2018101761	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	71035747	FEMENINO
97	FLORES DIAZ, RUTH CAROLINE	2018101762	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	77914967	FEMENINO
98	FLORES OBLITAS, LUZ ESTHER	2016101528	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	73989022	FEMENINO
99	FLORES PEÑA, HEREDIA	2018101763	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72619233	FEMENINO
100	FLORES ROS, ERIKA TATIANA	2018101764	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	61377324	FEMENINO

101	GALLARDO NOBLEJAS, LEOPOLDO MAGNO	2017101758	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	74411176	MASCULINO
102	GARCIA CAMPOS, MARCELA	2017101759	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	62750992	FEMENINO
103	GARCIA DOMINGO, YULISSA HOLANDRA	2016101529	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	72610841	FEMENINO
104	GARCIA VASQUEZ, BELEGGI	2016101531	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	72619157	FEMENINO
105	GAVINO JAICINTO, JHOYSI	2016101532	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	60622253	FEMENINO
106	GOMEZ BESADA, MANUEL ABELARDO	2012102266	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	46909149	MASCULINO
107	GOMEZ HILARO, ANDERSON	2018101765	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76696392	MASCULINO
108	GOMEZ PEREYRA, CRESI NIFA	2018101766	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72605250	FEMENINO
109	GONZALES PACHO, BRANDOLI	2016101534	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	63227673	MASCULINO
110	GUTIERREZ PECO, JOSEFINA	2018101767	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	252	48578116	FEMENINO
111	HUANINCHE IHUARAQUI, NADIN KARINA	2018101768	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	70938624	FEMENINO
112	HUMBERTO CAMPOS, EMILIO	2016101536	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	78019804	MASCULINO
113	ICAROA QUENTISHO, RAUL	2014101352	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	A.50	48635603	MASCULINO
114	ICAROA QUENTISHO, WILDER	2015101626	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	63306079	MASCULINO
115	INUMA AMPUERO, MILCA BANESSA	2017101770	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73780746	FEMENINO
116	INUMA FRANCO, LILIAN JANETH	2015101627	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	72395279	FEMENINO
117	ISAMAAT AGUSTIN, FLOR LLEVENA	2016101538	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	76468508	FEMENINO
118	JONAS CAPTAN, ROBERT	2016101539	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	72575023	MASCULINO
119	JORGE DAMIAN, ASMABETH	2015101628	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	72605254	FEMENINO
120	JOSE DIAZ, SEFERINO	2018101769	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	77222187	MASCULINO
121	JUMANGA CHURHUANTI, LIBNI OSSUEL	2018101770	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	48120316	MASCULINO
122	KABI CHACAMI, KAREN INES	2017102145	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	252	70899821	FEMENINO
123	KORKI CAVERO, LUIS ORDAN	2017102146	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	60117845	MASCULINO
124	KORINTI PIÑAREAL, VIOLETA	2016101540	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	24992225	FEMENINO
125	LAZO MAHUANCA, ROSMERY PILAR	2018101771	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	81344521	FEMENINO
126	LOPEZ AUGUSTO, EDINSON	2017101776	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	70217346	MASCULINO
127	LOPEZ CARDENAS, MILY MABELI	2016101541	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	73227526	FEMENINO
128	LOPEZ CORONADO, RAQUEL MYRNA	2017101980	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	61347656	FEMENINO
129	LOPEZ LOPEZ, JUAN BERNA	2017101779	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76935668	MASCULINO
130	LOPEZ LOPEZ, OSIAS	2011101409	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	44603440	MASCULINO
131	LOPEZ MACHARI, MARTHA GUMELCHI	2018101773	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76962001	FEMENINO
132	LOPEZ ORITE, ERICK	2017101781	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	74621805	MASCULINO
133	LOPEZ RIOS, NEURON	2018102326	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	76873325	MASCULINO
134	MACHAY SARASARA, GINO	2015101631	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	61683176	MASCULINO
135	MA CHUCA LIMAS, OBETH IVAN	2017102148	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	251	76351189	MASCULINO
136	MAHUANCA ALFONSO, ROMARIO	2017101785	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72695147	MASCULINO
137	MAHUANCA MAHUANCA, BARONY	2017101786	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	70333598	MASCULINO
138	MAHUANCA SHARETE, HERNAN	2016101542	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	74475334	MASCULINO
139	MAHUANCA SHARETE, YOSMER	2018101775	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	75948050	MASCULINO
140	MAHUANCA SHUENTE, NELSON	2018101776	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	61448122	MASCULINO
141	MALDONADO LIMA, MERIDA CLARIBEL	2017101791	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76936188	FEMENINO
142	MALDONADO MAYNAS, NATALIA MIREYA	2017101792	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72732285	FEMENINO
143	MANANINGO RAMOS, REMIGIO	2016101543	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	77414827	MASCULINO
144	MANANTARO TIMPIA, MAXWEL HARTLEY	2018101777	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	73826136	MASCULINO
145	MANUEL CHAVARRIAS, YORNER	2018101778	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72897627	MASCULINO
146	MARINANCHI HUASCAR, LAYDINA	2018101779	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61430040	FEMENINO
147	MARTINEZ SIFUENTES, HIBONNE ARLENI	2016101544	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60255437	FEMENINO
148	MATAMORO ANTAZO, PIERO EARP	2018101780	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	62745688	MASCULINO
149	MENDOZA GOMEZ, JENIFER THAYLI	2018102329	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	60109400	FEMENINO
150	MESA DEMETRIO, RUTH SHERLY	2017101803	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	62596156	FEMENINO
151	MISICOLI CUMPIRO, MARIZOL	2017101804	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74895091	FEMENINO
152	MOCHI URREA, ZAQUEO	2014101358	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	A.50	76244195	MASCULINO
153	MONTES TACHIANA, TONY JAVIER	2018101784	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76774194	MASCULINO
154	MOZOMBITE VALLES, ISAIAS	2018101786	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76730177	MASCULINO
155	MURAYARI VALLES, DELCY	2015101633	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	73781611	FEMENINO
156	NA CO GERONIMO, ANA PAULA	2016101546	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	70332540	FEMENINO
157	NA CO PIORI, MODER ANTONIO	2017101814	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	74396221	MASCULINO
158	NICOLAS DIAZ, DALILA	2017101811	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76233616	FEMENINO
159	NOVOA MOURAO, KERRY GABRIEL	2018101787	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76160180	MASCULINO
160	NUÑEZ RENGINO, MERY FABIOLA	2017102150	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	73119974	FEMENINO
161	ODICIO LINARES, LENO	2013101687	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	48185480	MASCULINO
162	PACHARI CONBO, MERCY AZUCENA	2018101788	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	61683269	FEMENINO
163	PACHO GARCIA, MEL QUECIDEC	2016101636	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	77685125	MASCULINO
164	PEDRO HURTADO, ADA NELLY	2016101550	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60332895	FEMENINO
165	PEDRO VASQUEZ, URDANVINA	2017101920	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73979682	FEMENINO
166	PEREZ PICHUCA, ELVIRA MARTHAZA	2018101793	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	72162506	FEMENINO
167	PEREZ SANCHEZ, LEON LEANDRO	2016101621	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	70563264	MASCULINO
168	PEZO FERNANDEZ, KAREN MERCEDES	2018101796	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	77223220	FEMENINO
169	PIAHUANTI RIOS, ABANTO	2018101798	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74413625	MASCULINO
170	PICHUCA CHARITE, JUAN CARLOS	2017101922	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	74410564	MASCULINO
171	PINEDO TACHIANA, HAMER CAYO	2018102332	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	62294751	MASCULINO
172	PINHO CAMPOS, ANA LUZ	2017102135	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	63409263	FEMENINO
173	PIORI MAHUANCA, LUZ CLARITA	2017101924	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	71879619	FEMENINO
174	PISHAGUA BERNALDO, PASUCHIN CHINCHU	2017101834	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	72444955	MASCULINO
175	PSHIRANO OMPQUIRI, LINO	2018101800	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	63199418	MASCULINO
176	PSHIROANTI RIOS, ELBERLIN	2018101801	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	77013438	MASCULINO
177	PSHIROVANTI CASANCHO, ASBER	2018101802	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	70563185	MASCULINO
178	PONCEANO GONZALES, LEY GER ROEDEL	2017101925	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	77460842	MASCULINO
179	PRALE VARGAS, MUAL ELADIO	2018101803	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	70281717	MASCULINO
180	PJUPAT ANTICH, MERY LUZ	2018101804	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76006131	FEMENINO
181	QUENDIV E BARIO, GUSTAVO GERSON	2018101805	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	77142217	MASCULINO
182	QUINCHUYA DIONICIO, INGRID BRIDGET	2015101638	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	73931495	FEMENINO
183	QUINCHUYA DIONICIO, MERLY TANIA	2015101639	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	76801122	FEMENINO
184	QUISPE CHANQUETI, IGNA CIO	2015101640	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	74920046	MASCULINO
185	QUISPE HURTADO, YUSBETH YENNE	2015101642	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	62002028	FEMENINO
186	RAMIRES SANCHEZ, DIONEL THAKESHI	2018102333	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72603686	MASCULINO
187	RAMIREZ CHAVARRIAS, CLAUDIO	2018101807	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74617378	MASCULINO
188	RAMOS GOMEZ, SIRIA ESTEFANIA	2018101808	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76867480	FEMENINO
189	RAMOS MORENO, ADELIZ YASMELY	2018101809	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	76693553	FEMENINO
190	REATEGUI CAHUAZA, ALFONSO	2015101643	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73743723	MASCULINO

191	REATEGUI MONTES, ARNOLD	2018101810	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	77067211	MASCULINO
192	REATEGUI MONTES, PAUL	2017101928	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	76656248	MASCULINO
193	RENGIFO SANTOS, ELMER	2017101847	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	252	73781352	MASCULINO
194	RICARDO JAYUNCA, ERMILDA JESSI	2017102136	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	71134953	FEMENINO
195	RIOS CHACAYA, YUVI VANESSA	2017101849	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	41392969	FEMENINO
196	RIOS CURICO, KENER ELEUTERIO	2018101813	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	77696309	MASCULINO
197	RIOS FASABI, LILLI MARIA	2018101814	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	62444151	FEMENINO
198	RIOS GOMEZ, MANUEL	2012102285	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	47996552	MASCULINO
199	RIOS RIOS, MANUELA KAREN	2017101851	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	450	74200254	FEMENINO
200	RIOS SALAZAR, CLEVER ELMER	2015101646	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	62865347	MASCULINO
201	RODRIGUEZ ANTONIO, MARCIAL	2018101815	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	73378897	MASCULINO
202	RODRIGUEZ FASABI, HERMES	2018101816	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	43392900	MASCULINO
203	RODRIGUEZ PEZO, FELIX REÑE	2015101647	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	76871166	MASCULINO
204	RODRIGUEZ TAMANI, JANDER	2014101248	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	80819312	MASCULINO
205	RODRIGUEZ TORRES, LEVI SIMI	2018101817	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	76294864	MASCULINO
206	RODRIGUEZ VEGA, ROSA GIANINA	2017101930	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73315558	FEMENINO
207	ROJAS GARCIA, BETTO	2017102151	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	77210292	MASCULINO
208	ROJAS GARCIA, LUCIBETH	2018101580	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	77299732	FEMENINO
209	ROJAS GARCIA, YESSICA	2017102152	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	77276621	FEMENINO
210	ROQUE JIMENEZ, YENY ERICKA	2018101818	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61693581	FEMENINO
211	ROQUE TACHIANA, LEONARDO JORGE	2017101861	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	74664053	MASCULINO
212	ROSAS RIOS, FRIDA SHAKIRA VELANY	2017101862	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	71092823	FEMENINO
213	ROSPGLIOSI PAREDES, HERLIN	2018101819	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	62257396	MASCULINO
214	RUIZ DIQUEZ, MAILYN GNM	2017102137	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	72615725	FEMENINO
215	RUIZ SANTOS, ELIA ELIANA	2018102334	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	74632719	FEMENINO
216	SAGASTIZABAL CAFESHI, ALEX	2015101649	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	850	61567819	MASCULINO
217	SAGASTIZABAL FUENTES, IRIS	2017101864	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60502539	FEMENINO
218	SALAS RIOS, JOICI SEFORA	2018101820	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	76138250	FEMENINO
219	SANCHEZ MORI, BRIGIDA MARLENE	2016101561	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	76565678	FEMENINO
220	SANCHEZ MORI, KAREN ESTHEFANI	2016101562	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	76725046	FEMENINO
221	SANCHEZ SOTO, SADIT	2017102138	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	75876140	FEMENINO
222	SANCHEZ VARGAS, ANGHELO ORLANDO	2018101823	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	73781298	MASCULINO
223	SANCHEZ VARGAS, RONAL	2018101824	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61733389	MASCULINO
224	SANDOVAL CUBICAJE, BECKER	2017101873	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	450	48763753	MASCULINO
225	SANTIA GO LOPEZ, LETANIA ANGELICA	2018102335	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76127032	FEMENINO
226	SANTIA GO MISHICOLI, RONALD	2017101875	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	74773325	MASCULINO
227	SANTOS ESCOBAR, NUN DIMAS	2016101563	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	77348442	MASCULINO
228	SANTOS MARCOS, DARVIN	2018101825	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	74023850	MASCULINO
229	SEBASTIAN CASIQUE, ELZA AMALIA	2013101603	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	A50	72259609	FEMENINO
230	SEBASTIAN HUAYOQUI, LUIS MIGUEL	2016101564	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	73880815	MASCULINO
231	SEBASTIAN PACAYA, SUSAN PAMELA	2014101252	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	A50	47669218	FEMENINO
232	SEBASTIAN URQUIA, MILLER NICOL	2016101565	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	73813349	MASCULINO
233	SEIDO YURADAWA, ROBIN	2017101879	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	48563949	MASCULINO
234	SHAMA YRE BENITO, RUIÑR VELIT	2016101566	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	72125838	MASCULINO
235	SHAREVA JERAMA, ALEX MANOLO	2018102336	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	47622977	MASCULINO
236	SHIRORIMA ASHISHO, YARITZA	2018101826	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	61429961	FEMENINO
237	SHOENTE GERONIMO, HERMINIA MABEL	2018101827	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	60592611	FEMENINO
238	SHOENTE MORALES, NILDER	2016101567	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	61448233	MASCULINO
239	SILVA GARCIA, HARLO EDWIN	2018101828	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	76738047	MASCULINO
240	SOTO FABIAN, RUDY	2017101887	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	79353662	MASCULINO
241	SUAJREZ VICTORIANO, DESY ISABEL	2017101888	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	61914032	FEMENINO
242	TACHIANA ROQUE, ANGEL	2018101831	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	74685042	MASCULINO
243	TACHIANA TORRES, JUAN JOSE	2016101568	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	75728597	MASCULINO
244	TACHIANA TORRES, OCTAVIO	2014101254	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	74685034	MASCULINO
245	TEJADA ZUMETA, RUTH MAGDALENA	2018101832	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	72882326	FEMENINO
246	TELLO PEREZ, LABAN	2017102153	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	62135249	MASCULINO
247	TORREJON SEBASTIAN, DAYLER	2017101893	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	73814109	MASCULINO
248	TORRES INUMA, FREDY	2014101378	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	75568295	MASCULINO
249	TORRES PINEDO, BERNO	2018101833	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	74127396	MASCULINO
250	TSAMAREN PUJUPAT, TOÑO PELEG	2018101834	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	62062357	MASCULINO
251	TUNKI PETSAIN, FLOR KARINA	2018102338	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	73891061	FEMENINO
252	URQUIA SANCHEZ, NEHEMAS	2017101899	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	63432092	MASCULINO
253	URQUIA VARGAS, RUTH ESTER	2017101900	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	77067455	FEMENINO
254	VALENTIN CHUMPAE, QUINTO MILES	2015101653	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	47837173	MASCULINO
255	VALERA VASQUEZ, ISAIA	2012102292	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	850	47540536	MASCULINO
256	VALERA VELA, FLOR MARCOS	2014101257	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	73304752	MASCULINO
257	VALERIANO CHANI, ROBERT	2018101835	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	62354895	MASCULINO
258	VALERIO AMBROGIO, SHEYLA JESSICA	2015101654	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	60272944	FEMENINO
259	VALERIO CHIHUANO, VICTOR ENRIQUE	2018101836	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	60098709	MASCULINO
260	VALERIO MACHARI, RAUL CARLOS	2013101812	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	45213160	MASCULINO
261	VALLLES FERNANDEZ, JOYANA	2018101837	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	74623233	FEMENINO
262	VALLLES MAGIN, GLIN DARWIN	2016101569	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	650	77418258	MASCULINO
263	VARGAS CABANILLAS, HITTER	2017101903	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	63086714	MASCULINO
264	VARGAS CAFESHI, ARNALDO	2015101655	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	850	63399494	MASCULINO
265	VARGAS PACAYA, ADAN YSAID	2018101838	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	77696163	MASCULINO
266	VASQUEZ MAHUA, LENI OBED	2018101839	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	63406228	MASCULINO
267	VASQUEZ PABLO, CECILIA	2017101904	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	252	71601003	FEMENINO
268	VEGA ORE, LIMBER	2012102295	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	850	60467074	MASCULINO
269	VEGA SANCHANI, LEONARDO ALEX	2018102340	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	250	72291272	MASCULINO
270	VEGA SHINQUIRRI, ELIZABETH	2017102139	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	BECA 18	250	74056728	FEMENINO
271	VEBANCIÑO RIOS, WILSON	2017101907	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	42061757	MASCULINO
272	VERA AVENTI, BERTHA	2017101908	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	450	62865256	FEMENINO
273	VERA AVENTI, RICAR	2017101909	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	62865257	MASCULINO
274	VICENTE CACHIQUE, LUZ DINA	2017101912	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	60527364	FEMENINO
275	VILLACABA ROSA, JUAN	2016101571	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	47317670	MASCULINO
276	VILLACREZ CESAREO, ISABEL	2018101842	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	71569827	FEMENINO
277	VILLEGAS LOPEZ, ASSTRI DULCE MILA GROS	2018101843	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	251	60098538	FEMENINO
278	VITERI KRIGETI, KETTY YAJAYRA FIORELA	2018101844	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	252	76061256	FEMENINO
279	YOBEÑI HUEPAYA, LORENA DEL CARMEN	2014101382	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	73778029	FEMENINO
280	ZAPATA SANCHEZ, LUCILA	2015101657	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	PLUS PETROL	650	80834853	FEMENINO
281	ZAPATA SHIMONCAMA, WILDA	2018101845	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	74083018	FEMENINO
282	ZUMAEITA BALAREZO, ALEXANDER	2016101572	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	NINGUNO	650	63285587	MASCULINO
283	ZUMAEITA CAMPOS, JOHEVE GINA	2018101846	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	250	73715262	FEMENINO
284	ZUMAEITA CANAYO, GOYDER	2017101916	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	450	44693171	MASCULINO
285	ZUMAEITA MORON, JULINO	2018101847	EDUC.BILINGÜE INTERCULTURAL	VICARIATO SAN RAMON	252	63191697	MASCULINO

Anexo 6

Lista de Egresados 2017 – 2018

UCSS		NOPOKI		Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades Educación Básica Bilingüe Intercultural				
				2019 AÑO INTERNACIONAL DE LAS Lenguas Indígenas				
EGRESADOS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA BILINGÜE INTERCULTURAL (2017-2018)								
N°	N°	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	SEXO	PUEBLO ORIGINARIO	PROMOC.	BACH.	TIT (GyT)
1	1	2013101596	AMPICHA RUBEN, MARCELA MAYRA	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
2	2	20091910	ANTUNEZ OLIVIANO, ELIDA BERTHA	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
3	3	2012102248	ASHISHO TYONISHO, GREGORIO LEONARDO	H	ASHENINKA	2017	SI	NO
4	4	2012102250	BARBARAN GOMEZ, LADY	M	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
5	5	2011101368	CHAVEZ SANCHEZ, ISAAC	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
6	6	2013101636	CHUMPATE SHIMATE, JOEL ROGELIO	H	NOMATSIGENGA	2017	SI	NO
7	7	2012102256	COMISARIO SINOVAS, GUILLERMINA	M	MATSIGENKA	2017	SI	NO
8	8	2012102299	CORDOVA PEZO, BINA PERCYDA	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
9	9	2013101598	CRUZ ABEL, WILLY DARWIN	H	YANESHA	2017	SI	NO
10	10	2012102257	CRUZ GUERRA, DILMER	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
11	11	2013101599	DELGADO COLON, DENNIS	H	ASHANINKA	2017	SI	NO
12	12	2010100970	DELGADO COLON, PAUL	H	ASHANINKA	2017	SI	NO
13	13	2013101644	DOMINGUEZ ORTIZ, JHONATAN EDEFBRANDO	H	YANESHA	2017	SI	NO
14	14	20081274	FAUSTINO OCHAVANO, DORCAS	M	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
15	15	2011101392	GALARRETA CAIRUNA, ELIAZAR	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
16	16	2010100974	GARCIA GONZALES, GUSTAVO	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
17	17	2012102269	GONZALES FUENTES, ERCILIA HILARIA	M	YINE	2017	SI	NO
18	18	2013101666	INUMA MAYNAS, LLERLY KAREN	M	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
19	19	2011101406	JEMPEKIT TSEJEM, GRICERIO	H	AWAJUN	2017		NO
20	20	2010100976	LEONIDAS SEBASTIAN, EDWARD	H	MATSIGENKA	2017		NO
21	21	2013101774	LINER AVETZARI, HECTOR	H	ASHENINKA	2017	SI	NO
22	22	2013101776	LOPEZ ALVA, DEYSI	M	YANESHA	2017	SI	NO
23	23	2010100977	LOPEZ COLON, MARAVI ALDE	H	ASHANINKA	2017	SI	NO
24	24	2013101601	MACEDO TELLO, ROMARIO	H	ASHANINKA	2017	SI	NO
25	25	2010100980	MARTIN KOTI, MAERIABA	M	MATSIGENKA	2017	SI	NO
26	26	2013101680	MARTINEZ CASANTO, BELIA	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
27	27	2012102314	PAREDES GARCIA, LOURDES YESSENIA	M	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
28	28	2012102282	RAMIREZ SANCHEZ, SUSY ANALI	M	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
29	29	2013101706	RENGIFO TECO, HERNANDO	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
30	30	2011101523	SALAZAR BOLIVAR, YONDY	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
31	31	20091954	SANCHEZ MOTIQUIRI, ERIKA LIZ	M	ASHANINKA	2017		NO
32	33	2013101810	TURCO ANGULO, LUDWIN ALDRIN	H	MATSIGENKA	2017	SI	NO
33	34	2013101609	URQUIA LOPEZ, JOSE MANUEL	H	YINE	2017	SI	NO
34	35	2013101734	URQUIA VARGAS, KATTYA	M	YINE	2017	SI	NO
35	36	2010100960	VARGAS CARRERA, JAIRO	H	SHIPIBO-KONIBO	2017	SI	NO
36	37	2010100984	VERA AVENTI, RITHA	M	ASHANINKA	2017	SI	NO
37	1	2011101455	TIWI CHUIN, TIWI ARNI	H	AWAJUN	201803		NO
38	2	2012102278	PAREDES GARCIA, GADY MAVET	M	SHIPIBO-KONIBO	2018-I	GRESAD	NO
39	3	20081311	TORRES RIOS, FELICIANO	H	ASHANINKA	2018-I	SI	NO
40	4	2011101459	URQUIA VARGAS, ELIA LUDITH	M	YINE	2018-I	SI	NO
41	1	2014101352	ICAROA QUENTISHO, RAUL	H	ASHANINKA	2018-II		NO
42	2	2014101358	MOCHI URREA, ZAUQUEO	H	ASHANINKA	2018-II		SI
43	3	2014101252	SEBASTIAN PACAYA, SUSAN PAMELA	M	YINE	2018-II	SI	NO