



PERÚ

Ministerio de Cultura



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

Iniciativa para la Conservación  
en la Amazonía Andina - ICAA

# DIAGNÓSTICO SOBRE INSTITUCIONALIDAD INTERCULTURAL EN LORETO







PERÚ

Ministerio de Cultura

# DIAGNÓSTICO SOBRE INSTITUCIONALIDAD INTERCULTURAL EN LORETO

---

Las opiniones aquí expresadas son las del autor (es) y no reflejan necesariamente la opinión de la Unidad de Apoyo de la iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina, USAID o el Gobierno de los Estados Unidos.

Este informe ha sido producido en el marco del programa de donaciones de la Unidad de Apoyo de la Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA) liderada por Engility / International Resources Group (IRG) y sus socios: Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA), ECOLEX, Social Impact (SI), Patrimonio Natural (PN) y Conservation Strategy Fund (CSF).

---

## **Ministerio de Cultura de Perú**

Avenida Javier Prado 2465, San Borja, Lima - Perú

### **Diana Alvarez Calderón Gallo**

Ministra de Cultura

### **Patricia Balbuena Palacios**

Viceministra de Interculturalidad

### **Lucía Matilde Solís Alcedo**

Directora General de la Dirección General de Ciudadanía Intercultural

### **Alvaro Gálvez Pasco**

Director de la Dirección de Políticas Indígenas

Informe:

## **DIAGNÓSTICO SOBRE INSTITUCIONALIDAD INTERCULTURAL EN LORETO**

Co organizaciones: Ministerio de Cultura de Perú y la  
Unidad de Apoyo de ICAA/ IRG- Engility

**Autora:** Patricia Zárate

**Asistentes de investigación:** Paolo Sosa y Mauricio Rentería

**Edición:** Paolo Sosa

**Fotografía de Portada:** Luis Miranda

**Fotografías:** Mauricio Rentería

Primera edición, abril 2016

Tiraje: 500 unidades

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

Nº 2016-04693

ISBN Nº 978-612-4126-69-7

**Impreso en:** NEGRAPATA S.A.C.

Jr. Suecia 1470, Urb. San Rafael, Lima, Perú

Abril 2016

Todos los derechos reservados de acuerdo al D. Leg 822 (Ley sobre derechos de autor). Prohibida su reproducción sin autorización previa de los autores.

# CONTENIDO

	Pág.
SIGLAS Y ACRÓNIMOS	4
INTRODUCCIÓN	5
<b>1. METODOLOGÍA</b>	<b>8</b>
<b>2. SECTOR SALUD</b>	<b>16</b>
<b>3. SECTOR EDUCACIÓN</b>	<b>28</b>
<b>4. PROGRAMAS SOCIALES</b>	<b>38</b>
<b>5. TIERRAS Y TITULACIÓN</b>	<b>44</b>
<b>6. REGISTRO E IDENTIDAD</b>	<b>50</b>
<b>7. OTRAS INSTITUCIONES</b>	<b>56</b>
CONCLUSIONES	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	65

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

<b>AIDSESP</b>	Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana
<b>AISPED</b>	Atención Integral de Salud a Poblaciones Excluidas y Dispersas
<b>CAS</b>	Contratación Administrativa de Servicios
<b>CENSI</b>	Centro Nacional de Salud Intercultural
<b>DDC</b>	Dirección Desconcentrada de Cultura
<b>DIRESA</b>	Dirección Regional de Salud
<b>DNI</b>	Documento Nacional de Identidad
<b>DP</b>	Defensoría del Pueblo
<b>DRAL</b>	Dirección Regional Agraria de Loreto
<b>DREL</b>	Dirección Regional de Educación de Loreto
<b>DISAFILPA</b>	Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria
<b>EBR</b>	Educación Básica Regular
<b>EIB</b>	Educación Intercultural Bilingüe
<b>FONCODES</b>	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social
<b>GOREL</b>	Gobierno Regional de Loreto
<b>GRIAS</b>	Gerencia de Restitución a la Identidad y Apoyo Social
<b>INEI</b>	Instituto Nacional de Estadística e Informática
<b>ITS</b>	Infecciones de Transmisión Sexual
<b>MIDIS</b>	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
<b>MINAGRI</b>	Ministerio de Agricultura
<b>MINEDU</b>	Ministerio de Educación
<b>MINCU</b>	Ministerio de Cultura
<b>MINSA</b>	Ministerio de Salud
<b>MPAA</b>	Municipalidad Provincial de Alto Amazonas
<b>MPM</b>	Municipalidad Provincial de Maynas
<b>ORPIO</b>	Organización de Pueblos Indígenas del Oriente
<b>PEDICP</b>	Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo
<b>PEPISCO</b>	Proyecto Especial Plan Integral de Salud de la Cuenca del Río Corrientes
<b>RENIEC</b>	Registro Nacional de Identidad y Estado Civil
<b>SERUMS</b>	Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud
<b>SIS</b>	Sistema Integral de Salud
<b>SISFOH</b>	Sistema de Focalización de Hogares
<b>UDR</b>	Unidad Desconcentrada Regional del SIS
<b>UGEL</b>	Unidad de Gestión Educativa Local
<b>UGELAA</b>	Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas
<b>USAID</b>	United States Agency for International Development

# INTRODUCCIÓN

El Estado peruano es catalogado, generalmente, como un Estado débil organizativamente e incapaz de cubrir todas las demandas de la población nacional, en especial de los territorios menos urbanos y más alejados de la capital. Sin embargo, ha logrado importantes avances funcionales e institucionales durante las últimas décadas. Los académicos especializados en el estudio de las agencias estatales, sus capacidades y procesos de institucionalización concuerdan en este diagnóstico y han logrado establecer algunas claves para entender estas falencias tanto en su origen histórico como en los espacios de cambio reciente. El balance de estos trabajos sobre el Estado peruano nos ofrece un panorama que denota el importante rezago histórico en la construcción de capacidades estatales (legitimidad, control de territorio, entre otros) en coexistencia con áreas consideradas como “islas de eficiencia”, compuestas por técnicos de alto nivel y con el objetivo de lograr una mejor gestión en la administración pública (Dargent 2008). Casos como las agencias relacionadas al manejo de la economía (Ministerio de Economía y Finanzas, Banco Central de Reserva o Comercio Exterior y Turismo) o la diplomacia (Cancillería de la República) son ejemplos de esta dinámica.

De esta manera, encontramos, por ejemplo, investigaciones que nos hablan de la importancia de los recursos económicos en la construcción de capacidades estatales (Paredes 2012; Dargent 2013), los pactos entre élites y grupos sociales en el fortalecimiento del Estado (Cotler 1978; Kurtz 2013, Paredes 2012), las demandas sociales respecto de los servicios y derechos provenientes de la acción estatal (Soifer 2012) y el papel de los funcionarios públicos para generar espacios de autonomía y desarrollo sectorial (Vergara 2013; Dargent 2015). Un balance de esta literatura nos ofrece un cuadro complejo, en donde si bien las condiciones económicas y administrativas han demostrado ser clave para el fortalecimiento institucional del Estado, también se requieren condiciones adicionales como la inversión en la especialización dentro de la formación del cuerpo burocrático, así como una redefinición de las estrategias integrales de respuesta a las demandas de grupos sociales históricamente relegados en la definición de las políticas públicas.

Por otro lado, la literatura también sugiere que estas condiciones necesarias para el buen funcionamiento del Estado sean apreciadas por los ciudadanos y que, en última instancia, guardan una relación significativa en las percepciones que éstos tienen sobre la incapacidad estatal, con efectos importantes en diferentes aspectos relacionados al quehacer público (Carrión *et al* 2015). Recientes investigaciones sugieren que las deficiencias estatales en la provisión de servicios públicos básicos y los problemas de inseguridad pública tienen un efecto importante en la forma cómo los ciudadanos evalúan el sistema político en su conjunto (Vergara 2007; Mainwaring 2009; Tanaka 2010).

En estos debates surgen importantes hallazgos sobre las variaciones territoriales y poblacionales de la oferta de servicios estatales, así como sobre las dinámicas de relacionamiento entre los funcionarios públicos y los ciudadanos (O'Donnell 1999; Auyero 2012). En ese sentido, estas condiciones son resaltadas, especialmente, por la forma en la que el Estado se ha relacionado históricamente con la población indígena que habita en el territorio, en particular con aquellos grupos poblacionales que han sido efectivamente integrados a las dinámicas estatales (Yashar 2005; Drinot 2011; Richards 2013).

La experiencia peruana reciente no escapa de esta dinámica, como se evidencia a partir de las relaciones, muchas veces tensas, entre los pueblos indígenas y el Estado peruano (Greene 2009, Drinot 2010, Brown 2014, Remy 2014), así como los escenarios de adecuación cultural de las políticas públicas y la estructura del aparato estatal (Huber *et al* 2011, Alza y Zambrano 2014). Este escenario ha llevado a que el debate sobre la oferta estatal incluya, además de las preocupaciones materiales y logísticas, la necesidad de pensar la provisión de servicios y el relacionamiento burocrático en función de un enfoque intercultural integrado de manera transversal a las diferentes funciones, niveles, espacios y sectores.

En consecuencia, es importante que los funcionarios estatales consideren dentro de sus prioridades la comprensión de este fenómeno en su complejidad, especialmente a partir de la experiencia propia en los asuntos sectoriales que les competen. No obstante, este tipo de políticas públicas son difíciles de implementar por las características propias de la configuración de los Estados modernos (Scott 1998). Esta condición hace indispensable que las respuestas para solucionar el problema identificado sean llevadas adelante de forma gradual, integral y, especialmente, sobre la base de información detallada y densa respecto a las condiciones históricas de relacionamiento del Estado con estos grupos sociales, así como respecto a las nuevas condiciones en las que operan estas dinámicas (Remy 2014).

Por ello, en las siguientes páginas se encontrará, como enmarca el objetivo de este diagnóstico, información cualitativa respecto a las dinámicas antes detalladas, así como de las estrategias que han desarrollado las agencias estatales y los funcionarios públicos locales para responder a las nuevas demandas introducidas por estas preocupaciones. Como se observará, en las últimas décadas el Estado peruano ha ensayado una serie de respuestas, no necesariamente coordinadas, para dar solución al problema de interés en este diagnóstico (Diez 2014).

La información recopilada, entonces, revela importantes hallazgos sobre el funcionamiento de las diferentes iniciativas introducidas por sectores y niveles de gobierno diferenciados, así como el impacto que éstas han tenido respecto de las demandas de la población priorizada. Para ello, como se explica más adelante, se han desarrollado visitas a los establecimientos públicos en dos provincias amazónicas del departamento de Loreto, complementando las observaciones in situ con entrevistas en profundidad con funcionarios públicos de diferentes niveles y la recopilación de las evaluaciones de la población sobre los servicios a través de grupos focales.

Los resultados dan cuenta de un desarrollo desigual en las capacidades interculturales en la oferta estatal analizada donde las características sociales y profesionales de los funcionarios públicos y la existencia de espacios de participación indígena en la gestión pública (gerencias regionales, oficinas municipales, gobernaciones) tienen un impacto importante en la forma cómo se desarrollan estas políticas.

Para la presentación de los resultados del trabajo de campo<sup>1</sup> hemos organizado el documento en cinco secciones, aparte de la introducción. En la primera, detallamos la metodología aplicada, la cual fue afinada en los primeros días del trabajo de campo. A su vez, en esta sección explicamos los ejes del trabajo realizado. En la segunda, presentamos un panorama breve de la normatividad estatal en los sectores que analizamos, así como algunos datos cuantitativos de éstos. La tercera parte la dedicamos a la descripción de la infraestructura que encontramos en las entidades, mientras que en la cuarta, lo hacemos con los recursos humanos y la organización encontrada. Finalmente, dedicamos la última sección a la pertinencia cultural de la oferta estatal analizada y por último, el informe presenta algunas conclusiones.

---

1 El trabajo de campo fue realizado entre marzo y mayo del 2015.

# 1. METODOLOGÍA





El estudio observa directamente el funcionamiento del enfoque intercultural en diferentes instancias estatales en el departamento de Loreto, concentrándose en los sectores de salud, educación, programas sociales, tierras e identidad. Esta mirada se desarrolla a partir de la experiencia propia de los funcionarios locales encargados de estas políticas, así como de las evaluaciones de los ciudadanos indígenas beneficiarios y usuarios de estos servicios estatales. En ese sentido, recoge y dialoga con el aprendizaje de una experiencia similar hecha anteriormente en el Viceministerio de Interculturalidad para el caso de San Martín en el año 2013, en coordinación con el Programa Pro Descentralización de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

La selección de Loreto responde a que este departamento, como se puede apreciar en la Tabla 1, concentra la mayor cantidad de comunidades indígenas y grupos étnicos del Perú. Si comparamos las cifras del Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía de 1993 y 2007, su población indígena ha experimentado un crecimiento muy significativo, con una tasa de crecimiento muy superior a la de la población total del departamento (Gráfico 1). Según los datos del INEI, entre 1993 y 2007, la cantidad de comunidades indígenas, pasó de 1458 a 1786.<sup>2</sup>

2 INEI - Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana, 1993 y 2007. Censos Nacionales de Población y Vivienda 1993 y 2007.

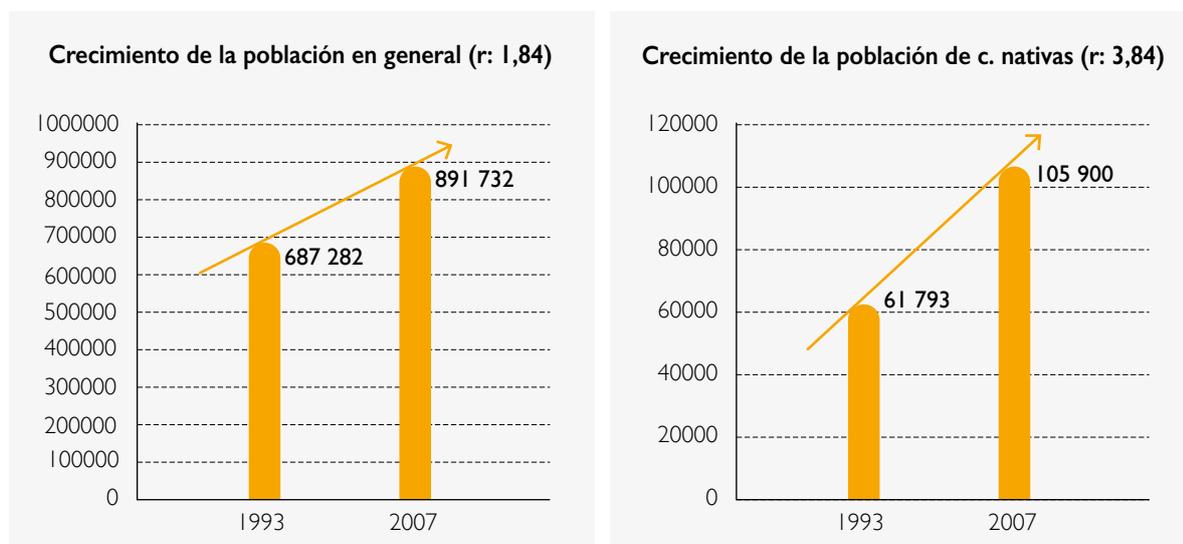
**TABLA N° 1.**  
**Comunidades indígenas censadas, en los censos de 1993 y 2007, según departamento**

Departamento	Comunidades indígenas				Pueblos étnicos			
	1993	%	2007	%	1993	%	2007	%
<b>Total</b>	<b>1 458</b>	<b>100,0</b>	<b>1 786</b>	<b>100,0</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>
Amazonas	221	15,2	254	14,2	2	4,2	2	3,9
Ayacucho	9	0,6	4	0,2	1	2,1	1	2,0
Cajamarca	5	0,3	9	0,5	1	2,1	1	2,0
Cusco	70	4,8	68	3,8	7	14,6	5	9,8
Huánuco	16	1,1	18	1,0	4	8,3	4	7,8
Junín	191	13,1	238	13,3	5	10,4	4	7,8
Loreto	492	33,7	705	39,5	24	50,0	28	54,9
Madre de Dios	31	2,1	30	1,7	11	22,9	14	27,5
Pasco	113	7,8	113	6,3	3	6,3	2	3,9
San Martín	66	4,5	90	5,0	3	6,3	3	5,9
Ucayali	224	16,7	257	14,4	12	25,0	15	29,4

Nota: La suma de los porcentajes no totaliza el 100% debido a que un pueblo étnico se puede encontrar en más de un departamento.

Fuente: INEI - Censos de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana 1993 y 2007. En: INEI. (2008). II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana 2007. Resultados definitivos. Tomo 1.

**GRÁFICO 2.**  
**Departamento de Loreto: Crecimiento de la población en general y de población de las comunidades nativas amazónicas censadas, 1993 y 2007 (Cifras absolutas)**



Fuente: INEI – Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana, 1993 y 2007. Censos Nacionales de Población y Vivienda 1993 y 2007. En: INEI. (2010). Perú: Análisis etno socio demográfico de las comunidades nativas de la Amazonía, 1993, 2007.

Para la selección de las provincias del estudio, se examinó el total de población indígena registrada en el II Censo de Poblaciones Indígenas de la Amazonía (2008). Como se puede observar en la tabla 2, esta se encuentra concentrada principalmente en las provincias de Maynas, Datem del Marañón y Alto Amazonas. La elección de Maynas fue esencial para el desarrollo del estudio, no solo por la cantidad de población indígena que vive en ella sino porque su capital, Iquitos, es la sede principal de todas las instancias estatales a nivel departamental.

Por otro lado, la selección entre los casos de Datem del Marañón y Alto Amazonas se evaluó de acuerdo a criterios metodológicos y logísticos. En primer lugar, se consideró que dada la presencia de diversos programas piloto para la mejora de la provisión de servicios en las instituciones públicas en Datem del Marañón, los resultados en esta provincia iban a resultar tergiversados en lo que respecta a los objetivos del estudio. Es decir, se podría tener evaluaciones positivas muy por encima del común denominador en la región en base a dichas experiencias piloto, lo cual no ejemplificaría la situación observada en el resto del departamento. En segundo lugar, se tomaron en cuenta criterios logísticos debido a los costos de desplazamiento y el tiempo de viaje (mayores en el caso de Datem del Marañón), condiciones constreñidas por el presupuesto y los plazos temporales destinados a la investigación. Por estos motivos, el trabajo se centró en las capitales de dos provincias del departamento de Loreto: la ciudad de Iquitos en la provincia de Maynas y la ciudad de Yurimaguas en la provincia de Alto Amazonas.

**TABLA N° 2.**  
**Distribución de la población indígena de Loreto por provincia y sexo**

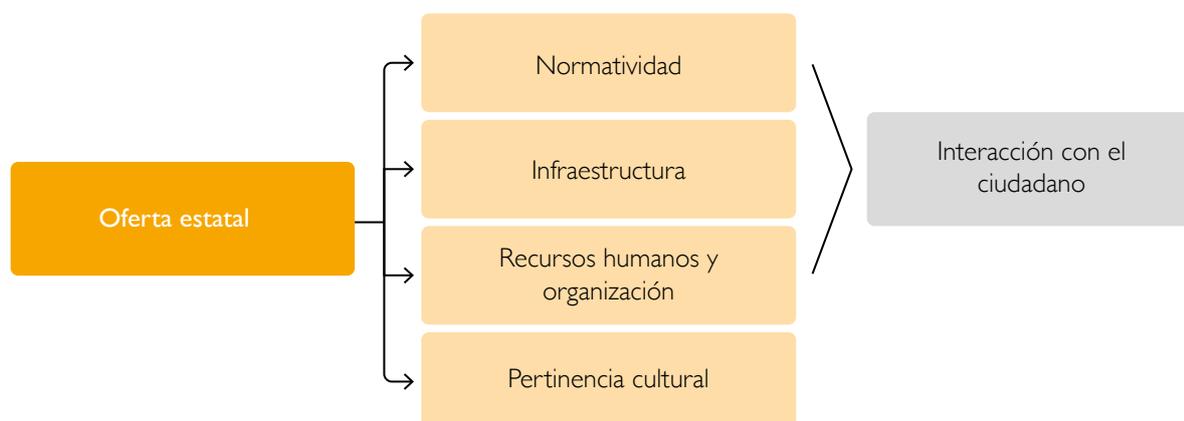
Loreto comunidades	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
		<b>105 900</b>	<b>100</b>	<b>55 853</b>	<b>52,7</b>	<b>50 047</b>
<b>Provincias</b>						
Maynas	22 508	21,3	12 133	53,9	10 375	46,1
Datem del Marañón	21 251	20,1	10 633	50,0	10 618	50,0
Alto Amazonas	22 039	18,9	10 313	51,5	9 726	48,5
Loreto	19 759	18,7	10 991	55,6	8 768	44,4
Mcal. Ramón Castilla	10 446	9,9	5 600	53,6	4 846	46,4
Ucayali	7 357	6,9	3 883	52,1	3 524	47,9
Requena	4 540	4,3	2 350	51,8	2 190	48,2

Fuente: INEI - Censos de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana 1993 y 2007. En: BCRP. (2009). Encuentro Económico. Informe Económico y Social. Región Loreto.

Un primer reto de la investigación estuvo marcado por la necesidad de conceptualizar y operacionalizar la oferta estatal con pertinencia intercultural. Para ello, ensayamos la siguiente premisa: *la oferta estatal con pertinencia intercultural es aquella que provee al ciudadano su plena inclusión con base a su diversidad cultural y la seguridad de su atención y la defensa de sus derechos.*

A partir de esta definición, nos acercamos al Estado a través de diversas entidades y también a través de la observación de sus interacciones con los ciudadanos. En esa lógica, se tomaron en cuenta cuatro aspectos principales para analizar *lo que el Estado efectivamente ofrece* a la población indígena: la normatividad, la infraestructura estatal, los recursos humanos y la organización con que cuenta, así como la pertinencia cultural de los servicios que ofrece.

### Esquema de temas por abordar



**TABLA N° 3.**  
**Dimensiones de la oferta estatal acotadas al estudio**

Dimensiones	Variables	Fuente de información
Normas	Adecuación de las normas que vienen del nivel nacional.	Entrevista a funcionarios.
Infraestructura	Material de los locales, ubicación geográfica, etc.	Visita y entrevista a funcionarios.
Recursos humanos	Personal con el que cuenta y que tiene relación con población indígena.	Entrevista a funcionarios.
Pertinencia cultural	Instrumentos y protocolos con los que cuenta la entidad para atender a población indígena.	Entrevista a funcionarios y observación.

La metodología que se siguió para la elaboración del presente informe ha sido básicamente cualitativa. Para el caso de los funcionarios y prestadores de servicios del Estado, se realizaron entrevistas semi estructuradas; mientras que con los usuarios de estos servicios, se realizaron grupos focales y entrevistas a los dirigentes de las comunidades. Además, se efectuaron observaciones sistemáticas en los establecimientos de las instituciones consideradas. En cuanto a la normatividad vigente, a lo largo del documento se hace uso de la información encontrada en el documento de Diez (2013).

La recopilación de la información se desarrolló en dos etapas. En cada una de éstas se entrevistó a funcionarios y prestadores de servicios del Estado. Además, se desarrollaron dos grupos focales y una entrevista con dirigentes de comunidades indígenas. La primera etapa se desarrolló en la ciudad de Iquitos, provincia de Maynas, entre el 8 y 16 de abril de 2015. Durante estas fechas se entrevistó a un total de 25 funcionarios y prestadores de servicios. También se realizaron dos grupos focales en la comunidad nativa de Santo Tomás, ubicada en el distrito de Punchana en el río Amazonas. La segunda etapa se efectuó en la ciudad de Yurimaguas, provincia de Alto Amazonas, entre el 3 y 8 de mayo de 2015. En esta etapa se entrevistó a 26 funcionarios y prestadores de servicios y se realizaron dos grupos focales en la comunidad nativa de Nuevo Arica.

**TABLA N° 4.**  
**Relación de entrevistados en Loreto**

Sectores	Maynas		Alto Amazonas		Total
	Funcionario	Prestador directo	Funcionario	Prestador directo	
Salud	3	1	6	2	<b>12</b>
Educación	2	2	5	2	<b>11</b>
Programas sociales	4	2	2	0	<b>8</b>
Identidad	1	0	2	1	<b>4</b>
Tierras	6	0	1	0	<b>7</b>
Otros	4	0	5	0	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>51</b>

## 1.1 ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS Y PRESTADORES DE SERVICIOS

Las entrevistas con funcionarios y prestadores de servicios constituyen la principal fuente de información de este diagnóstico. El instrumento cualitativo consistió en entrevistas semi estructuradas con una sección dedicada a preguntas generales y otra dedicada exclusivamente a las labores referentes a su sector (véase Anexo 1). El objetivo de este instrumento fue recoger información a profundidad sobre el cargo del entrevistado, sus labores y funciones, las características y condiciones infraestructurales y logísticas de la institución, así como de la pertinencia y adecuación intercultural de los servicios que brindan (véase Tabla N° 5).

**TABLA N° 5.**  
**Componentes de la entrevista semi estructurada**

Dimensiones	Variables
Datos del cargo	Tiempo de trabajo en la entidad, rotación del personal en el cargo y en la institución, etc.
Funciones del entrevistado	Funciones específicas que realiza, relación de esas funciones con población indígena (si existiese).
Diálogo	Coordinación con organizaciones indígenas, atención a población indígena, espacios de diálogo formal con organizaciones indígenas.
Trámites más frecuentes de población indígena	Trámites más frecuentes de población indígena, requisitos para los trámites, problemas más frecuentes durante los trámites.
Capacitación	Capacitación del entrevistado en temas interculturales, capacitación o material desde el Ministerio de Cultura.
Recursos de la institución (infraestructura)	Características del local, provisión de servicios básicos, computadores y equipamiento.
Preguntas específicas por sector	Registro de atención a población indígena, reconocimiento de la población indígena, canales de atención bilingüe, capacitaciones en temas interculturales, etc.

Como parte de la entrevista a funcionarios y prestadores de servicios, se incluyó una batería de preguntas sobre la atención que los funcionarios y servidores daban a la población indígena (véase Anexo 2). Esta batería, denominada “lista de chequeo”, se compuso de los siguientes ejes: i) atención en lengua originaria, ii) atención libre de discriminación, iii) normas o lineamientos y iv) pertinencia cultural. La lista de chequeo se aplicó en cada uno de los establecimientos visitados. Este instrumento permitió contrastar las afirmaciones del funcionario sobre la atención brindada con la adecuación intercultural *realmente existente* en su institución con respecto a algunas de sus dimensiones más importantes.

**TABLA N° 6.**  
**Ejes y preguntas de la “Lista de chequeo”**

<b>Ejes</b>	<b>Preguntas</b>
Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingüe	Presencial
	Telefónico
	Virtual
	Documentos y formatos de atención bilingües
	Materiales informativos bilingües
	Señalética bilingüe
Atención libre de discriminación	¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?
	¿Alguna vez las han aplicado?
Normas - lineamientos	¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías
Pertinencia cultural	¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?
	¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?
	En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas
	Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población
	Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena
	¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?

## 1.2 GRUPOS FOCALES Y ENTREVISTAS A DIRIGENTES

Se realizaron dos grupos focales en cada comunidad nativa visitada. Por opción metodológica, uno de los grupos focales se desarrolló con la participación exclusiva de mujeres y el otro solo con la participación de varones. Además, en cada comunidad se efectuó una entrevista individual con el dirigente de la comunidad. El número de personas en cada grupo focal varió desde seis a ocho personas.

En los grupos focales realizados en la comunidad nativa de Santo Tomás, ubicada en la provincia de Maynas, la mayoría de los asistentes tenía al castellano como segunda lengua, incluso, en algunos casos se trataba de su lengua materna. Por este motivo, no se precisó el apoyo de un traductor durante el desarrollo del grupo focal. Distinto fue el caso de la comunidad nativa de Nuevo Arica, ubicada en la provincia de Alto Amazonas, donde para la realización de los grupos focales se requirió la participación del dirigente de la comunidad como traductor debido a que la mayoría de participantes mujeres no hablaba el castellano.

La discusión en los grupos focales, así como la entrevista a los dirigentes de las comunidades, se concentraron alrededor de las experiencias y apreciaciones de los ciudadanos en su calidad de usuarios de los servicios de salud, educación e identidad. A la vez, giraron también en torno a su condición de beneficiarios de programas sociales. Del mismo modo, a través de estos instrumentos se indagó sobre las problemáticas que enfrentan como comunidad indígena en torno a la propiedad de sus tierras.

Las discusiones en cada grupo focal duraron entre una y dos horas, mientras que las entrevistas a los dirigentes de la comunidad se desarrollaron en el lapso aproximado de cuarenta minutos. La información de los grupos focales permitió conocer la percepción de la población indígena sobre la atención recibida en diversos organismos estatales así como contrastar esta información con la que proporcionaron los funcionarios.

## 1.3 ACERCAMIENTO ETNOGRÁFICO

Para el presente informe, además de las entrevistas mencionadas, se aplicó una guía de observación simple para las instituciones públicas, con el objetivo de sistematizar información básica respecto a las condiciones existentes en cada una de estas dependencias estatales. Dicha observación, sin embargo, se desarrolló con mayor profundidad en los servicios de salud y educación.

En el caso del sector salud, en cada una de las provincias visitadas se buscó establecimientos que atendieran a población indígena; mientras que en el caso de educación la observación se efectuó en instituciones educativas bajo el modelo de educación básica regular y de educación intercultural bilingüe.

## 2. SECTOR SALUD





## 2.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Actualmente en nuestro país, la normativa vigente no promueve de manera expresa los servicios de salud con un enfoque intercultural. Si bien, la Constitución Política del Perú explicita el reconocimiento del derecho a la identidad étnica y cultural, sin embargo, no garantiza la provisión de los servicios estatales bajo esta perspectiva. Una situación similar puede apreciarse con la Ley General de Salud, la cual no incluye al enfoque intercultural como un componente de su política (Defensoría del Pueblo, 2015).

Sin embargo, a nivel de estructura institucional, el Ministerio de Salud (MINSA) sí cuenta con direcciones y unidades que trabajan temas dirigidos específicamente a la población indígena. Entre estas oficinas destaca el Centro Nacional de Salud Intercultural (CENSI), instancia a la que se le asigna los temas interculturales según los planes nacionales<sup>3</sup> (Diez, 2013). El CENSI, institución dependiente del Instituto Nacional de Salud (INS), tiene entre sus funciones la promoción de prácticas y normas de salud intercultural, así como la integración de la medicina tradicional, alternativa y complementaria a la académica.<sup>4</sup>

3 También están otras instituciones que aunque no han incorporado el enfoque intercultural como un componente axial, atienden temas relacionados con la salud de las poblaciones indígenas: el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CENAN), la Unidad Técnica funcional de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud (UTF), la Dirección General de Epidemiología, y la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva que depende de la Dirección General de Salud de las Personas (Diez, 2013; Defensoría del Pueblo, 2015).

4 Recuperado el 18 de setiembre de 2015 de: <http://www.ins.gob.pe/portal/jerarquia/7/15/acerca-del-censi/jer.15>

En cuanto al funcionamiento del sector y la provisión de servicios, la atención intercultural en el sector salud depende, de la Dirección General de Salud de las Personas (DGSP), organismo técnico y normativo de nivel nacional encargado, entre otras cosas, de la implementación de las estrategias sanitarias nacionales. Entre las funciones de la DGSP destacan la responsabilidad de impulsar la atención de parto vertical con adecuación intercultural<sup>5</sup> y la adecuación cultural de la orientación y consejería en salud sexual y reproductiva<sup>6</sup> (Defensoría del Pueblo, 2015). También se cuenta con la Unidad de Interculturalidad, Género y Derechos de la Dirección General de Promoción de la Salud, adscrita a la Dirección General de Promoción de la Salud. Se encarga de proponer lineamientos técnicos normativos para la incorporación de los enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en salud en las políticas e intervenciones del Ministerio de Salud.

No obstante, según la Defensoría del Pueblo, las oficinas encargadas de trabajar políticas directamente enfocadas en población indígena se hallan dispersas en su estructura organizacional, imposibilitando así un trabajo coordinado y congruente (Defensoría del Pueblo, 2015). A estas condiciones es necesario agregar que en la gestión a nivel regional, salvo excepciones, las demandas y capacidades vinculadas al enfoque intercultural no son consideradas prioritarias (Diez, 2013).

Uno de los temas recurrentes en la atención de salud en entornos mayoritariamente indígenas es la distancia geográfica que hay entre los prestadores de salud y los pacientes. La situación se vuelve más difícil ante las diferencias culturales existentes entre ambos, los cuales han generado malestar y muchas denuncias sobre discriminación en el servicio por parte de los usuarios. Cabe recordar que un trato discriminatorio en el servicio desincentiva a la población indígena a recurrir a los centros de salud ante cualquier problema que estén enfrentando, por lo que la sensibilización del personal sigue siendo un reto que no puede dejarse de lado.

**La situación se vuelve más difícil ante las diferencias culturales existentes entre ambos, los cuales han generado malestar y muchas denuncias sobre discriminación en el servicio por parte de los usuarios.**

Esto concuerda con diferentes estudios que han evidenciado el maltrato que recibe la población rural en establecimientos de salud, especialmente en el caso de las mujeres, quienes acuden con mayor frecuencia a estos servicios por la salud de sus hijos. El estudio de Vargas y Salazar (2008) señala que estos casos son un claro ejemplo de la “infantilización” de la población indígena por parte de los prestadores de servicios de salud.

Pese a ello, tanto la población en general como la población nativa prefiere ser atendida por un personal de salud más que por un curandero o por ellos mismos (véase Tabla 7). Es más, la mayoría de la población indígena, así como la población en general cuenta con un seguro de salud, representado principalmente por el Seguro Integral de Salud (SIS).

Por ello, ante una gran demanda de población nativa que utiliza este servicio, es importante preguntarse cómo es que realmente funciona la provisión del mismo en contextos donde la población rural es mayoritaria.

5 Como figura en la RM N° 598-2005 “Norma técnica para la Atención del Parto Vertical con adecuación intercultural”.

6 R.M. N° 278-2008/MINSA “Documento Técnico Adecuación cultural de la orientación y consejería en salud sexual y reproductiva”.

**TABLA N° 7.**  
**Preferencia de asistencia de salud de la población indígena en Loreto**  
**(En porcentajes)**

Preferencia de asistencia de salud						
	Total comunidades	Médico, enfermera, sanitario	Curandero	Ellos mismos se curan	Otros	No especificado
Perú comunidades	1 786	71,3	33,0	36,6	2,5	5,0
Loreto comunidades	705	69,4	29,2	22,6	3,7	4,5
Maynas	160	69,4	38,1	15,0	5,0	4,4
Alto Amazonas	123	78,9	42,3	22,8	1,6	1,6
Loreto Comunidades	126	67,5	23,0	23,8	9,5	7,1
Mcal. Ramón Castilla	57	31,6	21,1	29,8	1,8	5,3
Requena	30	90,0	3,3	10,0		6,7
Ucayali	36	80,6	47,2	41,7		2,8
Datem del Marañón	173	70,5	19,7	24,3	1,7	4,6

Fuente: INEI - II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana - 2007.

**TABLA N° 8.**  
**Afiliación a seguro de salud de la población indígena en Loreto**  
**(En porcentajes)**

	TOTAL	Afiliado a algún seguro de salud			
		SIS	ESSALUD	Otro seguro	Ninguno
Perú Comunidades	332 975	48,7	3,6	1,1	46,5
Departamento Loreto	891 732	33,5	12,6	4,4	49,4
Loreto Comunidades	105 900	52,4	4,8	2,0	40,8
Maynas	22 508	50,7	3,5	3,1	42,7
Alto Amazonas	20 039	58,6	1,2	0,2	40,1
Loreto	19 759	51,2	10,2	5,5	33,1
Requena	4 540	59,4	3,7	0,2	36,7
Ucayali	7 357	41,0	10,3	1,4	47,3
Datem del Marañón	21 251	59,4	3,1	0,2	37,3

Fuente: INEI - II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana - 2007.

## 2.2 INFRAESTRUCTURA

En el sector salud las entidades que trabajan directamente con poblaciones indígenas se encuentran ubicadas en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) dentro del complejo del Hospital de Apoyo Iquitos César Garayar García ubicado en Iquitos, capital de la provincia de Maynas. Se trata de las oficinas de la Coordinación Regional de Pueblos Indígenas, de Atención Integral de Salud a Poblaciones Excluidas y Dispersas (AISPED) y la del Proyecto Especial Plan Integral de Salud de la Cuenca del Río Corrientes (PEPISCO).

Las tres entidades antes mencionadas cuentan con los servicios básicos de agua y electricidad todo el día; y con escritorios y computadoras con las cuales desarrollar sus funciones.

Ahora bien, para observar la prestación de servicios de salud en la provincia de Maynas, se desarrolló una visita al Establecimiento de Salud I-3 Bellavista, ubicado en el distrito del mismo nombre. Según las declaraciones del médico encargado, el centro de salud cuenta con el equipamiento mínimo indispensable para el trabajo que se desarrolla en el local. Por otro lado, el servicio de obstetricia del centro médico sí cuenta con un espacio condicionado específicamente para la realización de parto vertical,<sup>7</sup> el cual cuenta con un espacio para el desarrollo de este procedimiento obstétrico de cinco metros cuadrados y cuenta con una soga que cuelga de un anillo ubicado en el techo y un pequeño banco de madera, utilizado por la persona que sostiene a la parturienta, función cumplida usualmente por su pareja. La sala cuenta con equipos de tecnología médica, así como otros implementos.

**Las oficinas de la DIRESA y el Centro de Salud no cuentan con señalética bilingüe. Se encontraron materiales de salud dirigidos a la población en general, mapas de la región, pizarras informativas e imágenes religiosas.**

La adecuación cultural de los espacios utilizados por estas instituciones no es óptima. Por un lado, las oficinas de la DIRESA y el Centro de Salud no cuentan con señalética bilingüe. Se encontraron materiales de salud dirigidos a la población en general, mapas de la región, pizarras informativas e imágenes religiosas. Sin embargo, la mayor parte de estos materiales son elaborados y distribuidos por el MINSA, y en ellos no se reconocen las especificidades de la región. Incluso pueden apreciarse afiches en los que figuran hombres y mujeres con vestimenta típica de los pueblos indígenas andinos.

### 2.2.1 Unidad de Promoción de la Salud

La Unidad de Promoción de la Salud se ubica en la Dirección de Red de Salud de Alto Amazonas. Cuentan con una oficina de un solo ambiente en el que se ubica la jefa de la Unidad y su secretaria. En la pared exterior de la oficina se ubica una pizarra con material informativo sobre infecciones de transmisión sexual (ITS) y otras campañas de prevención. Sin embargo, no cuentan con materiales específicos para comunidades indígenas. En toda la dirección no se encontraron afiches o banners con información sobre salud intercultural.

---

7 El Ministerio de Salud maneja una serie de normas técnicas que se implementan a nivel operativo en los establecimientos de salud más cercanos a la población. Una de ellas, vinculada con el tema que nos interesa es la atención de parto vertical.

## 2.2.2 Seguro Integral de Salud (SIS)

La Unidad Desconcentrada Regional del SIS cuenta con un local amplio, bien acondicionado y equipado. Ello se debe a que, como sostiene el sub gerente de la UDR, desde el año 2014 el SIS los ha dotado de más personal y equipamiento. En la recepción cuentan con material informativo sobre la afiliación, en la que se detalla quiénes pueden ser beneficiarios del seguro y cuáles son los trámites que deben seguir. Sin embargo, no se encuentra ningún tipo de material dirigido específicamente a la población indígena.

## 2.2.3 Establecimientos de Salud

En general, ninguno de los centros se encuentra en condiciones apropiadas para la prestación del servicio de salud y en ningún caso poseen material informativo bilingüe o específico para comunidades nativas.

En lo que respecta a establecimientos de salud, el Hospital Santa Gema constituye el principal centro de atención en la provincia de Alto Amazonas. Este nosocomio queda ubicado en una de las principales calles de la ciudad, el Jirón Próspero. Se trata de un local antiguo, cuya fecha de construcción data de 1943, con modificaciones hechas en los últimos años para nuevas dependencias y áreas dentro del centro de salud.

Por otro lado, el centro de salud de mayor complejidad más cercano a las comunidades indígenas ubicadas en Yurimaguas y Balsapuerto es el Centro de Salud Munichis, el cual constituye la Micro Red de Salud Munichis. El Centro opera desde hace tres años y desde su inauguración ha tenido muchas dificultades para funcionar. Estas dificultades se derivan del escaso presupuesto con el que cuentan, puesto que, como sostiene el Gerente de la Micro Red de Salud Munichis, el SIS no cumple con enviarles los fondos que requieren para cumplir con sus funciones. Los recursos del centro de salud no llegan ni siquiera a cubrir los costos de los servicios básicos.<sup>8</sup>

Al momento del desarrollo de esta investigación,<sup>9</sup> dicho centro no contaba con personal de limpieza, situación que se verificaba por la suciedad de los ambientes.<sup>10</sup> Además, estaban desprovistos de materiales de oficina y papelería requeridos para la atención al público.

Para observar el funcionamiento de los centros de salud que se encuentran en las propias comunidades, se visitaron los puestos de salud de las comunidades de Nuevo Arica y Santa Lucía en la provincia de Alto Amazonas. En ambos casos se trata de centros de salud I-I, es decir que son centros de salud con personal no médico.<sup>11</sup> En el puesto de Nuevo Arica trabajan cuatro personas: un laboratorista, un obstetra y dos técnicos en enfermería. El centro de Santa Lucía cuenta con solo un técnico de salud.

El centro de Nuevo Arica cuenta con ambientes bien acondicionados y equipados para la atención de las personas en las especialidades con las que cuenta el establecimiento. En cuanto a la limpieza, el centro no se encuentra en óptimas condiciones: los baños están desaseados y los demás ambientes no lucen en las condiciones recomendables para la prestación del servicio. En lo que respecta al Centro de Salud Santa Lucía, el local es sumamente precario. El servicio higiénico, por ejemplo, es un pozo séptico sucio ubicado afuera del centro de salud, en una pendiente que llega hacia el río.

---

8 Los problemas de financiamiento han llegado al punto que el mes de marzo de este año la empresa Electro Oriente les quitó el suministro de luz por haberse atrasado tres meses en los pagos. Esto último motivó que el Gerente saliera a los medios de comunicación a exigir a las autoridades correspondientes que solucionen este problema.

9 El trabajo de campo fue realizado entre marzo y mayo del 2015.

10 En la visita al centro de salud se encontró que uno de los usuarios del centro, un niño indígena de aproximadamente nueve años de edad, barría los pisos llenos de tierra de los interiores del local.

11 Véase la norma técnica de salud "Categorías de Establecimientos del Sector Salud" (Resolución Ministerial N° 546-2011/MINSA, Nts N° 021-Minsa/Dgsp-V.03).

## 2.3 RECURSOS HUMANOS

Las instancias que realizan trabajo focalizado en comunidades indígenas (Coordinación Regional de Salud de Pueblos Indígenas, PEPISCO y AISPED), cuentan con personal con mucha experiencia en campo a través de su labor médica en zonas rurales, particularmente la obtenida durante el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS), lo cual constituye una experiencia de trabajo importante con población indígena.

Sin embargo, el número de profesionales es reducido y por lo tanto, también son insuficientes los esfuerzos para realizar un trabajo con pertinencia cultural.

Dicha realidad se constata con el testimonio del director de PEPISCO, quien resaltó que, dado que casi no hay personas capacitadas con enfoque intercultural, en las contrataciones para el personal de su institución se toman en consideración las características personales de los aspirantes (especialmente amabilidad, perseverancia), así como su experiencia en el campo. Según su testimonio, esto último es fundamental debido a que posibilita una mejor comprensión entre los prestadores y usuarios de los servicios. Ello se evidencia en que, en muchos casos, los médicos y técnicos de enfermería que han prestado su SERUMS en la Amazonía han desarrollado un conocimiento básico de las lenguas indígenas de las comunidades que visitan. De manera elocuente, el funcionario manifestó su preferencia por trabajar con personas que sean de la zona, puesto que es muy frecuente que los médicos provenientes de la costa o de la sierra no se acostumbren a las complicaciones de acceso que presenta la zona, así como al trato con las personas.

**El funcionario manifestó su preferencia por trabajar con personas que sean de la zona, puesto que es muy frecuente que los médicos provenientes de la costa o de la sierra no se acostumbren a las complicaciones de acceso que presenta la zona, así como al trato con las personas.**

Por otra parte, la Coordinadora Regional de Salud de Pueblos Indígenas manifestó que esta institución sí cuenta con personal que ha tenido capacitación intercultural, específicamente en el caso de los técnicos de enfermería; sin embargo, debido a que dicha capacitación no figura en su título, no se les puede identificar y priorizar para el trabajo con comunidades indígenas. En ese sentido, la funcionaria sostuvo que la excesiva cantidad de trámites y acreditaciones que solicita el sector salud motiva a que algunos de estos profesionales con capacitación en el enfoque intercultural preferían migrar al sector educación.

Es necesario resaltar que, según los testimonios de los funcionarios entrevistados, el Centro Nacional de Salud Intercultural (CENSI) brindó talleres especializados en salud intercultural, pero no tuvo buena acogida entre los prestadores de servicios de salud del departamento. Dicha situación, señalan los entrevistados, se explica debido a que estas capacitaciones no reconocen las particularidades del trabajo que se desarrolla en el sector; así como los problemas concretos que se presentan a quienes trabajan en comunidades y sus posibles soluciones.<sup>12</sup>

### 2.3.1. Unidad de Promoción de la Salud

El área de promoción de la salud cuenta con cuatro funcionarios: la jefa de la oficina, una secretaria, un responsable de educación para la salud y un responsable de participación comunitaria. El trabajo que desempeñan es fundamentalmente extra mural, lo cual significa que el equipo trabaja constantemente en el campo preparando y desarrollando campañas informativas y de sensibilización. En la actualidad, esta

---

12 El director de PEPISCO se mostró muy disconforme con estas capacitaciones ya que en vez de proveerles información útil para el trabajo en el campo, estas se enfocaban solamente en la utilización de plantas medicinales para los tratamientos.

oficina no cuenta con personal de origen indígena o que domine alguna lengua nativa. Sin embargo el cargo de jefe de imagen institucional de la Dirección de la Red de Salud Alto Amazonas, fue desempeñado, hasta el año pasado, por un funcionario proveniente de una comunidad nativa del pueblo Shawi.<sup>13</sup>

Según la jefa de la unidad, a pesar de no contar con personal capacitado en temas interculturales o intérpretes, tienen como uno de sus principales aliados al personal de los centros de salud de la periferia, quienes por su largo trabajo en la zona, dominan las lenguas de las comunidades que atienden.

### 2.3.2 Seguro Integral de Salud

Desde el 2014, el personal de la UDR del SIS se ha duplicado y, en la actualidad, la oficina cuenta con seis trabajadores. Uno de los principales problemas que tiene esta oficina es la deserción en el área de medicina. El sub gerente de la UDR señala que, en los cuatro años que ha trabajado en la entidad, la duración máxima de un médico en el cargo es de un año. Al respecto, el funcionario atribuye este fenómeno a la baja remuneración que reciben los profesionales ya que, en la mayor parte de los casos, se trata de médicos que no son de la zona, por lo que eventualmente deciden regresar con sus familias.

### 2.3.3 AISPED

Los equipos de AISPED disponen de dos brigadas para cubrir toda la provincia de Alto Amazonas. Estas brigadas se componen por especialistas en cada área de la salud. Cada uno de los equipos debe contar, como mínimo, con un médico, un obstetra, un odontólogo, un enfermero, un técnico de enfermería y un motorista. Sin embargo, estos equipos no siempre se completan y, en algunos casos, otros profesionales deben cumplir con las funciones de los puestos que faltan. Por ejemplo, de acuerdo a uno de los testimonios, en el año 2014 el equipo no contaba con un médico y este tuvo que ser reemplazado por una obstetra.

Es necesario resaltar que estos equipos no cuentan con ningún trabajador que haya sido capacitado en el enfoque de atención intercultural. En lo que respecta a la comunicación con la población, algunos de los miembros de las brigadas sí llegan a conocer algunas palabras y expresiones de la lengua de las comunidades que visitan. No obstante, es importante señalar que este tipo de aprendizaje se desarrolla durante el cumplimiento de sus funciones y no como parte de la capacitación que reciben desde AISPED u otra institución del Estado. Adicionalmente, el equipo de AISPED también cuenta con promotores de la misma comunidad, quienes junto a los dirigentes comunales o apus, constituyen su principal nexo con la comunidad, especialmente en las primeras etapas de sus labores.

### 2.3.4 Establecimientos de Salud

Los centros de salud en el departamento de Loreto, independientemente de su categoría y complejidad, no cuentan con personal capacitado en atención con enfoque intercultural. De forma consistente con las otras instituciones del sector, los centros de salud que atienden mayoritaria o exclusivamente a población indígena, y que realizan sus funciones en las propias comunidades, suelen tomar en consideración como requisito importante para la incorporación de personal la experiencia previa de los postulantes en el campo, específicamente el trabajo con comunidades nativas. Así, encontramos que muchos de los prestadores de servicios y funcionarios de entidades con trabajo focalizado con indígenas, han prestado su SERUMS en la Amazonía.

---

13 El ex funcionario sigue ayudándolos en las campañas de difusión de los servicios de salud, particularmente en lo que respecta al trabajo de las brigadas AISPED, a pesar de que ahora se encuentra trabajando en la radio del Vicariato Apostólico "Radio Oriente".

## 2.4 PERTINENCIA CULTURAL

En las entidades que realizan trabajos focalizados con población indígena (Coordinación Regional de Salud de Pueblos Indígenas, PEPISCO y AISPED), la coordinación con las comunidades indígenas es parte fundamental de su trabajo. Las brigadas de especialistas que van al campo deben reunirse con los dirigentes y reunir a la comunidad para informarles sobre la atención que brindarán y las fechas de visita. Asimismo, los equipos llevan material informativo y coordinan con otras instituciones en el desarrollo de talleres o campañas de prevención. Sin embargo, estas actividades suelen darse en el idioma castellano, lo cual dificulta el trabajo de información en las comunidades en las que solo algunos de sus miembros hablan esta lengua. En cuanto al trato directo con los pacientes, según sostiene el director de PEPISCO, los médicos y técnicos que logran cumplir con las metas planteadas son aquellos que logran ganarse la confianza de la población.

La Coordinación Regional de Salud de Pueblos Indígenas junto a otras entidades, vienen impulsando la incorporación de la variable étnica dentro de sus mapas geográficos. Según los funcionarios entrevistados del Sistema de Información Geográfica (SIG), dicha incorporación contribuiría a un mejor seguimiento de los principales indicadores de salud en comunidades indígenas, así como la facilitación del trabajo de documentación cuando se realizan las atenciones.

Aparte de las brigadas itinerantes, la atención en salud a poblaciones indígenas se da, según el gerente del Centro de Salud Bellavista Nanay I-4 de Iquitos, en los establecimientos dentro o cercanos a sus comunidades, los cuales suelen ser de menor complejidad. Solo en los casos de emergencias los pacientes son derivados a establecimientos I-3 y superiores.

Sin embargo, esta información se contradice con el testimonio del dirigente de la comunidad nativa Santo Tomás quien aseguró que los 560 habitantes que componen los 145 hogares de su comunidad, acuden con regularidad y exclusivamente a dicho centro de salud. En la visita a este nosocomio se pudo constatar que, a pesar de esta afluencia, las instalaciones no cuentan con mecanismos de atención específicos para poblaciones indígenas. El único servicio que se identificó como específico para la población indígena es el espacio destinado para el procedimiento de parto vertical.

En los grupos focales desarrollados en la comunidad de Santo Tomás, los participantes señalaron que entre el personal con el que cuenta el centro de salud, son específicamente las enfermeras quienes no les brindan una atención adecuada en función a las diferencias sociolingüísticas. Las mujeres de la comunidad sostuvieron que cuando acuden a sus consultas las tratan con frialdad (señalan que no las saludan) e incluso algunas de las participantes sostuvieron que se han sentido maltratadas o que solo las atienden con prontitud cuando consideran que su situación es grave. El dirigente de la comunidad nativa Santo Tomás también señaló que no hay un buen trato del personal de enfermería, pero que era mucho peor para los pacientes de comunidades más alejadas quienes, incluso en Emergencia, no son atendidos con prontitud.

Como nos muestra la Tabla 9, en ninguno de los establecimientos visitados se encontró canales de atención bilingüe; sólo dos entidades: el centro de salud y AISPED cuentan con protocolos de atención adecuados a población indígena. Sólo las oficinas que tienen que ver específicamente con población indígena (además de AISPED, que atiende a población vulnerable) conocen o han escuchado hablar de la base de datos de pueblos indígenas del Ministerio de Cultura.

**Las mujeres de la comunidad sostuvieron que cuando acuden a sus consultas las tratan con frialdad (señalan que no las saludan) e incluso algunas de las participantes sostuvieron que se han sentido maltratadas.**



**TABLA N° 9.**  
**Lista chequeo en Salud**

Provincia	Maynas			
Institución		DIRESA		
Área	Coordinación Regional de Salud de Pueblos Indígenas	Proyecto Especial Plan Integral de Salud de la Cuenca del Río Corrientes (PEPISCO)	Centro de Salud con Hospitalización I3 Bellavista	Atención Integral en Salud a Comunidades Excluidas y Dispersas (AISPED)
<b>Atención en lengua originaria</b>				
Presencial	No	No	No	No
Telefónico	No	No	No	No
Virtual	No	No	No	No
Documentos y formatos de atención bilingües	No	No	No	No
Materiales informativos bilingües	No	No	No	No
Señalética bilingüe	No	No	No	No
<b>Atención libre de discriminación</b>				
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	Sí	Sí	Sí	Sí
¿Alguna vez las han aplicado?	No	No	No	Sí
Normas - lineamientos				
¿Existen instrumentos que faciliten al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	No	No	Sí	Sí
<b>Pertinencia cultural</b>				
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	Sí	Sí	No	No
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?	Apellido y lengua	Apellido, lengua y aspecto físico	Asp. físico y autoidentificación	Ubicación
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	Sí	Sí	No	Sí
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	Sí	Sí	Sí	Sí
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	Sí	Sí	No	Sí
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	Sí	Sí	No	Sí

Alto Amazonas

Red de Salud de Alto Amazonas (DIREDSAA)					Hospital Sta. Gema Servicio de Maternidad	Seguro Integral de Salud (SIS)
Promoción de la Salud	Salud de los Pueblos Indígenas	Atención Integral en Salud a Comunidades Excluidas y Dispersas (AISPED)	Centro de Salud I3 - Munichis	Puesto de Salud San Juan Armanayacu		
	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
	Sí	No	No	No	Sí	No
Sí	No	No	No	No	No	No
No	No	Sí	No	No	No	No
	No	No	No	No	No	No
No	No	No	No	No	No	No
No precisa	No	Sí	No	No	No	Sí
no	No	No	No	No	Sí	No
No	No	Sí	No	No	No	Sí
No	No	Sí	No	No	No	Sí

# 3. SECTOR EDUCACIÓN





### 3.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El reconocimiento de la interculturalidad en el sector educativo tiene una trayectoria que nos remonta a la segunda mitad del siglo XX (Ansión, 2012). Si bien en la década de los cincuenta aparece la denominación de *educación bilingüe* (Pozzi-Escot, 1991), los primeros pilotos de Educación Bilingüe los encontramos durante el gobierno militar presidido por el General Juan Velasco Alvarado (1968-1975) con el impulso de la Política Nacional de Educación Bilingüe-Bicultural (PNEB). Con el paso del tiempo, esta primera experiencia en Educación Bilingüe se convertirá en Educación Bilingüe Intercultural y finalmente en Educación Intercultural Bilingüe (EIB) (Ansión, 2012).

En la actualidad, las leyes que rigen el funcionamiento del Ministerio de Educación (MINEDU) incorporan explícitamente la interculturalidad, lo cual se corresponde con el Artículo 17 de la Constitución Política, donde se lee que el Estado “fomenta la educación bilingüe e intercultural, según las características de cada zona” y “preserva las diversas manifestaciones culturales y lingüísticas del país” (Constitución Política del Perú, Capítulo II, Artículo 17). Asimismo, en el año 2002 se aprobó la Ley para la Educación Bilingüe Intercultural (Ley N°27818), a través de la cual el Estado reconoce y se responsabiliza del fomento de la diversidad cultural (Diez, 2013). Esta normativa define la responsabilidad del MINEDU en el diseño del plan de educación bilingüe intercultural en todos los niveles y modalidades de la educación nacional (Diez, 2013). Dentro de este plan, el Estado declara la necesidad la participación indígena en estos procesos y la inclusión de su visión y conocimiento para dichas políticas (Diez, 2013).

Dentro de este marco, el Estado ha desarrollado una serie de acciones y programas orientados al fomento de la interculturalidad, que pone un énfasis particular en la Educación Intercultural Bilingüe (Diez, 2013). Ello se expresa en el documento titulado “*Hacia una Educación Intercultural Bilingüe de Calidad. Propuesta pedagógica*” (MINEDU, 2012), en donde se detallan los principales lineamientos para una educación intercultural en general, y sobre todo la EIB. Esto se ha traducido en la priorización de la interculturalidad a nivel de las Direcciones Regionales de Educación y la conformación de equipos técnicos en todas las UGEL de veinte regiones del país con el objetivo de llevar a la práctica la diversificación curricular intercultural bilingüe con la participación de comunidades indígenas (Diez, 2013).

Sin embargo, si tomamos en cuenta los datos del censo de 2007, observamos que tanto a nivel de asistencia a la escuela (tabla 10), como nivel educativo alcanzado (tabla 11), la población de comunidades nativas sigue en desventaja frente a la población en general. Estos datos, vale la aclaración, no recogen el posible impacto del programa Juntos sobre la asistencia escolar, pese a ello son un buen indicador a examinar:

**TABLA N° 10.**  
**Departamento de Loreto: población de 6 a 17 años de edad del departamento y de las comunidades nativas amazónicas por asistencia escolar, 2007**

Edad	Loreto		C.N.A. de Loreto	
	Población	Asiste (%)	Población	Asiste (%)
<b>TOTAL</b>	<b>258 192</b>	<b>83,5</b>	<b>30 559</b>	<b>76,3</b>
6 años	20 061	82,5	1 1751	80,6
7 años	21 738	89,1	2 868	84,5
8 años	21 831	90,9	2 965	85,4
9 años	20 275	92,1	2 780	86,3
10 años	21 130	91,2	3 144	85,9
11 años	19 871	92,2	2 464	86,8
12 años	24 065	90,8	3 030	82,9
13 años	22 644	88,4	2 672	81,1
14 años	22 711	83,3	2 477	73,0
15 años	23 268	76,8	2 298	62,3
16 años	20 604	67,8	2 053	48,5
17 años	19 994	53,9	2 057	38,4

Fuente: INEI – II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana – Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda.

**TABLA N° 11.**

**Departamento de Loreto: Población de 15 años y más años de edad del departamento y de las comunidades nativas amazónicas, según nivel de educación, 2007**

NIVEL DE EDUCACIÓN	Loreto	C.N.A. de Loreto
<b>TOTAL</b>	<b>547 385</b>	<b>55 431</b>
Sin Nivel	27 520	10 170
Educación Inicial	469	78
Primaria	185 896	27 194
Secundaria	235 961	14 698
Superior	97 539	3 291
Superior No Universitaria	49 811	1 852
Superior Universitaria	47 728	1 439

Fuente: INEI - II Censo de Comunidades Indígenas de la Amazonía Peruana – Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda.

## 3.2 INFRAESTRUCTURA

### 3.2.1 Espacios Administrativos

Las oficinas de la Dirección Regional de Educación de Loreto (DREL), ubicada en la provincia de Maynas, están ubicadas en el céntrico Malecón Tarapacá. Se trata de un espacio con poca iluminación y pasillos muy angostos para la gran afluencia de personas. El especialista de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) trabaja en un pequeño escritorio ubicado dentro de un ambiente compartido con otras especialidades de Gestión Pedagógica. Cuenta con un equipamiento básico para la realización de sus funciones. El material informativo que se puede leer en los afiches y pizarras de la DREL está dirigido a los estudiantes en general, sin tomar en cuenta sus diferencias sociolingüísticas, con la excepción de un afiche que ilustra un mapa del Perú en el que se señalan las ubicaciones de las escuelas interculturales bilingües.

Por otro lado, la UGEL Alto Amazonas (UGELAA) cuenta con un establecimiento ubicado a diez minutos de la Plaza de Armas. Las oficinas de esta dependencia se ubican dentro de un terreno de la Dirección Regional Agraria, en una construcción que servía anteriormente como granero. A pesar de sus limitaciones, los funcionarios de la UGELAA consideran que contar con este local es un importante avance, puesto que anteriormente las oficinas habían funcionado en locales alquilados y menos acondicionados.

Este local fue entregado, mejorado y adaptado, a inicios del 2014 por la anterior gestión del GOREL. No obstante, el local no se encuentra en óptimas condiciones, puesto que las paredes que separan las oficinas son de triplay y no llegan al techo. Debido a esta situación, no cuentan con las condiciones acústicas necesarias ya que los sonidos se filtran por los espacios entre las paredes y el techo.

### 3.2.2 Instituciones Educativas

En la provincia de Maynas se desarrolló la visita a la escuela multigrado intercultural bilingüe Centro Arenal del distrito de Punchana, ubicada en la comunidad nativa del mismo nombre. El local donde se dictan las clases es pequeño, de aproximadamente 150 metros cuadrados. Las aulas están divididas por paredes de cemento que no cubren la totalidad del área: dejan un espacio que no permite el aislamiento acústico necesario. Las sillas y mesas son de madera y muestran un gran deterioro. Lo mismo sucede con las pizarras verdes de tiza, de aproximadamente 2.5 x 1.5 metros, y las estanterías.

Al lado de dichos salones se encuentra la oficina de la Dirección de la institución. La oficina, de aproximadamente 60 metros cuadrados, está dividida en dos espacios. En el primero, que da a la entrada, se pueden apreciar libros y otros materiales educativos dispuestos en estanterías y algunos apilados en el piso, puesto que el local no cuenta con un espacio para el depósito de estos materiales. En cuanto a la oficina de la directora, ésta solo cuenta con un pequeño escritorio y tres sillas.

La Escuela Básica Regular César Calvo de Araujo es una institución educativa rural de tres niveles ubicada en Santa Lucía a orillas del río Paranapura en la provincia de Alto Amazonas. Esta escuela se ubicaba anteriormente a la orilla del río, sin embargo tuvo que cambiar de ubicación debido al desborde del río. Esta situación ha traído muchos problemas para la institución, puesto que el nuevo local, construido por la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas en el año 2009, solo cuenta con cinco aulas para secundaria y un aula para inicial.

Esto significa que la institución no dispone de aulas para las seis secciones del nivel primario, situación por la que otros ambientes como el comedor, el laboratorio, la biblioteca y un aula prefabricada son utilizados para subsanar esta carencia.<sup>14</sup>

Recientemente, se ha instalado una antena para proveer el servicio de internet a la institución, situación que ha mejorado las condiciones para el envío de la información requerida desde la UGLAA, a pesar de su precario funcionamiento.<sup>15</sup>

En lo que respecta a las condiciones para el funcionamiento de instituciones educativas EIB en la provincia de Alto Amazonas, se visitó la I.E.P. de San Rafael, en la comunidad nativa del mismo nombre, ubicada a orillas del río Shanusi. La escuela cuenta con los niveles de inicial y primaria. Solo tres profesores que se hacen cargo de todas las secciones.

**La escuela cuenta con los niveles de inicial y primaria. Solo tres profesores que se hacen cargo de todas las secciones.**

La infraestructura de dicha institución cuenta con un total de tres ambientes. Dos de estos funcionan como aulas y uno, el más pequeño, como dirección. Debido a que la institución no cuenta con más espacios, se ha tenido que utilizar el espacio de la dirección para el almacenamiento de alimentos, materiales educativos e implementos de cocina, lo que refleja el uso inadecuado de los pocos ambientes con los que cuenta la escuela. Se hace necesaria la planificación para usar mejor la infraestructura.

14 Según el director de esta institución, desde la Sub Gerencia Regional les han informado que actualmente se está elaborando un perfil para la ampliación de la infraestructura.

15 En el momento de nuestra visita a la institución el director sostuvo que no tenían el servicio de internet desde hace varios días, motivo por el cual iban a tener que viajar hasta la ciudad para realizar trámites con la UGEL.

### 3.3 RECURSOS HUMANOS

Uno de los principales problemas que afronta el área de EIB es la falta de recursos humanos. El especialista en EIB de la DREL, en Iquitos, sostuvo que desde que ocupa ese puesto, hace treinta años, ha solicitado por lo menos tres especialistas para cada nivel educativo, pero no ha sido atendido. El funcionario también sostuvo que, a pesar de sus reclamos, no se han abierto o convocado a las plazas que requieren para especialistas en educación intercultural.

Salvo los funcionarios encargados de coordinar la especialidad de EIB, la DREL y la UGEL de Alto Amazonas no cuentan con personal capacitado específicamente en temas interculturales. Tampoco se da el caso de docentes que reciban este tipo de capacitación en escuelas básicas regulares. En la entrevista con el director de la E.B.R. República de Venezuela, ubicada en el centro de Iquitos, señaló que había contado con dos docentes con preparación para el trabajo con comunidades nativas, pero habían renunciado para trabajar en instituciones EIB.

Por otro lado, las escuelas EIB cuentan con un personal muy reducido, el cual no se da abasto para las demandas de la población. A ello se suma que, como se pudo registrar en los grupos focales, es muy frecuente que se asigne a profesores que dominan una lengua distinta a la de la comunidad. También existen quejas sobre su inasistencia a los centros educativos y, en algunas ocasiones, malos tratos con el alumnado.

### 3.4 PERTINENCIA CULTURAL

Las comunidades nativas suelen acercarse a la UGEL y a la DREL para las gestiones de contratos de los docentes que trabajan en sus localidades. Según el especialista en EIB de la DREL, en estas coordinaciones se debe ratificar a los docentes que la comunidad considera que realizan buenas labores.

Sin embargo, los participantes de los grupos focales desarrollados en la comunidad nativa Santo Tomás manifestaron que suelen tener problemas en lo que respecta a los procesos de contratación docente. Los participantes afirman que sus quejas con respecto a malos profesores, sobre todo aquellos que no cumplen con sus horas de clase, no suelen ser atendidas. Según el testimonio del dirigente de la comunidad nativa Santo Tomás, en estos casos envían memoriales al GOREL y la DREL, los cuales son desestimados continuamente por las autoridades.

Los miembros de la comunidad también se han acercado a estas instancias para solicitar la provisión de más maestros, principalmente una auxiliar para la sección primaria, pero hasta ese momento no habían tenido respuesta. Además, en la comunidad de Santo Tomás se encontró un problema que es muy extendido en todo Loreto: la profesora de primaria de esta comunidad domina la lengua Murui-muinan, pero en la comunidad se habla la lengua Kukama-kukamiria.

En lo que respecta a la educación intercultural bilingüe, uno de los principales problemas identificados por los funcionarios entrevistados de la UGEL de Alto Amazonas fue la falta de maestros para cubrir con las plazas requeridas. A ello se suma la falta de una buena planificación en lo que respecta a los requerimientos de docentes en cada institución educativa.

Así como en el ejemplo de la comunidad Santo Tomás, los funcionarios confirman que son frecuentes los casos de docentes que son enviados a escuelas en comunidades que hablan otra lengua originaria.



La distancia entre las comunidades y la ciudad (donde reside la mayoría de maestros) y la pésima condición en la que se encuentran los caminos, contribuye a que los profesores no desarrollen de manera adecuada sus funciones.

Según los funcionarios de Alto Amazonas, las instituciones educativas EIB registran niveles muy altos de deserción de maestros, así como constantes quejas de las comunidades por la inasistencia de los profesores. Los especialistas de EIB atribuyen este problema principalmente a la falta de interés por parte de los profesores, pero en las visitas a los establecimientos educativos ubicados en los alrededores del camino que une Yurimaguas con Balsapuerto, pudimos constatar lo complicado que resulta el acceso<sup>16</sup>.

Estas condiciones también afectan la asistencia continua del alumnado a los centros educativos. En diferentes tramos de dicho camino se observa con frecuencia a escolares recorriendo grandes distancias desde sus comunidades a los centros educativos. Esta dificultad se da especialmente con los alumnos del nivel secundario puesto que la mayor parte de comunidades cuenta con una institución educativa intercultural de nivel primario.

Por este motivo, para continuar sus estudios secundarios, los niños son matriculados en escuelas que a muchas comunidades les resultan muy lejanas. Por esta complicación, algunos padres deciden enviar a sus hijos a albergues cercanos a los colegios, con el apoyo de las municipalidades. Sin embargo, como se pudo constatar en la visita al centro educativo César Calvo de Araujo en Santa Lucía, no existe interés en la atención de estos niños por parte del sector educación en la región, así como por parte de los gobiernos locales.<sup>17</sup>

---

16 En nuestra visita a los centros educativos había llovido el día anterior; por lo que el camino estaba en pésimas condiciones. Sin embargo en las entrevistas con los maestros nos informaron que en realidad el camino estaba bien comparado a su estado en otras oportunidades.

17 El director de esta institución educativa nos llevó al albergue y pudimos constatar las malas condiciones en las que se encontraban hacinados los niños.

TABLA N° 12. Lista chequeo en Educación

Provincia	Maynas			Alto Amazonas		
	DREL	UGEL	UGEL	UGEL	UGEL	EIB
Institución						
Área	Dirección de Gestión Pedagógica	EBR Intercultural 60839 Centro Arenal - Punchana	EBR 60050 Rep. de Venezuela	UGEL	UGEL	EIB
<b>Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingües:</b>						
Presencial	No	Sí	No	No	No	Sí
Telefónico	No	No	No	No	No	No
Virtual	No	No	No	No	No	No
Documentos y formatos de atención bilingües	No	Sí	No	No	No	No
Materiales informativos bilingües	No	Sí	No	No	No	Sí
Señalética bilingüe	No	No	No	No	No	No
<b>Atención libre de discriminación</b>						
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	No	Sí	No	Sí	No	Sí
¿Alguna vez las han aplicado?	No	No	No	No	No	No
<b>Normas - lineamientos</b>						
¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	No	Sí	No	Sí	No	Sí
<b>Pertinencia cultural</b>						
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	No	Sí	Sí	No precisa	No	No
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?	No	Apellido y lengua	No	Ubicación geográfica	No	Aspecto físico, apellido
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí

# 4.

## PROGRAMAS SOCIALES





## 4.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) se creó el 22 de octubre de 2011 por la Ley N° 39792.<sup>18</sup> Se trata de un organismo del Poder Ejecutivo cuyo principal objetivo es “mejorar la calidad de vida de la población en situación de vulnerabilidad y pobreza, promover el ejercicio de sus derechos, el acceso a oportunidades y al desarrollo de sus propias capacidades”.<sup>19</sup> En su estructura orgánica, el MIDIS cuenta con dos viceministerios: el Viceministerio de Políticas y Evaluación Social y el Viceministerio de Prestaciones Sociales. Mientras que el primero se encarga de las labores de planificación y seguimiento de las políticas sociales y su implementación, el segundo es el responsable de la ejecución de los programas del MIDIS. En la actualidad este ministerio comprende cinco programas: Juntos, Pensión 65, FONCODES, Qali Warma y Cuna Más.

Del mismo modo, en este trabajo se incluyó el programa Beca 18, que responde al Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) del Ministerio de Educación (MINEDU). Este programa, junto a los gestionados por el MIDIS, cumple un papel importante en la estrategia de inclusión social desarrollado por el Estado peruano y tiene una presencia importante a nivel nacional y específicamente en el departamento de Loreto. Adicionalmente, Beca 18 tiene una modalidad de beca especial para los estudios de Educación Intercultural Bilingüe.

<sup>18</sup> Recuperado el 19 de setiembre de 2015 de <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/nuestra-institucion/sobre-midis/quienes-somos>

<sup>19</sup> Recuperado el 19 de setiembre de 2015 de <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/nuestra-institucion/sobre-midis/quienes-somos>

## 4.2 INFRAESTRUCTURA

Las oficinas de los programas sociales divergen de forma significativa en sus espacios y niveles de acondicionamiento. En la provincia de Maynas, la oficina central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión social (MIDIS), la oficina de Beca 18 y la Unidad Territorial de Pensión 65 cuentan con instalaciones grandes y bien equipadas. En las entrevistas con los funcionarios encargados de estas dependencias se informó que, en lo que respecta a la infraestructura e implementación de las oficinas, los trabajadores no identifican mayores dificultades.

Distinto, sin embargo, es el caso del local de la Unidad Territorial de Cuna Más en la misma provincia. El local se ubica en el segundo piso de una casa de difícil identificación puesto que el local no cuenta con un cartel en la entrada.<sup>20</sup> Las escaleras de acceso son muy angostas y empinadas, además de no contar con pasamanos; esta situación genera un escenario de riesgo para quienes transitan cotidianamente por estos espacios, sobre todo niños y niñas.

Dichas escaleras conducen a un segundo piso de 40 metros cuadrados aproximadamente y que presenta una separación entre un pequeño espacio en el que están apiladas sillas y el ambiente en el que se ubican los escritorios de los funcionarios. En ese pequeño ambiente se concentran cuatro escritorios, muebles con material de oficina apilado y los mapas con las rutas que siguen las acompañantes.

Vale la pena resaltar que los trabajadores han recopilado material de información de las comunidades nativas en las que trabajan, reconstruyendo los planos y jerarquías dentro de las comunidades, así como los calendarios agropecuarios y recolectores de las mismas.

Los programas sociales visitados en Yurimaguas fueron Beca 18, Pensión 65 y Qali Warma. En el caso de los dos primeros, estos están ubicados en un local acondicionado, de propiedad de la Municipalidad Provincial.

El local que alberga a las oficinas de Beca 18 y Pensión 65 es amplio, con dos pisos construidos con material noble. Sin embargo, es un espacio compartido con otras nueve instituciones del Estado. Dentro de esta dinámica, Beca 18 y Pensión 65, cuentan con espacios separados de 4 metros cuadrados con un solo escritorio y una computadora en cada uno. En el caso de Pensión 65, el programa opera con una impresora que es propiedad de la Municipalidad, la cual es usada de manera rotativa entre las nueve dependencias. La cantidad de ciudadanos que acude a estas oficinas, junto al reducido espacio y la presencia de otras oficinas, hacen que el local no sea apto para la magnitud de la atención al público.

Por su parte, Qali Warma sí cuenta con un local alquilado para uso exclusivo para el programa que se ubica a unos 10 minutos de la Plaza de Armas. En este caso, el espacio es adecuado y bien ventilado, mientras que el equipamiento es suficiente y se cuenta con el inmobiliario requerido.

En ninguna de estas oficinas se contempla señalética bilingüe, aunque sí podemos observar material culturalmente adaptado para la zona de trabajo.

**En ninguna de estas oficinas se contempla señalética bilingüe, aunque sí podemos observar material culturalmente adaptado para la zona de trabajo.**

---

20 Al momento de la investigación, dicho local solo contaba con una hoja tamaño A4 con la impresión del logo del programa en la puerta, situación muy diferente a los demás programas sociales.

## 4.3 RECURSOS HUMANOS

En las oficinas ubicadas en la provincia de Maynas, los funcionarios de las unidades territoriales de los programas sociales y de la oficina desconcentrada del MIDIS afirman que cuentan con la cantidad de personal de planta suficiente para el trabajo que realizan.

Sin embargo, los funcionarios indican que no cuentan con la cantidad de personal requerido para desempeñar el trabajo de campo necesario para cumplir con los objetivos de los programas. Un ejemplo de esta situación es el caso del programa Cuna Más donde los funcionarios señalan que no cuentan con el personal para el desarrollo de sus campañas informativas y para las prestaciones del servicio en zonas rurales.

Salvo en los casos de los jefes de las unidades territoriales de Beca 18 y Pensión 65, estas dependencias estatales no cuentan con personal capacitado en temas interculturales, tanto a nivel de funcionarios como de promotores y prestadores de servicios. Las oficinas de los programas sociales tienen pocos o ningún trabajador proveniente de comunidades nativas o que dominan una lengua originaria.

Según el testimonio de la coordinadora territorial de Juntos, ello constituye una limitación en sus labores, ya que existen comunidades en las que solo los varones dominan el castellano, motivo por el cual en muchas ocasiones han tenido que recurrir a los docentes de las instituciones de educación intercultural bilingüe para que les sirvan de traductores.

Al igual que en la experiencia del sector Salud, los funcionarios de los programas sociales sostuvieron que, a pesar de no contar con personal capacitado en el enfoque intercultural, la experiencia de trabajo en zonas rurales es un criterio fundamental en lo que respecta a la contratación del personal que presta el servicio o desarrolla las campañas en el campo.

Según la coordinadora de la Oficina de Enlace del MIDIS en la provincia de Maynas, el perfil altamente especializado del personal que requieren los programas sociales no tiene correlato con la remuneración que se les ofrece, dado lo arduo que resulta el trabajo en la Amazonía. Adicionalmente, los funcionarios que desarrollan el trabajo en zonas rurales no cuentan con una remuneración diferenciada que esté de acuerdo a la intensidad, dificultad y riesgo que supone esta tarea. Por este motivo, los funcionarios encargados de los programas sociales consideran que es de esperarse que las convocatorias de personal que realizan queden continuamente desiertas.



## 4.4 PERTINENCIA CULTURAL

Tanto en la oficina desconcentrada del MIDIS como en las unidades territoriales o de enlace de los programas sociales (Juntos, Qali Warma, Pensión 65, Beca 18 y Cuna Más) se realizan coordinaciones con organizaciones y federaciones indígenas para asegurar el correcto desempeño de su trabajo y el cumplimiento de sus metas de cobertura o reclutamiento. Según los testimonios de los funcionarios, las organizaciones indígenas son consideradas como aliados importantes por la función que cumplen, principalmente, en el desarrollo de campañas informativas.

En ese sentido, se señala que las coordinaciones se realizan mayormente con los dirigentes de las comunidades y las asambleas en la misma comunidad, aunque dichas gestiones se desarrollan fundamentalmente en castellano.

En cuanto a los canales de atención, no se lograron identificar estrategias formales para brindar información oportuna y clara a la población indígena. La única excepción es el caso de la unidad de enlace de Beca 18 donde se ha establecido una estrategia informal puesto que la jefa de esta unidad tiene experiencia de trabajo en organizaciones indígenas y domina una lengua originaria. En ese sentido, la funcionaria dispuso que en la recepción de su oficina se tenga una atención especial con la población indígena y, según su testimonio, es ella quien atiende directamente estos casos.

Los entrevistados en estas instituciones conocen y trabajan con la Resolución Ministerial N° 066-2015-MC que actualiza la Base de Datos Oficial de Pueblos Indígenas u Originarios comprendida en la R.M. N°321-2014-MC con la relación de centros poblados ubicados en el ámbito de las comunidades nativas pertenecientes a los pueblos indígenas de la Amazonía Peruana.

También señalaron que ha contribuido muy significativamente la R.M. N° 227-2014-MIDIS en la realización de sus funciones, puesto que otorga la clasificación socioeconómica de pobre extremo a las personas que forman parte de los pueblos indígenas de la Amazonía Peruana. Solo en el caso del programa Beca 18 se reportó un problema por la falta de coordinación intersectorial al momento de otorgarle las becas a un grupo de postulantes indígenas en función de la nueva normativa.

Por otro lado, los funcionarios de estas instituciones señalan que en la actualidad existen muchos problemas en lo que respecta a la identificación de las poblaciones objetivo de los programas sociales. No solo porque existen casos de ciudadanos indígenas que no cuentan con DNI, especialmente en los casos de los adultos mayores, sino debido a que el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) no está debidamente actualizado puesto que las municipalidades no entregan la información necesaria.

Por ese motivo, el programa Juntos implementó una modalidad de pre-afiliación, la cual se dirigía a aquellas personas que no figuraban en el padrón del SISFOH. Sin embargo, esta iniciativa generó duplicaciones con la información que entregaban los gobiernos locales. Según el testimonio de la coordinadora territorial de Juntos, con la modalidad de pre-afiliación lograron incorporar, en el período de un año, a 16 000 hogares nuevos que no figuraban en el SISFOH, de los cuales solo 5000 fueron re validados en la base de datos.

### 4.4.1 Pensión 65

Los principales problemas que enfrenta la unidad Territorial de Pensión 65 en Loreto para el correcto desarrollo de sus funciones se vinculan, según el testimonio del jefe de dicha oficina, al extenso territorio que comprende la región Loreto y la diversidad cultural de la región. En cuanto a la primera condición, cada coordinador territorial debe cubrir un aproximado de 33 000 km<sup>2</sup>, equiparable al departamento

de Lima, los cuales, además, están interconectados solo por vía fluvial. Por ello, según el funcionario, esta unidad requiere el incremento de su presupuesto. En cuanto a la segunda condición, la mayoría de la población objetivo de este programa social es indígena, por lo que no solo requieren de trabajadores con experiencia en el campo, sino también materiales informativos que les permitan comunicar los programas según la especificidad de cada población<sup>21</sup> y en cada una de sus lenguas indígenas.

Dicho funcionario sostuvo que es muy frecuente que los adultos mayores de comunidades nativas no cuenten con DNI. En estos casos, los funcionarios notifican el problema a las instancias correspondientes y hacen un acompañamiento para agilizar los trámites debido a que, por la edad y las condiciones en las que viven quienes constituyen su población objetivo, las condiciones de movilidad son mínimas, así como el riesgo de que los potenciales beneficiarios fallezcan antes de acceder al programa es muy alto.<sup>22</sup>

#### 4.4.2 Juntos

Una de las principales dificultades del programa Juntos está en la comunicación con la población beneficiaria. Al llegar a las localidades, los promotores organizan asambleas con la comunidad para explicar los objetivos del programa, a quiénes está dirigido e información general sobre el programa, así como para validar la información ofrecida por el SISFOH.

Posteriormente, las mujeres que recibirán el beneficio reciben información específica sobre los compromisos que han asumido, así como las implicancias de no seguir con puntualidad los requerimientos que establece el programa para seguir contando con el incentivo económico. Estas campañas informativas son desarrolladas en castellano a pesar de que en muchas de estas comunidades las mujeres no lo hablan.

También se han experimentado problemas con los controles que el programa demanda a las familias como condición para continuar recibiendo el incentivo. En estos contextos es muy complicado que las mujeres indígenas y sus familias cumplan con estos controles debido a la dispersión geográfica de las comunidades de la Amazonía y la lejanía de los servicios que presta el Estado.

“Si un hogar tiene un niño menor de un año, según el esquema de salud, a los niños menores de un año el servicio de salud tiene que atenderlos, darle sus micronutrientes. El niño menor de un año tiene que ir todos los meses al establecimiento. Eso aplica en la costa y en la sierra, quizás. Pero en la selva, donde a un hogar le toma tres días para llegar al establecimiento... No solamente es el tiempo sino es el costo que implica: ¿cómo le exiges eso?”. (Testimonio de la coordinadora territorial del Programa Juntos).

#### 4.4.3 Qali Warma

En lo que respecta a la focalización de las escuelas, el programa Qali Warma no ha tenido mayores problemas. Según el jefe de la unidad territorial en Iquitos, los alimentos son entregados sin mayores complicaciones aunque sí reconoce que han tenido dificultades en la forma cómo estos son recibidos por la población, especialmente en comunidades nativas. Esto se debe, según el testimonio, a que los alimentos son almacenados mensualmente, por lo que el programa recurre a productos de fuera de la región, ya que estos últimos no cumplen con las condiciones higiénicas apropiadas para su acopio.

21 El jefe de la unidad territorial señala que los materiales enviados desde Lima solo reconocen diferencias en cuanto a las regiones de costa, sierra y selva.

22 El funcionario indica que se han registrado casos en los que los ciudadanos que han solicitado su incorporación al programa han fallecido en el transcurso de los trámites.

Por este motivo, el programa les entrega a las comunidades nativas alimentos que no conocen y por lo tanto, sospechan de sus condiciones. Según el funcionario, este es el caso del pescado, el cual es rechazado por las comunidades debido a que este les generaría alergias en la piel a los niños. Esta información se corroboró en nuestras visitas a las comunidades nativas de Munichs.

Vinculado a lo anteriormente señalado, el programa también ha registrado problemas de comunicación con la población indígena beneficiaria debido a que en el programa no cuentan con personal capacitado en atención con enfoque intercultural o trabajadores que tengan conocimientos sobre alguna lengua nativa.

Por este motivo, el jefe de la unidad señala que ha solicitado incorporar a trabajadores de origen indígena para que ellos puedan generar mejores lazos con los usuarios, así como dedicarse a la tarea de monitorear el desarrollo del proyecto. Sin embargo, esta iniciativa no ha podido ser implementada debido a que esa figura no existe desde la estructura orgánica del programa.

#### 4.4.4 Beca 18

En lo que respecta a las campañas informativas desarrolladas por el programa Beca 18, hasta la fecha solo se ha contado con material elaborado en idioma castellano, con la única excepción de las becas que se enfocan principalmente en la población indígena, como la modalidad EIB. En cuanto a los problemas que tienen las poblaciones indígenas para acceder al programa, la funcionaria encargada señaló que el principal obstáculo para el reclutamiento es la dispersión geográfica de Loreto. Según su testimonio, el programa procura realizar campañas informativas acompañando a las municipalidades, a quienes consideran como sus principales aliados. Caso contrario sucede cuando el programa ha solicitado aprovechar las campañas desarrolladas por los programas sociales que dependen del MIDIS, en donde la respuesta ha sido negativa o han sido dejados de lado.

Por otro lado, el programa ha registrado problemas con la documentación que los postulantes provenientes de comunidades nativas deben presentar para adquirir las becas. Según el testimonio de la funcionaria, se han presentado casos en que los postulantes cuentan con un DNI con información errónea y, en otros casos, los postulantes no tienen un certificado de estudios porque la institución educativa no se los proporciona con prontitud. En este último caso los funcionarios de Beca 18 han optado por hacer directamente las coordinaciones con la DREL como una estrategia informal para agilizar los trámites.

#### 4.4.5 Cuna Más

Las condiciones de trabajo del programa Cuna Más son las más precarias entre las observadas en los programas sociales. Se trata del programa que involucra la mayor cantidad de salidas al campo por la naturaleza de las funciones que desempeñan y, sin embargo, es el programa que reporta más problemas en cuanto a los recursos y la logística que requieren. Según los testimonios de los funcionarios encargados del trabajo en campo, las salidas que desarrollan, fundamentalmente por vía fluvial, suelen ser de larga duración a pesar de que los funcionarios no cuentan con viáticos ni transporte propio de la institución.

En estas condiciones, los trabajadores de este programa social han desarrollado importantes avances para la incorporación de las diferencias sociolingüísticas y culturales de la población objetivo en sus funciones cotidianas. La mayor parte de profesionales involucrados tanto en el trabajo de planta como en las salidas al campo provienen del sector Educación, por lo que han tenido experiencias importantes al desempeñarse como docentes en zonas rurales. Este tipo de conocimiento les ha servido para incorporar algunas estrategias como la coordinación con los líderes comunales, así como la identificación de los diferentes calendarios agrícolas y festivos de cada comunidad para programar sus visitas.

TABLA N° 13. Lista chequeo en Programas sociales

Provincia	Maynas						Alto Amazonas		
	Área	Coordinación de Oficina de Enlace	JUNTOS	Pensión 65	Qalli Warma	Cuna Más	Qalli Warma	Pensión 65 Unidad Territorial	
<b>Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingües</b>									
	Presencial	No	No	No	No	No	No	No	
	Telefónico	No	No	No	No	No	No	No	
	Virtual	No	No	No	No	No	No	No	
	Documentos y formatos de atención bilingües	No	No	No	No	No	No	No	
	Materiales informativos bilingües	No	No	No	Sí	No	No	No	
	Señalética bilingüe	No	No	No	No	No	No	No	
<b>Atención libre de discriminación</b>									
	¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	No	No	Sí	Sí	Sí	No precisa	Sí	
	¿Alguna vez las han aplicado?	No	No	No	No	No	No precisa	No	
<b>Normas - lineamientos</b>									
	¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	Sí	
<b>Pertinencia cultural</b>									
	¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	
	¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?		Registro de comunidades	Apellidos	No	Ubicación, apellido	No precisa	Ubicación geográfica	
	En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	
	Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No	
	Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	No	No	No	No	No	No	No	
	¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No	

# 5. TIERRAS Y TITULACIÓN





## 5.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN

A diferencia de los otros sectores, el Estado establece claramente un régimen diferente para la propiedad de las tierras que corresponden a las comunidades campesinas y nativas. La Constitución Política del Perú señala que el Estado garantiza el derecho de propiedad sobre la tierra, sea esta de forma privada o comunal o “en cualquiera otra forma asociativa”, reservando a la ley la potestad de fijar los límites y la extensión de la tierra según la particularidad de cada zona y de definir el dominio del Estado sobre las tierras abandonadas (Capítulo VI, Artículo 88). Además, el Estado reconoce la existencia legal y la personería jurídica de las Comunidades Campesinas y Nativas refiriéndose además de la autonomía en su organización y en el uso y libre disposición de sus tierras, cuya propiedad es imprescriptible, salvo en el caso de abandono (Capítulo VI, Artículo 89).

El Gobierno Regional de Loreto, a través de la Dirección Regional Agraria de Loreto (DRAL), encargada de este sector en este nivel de gobierno, no cuenta con protocolos ni enfoques propiamente interculturales recogidos en la normativa que regula las funciones y procedimientos desarrollados en su sector. A pesar de tener un trabajo constante y continuo con la población indígena, ya sea de forma individual con los ciudadanos que se acercan a tramitar sus títulos de propiedad o de forma comunal, la DRAL no ha incluido este enfoque de atención de forma transversal, situación por la cual, como puede constatarse en este informe, este es uno de los sectores que experimenta mayores problemas.

## 5.2 INFRAESTRUCTURA

La Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA) se encuentra ubicada en el local de la Dirección Regional de Agricultura de Loreto (DRAL) en la ciudad de Iquitos. La entrada a la dirección cuenta con una pequeña recepción con dos asientos para el público. El espacio no se da abasto debido a la cantidad de personas que acuden a la institución. No existen afiches ni ningún material informativo en las paredes.

Las oficinas del Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP) están ubicadas a 10 minutos del centro de la ciudad de Iquitos. El local, de propiedad de la DRAL, cuenta con tres pisos construidos con material noble, aunque la disposición de las oficinas no es óptima debido a que se cuenta con grandes espacios libres y oficinas compartidas. No se cuenta con señalética bilingüe. Sin embargo, la persona encargada de la portería tiene buena disposición para guiar a las personas por el recinto. La oficina del director del PEDICP es amplia y cuenta con un escritorio y una sala de reuniones.

**La disposición de las oficinas no es óptima debido a que se cuenta con grandes espacios libres y oficinas compartidas. No se cuenta con señalética bilingüe.**

En el caso de la provincia de Alto Amazonas, la Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA) está ubicada dentro del complejo de la Dirección Agraria (Oficina Agraria). Se trata de una oficina de cinco metros cuadrados, aproximadamente, en los que se encuentran seis escritorios. La oficina es compartida por el director, la secretaria, la asesora legal y tres especialistas.

Si bien la DISAFILPA cuenta con mobiliario suficiente, su equipamiento no es el apropiado. A excepción de la secretaria, el director y los demás funcionarios deben utilizar sus computadoras portátiles particulares. Del mismo modo, se cuenta con servicios de agua y luz regularmente, pero se tienen deficiencias en el servicio de internet lo cual dificulta el trabajo que deben realizar los funcionarios por el manejo constante de información georeferenciada de bases de datos en línea.

## 5.3 RECURSOS HUMANOS<sup>23</sup>

En el caso de la oficina de la DISAFILPA ubicada en la provincia de Alto Amazonas, esta cuenta con funcionarios de diferentes carreras y experiencias profesionales. El jefe de la oficina y los especialistas han sido formados en ingenierías relativas al sector agrario y tienen experiencia de trabajo en diferentes oficinas del sector agrario, así como en el sector privado. Se cuenta con una secretaria profesional y una asesora legal que han tenido experiencia previa en el Estado. Las formas de contrato están divididas, simétricamente, entre contratos CAS y contratos por locación de servicios.

---

23 En esta sección no se pudo consignar los datos referentes a las instituciones de la provincia de Maynas debido a que dicha información no fue provista por los funcionarios entrevistados.



## 5.4 PERTINENCIA CULTURAL

De acuerdo a la información provista por los funcionarios, la DISAFILPA desarrolla constantemente reuniones de coordinación con confederaciones y organizaciones indígenas (AIDSESEP y ORPIO), así como con los dirigentes de las comunidades nativas que se presentan en sus oficinas. Estos últimos, según los entrevistados, acuden con mucha frecuencia a la oficina para realizar o hacer seguimiento a sus trámites. Sin embargo, es perceptible el escepticismo de los funcionarios de esta institución respecto a la importancia de la pertinencia intercultural en sus funciones y procedimientos. Según su perspectiva, este tipo de labores y aproximaciones corresponden únicamente al Ministerio de Cultura, institución que debería encargarse de dichas políticas.<sup>24</sup>

En cuanto al trabajo que realizan en el campo para lograr los objetivos de la titulación de tierras, los equipos de la institución no cuentan con personal capacitado en atención con enfoque intercultural. Según los testimonios de los funcionarios de DISAFILPA, no creen que sea importante contar con este personal e incluso creen que puede dificultar sus labores. Según los testimonios, en una oportunidad contaron con un antropólogo que fue convocado para determinar si el estatus de una comunidad era o no nativa. Dicho profesional se demoró más de lo esperado y, posteriormente, les informó que se trataba de una comunidad nativa, algo que contravenía la evaluación de los funcionarios de DISAFILPA para quienes los miembros de dicha comunidad no “lucían” como indígenas.<sup>25</sup>

---

24 Esta posición fue compartida en la entrevista tanto por el director de la institución como por el responsable de comunidades nativas y su asesora legal.

25 La asesora legal de DISAFILPA señaló durante la entrevista que los jóvenes de esta comunidad no podían ser indígenas porque su aspecto no era distinto al de un mestizo.

**TABLA N° 14.**  
**Lista chequeo en Tierras**

Provincia		Maynas	Alto Amazonas
Institución	Dirección Regional Agraria	Agencia Agraria	
Área	Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA)	Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)	Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA)
<b>Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingües:</b>			
Presencial	No	No	No
Telefónico	No	No	No
Virtual	No	No	No
Documentos y formatos de atención bilingües	No	No	No
Materiales informativos bilingües	No	No	No
Señalética bilingüe	No	No	No
<b>Atención libre de discriminación</b>			
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	No	No	No
¿Alguna vez las han aplicado?	No	No	No
<b>Normas - lineamientos</b>			
¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	No	No	No
<b>Pertinencia cultural</b>			
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	No	No	No
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?	No	No	Información del MINAGRI (Catastro)
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	No	No	No
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	No	No	No
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	Sí	No	Sí
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	No	No	No



## 6. REGISTRO E IDENTIDAD





## 6.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) es un organismo autónomo del Estado Peruano, encargado de la identificación de los ciudadanos, así como de otorgar el Documento Nacional de Identidad (DNI) y el registro de hechos vitales: nacimientos, matrimonios, defunciones, divorcios y otros que modifican el estado civil.<sup>26</sup> Sin embargo, a pesar de que el RENIEC es el ente rector de los registros civiles, la facultad de registrar los nacimientos se ha delegado a las Oficinas de Registro del Estado Civil, ubicadas en las municipalidades provinciales, municipalidades distritales, centros poblados y comunidades nativas (Gonzales, Campos y Licht, 2009).

En lo que respecta a su trabajo con poblaciones indígenas, el RENIEC ha realizado esfuerzos por adaptar sus procedimientos a las condiciones particulares antes señaladas. Entre estos resaltan la realización de campañas gratuitas de documentación, la implementación de un sistema de atención a 264 oficinas de registro de comunidades nativas en lugares de difícil acceso y comunicación, así como la intensificación de la capacitación a los registradores civiles de las comunidades nativas (Gonzales, Campos y Licht, 2009).

---

26 Recuperado el 19 de setiembre de 2015 de <http://www.reniec.gob.pe/portal/institucional.htm#>

## 6.2 INFRAESTRUCTURA

La Jefatura Regional 4 de RENIEC, ubicada en la céntrica Avenida Próspero en Iquitos, cuenta con un local moderno y bien equipado. En la entrada se ubica un salón de dimensiones considerables que sirve de recepción y ambientes acondicionados y equipados en donde trabajan los funcionarios de la oficina.

La oficina de RENIEC en Yurimaguas se ubica en el centro de la ciudad, en una calle principal y a pocas cuadras de la Plaza de Armas. Es una oficina pequeña, de aproximadamente 100 metros cuadrados. Según el administrador de la oficina, los funcionarios cuentan con el equipamiento y materiales necesarios para realizar sus labores.

La oficina de registro civil se ubica en el primer piso del local de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, frente a la Plaza de Armas de Yurimaguas. El interior de la oficina está dividido entre un pequeño espacio de atención con pocas sillas, las cuales no se dan abasto con la cantidad de usuarios que acuden a ésta. La zona de atención y la trasera están separadas por dos escritorios que ocupan funcionarios que realizan las atenciones. En la parte trasera se ubican dos escritorios más y muchos papeles amontonados contra la pared.

Según el registrador civil de la municipalidad, la oficina ha ido mejorando en lo que a equipamiento se refiere. Sin embargo, aún tienen requerimientos básicos para su funcionamiento. El mayor problema que enfrentan actualmente es que no tienen una fotocopidora. Cuando requieren copias de documentos deben salir de la institución, lo cual no solo genera un gasto extra sino que los retrasa en su trabajo y la atención de los usuarios.

## 6.3 RECURSOS HUMANOS

De las 58 personas que trabajan en la jefatura ubicada en la provincia de Maynas, 40 son personal de planta en la oficina y 18 personas pertenecen a la Gerencia de Restitución a la Identidad y Apoyo Social (GRIAS), quienes se desplazan al campo. Dentro del personal de la GRIAS, ninguno de los funcionarios tiene una lengua indígena como lengua materna o aprendida, ni pertenece a alguna comunidad nativa. Sin embargo, como señala el jefe de la oficina, estos funcionarios sí cuentan con mucha experiencia de trabajo con comunidades nativas. Al igual que en las instituciones de los otros sectores, este es un requisito que es tomado en consideración para la contratación del personal.

## 6.4 PERTINENCIA CULTURAL

En lo que respecta al trabajo que realizan con comunidades nativas, RENIEC cumple sus funciones en dos instancias. Primero en lo que respecta al trabajo de las brigadas de la GRIAS, que constituye el personal de la jefatura que trabaja directamente en comunidades nativas. Pero también a través de las coordinaciones que realizan con los registradores civiles de las municipalidades, distritos y en las propias comunidades nativas.

En estas condiciones, las relaciones con la población indígena no siempre transcurren con normalidad. Según el jefe de la oficina regional en Iquitos, RENIEC ha tenido problemas principalmente en las coordinaciones que establecen con las comunidades nativas de los pueblos indígenas Matsés, ubicados en la provincia de Requena, y los Murui-muinani, ubicados en la cuenca del río Putumayo. Las razones de estos desencuentros tienen que ver, principalmente, por las diferencias lingüísticas entre los alfabetos de las lenguas originarias y la lengua castellana.

Los alfabetos de las lenguas de estas comunidades cuentan con letras que no forman parte del alfabeto castellano. En algunos casos, como con las letras compuestas como la “sh” o la “ts”, no se registran problemas, ya que se trata de conjunciones de letras. Sin embargo, estas lenguas también incorporan grafías que no existen en el alfabeto castellano, como es el caso de la “i” de la familia lingüística Huitoto. Estos caracteres no son reconocidos por el sistema de inscripciones, lo que ha llevado a problemas en las inscripciones de niños.

Según la perspectiva del jefe de la oficina de RENIEC en Iquitos, el proceso de alfabetización de las lenguas originarias ha confundido el “debe ser” con el “puede ser”. Con el primero se refiere al trabajo de los lingüistas en cuanto a la correcta alfabetización de estas lenguas, mientras que con el segundo se refiere a cómo es que este trabajo incorpora y se adecúa el entorno en que se desarrollan estas comunidades.

“Incluso tenemos un problema, que es una inscripción emblemática de un niño que nació en el Hospital de Iquitos, y que su padre lo llamó Rubén o Andrés Finora B. No recuerdo bien el nombre, pero el nombre indígena es Finora con la “i” y con una “b” sola. En el caso del Finora no se le acepta el carácter porque no está aceptado y en el caso del tercer prenombre es una “b” que en la opinión nuestra no representa nada. Es simplemente un carácter simple, que según el padre representa algo, pero la letra es lo que está escrito, no lo que interpreta el otro. Uno ve una “b” y es una “b””. (Jefe Regional de RENIEC en Iquitos).<sup>27</sup>

Otro de los problemas reportados en el caso del pueblo indígena Matsés está relacionado al uso de apellidos cruzados, es decir que el primer apellido del infante es de la madre y el segundo el del padre. Según el testimonio del funcionario del RENIEC, existen casos de un niño que, por este motivo, no pueden ser atendidos en los centros de salud, ya que según los apellidos que figuran en su DNI el aseguramiento de su padre no le correspondía. Por este tipo de situaciones, sumado a que los miembros del pueblo Matsés cuentan con migrantes que no son registrados con apellidos cruzados, RENIEC ha emitido un informe en el que señala que solo se puede inscribir a las personas con el primer apellido paterno y el segundo materno.

En lo que respecta a los registradores civiles, esta tarea sigue siendo realizada por los municipios distritales y se enfocan básicamente en la capital del distrito. Según el funcionario, los municipios deberían trabajar con más atención a los registradores de los distritos y centros poblados del municipio. Estos son registradores *ad honorem* y se les suele dejar de lado en lo que respecta a la capacitación y apoyo desde las municipalidades.

---

27 Este problema persiste en la actualidad, por lo que el niño aún no cuenta con DNI, solo una partida manual que no ha podido ser ingresada en el sistema.

**TABLA N° 15.**  
**Lista chequeo en Identidad**

Provincia	Maynas	Alto Amazonas			
Institución	RENIEC	RENIEC			
Área		Oficina RENIEC Yurimaguas	Oficina de Registro Civil	Gerencia de Restitución a la Identidad y Apoyo Social (GRIAS)	
				Yurimaguas	Tarapoto
<b>Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingües:</b>					
Presencial	No	No	No	No	No
Telefónico	No	No	No	No	No
Virtual	No	No	No	No	No
Documentos y formatos de atención bilingües	No	No	No	No	No
Materiales informativos bilingües	No	No	No	No	No
Señalética bilingüe	No	No	No	No	No
<b>Atención libre de discriminación</b>					
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	Sí	No	No	No	Sí
¿Alguna vez las han aplicado?	No	No	No	No	No
<b>Normas - lineamientos</b>					
¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	No	No	No	No	No
<b>Pertinencia cultural</b>					
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	No	No	No	No	No
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?	Apellido	Apellido	No precisa	Ubicación geográfica	Apellido
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	No	Sí	No	Sí	No
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	No	No	No	No	No
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	Sí	No	No	No	No
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	No	No	No	No	No



## 7. OTRAS INSTITUCIONES





## 7.1 LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

En la provincia de Maynas, la oficina de la Defensoría del Pueblo se ubica en un inmueble de dos pisos y material noble. La recepción de la institución se ubica en el espacio del garaje y las oficinas principales en el segundo piso. El espacio es adecuado, aun cuando en algunas oficinas se puede observar un significativo apilamiento de documentos e instrumentos de trabajo. En lo que respecta a la adecuación del espacio bajo un enfoque intercultural bilingüe, no se encontraron ni canales de atención que tomen en cuenta las diferencias lingüísticas de la población indígena ni señalética bilingüe dentro de la institución.

De acuerdo al testimonio del jefe de la oficina de la Defensoría del Pueblo, esta cuenta con los recursos básicos para el desempeño de sus funciones en zonas rurales, específicamente deslizadores y radios para la comunicación con sus funcionarios. A su vez, el funcionario sostuvo que la institución acompaña permanentemente las demandas de los pueblos indígenas, así como trabajo de campo para el desarrollo de informes sobre el funcionamiento de los diferentes sectores y programas del Estado en todos sus niveles. Para cumplir con estas funciones, la Defensoría del Pueblo cuenta con personal capacitado en atención con enfoque intercultural, sin embargo hasta la fecha solo han contado con un funcionario proveniente de un pueblo indígena entre su personal.

En lo que refiere al seguimiento de los servicios y programas ofrecidos por los diferentes sectores del Estado, el representante del Defensor del Pueblo señala que son constantes las denuncias de los

dirigentes de los pueblos indígenas contra los funcionarios o las instituciones públicas, especialmente en los sectores de Educación y Salud. Las razones de estas denuncias están relacionadas, por lo general, a la desatención de las solicitudes cursadas por la población, o por malos tratos recibidos por los funcionarios y la calidad de los servicios prestados. Estas denuncias han sido incluidas en los informes defensoriales que han elevado de forma ordinaria.

## 7.2 LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS

La Municipalidad Provincial de Alto Amazonas cuenta con dos oficinas consideradas como parte importante de su estrategia de relacionamiento con población indígena. La primera está concentrada en la promoción cultural y el desarrollo de festividades locales donde, según el funcionario municipal entrevistado, se toma en cuenta la coordinación y trabajo con los pueblos indígenas para la revaloración de los saberes ancestrales y el folclore local.

La segunda oficina, y más importante, es la División de Pueblos Indígenas. De acuerdo a los testimonios, este espacio creado en la Municipalidad Provincial fue negociado con las organizaciones indígenas locales quienes son las encargadas de elegir al delegado que desempeñará este cargo.<sup>28</sup> La naturaleza de este tipo de designación aprovecha del funcionario tanto sus capacidades aprendidas en su experiencia dentro de las organizaciones indígenas, como sus conocimientos básicos respecto a la problemática de esta población respecto a los servicios que provee la Municipalidad. En la práctica, este funcionario cumple con la función de bisagra entre las demandas y necesidades de la población indígena, organizada o no, tanto con la municipalidad como con otros servicios y sectores, donde el funcionario da seguimiento a los trámites y demandas de la población.

Sin embargo, en la visita a la ciudad de Yurimaguas se constató que las condiciones de trabajo de este funcionario son bastante precarias. Por un lado, la División de Pueblos indígenas tiene una oficina ubicada en el mismo inmueble donde se encuentran los programas sociales Pensión 65 y Beca 18, junto a otra decena de oficinas de diferentes sectores (véase el apartado 5.2). Más aún, a diferencia de estos programas, La División comparte una oficina de cuatro metros cuadrados, aproximadamente, con otros funcionarios del programa Techo Propio. Este establecimiento cuenta con mobiliario muy precario, el funcionario carece de materiales básicos de oficina (papelería y útiles de escritorio) y no cuentan con los instrumentos informáticos necesarios.<sup>29</sup>

Por otro lado, la forma de contrato del funcionario encargado de esta oficina se ha mantenido por un tiempo considerable bajo el sistema de locación de servicios y, recientemente, ha sido contratado bajo el régimen de servicio CAS, con un contrato que debe ser renovado mensualmente. Esta situación ha generado desconfianza entre las organizaciones indígenas, que habían negociado inicialmente otro tipo de contrato más estable ya que el cargo, elegido en estos fueros, estaba establecido para durar por el periodo de un año. Del mismo modo, al momento del trabajo de campo, el encargado no había recibido ni capacitación ni materiales por parte del Ministerio de Cultura.

---

28 Al momento de la visita de campo, el funcionario encargado pertenecía al pueblo indígena Kukama-kukamiria.

29 Debido a estas condiciones, que fueron constatadas en la visita a la oficina, el funcionario debe recurrir al uso de cabinas de internet y servicios de impresión solventados con sus propios fondos para imprimir materiales básicos de difusión como compendios normativos sobre los derechos de la población indígena para ser repartidos a los ciudadanos que vienen a solicitar asesoría.

**TABLA N° 16. Lista chequeo en Otras instituciones**

Institución	Gobierno Regional	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida)	Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC)		Defensoría del Pueblo		Municipalidad Provincial Alto Amazonas		
			Oficina Zonal de Iquitos	Beca 18	Beca 18	Oficina Defensorial de Loreto	Módulo de Atención Tarapoto	Unidad de Turismo	División de Pueblos Indígenas
Área	Gerencia de Asuntos Indígenas								
<b>Atención en lengua originaria. Canales de atención bilingües:</b>									
Presencial	No	No	No	No	No	No	No	Sí	
Telefónico	No	No	No	No	No	No	No	Sí	
Virtual	No	No	No	No	No	No	No	Sí	
Documentos y formatos de atención bilingües	No	No	No	No	No	No	No	No	
Materiales informativos bilingües	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No	No	
Señalética bilingüe	No	No	No	No	No	No	No	No	
<b>Atención libre de discriminación</b>									
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?	s/d	No	Sí	No precisa	Sí	No	No	No	
¿Alguna vez las han aplicado?	s/d	No	No	No precisa	No	No	No	No	
<b>Normas - lineamientos</b>									
¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías	No	Sí	No	No	No	No	No	No	
<b>Pertinencia cultural</b>									
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?	Apellidos, idioma	INEI	Base de datos, INEI y datos de organizaciones	Aspecto físico, ubicación geográfica, idioma	Base de datos e información propia	Apellido, idioma	No precisa	Por organizaciones	
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas	No	Sí	No	No	No	No	No	Sí	
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena	No	No	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?	No	No	Sí	No precisa	Sí	No	No	Sí	



# CONCLUSIONES

En el año 2013, el programa Pro Descentralización de USAID realizó una encuesta sobre servicios públicos en algunas provincias amazónicas con alto porcentaje de población indígena, como Condorcanqui en Amazonas. Por “servicios públicos”, la población entendía la provisión de agua, luz y desagüe, servicios con los que la mayoría de la población de estas zonas aún no cuenta. Esta referencia es pertinente respecto de lo encontrado en este estudio, ya que de acuerdo con los grupos focales, la población no demanda explícitamente una atención intercultural, más bien demanda tener servicios de manera oportuna. La demanda por las carencias materiales sigue siendo una de las prioridades de la población.

Lo que se observa en el departamento de Loreto responde a una presencia estatal en condiciones de extrema precariedad. Es por ello que en lo que refiere a las principales preocupaciones de los funcionarios locales y prestadores de servicios acerca de las necesidades de sus agencias, la pertinencia intercultural sea tomada como un problema secundario. Sin embargo, esta investigación muestra evidencias de una variación significativa que vale tomar en consideración.

Así, hemos encontrado que los funcionarios y prestadores de servicios más sensibles a la importancia de la adecuación intercultural en los servicios del Estado, son aquellos que provienen de las propias comunidades, que han tenido una experiencia previa en la atención a comunidades nativas, o que han trabajado de cerca con las organizaciones indígenas que los representan. La mayor parte de los prestadores en las diferentes instituciones públicas, sin embargo, no ha tenido este tipo de experiencia.

Cabe señalar que, incluso en aquellos casos en los que los funcionarios tienen experiencia, la interacción con la población indígena no es vista generalmente como un tema de derechos, sino más bien con una óptica de cumplir metas y, desde el lado de los especialistas en salud, principalmente, como proceso para “educar” (entendiendo como civilizar) a la población que atienden.<sup>30</sup> En ese sentido, las iniciativas que podrían considerarse como de implementación del enfoque y pertinencia intercultural no se corresponden necesariamente con estrategias sistemáticas por darle este contenido a las políticas públicas, sino más bien, a resolver problemas específicos de implementación por la facilidad que brindan para la prestación de los servicios.

Donde se evidencia una variación positiva, entendida como una mayor cercanía con las necesidades de la población indígena a nivel material e intercultural, es en las entidades con menos recursos. Este es el caso de la oficina de pueblos indígenas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la cual pese a contar con escasos recursos administrativos y un presupuesto por debajo de lo necesario para su óptimo funcionamiento, cuenta con un funcionario encargado que busca comunicarse, con sus propios medios,

---

30 Incluso se encuentra funcionarios que afirman que los indígenas son “engreídos”, que buscan algún tipo de atención preferente.

con la población objetivo y avanzar en la canalización de las demandas de la población indígena. Una situación similar se observa en el caso del programa Cuna Más, donde nuevamente se hace evidente una condición de precariedad. Sin embargo, pese a los pocos recursos y a los bajos sueldos, particularmente en el caso de las promotoras que salen al campo, demuestran mucho interés en conocer a la población a la cual tienen que proveer el servicio. Ellas se agencian los recursos necesarios para cumplir dichas metas a través de coordinación con espacios locales del Estado o las organizaciones indígenas.

Respecto a la capacitación de los funcionarios, solamente en los sectores de Educación y Salud, además de la Defensoría del Pueblo, se cuenta con algunos funcionarios que han recibido capacitaciones específicas respecto al enfoque intercultural. El personal capacitado se concentra, principalmente, en aquellos espacios dedicados a este tipo de trabajo, como en las instituciones educativas EIB, situación que retrata elocuentemente las limitaciones en la transversalización de dicho enfoque en los quehaceres de la administración pública.

Desde la perspectiva de muchos funcionarios, estas capacitaciones no han sido lo suficientemente adecuadas a sus contextos y son percibidas como “muy generales”. Lejos de aportar a su formación como proveedores de servicios, desde su perspectiva, este tipo de capacitaciones no abordan los problemas concretos que en su trabajo cotidiano. De ahí que, en muchos casos, se valoren más las capacidades aprendidas “en el campo”, puesto que ofrecen respuestas prácticas en base a la experiencia. En repetidas oportunidades, los funcionarios sugirieron que este tipo de talleres de capacitación deben contar con la participación de funcionarios locales que puedan socializar ese tipo de conocimientos.

Finalmente, la lista de chequeo empleada resultó una herramienta de gran utilidad. La lista evidenció resultados desalentadores. Reflejó la poca adecuación intercultural de las oficinas públicas, incluso en espacios donde se espera un mayor avance como la Defensoría del Pueblo. En ninguno de los casos observados en las visitas se ha encontrado algún tipo de señalética clara que oriente a los ciudadanos dentro de sus inmediateces, y menos aún bilingüe.

Estas situaciones dan cuenta de las condiciones incipientes de adecuación de estos espacios para las características culturales de los principales beneficiarios de sus servicios. Los resultados de la lista de chequeo permitieron contrastar los discursos y buenas intenciones de la mayoría de funcionarios y prestadores de servicios entrevistados, con la precaria implementación y funcionamiento de sus instituciones en general, y particularmente en cuando a su adecuación intercultural.

**Estas situaciones dan cuenta de las condiciones incipientes de adecuación de estos espacios para las características culturales de los principales beneficiarios de sus servicios. Los resultados de la lista de chequeo permitieron contrastar los discursos y buenas intenciones de la mayoría de funcionarios y prestadores de servicios entrevistados, con la precaria implementación y funcionamiento de sus instituciones en general, y particularmente en cuando a su adecuación intercultural.**

# REFERENCIAS

- Alza, Carlos y Gustavo Zambrano. (2015).** *Pueblos indígenas y establecimiento de agenda. Cambios en la estructura institucional en el Estado Peruano (2000-2011)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Ansión, Juan. (2012).** "Universidad e Interculturalidad en el Perú". En F. Tubino y K. Mansilla (eds.). *Universidad e interculturalidad. Desafíos para América Latina*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Auyero, Javier. (2012).** *Patients of the State: The Politics of Waiting in Argentina*. Durham: Duke University Press.
- Brown, Michael. (2014).** *Upriver: The Turbulent Life and Times of an Amazonian People*. Cambridge: Harvard University Press.
- Carrión, Julio, Patricia Zárate y Elizabeth J. Zechmeister. (2015).** *Cultura política de la democracia en el Perú y las Américas, 2014: Gobernabilidad democrática a través de 10 años del Barómetro de las Américas*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Cotler, Julio. (1978).** *Clases, Estado y nación en el Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Dargent, Eduardo. (2008).** *Islas de Eficiencia y Reforma del Estado: Ministerios de Economía y Salud, 1990-2008*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Dargent, Eduardo. (2013).** "Estado, política y sociedad durante el boom de los commodities". En: Revista Argumentos N° 5, Año 7.
- Dargent, Eduardo. (2015).** *Technocracy and Democracy in Latin America*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Defensoría del Pueblo. (2015).** *La defensa del derecho de los pueblos indígenas amazónicos a una salud intercultural*. Serie de Informes Defensoriales N° 169. Lima: Defensoría del Pueblo.
- Diez, Alejandro. (2013).** *Diagnóstico sectorial sobre interculturalidad para el diseño de los lineamientos para la intervención intercultural de los diferentes sectores de gobierno. Un análisis desde los Ministerios de Salud, Educación, Justicia e Inclusión Social*. Manuscrito.
- Drinot, Paulo. (2010).** "Soberanía y gubernamentalidad en el Perú neoliberal". En: *América Latina: 200 años y nuevos horizontes*. Buenos Aires: Secretaría de Cultura de la Presidencia de la Nación.
- Drinot, Paulo. (2011).** *The Allure of Labor: Workers, Race, and the Making of Peruvian State*. Durham: Duke University Press.
- Gonzales, Claudia; Campos, Juan; Licht, Nathalie. (2009).** *Buenas prácticas. Documentos de identidad: Bases para la inclusión social de la población de comunidades indígenas de la Selva del Perú*. Frankfurt: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit.
- Greene, Shane. (2009).** *Caminos y carretera. Acostumbrando la indigenidad en la selva peruana*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

**Huber, Ludwig, Raúl Hernández Asensio y Rómulo Zúñiga. (2011).** Políticas de la identidad, fragmentación y conflicto social en el Perú contemporáneo. Documento de Trabajo N° 166. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

**Kurtz, Marcus J. (2013).** *Latin American State Building in Comparative Perspective. Social Foundations of Institutional Order.* Nueva York: Cambridge University Press.

**Mainwaring, Scott. (2009).** "Deficiencias estatales, competencia entre partidos y confianza en la representación democrática en la región andina". En: M. Tanaka (ed.) *La nueva coyuntura crítica de los países andinos.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos, IDEA Internacional.

**MINEDU. (2012).** *Hacia una Educación Intercultural Bilingüe de Calidad. Propuesta pedagógica.* Lima: Ministerio de Educación.

**O'Donnell, Guillermo. (1999).** "On the State, Democratization, and Some Conceptual Problems: A Latin American View with Glances at Some Postcommunist Countries". En: *Counterpoints. Selected Essays on Authoritarianism and Democratization.* Notre Dame: Notre Dame University Press.

**Paredes, Maritza. (2012).** *Shaping State Capacity: A Comparative Historical Analysis of Mining Dependence in the Andes, 1840s-1920s.* Tesis doctoral, Departamento de Desarrollo Internacional, Universidad de Oxford.

**Pozzi-Escot, Inés. (1991).** "Ideas y planteamientos propuestos en el desarrollo y debate de la educación bilingüe en el país". En: M. Zúñiga, I. Pozzi-Scott y L. López, (eds.). *Educación bilingüe intercultural. Reflexiones y desafíos* (pp. 121-147). Lima: FOMCIENCIAS.

**Remy, María Isabel. (2014).** "Población indígena y construcción de la democracia en el Perú". En: R. Cuenca (ed.) *Etnicidades en construcción: Identidad y acción social en contextos de desigualdad.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

**Richards, Patricia. (2013).** *Race and the Chilean Miracle: Neoliberalism, Democracy, and Indigenous Rights.* Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

**Scott, James C. (1998).** *Seeing Like a State: How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed.* New Haven: Yale University Press.

**Soifer, Hillel. (2012).** "The Expectations States Create: How State Capacity Shapes the Scope of Politics". En: *LASA Forum*, Vol. 43, N° 4.

**Tanaka, Martin. (2010).** "Introducción: El Estado, Viejo desconocido". En M. Tanaka (ed.) *El Estado, viejo desconocido.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

**Vergara, Alberto. (2007).** *Ni amnésicos, ni irracionales. Las elecciones peruanas de 2006 en perspectiva histórica.* Lima: Solar.

**Vergara, Alberto. (2013).** "¿Alternancia sin alternativa? Un año de Humala o veinte años de un sistema". En *Ciudadanos sin República: ¿Cómo sobrevivir a la jungla política peruana?* Lima: Planeta Editorial.

**Yashar, Deborah. (2005).** *Contesting Citizenship in Latin America: The Rise of Indigenous Movements and the Postliberal Challenge.* Nueva York: Cambridge University Press.

A N E X O S



# ANEXO 1. GUÍAS DE ENTREVISTA

## I. FICHA DE ENTREVISTADO

### Datos de la entidad

(Llenar antes de comenzar la entrevista)

Nombre	
Dirección	
Teléfonos	
Otro dato relevante	

### Datos del entrevistado

Área	
Cargo	
Nombre	
Sexo	
Edad	
¿Dónde nació? (anotar departamento, provincia y distrito)	
[Si no es de la zona] ¿Desde cuándo vive en esta provincia?	
Profesión u oficio	
¿Dónde estudio?	
Lengua materna	
Otro idioma, especificar	

## II. PREGUNTAS GENERALES

### Datos del cargo

- ¿Cuánto tiempo trabaja en la entidad? ¿Cómo ingresó a trabajar aquí [en la entidad]
- ¿Cuánto tiempo lleva en este cargo? ¿Cómo llegó a ocupar este cargo?
- Anteriormente ¿dónde trabajaba?
- ¿Sabe cuántas personas ha habido en el cargo que usted ocupa actualmente en los últimos cinco años?
- ¿Quién es su jefe inmediato? ¿Ha cambiado mucho ese cargo [del jefe]?
- ¿Cree que hay mucha rotación de personal en su institución? ¿A qué cree que se deba esta rotación?

### Funciones del entrevistado

- ¿Cuáles son las principales funciones que realiza? ¿En alguna de esas funciones tiene relación con la población indígena (Profundizar)

### Recursos Humanos

- ¿Cuántos trabajadores tiene esta (área, programa, etc.)
- ¿Me puede decir la cantidad de personal con que cuentan, según tipo de contrato?
- ¿Tiene personal capacitado en atención de la población indígena?
- ¿Tiene personal con experiencia de relacionamiento con población indígena?
- ¿Hay trabajadores que hablen alguna lengua indígena?
- ¿Algunos de los trabajadores pertenecen a una comunidad indígena?
- ¿La entidad utiliza traductores e intérpretes cuando se requieren?

### Diálogo

- ¿Se realizan coordinaciones con las federaciones indígenas? ¿Sobre qué temas?
- Si viene una delegación de una organización indígena ¿quién los atiende, cómo se dialoga?
- Cuenta con espacios de diálogo formal con las organizaciones indígenas

### Trámites más frecuentes

- ¿Cuáles son los trámites más frecuentes que realiza la población indígena?
- Para cada uno especificar cuánto tiempo demora, ¿qué requisitos se piden? Averiguar si los ciudadanos indígenas tienen problemas en la realización del trámite. Según usted ¿qué tan sencillo o complicado es llevarlo a cabo?

### Capacitación

- ¿Ha participado en alguna capacitación desde que ocupa este cargo? ¿Sobre qué temas recibió capacitación? Si menciona capacitación para atender a población indígena / temas interculturales, pedir que especifique: ¿Además de usted, cuántos otros funcionarios/servidores se capacitaron con usted?
- ¿Ha recibido material de capacitación para atender a población indígena elaborado por el Ministerio de Cultura?

### Recursos de la institución (infraestructura)

- ¿Qué le falta a su oficina para tener un mejor funcionamiento?
- Características del local (espacio, Aire acondicionado, ventiladores)
- ¿Cuenta con servicios básicos todo el día (agua y luz)?
- Computadoras y equipamiento

## III. PREGUNTAS ESPECÍFICAS



### Sector Salud

- ¿Sabe usted qué porcentaje de usuarios que atiende su institución es indígena?
- ¿La institución cuenta con algún registro sobre usuarios indígenas?
- Cómo identifica a la población indígena (detallar metodología y preguntas: lengua, auto identificación, etc.)
- ¿Cuáles son los principales problemas de salud de la población indígena? ¿Hay diferencias por comunidad o pueblo indígena?
- ¿Tiene un plan de trabajo para tratar los problemas de salud de la población indígena? De ser así, ¿tiene un presupuesto asignado?
- ¿Se realizan coordinaciones con las federaciones/organizaciones indígenas sobre el servicio de salud?
- ¿Cómo cuáles?
- ¿Se realizan campañas informativas sobre salud con la población indígena?
- ¿Con qué frecuencia? ¿En qué lugares?
- ¿Tienen presupuesto para realizar estas campañas?
- ¿Cuál es la estrategia que utiliza para comunicarse con personas que no hablan castellano? ¿Sabe si existe un servicio de intérpretes capacitados por el Ministerio de Cultura? ¿lo ha utilizado?
- ¿De qué manera se toman en cuenta las opciones culturales de la población en temas de salud?
- Utilización del Parto Vertical (espacio habilitado para parto vertical)
- Recomendación de Plantas medicinales
- Nutrición con alimentos típicos de la zona
- Trabajo con parteras
- Otros
- ¿Se trabaja de manera conjunta con las federaciones/organizaciones indígenas en la elaboración de directivas dirigidas a la atención de población indígena? ¿De qué manera?

### Dirección Regional o UGEL

- ¿Cuál es el porcentaje de alumnos indígenas en su circunscripción?
- ¿Cuentan con esa información en algún registro/base de datos? (especifique)
- ¿Se cuenta con información específica sobre?
  - › Deserción escolar de la población indígena
  - › Falta de acceso a educación de la población indígena
  - › Limitaciones de aprendizaje
- ¿Qué acciones ha tomado la DREL /UGEL para solucionar ese problema? ¿Desde cuándo?
- ¿Se trabaja de manera conjunta con las organizaciones indígenas en la elaboración de directivas/estrategias/planes para trabajar con alumnos indígenas?
- ¿De qué manera? (por ejemplo: talleres, reuniones, etc.)
- ¿Hay un especialista/grupo de especialistas/área asignado para el tema de educación intercultural?
- ¿Cuál es la formación de ese especialista?
- ¿Con cuánto presupuesto cuentan para trabajar EIB?
- ¿Ese presupuesto es igual, mayor o menor al que tuvieron el año pasado?

### Escuelas Básicas Regulares

- ¿Cuántos niveles educativos funcionan en esta escuela (nivel inicial, primario, secundario)?
- ¿La institución es polidocente completa (seis o más docentes, cada uno con un grado), polidocente multigrado (más de un docente y cada uno tiene varios grados), o unidocente multigrado (un docente a todos los grados)?
- ¿La institución cuenta con algún registro/información cuantitativa/detalle sobre el porcentaje de alumnos que son indígenas?
- [Si tiene registro] ¿Cómo identifica la población indígena escolar en la institución? Detallar metodología: Mediante la lengua materna, auto identificación, otros.
- ¿Qué porcentaje de alumnos que atiende su institución son de población indígena? (inicial, primaria y secundaria)
- ¿La institución cuenta con un registro/información cuantitativa/detalle de alumnos de secundaria que estudiaron primaria en una escuela EIB?
- ¿Cuántos alumnos de secundaria de su institución estudiaron primaria en una escuela EIB?
- ¿Los alumnos indígenas tienen problemas para desempeñarse igual que sus compañeros de clase? ¿Qué tipo de problemas?
- [Si hubo problemas] ¿Qué acciones han tomado para solucionar este problema?
- Según usted ¿qué alumnos tienen más problemas: Los alumnos indígenas que hicieron la primaria en una escuela EIB o los que hicieron la primaria en una escuela regular?
- ¿Cada cuánto tiempo realizan reuniones con los padres de familia?
- ¿Los padres de alumnos indígenas asisten a estas reuniones?
- ¿Se toman en cuenta las particularidades culturales de los alumnos indígenas? ¿Cómo así?

## Escuelas Interculturales Bilingües

- ¿Cuántos niveles educativos funcionan en esta escuela (nivel inicial, primario, secundaria)?
- ¿La institución es polidocente completa (seis o más docentes, cada uno con un grado), polidocente multigrado (más de un docente y cada uno tiene varios grados), o unidocente multigrado (un docente a todos los grados)?
- ¿Cuántos alumnos hay en su institución?
- ¿Todos son alumnos indígenas?
- ¿De qué pueblos indígenas provienen?
- ¿Desde que usted ingresó a esta institución, ha aumentado, se ha mantenido, o ha disminuido la cantidad de alumnos?
- ¿Qué formación profesional tienen la mayoría de los profesores?
- ¿Cuántos profesores hay en total?
- ¿Cuántos profesores son bilingües?
- ¿Cuentan con material bilingüe para la enseñanza de los alumnos?
- ¿Cómo se elaboró este material? ¿Quiénes participaron?
- ¿Es de utilidad para sus clases este material? ¿Por qué?
- ¿Considera que los padres de familia prefieren las escuelas EIB o prefieren la básica regular? ¿Por qué?



## Registro e Identidad

- ¿RENIEC cuenta con un registro/información cuantitativa/detalle sobre el número de ciudadanos de población indígena registrados en los últimos cinco años?
- ¿Qué tipo de problemas encuentra a la hora de registrar a población indígena?
  - › registradores civiles indígenas
  - › distancia de las comunidades indígenas
  - › falta de recursos humanos para ir a las comunidades indígenas
  - › idioma distinto de las comunidades nativas
  - › ciudadanos sin huella dactilar
- ¿Cómo han solucionado o piensan solucionar estos problemas?
- ¿Su institución cuenta con una estrategia para disminuir el porcentaje de indocumentados de su región? ¿Cuenta con una estrategia focalizada para población indígena?
- ¿Se realizan campañas de sensibilización con la población indígena sobre la importancia de contar con DNI?
- ¿Cada cuánto tiempo? ¿En qué consisten? ¿Cuáles considera que fueron los impactos logrados?
- Preguntas sobre registradores civiles
- ¿Cuáles son los criterios para seleccionar a los registradores civiles? ¿En las zonas de mayor presencia de población indígena, se prioriza la selección de personal bilingüe?
- ¿Cuántos registradores civiles existen en la circunscripción? ¿Cuántos de ellos son indígenas?

- ¿Se realizan capacitaciones a los registradores civiles sobre pautas de atención a población indígena?
- ¿En qué consisten estas capacitaciones? ¿Cada cuánto tiempo se dan?
- ¿Se realizan capacitaciones a los registradores civiles indígenas sobre temas registrales?
- ¿En qué consisten estas capacitaciones? ¿Cada cuánto tiempo se dan?

### **Tierras y titulación**

- ¿Cuenta con información catastral de las comunidades que se encuentran en su jurisdicción?
- ¿Qué criterios utilizan para el registro de comunidades? De ser posible pedir una copia
- ¿Se realizan coordinaciones con las federaciones indígenas respecto al proceso de titulación de tierras? ¿Qué tipo de coordinaciones? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Se realizan campañas informativas con la población indígena respecto al proceso de titulación? ¿Con qué frecuencia?
- ¿Se toman en cuenta los criterios tradicionales para determinar el territorio al momento del registro?
- ¿Qué profesionales conforman los equipos de campo para el proceso de inscripción, reconocimiento y titulación? ¿Cuentan con especialistas en ciencias sociales (antropólogos, sociólogos, trabajadores sociales)?
- ¿Le parece útil que se cuente con este tipo de personal?
- ¿Ha tenido problemas con la población indígena? ¿De qué tipo?

### **Programas sociales**

- ¿Cómo se informa a la población indígena sobre este programa social? ¿Cada cuánto tiempo les informan? Detalle un poco más.
- ¿Han tenido problemas de comunicación con la población indígena? ¿Qué tipo de problemas?
- ¿Existe población indígena que no cuenta con la posibilidad de ingresar a programas sociales por falta de DNI?
- ¿De qué manera están solucionando este problema?
- ¿Conoce o ha escuchado hablar de la Resolución Ministerial 227-2014 del MIDIS la cual focaliza a los pueblos indígenas para programas sociales?
- ¿Considera que hay población indígena que no es considerada por el SISFOH?
- ¿Por qué? ¿Cuáles?
- ¿De qué manera se toman en cuenta las opciones culturales de la población indígena en la implementación de este programa social?
- Por ejemplo, nos han dicho que en algunas zonas de la selva los alimentos que brinda Qali Warma no son parte de la dieta de los niños ¿Qué medidas se han tomado para solucionar esos problemas?

## ANEXO 2. LISTA DE CHEQUEO

Aplicar esta lista de chequeo tanto como entrevista, como en observación

Entidad: \_\_\_\_\_

		¿Está pre-visto? S/N
<b>Atención en lengua originaria</b>		
Canales de atención bilingües:		
Presencial		
Telefónico		
Virtual		
Documentos y formatos de atención bilingües		
Materiales informativos bilingües		
Señalética bilingüe		
<b>Atención libre de discriminación</b>		
¿Tiene normas internas que sancionen prácticas discriminatorias?		
¿Alguna vez las han aplicado?		
<b>Normas - lineamientos</b>		
¿Existen instrumentos que facilite al personal el relacionamiento con población indígena? Si puede que especifique lineamientos, directivas, protocolos, guías		
<b>Pertinencia cultural</b>		
¿Conoce o ha escuchado de la información de la Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura?		
¿Cómo identifican y recopilan información sobre la población indígena? ¿En qué se basan para su identificación: apellido, apariencia, lugar de nacimiento, etc.?		
En su plan estratégico se contempla ampliar y/o mejorar la cobertura del servicio en zonas indígenas		
Tiene mecanismos de adecuación de los servicios a las particularidades culturales de la población		
Tiene programas o proyectos exclusivos para población indígena		
¿Lleva algún registro de atención de la población indígena?		

## ANEXO 3. GUÍAS DE OBSERVACIÓN

### Guía de observación en Establecimientos de Salud

#### Lugares donde se realizará la observación:

Sala de espera del EESS y/o sala de partos con adecuación intercultural, si la hubiera: se realizará la observación cuando no esté siendo utilizada.

#### Aspectos y situaciones a ser observadas

<b>Ambiente físico, equipamiento y materiales</b>	Ambientes y servicios con los que cuenta
	Acondicionamiento y privacidad de ambientes
	Adecuación cultural (sala de partos y casa de espera)
	Existencia de material informativo, mensajes y accesibilidad
<b>Personas</b>	Quiénes van y para qué, de dónde vienen
	Quiénes atienden y de qué se encargan
	Cantidad de usuarias/os y número de proveedoras/es de salud
	Presencia o relación con agentes comunitarios de salud
	Relaciones y comunicación
<b>Trato y confianza</b>	Idioma en que hablan usuarias y personal de salud
	Preguntas que se hacen y respuestas que se dan o no
	Información, explicaciones e indicaciones: qué se dice y cómo
	Atención que se brinda
<b>Horarios</b>	Tiempo que duran las consultas o controles
	Privacidad
	Otros aspectos que sean relevantes y se observen en campo

**1. ¿En qué lugar se realiza la observación?**

**2. ¿Cómo es el lugar?**

Describir el ambiente o servicio que se está observando: Ubicación, descripción física, acondicionamiento y privacidad para consulta, adecuación cultural (especialmente en sala de parto vertical), y otros aspectos relevantes.

**3. ¿Qué material informativo hay?**

Descripción del material informativo existente (contenido de mensajes, idioma, gráficos, etc.). Incluir el que está en las paredes y el que se distribuye.

**4. ¿Qué equipamiento está disponible en qué estado?**

**5. ¿Quiénes son las personas que están atendiendo?**

¿De qué se encargan? ¿Cuántas son? ¿Se dan abasto? ¿Qué les preocupa?

**6. ¿Quiénes son las personas que acuden?:**

¿Cuántas son? ¿De qué hablan entre ellas mientras esperan?

Describir especialmente a las mujeres, adolescentes y niños, así como a otras personas que vayan con ellas/os. Incluir los datos que se puedan conocer por lo que escuchamos o vemos: por qué van, qué les preocupa, en qué estado llegan, de dónde vienen y con quiénes.

**7. ¿Qué situaciones relacionadas con la atención de salud se dan mientras observa?:**

¿Qué sucede con las mujeres, adolescentes o niños que están allí?

**8. Explorar en cada situación observada (tratar de focalizarse en al menos 2-3 por visita):**

- ¿Quién le atiende? ¿Cómo le tratan? ¿Hay confianza? ¿En qué idioma le hablan?
- ¿Qué preguntas y procedimientos (si no es intrusivo observar) hace el personal de salud? ¿Informan, explican, o aconsejan algo?
- ¿Qué dice la usuaria? ¿Le responden lo que pregunta?
- ¿Cuánto tiempo espera? ¿Cuánto tiempo toma la consulta/control?
- ¿Le dan insumos o materiales educativos?

## Guía de observación en instituciones educativas

### Objetivos de la observación:

Nuestra observación tiene por finalidad ayudarnos a describir y entender, en la medida de lo posible, aspectos relacionados con el modo en que se da o no la implementación de una educación bilingüe intercultural

### Momentos en que se realizará la observación

- Un día de la semana se realizará observación en una o dos aulas de primaria y otro día en una o dos aulas de secundaria.
- Para seleccionar las aulas para observación, especialmente en la primaria de Iquitos, debemos primero indagar sobre la concentración de alumnos indígenas por sección.

Lugares donde se realizará la observación

- Salones de primaria
- Salones de secundaria

### Aspectos a ser observados

Ambiente físico	Organización del espacio y carpetas o bancas Acondicionamiento del espacio y mensajes en paredes o afiches
Composición del aula	Número de estudiantes por aula Número de hombres y mujeres Edades de los estudiantes y niveles educativos en el aula
Formas de relación	Relación profesor-alumno/a Relación entre estudiantes
Educación Intercultural Bilingüe	Idioma en qué se realizan las clases Manejo del docente de los materiales, enfoques y metodologías para EIB

### El aula y los/as estudiantes

- ¿Cómo es el aula?  
Descripción física, acondicionamiento, disposición de bancas y otros aspectos relevantes.
- ¿Qué material informativo o educativo hay?  
Descripción del material informativo o educativo colocado en paredes u otros lugares (contenido de mensajes, idioma, gráficos, etc.).
- Composición del aula: Número, edades y sexo de los estudiantes, ¿cuántos son indígenas?

## **Educación Intercultural Bilingüe**

[APLICAR EN AULAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA]

- ¿En qué idioma en que se dan las clases y en el que hablan los estudiantes?
- ¿Con qué materiales educativos se cuenta? ¿Cómo se usan?
- ¿Los ejemplos y contenidos de las clases son acordes (o no) con la EIB?

Otros aspectos relevantes observados

- ¿En qué idioma hablan los niños si es que hablan entre ellos durante la clase?
- ¿En qué idioma hablan a la hora del recreo?
- ¿Cómo los atienden si les dan algún alimento? (Qali Warma)
- ¿Les gusta a los niños la comida que les dan? (Qali Warma)

## **Otras instituciones**

### **Infraestructura del local**

- Material de suelos, paredes, techos.
  - funcionario

### **Organización física de la entidad**

- ¿Al ingresar qué es lo primero que uno ve?
- ¿Cómo está organizada la oficina?
- Cómo es el espacio para los servidores públicos
- Qué material aparece en las paredes
- Con qué espacio para atención a los ciudadanos
- ¿Existe señalética bilingüe?

### **Interacción servidor - ciudadano**

- Si ingresa algún ciudadano, y se acerca a quién se dirige, cómo lo tratan
- Una vez que el ciudadano llega al escritorio donde debe preguntar ¿cuánto lo hacen esperar?
- ¿Los ciudadanos llegan solos?
- Si se trata de una mujer ¿llega sola? ¿quién la acompaña?
- En qué idioma habla la persona que interactúa con el ciudadano
- Si llegan en grupo ¿en qué idioma hablan entre ellos?
  - Adicionalmente el investigador solicitará permiso para tomar fotografías del local al finalizar la entrevista.
  - Asimismo se solicitará el organigrama de la entidad y si no lo tuvieron se dibujará junto con él.

## ANEXO 4. ENTREVISTAS EN LA PROVINCIA DE MAYNAS

Sector	Institución	Área	Cargo	Entrevistado(a)
Salud	Dirección Regional de Salud (DIRESA)	Coordinación regional de salud de pueblos indígenas	Coordinadora	Betty Ríos
		Proyecto Especial Plan Integral de Salud de la Cuenca del Río Corrientes (PEPISCO)	Coordinador	Percy Solano Vargas
		Centro de salud con hospitalización I-3 Bellavista		Hamilton Vásquez Espinoza
		Atención integral en salud a comunidades excluidas y dispersas (AISPED)	Coordinadora	Cindy Fiorella Lozano Celis
Educación	Dirección Regional de Educación	Dirección de gestión pedagógica	Directora	Lisien Flores Arrué
		EIB	Especialista en EIB	Daniel Tavarez Cudibe
	Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)	EBR 60050 Rep. de Venezuela - Iquitos	Director	Alfonso Villasis Flores
		EBR Intercultural 60839 Centro Arenal - Punchana	Directora	Milca Sánchez López
Inclusión	Ministerio de Desarrollo e Inclusión social (MIDIS)	Oficina de Enlace	Coordinadora	Mary Celis Salinas
		JUNTOS	Coordinador Técnico Territorial	Faviola Morales Quispe
		Qali Warma	Jefe zonal	Manuel Yumbato Angulo
		Pensión 65	Jefe Unidad Territorial Loreto	Orlando Luis Vega Díaz
		Cuna Más	Acompañante	Marieta Flores Macedo
		Cuna Más	Acompañante	Deisy Vásquez Velarde
Identidad	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)	RENIEC - Maynas	Jefe	Juan Carlos Wong Ruiz
Tierras	Dirección Regional de Agricultura (DRA)	Dirección	Director	Manuel Antonio Iglesias Rodríguez
		Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA)	Director	José Daniel Crespín Senpitergo
			Asesora legal	Rocío Maslucán
			Responsable de comunidades indígenas	Warren Guerrero Chota
		Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)	Jefe	Segundo Víctor Soto Vásquez
			Asesora Legal	Selva Rodríguez Vértiz
Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC)		Beca 18		Yolanda Sandoval
Gobierno Regional		Gerencia de asuntos indígenas	Gerente	Mateo Peas*
Defensoría del Pueblo		Oficina Defensorial de Loreto	Jefe	Diego Reátegui
Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida)		Oficina zonal de Iquitos	Jefe	Alfonso Arica

(\*) Fue destituido el día que realizamos la entrevista.

## ANEXO 5. ENTREVISTAS EN LA PROVINCIA DE ALTO AMAZONAS

Sector	Institución	Área	Cargo
Salud	Red de Salud de Alto Amazonas (DIREDSAA)	Promoción de la salud	Jefa de la Unidad de promoción de la salud
		Salud de los pueblos indígenas	Encargada
		Atención integral en salud a comunidades excluidas y dispersas (AISPED)	Obstetra de brigada
		Centro de salud I3 - Munichis	Gerente de la Micro red Munichis
		Puesto de Salud San Juan Armanayacu	Técnico en enfermería
	Hospital Santa Gema	Gineco-obstetricia	Jefa de obstetricia
	Seguro integral de salud	Unidad Desconcentrada Regional	Sub gerente Médico supervisor
Educación	UGEL Alto Amazonas	Imagen	Jefe
		AGP	Responsable del CRA
		AGP	Jefa
		Asesoría	Especialista en Asesoría en Gestión
		EBR	Director de EBR
		EIB	Especialista en EIB
		EBR Intercultural Bilingüe	Directora de la EIB
Inclusión	Ministerio de Desarrollo e Inclusión social (MIDIS)	Qali Warma	Jefe zonal
		Pensión 65	Jefe de Unidad Territorial
Identidad	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)	Oficina RENIEC Yurimaguas	Administrador
		Gerencia de Restitución a la Identidad y Apoyo Social (GRIAS)	Auxiliar de entregas
		Gerencia de Restitución de la Identidad	Coordinador Regional
Tierras	Oficina Agraria	Dirección de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Agraria (DISAFILPA)	Director
Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC)		Beca 18	Coordinador Provincial
Municipalidad Provincial Alto Amazonas		Oficina de Registro civil	Jefe de la oficina
		Unidad de Turismo	Jefe
		División Asuntos y Pueblos Indígenas	Jefe de la oficina
Defensoría del Pueblo		Módulo de Atención Tarapoto	Jefe

## ANEXO 6. PARTICIPANTES DE LOS GRUPOS FOCALES

Relación de participantes en grupo focal con hombres en Maynas, distrito Punchana, comunidad Santo Tomás

Nombre	EA	IR	LV	AS	JF	JM	RD	SB	JR
Edad	25	32	66	45	73	64	25	59	61
Sexo	M	M	M	M	M	M	M	M	M
Lengua Materna	Kukama kukamiria	Español	Español	Kukama kukamiria	Español	Kukama kukamiria	Español	Kukama kukamiria	Quechua
Lugar de nacimiento	CC.NN. Santo Tomás	Iquitos	Ucayali, Loreto	CC.NN Santo Tomás	Iquitos	Iquitos	Alto Amazonas	Iquitos	Papaplaya, San Martín
Tiempo que vive en la comunidad	25 años	8 años	1994		38 años	35 años	2 años	40 años	4 años
Razones de migración		Migración de padres	Razones familiares		Razones familiares	Esposa	Le gusta	Sirvió en la Marina	Estudios de sus hijos
Grado de instrucción	Secundaria completa	Superior Universitaria incompleta	3° secundaria	Secundaria completa	4to secundaria	Secundaria completa	Primaria completa	Primaria completa	Educación superior docente
Personas que viven en su casa	5	3	5	6	1	3	2	4	2
Número de hijos	1 hijo	1 hijo	6 hijos 3 nietos	3 hijos	2 hijos	4 hijos		3 hijos	3 hijos
Edades de sus hijos	1 año	3 años	hijos: 40, 38, 36, 34, 28, 24; nietos: 6, 5, 5,	24, 21, 14 años	40 y 38 años		Esposa gestando	30, 25, 27 años	
Grado en que están sus hijos en el colegio			nietos en primaria e inicial	4° secundaria; 3° secundaria; 2° secundaria					
Programa Social	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Familiar con prog. Social	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Tiene SIS	si	si	si	si	si	si	Si	si	si

**Relación de participantes en grupo focal con mujeres en Maynas, distrito Punchana, comunidad Santo Tomás**

Nombre	MH	SH	CR	NS	YT	LM	CK
Edad	45	60	54	25	42	53	27
Sexo	F	F	F	F	F	F	F
Lengua Matera	Kukama kukaminia	Español	Kukama kukaminia	Español	Español	Kukama kukaminia	Kukama kukaminia
Lugar de nacimiento	CC.NN Santo Tomás	Iquitos	Iquitos	Alto Nanay	Punchana	CC.NN Santo Tomás	CC.NN Santo Tomás
Tiempo que vive en la comunidad		5 años	54 años	4 años	1998		
Razones de migración			Padres	Negocios	Esposo		
Grado de instrucción	Secundaria completa	4to primaria	Secundaria completa	Secundaria completa	5to primaria	5to primaria	Superior
Personas que viven en su casa	5	1	3	3	8	3	5
Número de hijos	3 hijos	6 hijos	5 hijos	1 hijo	6 hijos	4 hijos	1 hijo
Edades de sus hijos	23, 21, 14 años	20, 23, 30, 38, 40, 42 años	30, 28, 27, 24, 21 años	2 años	19, 18, 10, 7, 4, 2 años	36, 30, 26, 24 años	1 año
Grado en que están sus hijos en el colegio	3ro secundaria y dos en superior		todos secundaria completa		5°secundaria, 4°secundaria, 5°primaria, 2°primaria. inicial		
Programa Social	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Vaso de Leche
Familiar con prog. Social	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Tiene SIS	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si

### Relación de participantes en grupo focal con hombres en Alto Amazonas - San Juan Armanayacu

Nombre	M	E	T
Edad	36	43	28
Sexo	M	M	M
Distrito	Balsapuerto	Balsapuerto	Balsapuerto
Comunidad	San Juan Armanayacu	San Juan Armanayacu	San Juan Armanayacu
Lengua Materna	Castellano	Castellano	Castellano
Lugar de nacimiento	Yurimaguas	Yurimaguas	Yurimaguas
Desde hace cuánto tiempo vive en la comunidad	35 años	2 años	
Razones de migración		Trabajo	
Grado de instrucción	2do de primaria	Secundaria completa	Primaria completa
Personas que viven en su casa	6	8	3
Número de hijos	4	6	1
Edades de sus hijos		Hasta 15	1 año
Grado en que están sus hijos en el colegio	Todos en primaria	1 inicial, 3 primaria y 3 secundaria	
Programa Social	Juntos	No	No
Familiar con prog. Social	Sí	No precisa	No precisa
Tiene SIS	Sí	No	Sí

**Relación de participantes en grupo focal con mujeres en Alto Amazonas, distrito Balsapuerto, comunidad Nuevo Arica**

Nombre	SH	MH	TN	FN	ZM	GT	ZM	CH	GC
Edad	35	27	24	39	22	19	23	47	19
Sexo	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Lengua Materna	Shawi	Shawi	Shawi	Shawi	Shawi	Shawi	Shawi	Shawi	Castellano
Lugar de nacimiento	Nuevo Arica	Balsapuerto	Nuevo Arica	Nuevo Arica	Nuevo Arica	Nuevo Arica	Nuevo Arica	Nuevo Arica	Nuevo Arica
Desde hace cuánto tiempo vive en la comunidad		15 años							
Razones de migración		Esposo							
Grado de instrucción	3ro de primaria	Primaria completa	Primaria	Primaria incompleta	No precisa	Primaria completa	Secundaria completa	Sin instrucción	5to de primaria
Personas que viven en su casa	10	7	5	6	5	4	5	6	3
Número de hijos	8	5	3	3	3	2	3	5	1
Edades de sus hijos								22, 29, 18, 7, 15	2
Grado en que están sus hijos en el colegio		3 primaria, 1 jardín, 1 recién nacido	2 en el colegio	Primaria e inicial	2 primaria y 1 todavía	Inicial y primaria	Inicial y primaria	2do de primaria y 2do de secundaria	
Programa Social							Juntos	Juntos	
Familiar con prog. Social									
Tiene SIS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí







La Iniciativa para la Conservación en la Amazonía Andina (ICAA) es un programa regional de largo plazo creado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), que suma e integra los esfuerzos de más de 30 organizaciones socias, locales e internacionales, para fortalecer la conservación del bioma amazónico en Colombia, Ecuador y Perú.

ICAA tiene como objetivos: 1) contribuir con la reducción de la tasa de deforestación y la pérdida de biodiversidad; 2) lograr que los aspectos clave de gobernanza de recursos naturales funcionen de manera más efectiva; y 3) mejorar la calidad y la sostenibilidad de los medios de vida de las poblaciones amazónicas.

ISBN: 978-612-4126-69-7



9 786124 126697