



## RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 034-2025-UNIFSLB/CO

Bagua, 09 de enero de 2025.

### VISTO:

El Oficio N° 167-2024-UNIFSLB-VPA-DI, de fecha 27 de noviembre de 2024; Informe N° 0023-2024-UNIFSLB-VPA/DGA/JMOP, de fecha 11 de diciembre de 2024; Informe N° 100-2024-UNIFSLB-P/OPP-EMB, de fecha 19 de diciembre de 2024; Informe N° 1846-2024-UNIFSLB-P/OPP, de fecha 23 de diciembre de 2024; Informe Jurídico N° 005-2025-UNIFSLB/P/OAJ, de fecha 07 de enero de 2025; Acta de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora Número Uno (001), de fecha 08 de enero de 2025; y,

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, *la universidad es la comunidad de profesores, alumnos y graduados. (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.*

Que, la Ley Universitaria, Ley N° 30220, en su artículo 8° establece que, *el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes 8.4) administrativo, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución Universitaria, incluyendo las de organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.*

Que, la Ley N° 30309, Ley que promueve la Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación Tecnológica, cuyo objeto es: Promover la Investigación Científica, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación Tecnológica, mediante el beneficio tributario aplicable a los gastos en proyectos de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica. Los contribuyentes que efectúen gastos en este tipo de proyectos, vinculados o no al giro de negocio de la empresa.

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en el artículo IV del Título Preliminar establece que son principios del procedimiento administrativo, *Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los cuales les fueron conferidas.* Lo que significa que la actuación de las autoridades de las entidades de la administración pública, como la Universidad Nacional Intercultural "Fabiola Salazar Leguía" de Bagua, deben restringir su accionar a lo estrictamente estipulado en las facultades y funciones conferidas en la Constitución, la ley y las normas administrativas.

Que, mediante Resolución Viceministerial N°154-2017- MINEDU, de fecha 13 de setiembre de 2017, se aprobó los Lineamientos para la Implementación del Enfoque Intercultural en las Universidades Interculturales en el Marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
"FABIOLA SALAZAR LEGUÍA" DE BAGUA  
SECRETARÍA GENERAL  
El presente documento es COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL Que he tenido a la vista  
BAGUA, ..... 1-0-ENE-2025  
Abog. Arnulfo Bustamante Mejía  
FEDATARIO



## RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 034-2025-UNIFSLB/CO

Bagua, 09 de enero de 2025.

Que, en la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, y sus modificatorias, en su capítulo VI, acerca de las Disposiciones Específicas estipuladas en el numeral 6.1.4, respecto de las funciones de la Comisión Organizadora, menciona lo siguiente: "b) Aprobar y velar por el adecuado cumplimiento del Estatuto, Reglamentos y documentos de gestión de la universidad".

Que, mediante Oficio N° 167-2024-UNIFSLB-VPA-DI, de fecha 27 de noviembre de 2024, el Director de Interculturalidad, presenta el Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua 2025-2030, para su revisión y aprobación correspondiente.

Que, mediante Informe N° 0023-2024-UNIFSLB-VPA/DGA/JMOP, de fecha 11 de diciembre de 2024, el Director (e) de Gestión Académica, opina que el presente plan estratégico es una herramienta estratégica fundamental para la transformación intelectual de la UNIFSLB. Su coherencia con el marco normativo, su alienación con la misión y los fines institucionales, y sus fortalezas metodológicas y diagnósticas lo consolidan como un instrumento robusto para la promoción de una educación superior intercultural de calidad.

Que, mediante Informe N° 100-2024-UNIFSLB-P/OPP-EMB, de fecha 19 de diciembre de 2024, la Profesional II – UPPyM, opina que el presente plan está de acuerdo a los lineamientos establecidos por el CEPLAN y por la Resolución Viceministerial N° 154-2017- MINEDU; avalado por la Jefe (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante Informe N° 1846-2024-UNIFSLB-P/OPP, de fecha 23 de diciembre de 2024.

Que, mediante Informe Jurídico N° 005-2025-UNIFSLB/P/OAJ, de fecha 07 de enero de 2025, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que es procedente la aprobación del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua 2025-2030, toda vez que el mismo se encuentra alineado a la normativa vigente.

Que, en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora Número Uno (001), de fecha 08 de enero de 2025, aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua 2025-2030.

Que, de conformidad con el Artículo 59° de la Ley Universitaria N° 30220; el Ítem 6.1.4 de la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y el Artículo 33° del Estatuto de la Universidad Nacional Intercultural "Fabiola Salazar Leguía" de Bagua.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** el Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua 2025-2030, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.



UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
"FABIOLA SALAZAR LEGUÍA" DE BAGUA  
SECRETARÍA GENERAL  
El presente documento es copia fiel  
DEL ORIGINAL que he tenido a la vista  
Bagua, ..... 10 ENE 2025

*Arnulfo Bustamante Mejía*  
Abog. Arnulfo Bustamante Mejía  
FEDATARIO



## RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 034-2025-UNIFSLB/CO

Bagua, 09 de enero de 2025.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** ENCARGAR a la Vicepresidencia Académica disponer las acciones necesarias para el cumplimiento de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER la publicación de la presente Resolución, así como su anexo en la página web del portal institucional de la Universidad Nacional Intercultural "Fabiola Salazar Leguía" de Bagua.

**ARTÍCULO CUARTO:** DEJAR SIN EFECTO todo acto administrativo que se opongan a la presente Resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
"FABIOLA SALAZAR LEGUÍA" DE BAGUA

DR. JOSÉ OCTAVIO RUIZ TEJADA  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
"FABIOLA SALAZAR LEGUÍA" DE BAGUA

Abog. Arnulfo Bustamante Mejía  
SECRETARIO GENERAL

C.c.  
Vicepresidencia Académica  
Administración  
Planeamiento y Presupuesto  
Interculturalidad

OTI

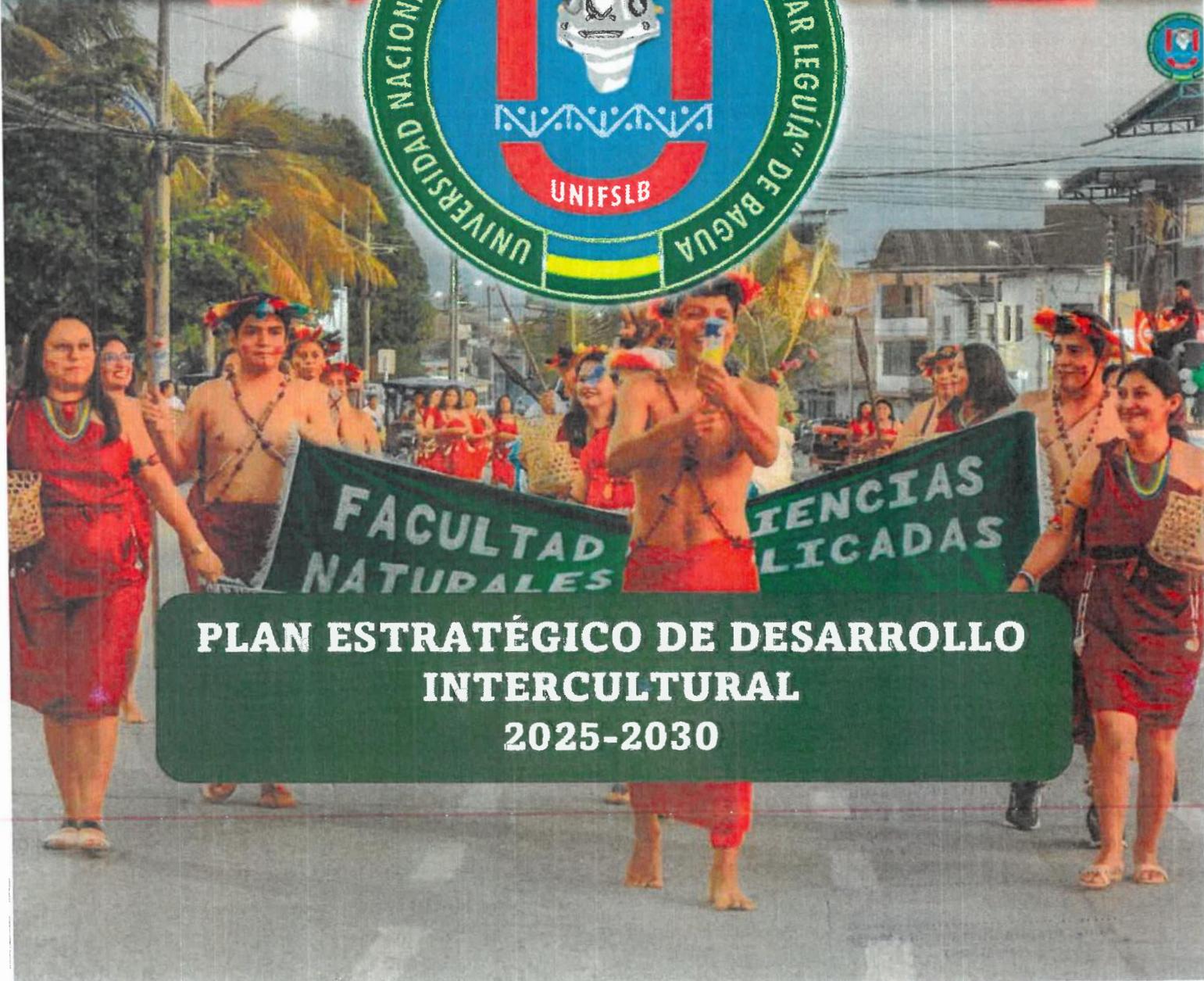
Archivo

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL  
"FABIOLA SALAZAR LEGUÍA" DE BAGUA  
SECRETARIO GENERAL

El presente documento es COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL Que he tenido a la vista

BAGUA, 10 ENE 2025

Abog. Arnulfo Bustamante Mejía  
FEDATARIO



**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	<b>DI- PL-PEDI 01</b>
		<b>Versión:</b>	<b>01</b>
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		<b>Fecha:</b>	<b>Noviembre-2024</b>
		<b>Página:</b>	<b>2 de 91</b>

## ÍNDICE

Introducción	<b>03</b>
Base legal o normativa	<b>04</b>
Lineamientos estratégicos	<b>05</b>
Misión y visión, valores, principios y fines de la UNIFSLB	<b>06</b>
Ejes Estratégicos y Objetivos Estratégicos Institucionales del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 de la UNIFSLB	<b>07</b>
Metodología para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030. (PEDI)	<b>08</b>
Diagnóstico situacional del enfoque intercultural en la UNIFSLB	<b>08</b>
Plan de Implementación del Enfoque Intercultural en la UNIFSLB	<b>09</b>
<b>ANEXOS</b>	
Fichas técnicas de cada indicador deL PEDI 2025-2030	<b>23</b>
Resultados del diagnóstico situacional	<b>61</b>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	Noviembre-2024
		Página:	3 de 91

### Introducción

El Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030 ha sido desarrollado mediante la colaboración de diversos participantes que influyen en la formación de estudiantes en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua (en adelante UNIFSLB) utilizando la metodología de planificación participativa, con una mirada antropológica, holística e intercultural de la universidad, lo cual permitió conocer y reconocer la diversidad cultural presente en la casa superior de estudios. Este proceso ha involucrado a docentes, autoridades, personal administrativo y estudiantes, centrándose en los propósitos y responsabilidades establecidos por la Ley Universitaria 30220 y la Ley de Educación Intercultural Bilingüe 27818, la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, los Lineamientos para Incorporar el Enfoque Intercultural en los Servicios Públicos y fundamentalmente los Lineamientos para la Incorporación del Enfoque Intercultural en las Universidades Interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, en consonancia con la Guía para el Planeamiento Institucional y alineado al Plan Estratégico Institucional 2022-2026 de la UNIFSLB.

El documento consta de nueve capítulos: el primero detalla la base legal normativa en la que se respalda la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030, el segundo nos muestra los lineamientos estratégicos, el tercero muestra la Misión y Visión, valores, principios y fines de la universidad; reflejando su razón de ser en relación con sus competencias y funciones definidas por la Ley Universitaria; el cuarto muestra los Ejes y Objetivos del PEI 2022-2027, el capítulo quinto muestra la Metodología para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural, el sexto capítulo presenta el Plan de Implementación del Enfoque Intercultural alineado a los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) y las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 los cuales cuentan con sus respectivos indicadores de evaluación los cuales han sido socializados por diversas unidades orgánicas de la universidad, el noveno capítulo incluye anexos como la Matriz de Articulación de Planes, la Matriz del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural y las Fichas Técnicas de los indicadores de OEI y AEI. Finalmente se anexa los resultados del diagnóstico del estado situacional del enfoque intercultural en la UNIFSLB, el análisis FODA con un análisis comparativo del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y el vencido Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2020-2023, este análisis prospectivo y con aportes de diversas unidades orgánicas.

En ese sentido para el presente documento se debe conformar un comité técnico según lo establecido en la Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD y la Guía para el Planeamiento Institucional, a fin de que sea responsable de su seguimiento y cumplimiento.

Este documento incluye objetivos y acciones concretas, apoyadas en la recolección de información histórica y actual de la Universidad, así como en el análisis holístico e intercultural del entorno y su impacto en la educación, con un énfasis en la UNIFSLB para lograr la implementación del enfoque intercultural de manera óptima hasta el 2030, asimismo este documento servirá de base y materia prima para la actualización del Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB con el horizonte al 2030, con el propósito de implementar la transversalización del enfoque intercultural de manera óptima siendo un referente en interculturalidad y educación a nivel de todas las universidades del país.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	<b>DI- PL-PEDI 01</b>
		<b>Versión:</b>	<b>01</b>
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		<b>Fecha:</b>	<b>Noviembre-2024</b>
		<b>Página:</b>	<b>4 de 91</b>

## 1. Base legal o normativa

### Normas Internacionales

- Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. (UNESCO)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD-ONU).
- Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (UNESCO).
- Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial (UNESCO).
- Convenio sobre Diversidad Biológica (CDB-ONU).
- Convenio N°111 de la OIT sobre eliminación de discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación (OIT).
- Directrices Sobre los Asuntos de los Pueblos Indígenas (ONU).
- Directrices de Naciones Unidas de protección para los pueblos indígenas en aislamiento y en contacto inicial de la región Amazónica, el Gran Chaco y la región oriental de Paraguay (ONU).
- Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos (UNESCO).
- Declaración Universal de la Unesco sobre la Diversidad Cultural (UNESCO).
- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (ONU).
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es un tratado internacional que promueve la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres.
- Declaración Americana de Derechos de los Pueblos Indígenas, 2016 (OEA).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la (ONU)

### Normas Nacionales

- Ley N°30220, Ley Universitaria
- Ley N°29614, Ley que crea la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua.
- Ley N°27918, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural.
- Ley N°28044, Ley General de Educación y sus modificatorias.
- Ley N°28296, Ley General del Patrimonio Cultural de la Nación.
- Ley N°26821, Ley Orgánica para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.
- Ley N°29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú.
- Ley N°27270, Ley Contra Actos de Discriminación
- Ley N°29785, Ley de Derecho a la consulta previa de los Pueblos Indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la OIT.
- Ley N°28736, Ley para la Protección de Pueblos Indígenas u Originarios en situación de Aislamiento y en situación de Contacto Inicial
- Ley N°30490, Ley de la Persona Adulta Mayor
- Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución Viceministerial N°154-2017-MINEDU, Lineamientos para la implementación del enfoque intercultural en las Universidades Interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria
- Resolución Ministerial N°375-2012-MC, que aprueba la Directiva que regula el "Procedimiento para el Registro de Intérpretes de las Lenguas Indígenas u Originarias".



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	Noviembre-2024
		Página:	5 de 91

- Resolución Ministerial N°143-2015-MC, que aprueba el documento denominado: "Diálogo Intercultural: Pautas para un mejor diálogo en contextos de diversidad cultural"
- Decreto Supremo N°003-2015, que aprueba La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N°022-2006-PCM, que aprueba el reglamento de la ley de protección al acceso a la diversidad biológica peruana y los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas.
- Decreto Supremo N°008-2007-MIMDES, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28736, Ley para la protección de pueblos indígenas u originarios en situación de aislamiento y en situación de contacto inicial.
- Decreto Supremo N°001-2012-MC, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29785, Ley del Derecho a la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas u Originarios reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Decreto Supremo N°009-2020-MC, que aprueba la Política Nacional de Cultura al 2030.
- Decreto Supremo N°010-2014-JUS, que aprueba el Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos y Deberes Fundamentales al 2021. Resolución Suprema N°010-2009-MIMDES, que expresa el Perdón histórico que ofrece el Estado al Pueblo Afroperuano por abusos, exclusión y discriminación cometidos en su agravio y reconocen su esfuerzo en la afirmación de nuestra identidad nacional, difusión de valores y defensa del suelo patrio.
- Decreto Supremo N°005-2022-MC, que aprueba la Política Nacional del Pueblo Afroperuano (PNPA) al 2030.
- Decreto Supremo N°001-2023-MC, que aprueba los Lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en los servicios públicos.
- Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su modificatoria.
- Decreto Legislativo N°1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

## 2. Lineamientos estratégicos

Para el presente Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030 se tienen en consideración los lineamientos para la implementación del enfoque intercultural en las Universidades Interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, aprobados por la Resolución Viceministerial N°154-2017-MINEDU, los cuales se mencionan a continuación.

L1	Garantizar el derecho a la educación que asegure el acceso, permanencia y egreso de jóvenes provenientes de los pueblos indígenas en la educación superior universitaria.
L2	Desarrollar un modelo de enseñanza, metodologías y malla curricular que parta de la incorporación de la diversidad cultural y los saberes propios de los pueblos indígenas.
L3	Implementar un modelo de aseguramiento de la calidad que incorpore el enfoque intercultural en las evaluaciones del sistema universitario.
L4	Garantizar la Construcción de contenidos académicos con pertinencia intercultural, con participación de los pueblos indígenas sobre la incorporación del enfoque intercultural en los contenidos académicos de las universidades interculturales.
L5	Investigación científica dirigida a dialogar con los saberes propios de los pueblos indígenas, revalorando su importancia.





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código:** DI- PL-PEDI 01

**Versión:** 01

**Fecha:** Noviembre-2024

**Página:** 6 de 91

**3. Misión y visión, valores, principios y fines de la UNIFSLB**

**Misión**

Formar profesionales líderes a través de una educación humanista, científica y tecnológica con enfoque intercultural, comprometidos con el desarrollo sostenible de la sociedad.

**Visión**

Ser una universidad intercultural acreditada y reconocida a nivel nacional e internacional, que brinde una educación basada en la investigación científica, tecnológica e innovadora, formando profesionales para el desarrollo de la región y el país.

Valores	
-Tolerancia social -Solidaridad -Honestidad	-Transparencia -Responsabilidad social -Excelencia académica
Principios	Fines
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interculturalidad como eje transversal del proceso de enseñanza - aprendizaje de la ciencia y las artes provenientes de las culturas indígenas amazónicas y de la occidental.</li> <li>- Respeto, reconocimiento y revaloración de la diversidad cultural.</li> <li>- Búsqueda y difusión de la verdad.</li> <li>- Calidad académica.</li> <li>- Autonomía.</li> <li>- Libertad de cátedra.</li> <li>- Espíritu crítico y de investigación.</li> <li>- Derecho Institucional.</li> <li>- Meritocracia.</li> <li>- Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.</li> <li>- Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.</li> <li>- Afirmación de la vida y de la dignidad humana.</li> <li>- Mejoramiento continuo de la calidad académica.</li> <li>- Creatividad e innovación.</li> <li>- Internacionalización.</li> <li>- El interés superior del estudiante.</li> <li>- Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.</li> <li>- Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.</li> <li>- Ética pública y profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revalorar los conocimientos, técnicas, saberes y prácticas; originarios de las comunidades indígenas amazónicas y promover su reconocimiento jurídico y desarrollo científico.</li> <li>- Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.</li> <li>- Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.</li> <li>- Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.</li> <li>- Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.</li> <li>- Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística, la creación intelectual y artística, orientadas al desarrollo del país.</li> <li>- Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad, así como, los valores que constituyen patrimonio cultural de la nación.</li> <li>- Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.</li> <li>- Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.</li> <li>- Servir a la comunidad y al desarrollo integral.</li> <li>- Formar personas libres en una sociedad libre.</li> <li>- Defender la diversidad cultural, biodiversidad, el desarrollo sostenible y promover una confluencia fructífera entre las culturas indígenas amazónicas y la cultura occidental, en condiciones de equivalencia.</li> </ul>



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	DI- PL-PEDI 01
		<b>Versión:</b>	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	<b>Fecha:</b>	Noviembre-2024
		<b>Página:</b>	7 de 91

#### 4. Ejes Estratégicos y Objetivos Estratégicos Institucionales del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 de la UNIFSLB

Los Ejes Estratégicos y Objetivos Estratégicos institucionales del PEI 2022-2026 de la UNIFSLB, están alineados en el contexto de la ejecución de la Reforma Universitaria, la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria y la Ley Universitaria, con el objetivo de fomentar la creación de conocimiento mediante la investigación y proporcionar una formación integral que abarque aspectos humanistas, científicos y tecnológicos. En ese sentido consideran fundamental la interculturalidad como un principio transversal, con el fin de contribuir al desarrollo del país mediante la diversidad de roles que desempeñamos en la sociedad. En el marco de estos ejes y objetivos institucionales de la UNIFSLB, se ha formulado y alineado los objetivos estratégicos del presente Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030.

##### 4.1 Ejes estratégicos del PEI 2022-2027.

- **Eje 01:** Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante el proceso de constitución de la universidad
- **Eje 02:** Formar profesionales con excelencia académica, investigación e interculturalidad, con competencias, articulada a la demanda regional
- **Eje 03:** Realizar investigación científica, tecnológica e innovadora de carácter especializado, multidisciplinario e interinstitucional a fin de generar y difundir conocimientos y realizar transferencia tecnológica
- **Eje 04:** Fortalecer la responsabilidad social de la Universidad mediante programas de extensión cultural y proyección social; revalorando la interculturalidad y los conocimientos ancestrales para el desarrollo de la región amazónica y del país.
- **Eje 05:** Garantizar un sistema de gestión institucional de calidad, eficiente y eficaz, basado en procesos de mejora continua como soporte del funcionamiento y la formación integral de los estudiantes de la universidad

##### 4.2 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI 2022-2027.

- **OEI 01** Mejorar la calidad de la formación académica con enfoque intercultural para los estudiantes universitarios.
- **OEI 02** Fomentar la Investigación científica, tecnológica y humanística con enfoque intercultural en la comunidad universitaria.
- **OEI 03** Fortalecer las actividades de extensión cultural y de proyección social con enfoque intercultural en la comunidad universitaria.
- **OEI 04** Modernizar la Gestión Institucional.
- **OEI 05** Implementar la gestión del riesgo de desastres.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	<b>DI- PL-PEDI 01</b>
		<b>Versión:</b>	<b>01</b>
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Noviembre-2024</b>
		<b>Página:</b>	<b>8 de 91</b>

## 5. Metodología para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030. (PEDI)

La metodología que se utilizó para realizar el presente Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030 de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, fue principalmente la de diagnosticar la situación de la implementación del enfoque intercultural a través de la revisión de los documentos normativos, el PEI, ROF, MCC, las mallas curriculares y el Análisis FODA, este método implicó analizar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas de la institución y proporciono una base sólida para desarrollar estrategias que capitalicen las fortalezas y oportunidades, y mitiguen las debilidades y amenazas focalizadas.

Asimismo, se realizó una Planificación Estratégica Participativa que implicó involucrar a todas las partes interesadas relevantes en el proceso de planificación estratégica de desarrollo intercultural. La participación de estas partes interesadas busca garantizar una mayor comprensión, compromiso y alineación con el Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural (en adelante PEDI), tanto docentes, personal administrativo y direcciones y/o unidades de la UNIFSLB fueron parte de la socialización del PEDI 2025-2030.

A partir de ello se realizó la Planificación por Objetivos, en este enfoque, se establecen objetivos estratégicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado este método ayuda a garantizar que los objetivos establecidos sean claros y alcanzables, lo que facilita su seguimiento y evaluación con miras al 2030 y en plena alineación con el PEI 2022-2026 de la UNIFSLB, el cual debe ser actualizado a finalizar el 2026 respondiendo al actual PEDI 2025-2030, considerando y priorizando las actividades que figuran en el presente documento.

## 6. Diagnóstico situacional del enfoque intercultural en la UNFSLB

### 6.1 Diagnóstico de autoidentificación étnica.

La encuesta realizada a fin de diagnosticar la situación del enfoque intercultural en la UNIFSLB, se identificó una muestra de 39 docentes y personal administrativo y de 26 estudiantes de las carreras de Administración de negocios Globales, Biotecnología, Derecho e Ingeniería Civil, la muestra se seleccionó por conveniencia por las facilidades que se brindaron para la investigación en el periodo de su realización, asimismo se respalda en el diagnóstico realizado por el Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a Nivel Nacional (PMESUT) con quienes se coordinó de manera constante.

El desarrollo del diagnóstico se encuentra en el anexo 01.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	Noviembre-2024
		Página:	9 de 91

## 7. Plan de Implementación del Enfoque Intercultural en la UNIFSLB.

Para la implementación del Enfoque Intercultural en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, se ha contemplado el PEDI en un periodo de tiempo de 6 años, es decir del 2025 al 2030, ejes estratégicos, objetivos estratégicos, actividades e indicadores en dicho periodo de tiempo que además están alineados al actual PEI 2022-2026 de la UNIFSLB, y que responden también a los lineamientos para la incorporación del enfoque intercultural en las universidades interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. A continuación, mostramos los Ejes Estratégicos del PEDI 2025-2030.

### 7.1 Ejes Estratégicos del PEDI 2025-2030.

Eje 1	Promover la interculturalidad en la estructura curricular y metodologías de enseñanza-aprendizaje
Eje 2	Fortalecer la investigación intercultural y la participación comunitaria
Eje 3	Desarrollar programas de extensión cultural y proyección social interculturales
Eje 4	Implementar sistemas de gestión interculturales
Eje 5	Fomentar alianzas interinstitucionales y redes de colaboración intercultural

### 7.2 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEDI 2025-2030.

Eje	Código	Objetivos Estratégicos Institucionales PEDI
Eje 1	OEI 01	Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.
Eje 2	OEI 02	Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.
Eje 3	OEI 03	Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.
Eje 4	OEI 04	Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.
Eje 5	OEI 05	Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural, la inclusión y la igualdad de oportunidades.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	<b>DI- PL-PEDI 01</b>
		<b>Versión:</b>	<b>01</b>
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		<b>Fecha:</b>	<b>Noviembre-2024</b>
		<b>Página:</b>	<b>10 de 91</b>

### 7.3 Actividades estratégicas institucionales e indicadores del PEDI 2025-2030.

Las actividades e indicadores parten de cada uno de los Objetivos Estratégicos del PEDI 2025-2030, están respondiendo a ellos y a cumplir con los lineamientos para la incorporación del enfoque intercultural en las universidades interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. En ese sentido se tiene 38 indicadores para el PEDI 2025-2030.

**OEI 01:** Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.

Código	Actividades estratégicas institucionales del PEDI	Código	Nombre del Indicador
<b>AEI 01</b>	Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB	<b>I 01</b>	Porcentaje de puntos focales de coordinación establecidos y operativos en Condorcanqui y Bagua con personal especializado en interculturalidad para la atención de aspirantes a la UNIFSLB.
		<b>I 02</b>	Números de Programas de Ciclo Propedéutico Preuniversitario de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua - UNIFSLB"
		<b>I 03</b>	Número de Programa de adecuación universitaria - Ciclo Cero implementado.
		<b>I 04</b>	Porcentaje de atención especializada de tutoría y seguimiento a estudiantes originarios.
		<b>I 05</b>	Porcentaje de gestión y construcción de un Albergue y comedor universitario.
<b>AEI 02</b>	Revisar y actualizar los planes de estudio de todos los programas académicos para incluir contenidos que reflejen la diversidad cultural y los conocimientos ancestrales de las comunidades originarias.	<b>I 06</b>	Porcentaje de planes de estudio que han integrado contenidos curriculares interculturales.
		<b>I 07</b>	Número de cursos en formación de intérpretes, traductores y registro de conocimientos ancestrales.
<b>AEI 03</b>	Capacitar al personal docente en enfoques pedagógicos interculturales y métodos de enseñanza inclusivos.	<b>I 08</b>	Número de capacitaciones a docentes en enfoques pedagógicos interculturales.
		<b>I 09</b>	Número de Talleres en enfoque intercultural y prácticas en saberes ancestrales con estudiantes, sabios y sabias.
	Promover cursos de idiomas de lenguas originarias predominantes para	<b>I 10</b>	Porcentaje de estudiantes que estudian cursos de lenguas originarias.





<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b>	<b>DI- PL-PEDI 01</b>
	<b>Versión:</b>	<b>01</b>
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Noviembre-2024</b>
	<b>Página:</b>	<b>11 de 91</b>

<b>AEI 04</b>	estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general.	<b>I 11</b>	Porcentaje de docentes que estudian cursos de lenguas originarias.
		<b>I 12</b>	Porcentaje de personal administrativo que estudian cursos de lenguas originarias.
		<b>I 13</b>	Número de público en general que estudia cursos de lenguas originarias.
<b>AEI 05</b>	Brindar el servicio de comedor y albergue universitario a estudiantes originarios.	<b>I 14</b>	Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de comedor universitario.
		<b>I 15</b>	Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de albergue universitario.

**OEI 02:** Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.



Código	Actividades estratégicas institucionales del PEDI	Código	Nombre del Indicador
<b>AEI 01</b>	Establecer programas de investigación que aborden temas relevantes para las comunidades originarias, priorizando la participación comunitaria desde el inicio del proceso.	<b>I 16</b>	Porcentaje de proyectos de investigación que cuentan con la participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas.
<b>AEI 02</b>	Organizar talleres, diplomados, cursos de especialización y/o seminarios de capacitación para investigadores y miembros de la comunidad universitaria, asegurando la participación de comunidades originarias.	<b>I 17</b>	Número de talleres, diplomados, cursos de especialización y/o seminarios de capacitación sobre metodologías de investigación participativa, ética en la investigación intercultural, protección de conocimientos colectivos de los Pueblos Indígenas.
<b>AEI 03</b>	Crear espacios de diálogo y retroalimentación entre investigadores y representantes de las comunidades originarias para discutir los resultados de la investigación y su aplicabilidad en el contexto local.	<b>I 18</b>	Número de encuentros académicos entre investigadores y comunidades originarias para el diálogo intercultural y retroalimentación.
<b>AEI 04</b>	Promover la publicación de trabajos académicos con enfoque intercultural en revistas institucionales de la UNIFSLB	<b>I 19</b>	Número de trabajos académicos publicados en revistas institucionales de la UNIFSLB
		<b>I 20</b>	Número de investigaciones interculturales realizadas.



**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión: 01

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

Fecha: Noviembre-2024

Página: 12 de 91

<b>AEI 05</b>	Contar con sabios y sabias como mediadores interculturales de la UNIFSLB	<b>I 21</b>	Número de sabios y sabias en calidad de mediadores interculturales de la UNIFSLB
---------------	--------------------------------------------------------------------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------

**OEI 03:** Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias

Código	Actividades estratégicas institucionales del PEDI	Código	Nombre del Indicador
<b>AEI 01</b>	Identificar las necesidades y demandas de las comunidades originarias a través de consultas y diálogos participativos.	<b>I 22</b>	Porcentaje de programas de extensión cultural diseñados y ejecutados en colaboración con comunidades originarias.
<b>AEI 02</b>	Desarrollar programas de capacitación y talleres en áreas como salud, educación y medio ambiente, adaptados a las particularidades culturales y lingüísticas de las comunidades.	<b>I 23</b>	Número de Participación de miembros de comunidades indígenas en actividades de proyección social, medido en términos de asistencia y participación activa.
<b>AEI 03</b>	Organizar eventos culturales y actividades recreativas que promuevan la valoración de la diversidad cultural y preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.	<b>I 24</b>	Número de eventos culturales y actividades que promuevan la valoración y preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.

**OEI 04:** Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.

Código	Actividades estratégicas institucionales del PEDI	Código	Nombre del Indicador
<b>AEI 01</b>	Diseñar y difundir códigos de conducta y protocolos de actuación que promuevan el respeto y la equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, sin discriminación en ningún aspecto.	<b>I 25</b>	Número de Protocolos de actuación que promuevan la valoración de la diversidad cultural y la prevención del racismo y todo tipo de discriminación socializados anualmente.
<b>AEI 02</b>	Promover un sistema de autoidentificación étnica.	<b>I 26</b>	Número de sistema de autoidentificación étnica realizado.
<b>AEI 03</b>	Traducir la página web y servicios informáticos, así como todo material comunicacional de la UNIFSLB a lenguas originarias predominantes.	<b>I 27</b>	Número de materiales comunicacionales, así como Página web y otros traducidos en lenguas originarias Awajún y Wampis.
<b>AEI 04</b>	Incorporar la perspectiva intercultural en los procesos		Porcentaje de personal docente contratado perteneciente a





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO  
INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión: 01

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

Fecha: Noviembre-2024

Página: 13 de 91

	de selección, contratación y evaluación del personal docente y administrativo, así como un sistema de autoidentificación étnica.	I 28	pueblos indígenas u originarios en la UNIFSLB.
		I 29	Porcentaje de personal administrativo contratado perteneciente a pueblos indígenas u originarios en la UNIFSLB.
AEI 05	Establecer canales de comunicación y mecanismos de retroalimentación que permitan a los estudiantes y miembros del personal expresar sus necesidades y preocupaciones relacionadas con la diversidad cultural.	I 30	Número de resultados de encuestas de satisfacción al estudiante y el personal sobre el enfoque intercultural en la universidad.
		I 31	Número de buzón de sugerencias instalados en un lugar estratégico de la universidad.
AEI 06	Promover señalética en lenguas originarias en todos los ambientes de la UNIFSLB	I 32	Porcentaje de espacios dentro de la UNIFSLB que cuentan con señalética en lenguas originarias en comparación con el total de espacios.
AEI 07	Promover infraestructura intercultural, murales temáticos de culturas originarias y malocas para uso de espacios comunes.	I 33	Número de murales temáticos realizados en las sedes de la UNIFSLB y construcción de malocas.
AEI 07	Crear el comité de gestión intercultural de la UNIFSLB	I 34	Número de Comités de gestión intercultural creados y renovados anualmente.

**OEI 05:** Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Código	Actividades estratégicas institucionales del PEDI	Código	Nombre del Indicador
AEI 01	Identificar y establecer convenios de colaboración con instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs, que trabajen en temas relacionados con la interculturalidad y el desarrollo comunitario.	I 35	Número de acciones programadas basadas en los convenios de colaboración establecidos con otras instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs, a nivel nacional e internacional.
AEI 02	Organizar encuentros y eventos de intercambio para compartir buenas prácticas, experiencias y lecciones aprendidas en el ámbito intercultural.	I 36	Número de Participación en eventos y actividades de intercambio interinstitucional, nacionales e internacionales medido en términos de asistencia y contribución.
AEI 03	Participar en redes y plataformas regionales e internacionales que promuevan la cooperación	I 37	Número de participaciones en alianzas y redes de colaboración en el fortalecimiento de la interculturalidad





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO  
INTERCULTURAL 2025-2030**

**Código:** DI- PL-PEDI 01

**Versión:** 01

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Fecha:** Noviembre-2024

**Página:** 14 de 91

	intercultural y el intercambio de recursos y conocimientos.		
<b>AEI 04</b>	Promover la instalación de la mesa multiactor de la interculturalidad	<b>138</b>	Número de reuniones de la mesa multiactor de la interculturalidad





	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		Fecha:	Noviembre-2024
		Página:	15 de 91

**Anexos: Matriz de articulación de planes (PEI 2022-2027 y PEDI 2025-2030)  
Matriz 03**

Ejes estratégicos "Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027"	OEI del "Plan Estratégico Institucional 2022-2027"	Lineamientos para la implementación del enfoque intercultural en las Universidades Interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Resolución Viceministerial N°154-2017-MINEDU	Ejes Estratégicos del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030	OEI del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030
"Eje 01: Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante el proceso de constitución de la universidad"	"OEI 01 Mejorar la calidad de la formación académica con enfoque intercultural para los estudiantes universitarios"	<p>L 1: Garantizar el derecho a la educación que asegure el acceso, permanencia y egreso de jóvenes provenientes de los pueblos indígenas en la educación superior universitaria.</p> <p>L 2: Desarrollar un modelo de enseñanza, metodologías y malla curricular que parta de la incorporación de la diversidad cultural y los saberes propios de los pueblos indígenas.</p>	Eje 01: Promover la interculturalidad en la estructura curricular y metodologías de enseñanza-aprendizaje.	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.
"Eje 02: Formar profesionales con excelencia académica, investigación e interculturalidad, con competencias, articulada a la demanda regional"	"OEI 02 Fomentar la Investigación científica, tecnológica y humanística con enfoque intercultural en la comunidad universitaria"	<p>L 4: Garantizar la Construcción de contenidos académicos con pertinencia intercultural, con participación de los pueblos indígenas sobre la incorporación del enfoque intercultural en los contenidos académicos de las universidades interculturales.</p> <p>L 5: Investigación científica dirigida a dialogar con los saberes propios de los pueblos indígenas, revalorando su importancia.</p>	Eje 02: Fortalecer la investigación intercultural y la participación comunitaria	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.
"Eje 03: Realizar investigación científica, tecnológica e innovadora de carácter especializado, multidisciplinario e interinstitucional a fin de generar y difundir conocimientos y realizar transferencia tecnológica"	"OEI 03 Fortalecer las actividades de extensión cultural y de proyección social con enfoque intercultural en la comunidad universitaria"	<p>L 2: Desarrollar un modelo de enseñanza, metodologías y malla curricular que parta de la incorporación de la diversidad cultural y los saberes propios de los pueblos indígenas.</p> <p>L 3: Implementar un modelo de aseguramiento de la calidad que incorpore el enfoque intercultural en las evaluaciones del sistema universitario.</p>	Eje 03: Desarrollar programas de extensión cultural y proyección social interculturales	OEI 03: Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	<b>Código:</b> DI- PL-PEDI 01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	<b>Versión:</b> 01
		<b>Fecha:</b> Noviembre-2024
		<b>Página:</b> 16 de 91

Ejes estratégicos "Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027"	OEI del "Plan Estratégico Institucional 2022-2027"	Lineamientos para la implementación del enfoque intercultural en las Universidades Interculturales en el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. Resolución Viceministerial N°154-2017-MINEDU	Ejes Estratégicos del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030	OEI del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030
"Eje 04: Fortalecer la responsabilidad social de la Universidad mediante programas de extensión cultural y proyección social; revalorando la interculturalidad y los conocimientos ancestrales para el desarrollo de la región amazona y del país."	"OEI 04 Modernizar la Gestión Institucional"	L 3: Implementar un modelo de aseguramiento de la calidad que incorpore el enfoque intercultural en las evaluaciones del sistema universitario. L 4: Garantizar la Construcción de contenidos académicos con pertinencia intercultural, con participación de los pueblos indígenas sobre la incorporación del enfoque intercultural en los contenidos académicos de las universidades interculturales.	Eje 04: Implementar sistemas de gestión interculturales	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.
"Eje 05: Garantizar un sistema de gestión institucional de calidad, eficiente y eficaz, basado en procesos de mejora continua como soporte del funcionamiento y la formación integral de los estudiantes de la universidad."	"OEI 05 Implementar la gestión del riesgo de desastres."	L 2: Desarrollar un modelo de enseñanza, metodologías y malla curricular que parta de la incorporación de la diversidad cultural y los saberes propios de los pueblos indígenas.  L 3: Implementar un modelo de aseguramiento de la calidad que incorpore el enfoque intercultural en las evaluaciones del sistema universitario.	Eje 05: Fomentar alianzas interinstitucionales y redes de colaboración intercultural	OEI 05: Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural, la inclusión y la igualdad de oportunidades.





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código: DI- PL-PEDI 01**

**Versión: 01**

**Fecha: Noviembre-2024**

**Página: 17 de 91**

**Matriz N°04 MATRIZ DEL PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030 UNIFSLB**

Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Eje 01: Promover la interculturalidad en la estructura curricular y metodologías de enseñanza-aprendizaje	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular, hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB	I 01: Porcentaje de puntos focales de coordinación establecidos y operativos en Condorcanqui y Bagua con personal especializado en interculturalidad para la atención de aspirantes a la UNIFSLB.	0	25	50	100	100	100	100	
			I 02: Números de Programas de Ciclo Propedéutico Preuniversitario de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua - UNIFSLB"	0	1	2	2	2	2	2	
			I 03: Número de Programa de adecuación universitaria - Ciclo Cero implementado.	0	1	2	2	2	2	2	
			I 04 Porcentaje de atención especializada de tutoría y seguimiento a estudiantes originarios.	0	50	80	100	100	100	100	
			I 05: Porcentaje de gestión y construcción de un Albergue y comedor universitario.	0%	16	33	50	66	83	100	
		A 02: Revisar y actualizar los planes de estudio de todos los programas académicos para incluir contenidos que reflejen la diversidad cultural y los conocimientos ancestrales de las comunidades originarias.	I 06: Porcentaje de planes de estudio que han integrado contenidos curriculares interculturales.	100	100	100	100	100	100	100	
			I 07: Número de cursos en formación de intérpretes, traductores y registro de conocimientos ancestrales.	0	1	1	1	1	1	1	1
		A 03: Capacitar al personal docente y estudiantes en enfoques pedagógicos interculturales, enfoque intercultural y saberes ancestrales.	I 08: Número de capacitaciones a docentes en enfoques pedagógicos interculturales.	1	1	1	1	1	1	1	1
			I 09: Número de Talleres en enfoque intercultural y prácticas en saberes ancestrales con estudiantes, sabios y sabias.	1	1	1	1	1	1	1	1





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código: DI- PL-PEDI 01**

**Versión: 01**

**Fecha: Noviembre-2024**

**Página: 18 de 91**

Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		A 04: Promover cursos de idiomas de lenguas originarias predominantes para estudiantes.	I 10: Porcentaje de estudiantes que estudian cursos de lenguas originarias.	0.47	1.90	2.38	2.38	2.85	2.85	2.85
			I 11: Porcentaje de docentes que estudian lenguas originarias.	13.60	13.60	13.60	13.60	13.60	13.60	13.60
			I 12: Porcentaje de personal administrativo que estudia lenguas originarias.	0	1.8	3.6	3.6	5.5	7.3	9.1
			I 13: Número de público en general que estudia lenguas originarias.	7	10	15	20	20	25	30
		A 05: Brindar el servicio de comedor y albergue universitario a estudiantes originarios.	I 14: Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de comedor universitario.	80	80	80	80	80	80	80
			I 15: Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de albergue universitario.	80	80	80	80	80	80	80
		A 01: Establecer programas de investigación que aborden temas relevantes para las comunidades originarias, priorizando la participación comunitaria desde el inicio del proceso.	I 16: Porcentaje de proyectos de investigación que cuentan con la participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas.	25	25	25	25	25	25	25
		A 02: Organizar talleres y seminarios de capacitación para investigadores y miembros de las comunidades originarias sobre metodologías de investigación participativa y ética en la investigación intercultural.	I 17: Número de temas relacionados con la ética en proyectos de investigación con enfoque intercultural por cada taller y/o seminario de capacitación para investigadores y miembros de comunidades originarias.	2	2	2	2	2	2	2



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	Noviembre-2024
		Página:	19 de 91



Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Eje 02: Fortalecer la investigación intercultural y la participación comunitaria	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.	A 03: Crear espacios de diálogo y retroalimentación entre investigadores y representantes de las comunidades originarias para discutir los resultados de la investigación y su aplicabilidad en el contexto local.	I 18: Número de encuentros académicos entre investigadores y comunidades originarias para el diálogo intercultural y retroalimentación.	1	1	1	1	1	1	1
		A 04: Promover la publicación de trabajos académicos con enfoque intercultural en revistas institucionales de la UNIFSLB	I 19: Número de trabajos académicos publicados en revistas institucionales de la UNIFSLB	12	12	12	15	20	24	24
		A 05: Contar con un registro de sabios y sabias en la comunidad universitaria.	I 20: Número de investigaciones interculturales realizadas.	2	2	2	2	2	2	2
		I 21: Número de sabios y sabias identificados y registrados en la UNIFSLB.	0	1	1	1	1	1	1	
Eje 03: Desarrollar programas de extensión cultural y proyección social interculturales	OEI 03: Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.	A 01: Identificar las necesidades y demandas de las comunidades originarias a través de consultas y diálogos participativos para ejecutar programas de extensión cultural y proyección social.	I 22: Porcentaje de programas de responsabilidad universitaria diseñados y ejecutados en colaboración con comunidades originarias.	9.52	19	28	38	42	47	47
		A 02: Desarrollar programas de capacitación y talleres en áreas como salud, educación y medio ambiente, adaptados a las particularidades culturales y lingüísticas de las comunidades.	I 23: Número de participación de miembros de comunidades indígenas en actividades de extensión social y/o proyección social, medido en términos de asistencia y participación activa.	50	50	50	200	250	300	300
		A 03: Organizar eventos culturales y actividades recreativas que promuevan la valoración de la diversidad cultural y preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.	I 24: Número de eventos culturales y actividades que promuevan la valoración y preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.	2	4	4	4	4	4	4



**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código: DI- PL-PEDI 01**

**Versión: 01**

**Fecha: Noviembre-2024**

**Página: 20 de 91**



Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Eje 04: Implementar sistemas de gestión interculturales	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.	A 01: Diseñar y difundir códigos de conducta y protocolos de actuación que promuevan el respeto y la equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, sin discriminación en ningún aspecto.	I 25: Número de Protocolos de actuación que promuevan la valoración de la diversidad cultural y la prevención del racismo y todo tipo de discriminación socializados anualmente.	0	6	6	6	8	10	12
		A 02: Promover un sistema de autoidentificación étnica.	I 26: Número de sistema de autoidentificación étnica realizado.	0	1	1	1	1	1	1
		A 03: Traducir la página web y servicios informáticos, así como todo material comunicacional de la UNIFSLB a lenguas originarias predominantes.	I 27: Número de materiales comunicacionales, así como Página web y otros traducidos en lenguas originarias Awajún y Wampis.	10	10	10	10	20	20	20
		A04: Incorporar la perspectiva intercultural en los procesos de selección, contratación y evaluación del personal docente y administrativo.	I 28: Porcentaje de personal docente contratado perteneciente a pueblos indígenas u originarios.	1.25	2.50	3.25	7.50	10	12.50	15
			I 29: Porcentaje de personal administrativo contratado perteneciente a pueblos indígenas u originarios.	0.91	1.83	2.75	3.66	5.49	7.32	10
A 05: Establecer canales de comunicación y mecanismos de retroalimentación que permitan a los estudiantes y miembros del personal expresar sus necesidades y preocupaciones	I 30: Número de resultados de encuestas de satisfacción al estudiante y el personal sobre el enfoque intercultural en la universidad.	1	1	1	1	1	1	1		



**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO  
INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código: DI- PL-PEDI 01**

**Versión: 01**

**Fecha: Noviembre-2024**

**Página: 21 de 91**

Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		relacionadas con la diversidad cultural.	I 31: Número de Buzón de sugerencias instalado en un lugar estratégico de la Universidad	1	1	1	1	1	1	1
		A 06: Promover señalética en lenguas originarias en todos los ambientes de la UNIFSLB	I 32: Porcentaje de espacios dentro de la UNIFSLB que cuentan con señalética en lenguas originarias en comparación con el total de espacios.	5	10	15	25	50	70	100
		A 07: Promover infraestructura intercultural, murales temáticos de culturas originarias y malocas para uso de espacios comunes.	I 33: Número de murales temáticos realizados en las sedes de la UNIFSLB y construcción de malocas.	1	2	2	2	2	2	3
		A 08: Crear el comité de gestión intercultural de la UNIFSLB.	I 34: Número de Comités de gestión intercultural creado y renovado anualmente.	1	1	1	1	1	1	1
Eje 05: Fomentar alianzas interinstitucionales y redes de colaboración intercultural	OEI 05 Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural.	A 01: Identificar y establecer convenios de colaboración con instituciones educativas, organizaciones originarias y agencias gubernamentales que trabajen en temas relacionados con la interculturalidad y el desarrollo comunitario.	I 35: Porcentaje de acciones desarrolladas en base convenios de colaboración establecidos con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales a nivel nacional e internacional.	0	10	15	21	32	34	43
		A 02: Organizar encuentros y eventos de intercambio para compartir buenas prácticas, experiencias y lecciones aprendidas en el ámbito intercultural.	I 36: Número de participaciones en eventos y encuentros de intercambio interinstitucional, nacionales e internacionales medido en términos de asistencia y contribución.	50	80	100	100	150	150	200
		A 03: Participar en redes y plataformas regionales e internacionales que promuevan la cooperación intercultural y el intercambio de recursos y conocimientos.	I 37: Número de participación en alianzas y redes de colaboración en el fortalecimiento de la interculturalidad.	1	2	2	2	4	4	4





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO  
INTERCULTURAL 2025-2030**

**DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD**

**Código: DI- PL-PEDI 01**

**Versión: 01**

**Fecha: Noviembre-2024**

**Página: 22 de 91**

Ejes Estratégicos	Objetivo Estratégico Institucional	Actividades de los OEI	Indicadores	Línea de Base 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
		A 04: Promover la instalación de la mesa multiactor de la interculturalidad	I 38: Número de reuniones de la mesa multiactor de la interculturalidad e intercambio de intereses.	1	3	3	3	3	3	3





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	23 de 91

**ANEXOS: FICHAS TÉCNICAS DE CADA INDICADOR DEL PEDI 2025-2030**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB.						
Nombre del Indicador:	I 01: Porcentaje de puntos focales de coordinación establecidos y operativos en Condorcanqui y Bagua con personal especializado en interculturalidad para la atención de aspirantes a la UNIFSLB.						
Justificación:	Para poder garantizar el ingreso de los estudiantes pertenecientes a comunidades originarias es necesario tener especialistas en interculturalidad para la difusión de ciclos preuniversitarios, seguimiento y acompañamiento a dichos estudiantes que aspiren a estudiar en la UNIFSLB, esta oficina debe tener cuatro puntos focales de coordinación en Condorcanqui y Bagua que atiendan con pertinencia intercultural, estas oficinas deben tener a responsables que acompañen al estudiante en su lengua materna.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Unidad de Vinculo Intercultural Responsable del indicador: Unidad de Vinculo Intercultural.						
Limitaciones del Indicador:	Limitaciones presupuestales, Actualización de instrumentos como la estructura del ROF.						
Método de cálculo:	Formula del indicador: $(A/B) \times 100$ Donde A= Número de puntos focales operativos B= Número de puntos focales planificados (4) Especificaciones técnicas: Donde el 100% son 4 oficinas en funcionamiento y equipadas.						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	1. Identificar los distritos objetivo en Condorcanqui y Bagua y definir responsables locales para el seguimiento. 2. Calcular el porcentaje comparando el número de oficinas/puntos creados con el total planificado. 3. Presentar informes mensuales a la rectoría y comités responsables, destacando logros y brechas.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad / Dirección de admisión de nivelación. BASE DE DATOS: Dirección de interculturalidad.						
	Línea de base		Logros esperados				
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	25%	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión 01

Fecha: 26/11/2024

Página: 24 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB.						
Nombre del Indicador:	I 02: Número de Programas de Ciclo Propedéutico Preuniversitario de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua – UNIFSLB implementados.						
Justificación:	Para poder garantizar el ingreso de los estudiantes pertenecientes a comunidades originarias es necesario contar con un Programa de ciclo propedéutico preuniversitario que acerque los servicios universitarios a estudiantes originarios del nivel secundario a fin de que puedan reforzar sus conocimientos y al mismo tiempo tener la opción de acceder a una vacante universitaria, la universidad debe impulsar de forma anual 2 ciclos propedéuticos.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de admisión y nivelación Responsable del Indicador: Dirección de admisión y nivelación						
Limitaciones del Indicador:	Limitaciones presupuestales, Actualización de instrumentos como la estructura del ROF.						
Método de cálculo:	Formula del indicador: $\Sigma$ de programas de ciclo propedéutico. Especificaciones técnicas: Se deben realizar 2 ciclos propedéuticos de forma anual, cada semestre universitario.						
Sentido del indicador:	No definido						
Proceso de recolección y análisis:	1. Elaborar planes académicos y programas propedéuticos para planificarlos. 2. Hacer registros con la oficina académica sobre el número de programas implementados y su duración. 3. Consolidar datos en un informe semestral sobre el estado y alcance de estos programas. 4. Publicar los resultados en boletines internos y en la página web de la universidad.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: UNIFSLB, Dirección de admisión y nivelación. BASE DE DATOS: Dirección de admisión y nivelación.						
	Línea de base		Logros esperados				
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0	1	2	2	2	2	2





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	25 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

<b>Objetivo Estratégico Institucional:</b>	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
<b>Acción Estratégica Institucional:</b>	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB.						
<b>Nombre del Indicador:</b>	I 03: Número de Programa de adecuación universitaria - Ciclo Cero implementado.						
<b>Justificación:</b>	Para poder garantizar la adecuación de los estudiantes recién ingresantes (cachimbos) provenientes de comunidades originarias es necesario contar con un Programa de adecuación universitaria – Ciclo cero, es decir un programa de nivelación académica de tres meses con 160 horas académicas que fortalezca las capacidades de los estudiantes en materias de ciencias básicas, habilidades de estudio y que integre su cultura en un ambiente inclusivo para el buen ejercicio de sus derechos a fin de que puedan responder con éxito a las exigencias del pregrado, además de tener un Apoyo Psicosocial que ayude a los estudiantes a adaptarse emocionalmente a los nuevos entornos educativos, respetando su identidad cultural, esto de la mano con los pueblos originarios de Bagua.						
<b>Responsable del Indicador:</b>	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de admisión y nivelación. Responsable del indicador: Dirección de admisión y nivelación.						
<b>Limitaciones del Indicador:</b>	Limitaciones presupuestales, Actualización de instrumentos como la estructura del PAP.						
<b>Método de cálculo:</b>	Formula del indicador: $\Sigma$ de programa ciclo cero realizado. Especificaciones técnicas: Se deben realizar 2 programas ciclo cero de forma anual.						
<b>Sentido del indicador:</b>	No definido.						
<b>Proceso de recolección y análisis:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un diagnóstico y análisis de necesidades,</li> <li>2. Definir los objetivos del ciclo cero y diseñar el currículo del ciclo cero.</li> <li>3. Desarrollar materiales educativos, capacitar a docentes y diseñar un piloto del ciclo cero.</li> <li>4. Realizar un monitoreo y validación continua, antes de ser ampliado a toda la universidad.</li> <li>5. Comparar el número de programas implementados con el plan anual y los objetivos propuestos y socializarlos.</li> </ol>						
<b>Fuente y base de datos:</b>	FUENTE DE DATOS: UNIFSLB, Dirección de admisión y nivelación. BASE DE DATOS: Dirección de admisión y nivelación.						
	<b>Línea de base</b>	<b>Logros esperados</b>					
<b>Año</b>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Valor</b>	0	1	2	2	2	2	2



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	26 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB.						
Nombre del Indicador:	I 04: Porcentaje de atención especializada de tutoría y seguimiento a estudiantes originarios.						
Justificación:	Para poder garantizar la permanencia y culminación de los estudiantes de pregrado provenientes de comunidades originarias es necesario tener un especialista en tutoría y seguimiento especializado en pueblos indígenas que atienda con pertinencia lingüística esta debe estar relacionada al plan de nivelación de ingresantes originarios con un enfoque intercultural. A diferencia de los especialistas de seguimiento en 4 distritos de Bagua que se enfoca en la captación de futuros estudiantes, este se enfoca ya en estudiantes de pregrado.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Vicerrectorado Académico Responsable de indicador: Vicerrectorado Académico						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\% \text{ de estudiantes originarios atendidos. } (A/B \times 100)$ Donde A: Número de estudiantes originarios atendidos. B: Número de estudiantes originarios en total. Especificaciones técnicas: Se contarán a estudiantes que siguen la tutoría académica.						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	1. Definir el modelo de tutoría especializado para estudiantes originarios y los recursos necesarios. 2. Solicitar a la Dirección de Bienestar Universitario el registro de estudiantes originarios. 3. Realizar un levantamiento de información sobre el número de atenciones realizadas. 3. Calcular el porcentaje realizado en relación al total planificado en el plan estratégico.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicerrectorado Académico. BASE DE DATOS: Dirección de Bienestar universitario.						
	Línea de base Logros esperados						
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	50%	80%	100%	100%	100%	100%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión:	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	27 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional:	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional:	A 01: Asegurar el acceso, permanencia y egreso de estudiantes de comunidades originarias para prevenir la deserción de estudiantes originarios en la UNIFSLB						
Nombre del Indicador:	I 05: Porcentaje de gestión y construcción de un albergue y comedor universitario.						
Justificación:	<p>El servicio de albergue y comedor para estudiantes y en especial a aquellos pertenecientes a pueblos indígenas u originarios, garantiza el acceso a la educación intercultural, brinda un espacio para proporcionar igualdad de oportunidades, en ese sentido crear un albergue universitario propio reduciría la deserción estudiantil, fomentaría la inclusión y la diversidad, y un acceso equitativo a la educación superior. Tener con miras al 2030 un albergue propio supone un cumplimiento de hitos para la mejor medición del indicador, los cuales pueden ser modificados o adaptados considerando que el objetivo primordial es que la casa de estudios cuente con un albergue universitario propio, los hitos son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adquisición, donación formal de terrenos.</li> <li>2. Formulación de expediente y perfil técnico.</li> <li>3. Progreso de financiamiento asegurado, solicitud de demanda adicional.</li> <li>4. Ejecución de infraestructura.</li> <li>5. Eficiencia operativa y sostenibilidad.</li> <li>6. Satisfacción de los usuarios finales (los estudiantes).</li> </ol>						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección General de Administración Responsable del indicador: DGA						
Limitaciones del Indicador:	Posibles barreras burocráticas para el cumplimiento de cada hito y limitaciones técnicas, políticas y/o presupuestales.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador: % de cumplimiento de hitos. (A/B) x 100 Donde A= Número de hitos cumplidos. B= Número total de hitos.</p> <p>Especificaciones técnicas: Se cuenta con (6) siete hitos que corresponden al 100% del cumplimiento del indicador, cada hito responde a procesos técnicos que deben ser cumplidos en los plazos estimados.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir los criterios y cronograma para la creación e implementación del albergue.</li> <li>2. Monitorear el progreso de construcción y equipamiento mediante visitas y reportes de obras.</li> <li>3. Calcular el porcentaje de avance en la creación del albergue respecto al plan inicial.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Unidad Ejecutora de Inversiones / Unidad formuladora de proyectos BASE DE DATOS: Dirección General de Administración						
	Línea de base		Logros esperados				
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	16%	33%	50%	66%	83%	100%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión 01

Fecha: 26/11/2024

Página: 28 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

<b>Objetivo Estratégico Institucional</b>	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
<b>Acción Estratégica institucional</b>	A 02: Revisar y actualizar los planes de estudio de todos los programas académicos para incluir contenidos que reflejen la diversidad cultural y los conocimientos ancestrales de las comunidades originarias.						
<b>Nombre del Indicador:</b>	I 06: Porcentaje de planes de estudio que han integrado contenidos curriculares interculturales.						
<b>Justificación:</b>	Para garantizar el cumplimiento de este indicador, es necesario revisar los planes de estudio de cada carrera e integrar el enfoque intercultural en su totalidad. Esto asegura una educación inclusiva que promueva el respeto y el enriquecimiento mutuo entre la comunidad universitaria. Además, se debe actualizar constantemente los contenidos para incluir los saberes y prácticas tradicionales de las comunidades indígenas, adaptándolos al perfil profesional de cada carrera. Cada malla curricular debe incorporar el enfoque intercultural y un curso de interculturalidad y ciudadanía, con adecuaciones a los conocimientos tradicionales de los pueblos originarios, y garantizar que los temas tratados sean relevantes para un ambiente universitario intercultural.						
<b>Responsable del Indicador:</b>	Responsable de la medición integración de datos e información: Vicerrectorado académico. Responsable del indicador: Vicerrectorado académico.						
<b>Limitaciones del Indicador:</b>	No reportar la actualización de planes de estudio, capacitación de docentes en competencia interculturales.						
<b>Método de cálculo:</b>	<p>Fórmula del indicador:  <math>(A/B) \times 100</math>            Donde            A= Número de planes de estudio con contenidos curriculares interculturales actualizados.            B= Número de planes de estudio de la UNIFSLB (100%)</p> <p>Especificaciones técnicas:            Los planes de estudio en general deben tener contenidos interculturales.</p>						
<b>Sentido del indicador:</b>	No definido.						
<b>Proceso de recolección y análisis:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar los sílabos y planes de estudios actuales para identificar contenidos interculturales en los programas académicos.</li> <li>2. Realizar un levantamiento de información a través de encuestas a las facultades y revisión de documentos curriculares.</li> <li>3. Analizar la creación del curso de interculturalidad y ciudadanía intercultural.</li> <li>4. Calcular el porcentaje de planes de estudio con contenidos interculturales respecto al total de programas académicos.</li> </ol>						
<b>Fuente y base de datos:</b>	FUENTE DE DATOS: Vicerrectorado Académico. BASE DE DATOS: Vicerrectorado Académico.						
	Línea de base		Logros esperados				
<b>Año</b>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Valor</b>	100 %	100%	100 %	100%	100%	100%	100%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01  
 Versión 01  
 Fecha: 26/11/2024  
 Página: 29 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 02: Revisar y actualizar los planes de estudio de todos los programas académicos para incluir contenidos que reflejen la diversidad cultural y los conocimientos ancestrales de las comunidades originarias.						
Nombre del Indicador:	I 07: Número de cursos en formación de intérpretes, traductores y registro de conocimientos ancestrales.						
Justificación:	Para garantizar el cumplimiento de este indicador, en el marco del convenio con el Ministerio de Cultura se debe impulsar cursos de intérpretes y traductores en Awajún y Wampis, además junto a INDECOPI proponer cursos en registro de conocimientos ancestrales.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\sum$ de cursos de intérpretes y traductores y/o registro de conocimientos ancestrales realizado.  Especificaciones técnicas: Se sumará el total de cursos desarrollados por año.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Realizar la coordinación con entidades competentes y proponer los temas del curso. 2. Crear y promocionar los cursos. 3. Reportar lo avances y dificultades.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	Línea de base		Logros esperados				
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	30 de 91

### FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

<b>Objetivo Estratégico Institucional</b>	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
<b>Acción Estratégica Institucional</b>	A 03: Capacitar al personal docente y estudiantes en enfoques pedagógicos interculturales, enfoque intercultural y saberes ancestrales.						
<b>Nombre del Indicador:</b>	I 08: Número de capacitaciones a docentes en enfoques pedagógicos interculturales.						
<b>Justificación:</b>	Para poder transmitir el enfoque intercultural de manera adecuada en toda la comunidad universitaria es necesario contar con capacitaciones permanentes al menos al inicio de cada semestre académico para poder profundizar los enfoques pedagógicos interculturales, así como conocimientos sobre derechos de pueblos indígenas originarios PPII y sobre la transversalización del enfoque intercultural.						
<b>Responsable del Indicador:</b>	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad. Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad						
<b>Limitaciones del Indicador:</b>	Ninguna						
<b>Método de cálculo:</b>	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de programas de capacitación.  Especificaciones técnicas: se debe realizar 1 capacitación de forma anual.						
<b>Sentido del indicador:</b>	No definido.						
<b>Proceso de recolección y análisis:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Coordinar con la oficina de desarrollo docente para planificar capacitaciones anuales en pedagogía intercultural.</li> <li>2. Registrar la asistencia y participación de docentes en las capacitaciones mediante hojas de asistencia y evaluaciones.</li> <li>3. Contabilizar el número total de capacitaciones realizadas y analizar la asistencia promedio por evento.</li> <li>4. Difundir los resultados en boletines académicos y a través de la intranet de la universidad.</li> </ol>						
<b>Fuente y base de datos:</b>	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	<b>Línea de base</b>	<b>Logros esperados</b>					
<b>Año</b>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Valor</b>	0	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	31 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR																									
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.																								
Acción Estratégica Institucional	A 03: Capacitar al personal docente y estudiantes en enfoques pedagógicos interculturales, enfoque intercultural y saberes ancestrales.																								
Nombre del Indicador:	I 09: Número de talleres en enfoque intercultural y prácticas en saberes ancestrales con estudiantes, sabios y sabias.																								
Justificación:	Para poder transmitir el enfoque intercultural de manera adecuada en toda la comunidad universitaria es necesario contar con capacitaciones permanentes al menos al inicio de cada semestre académico para poder profundizar el enfoque intercultural, prácticas y saberes ancestrales de sabios y sabias.																								
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad. Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad																								
Limitaciones del Indicador:	Ninguna																								
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de talleres realizados.  Especificaciones técnicas: se deben desarrollar dos talleres de forma anual.																								
Sentido del indicador:	No definido.																								
Proceso de recolección y análisis:	1.Coordinar con los departamentos académicos para planificar los talleres con estudiantes. 2.Registrar la asistencia y participación de estudiantes en las capacitaciones mediante hojas de asistencia y evaluaciones. 3. Contabilizar el número total de capacitaciones realizadas y analizar la asistencia promedio por evento. 4. Difundir los resultados en boletines académicos y a través de la intranet de la universidad.																								
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Línea de base</th> <th colspan="5">Logros esperados</th> </tr> <tr> <th>Año</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> <th>2028</th> <th>2029</th> <th>2030</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Línea de base		Logros esperados					Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Valor	1	1	1	1	1	1	1
	Línea de base		Logros esperados																						
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030																		
Valor	1	1	1	1	1	1	1																		



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	32 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover cursos de lenguas originarias predominantes para estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general.						
Nombre del Indicador:	I 10: Porcentaje de estudiantes que estudian cursos de lenguas originarias.						
Justificación:	La pertinencia lingüística es crucial para poder brindar educación intercultural, por ello aprender, conservar, transmitir la lengua materna en la UNIFSLB debe ser una tarea sostenible en el tiempo, así Awajún y Wampis puedan tener mayores oportunidades y todo profesional que trabaje en la zona deba fortalecer sus competencias lingüísticas para ofrecer servicios públicos culturalmente pertinentes.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Centro de Idiomas Responsable de indicador: Centro de idiomas.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>(A/B) \times 100</math>          Donde          A= Número de estudiantes de pregrado de la UNIFSLB que estudian y aprueban cursos de lenguas originarias.          B= Número total de estudiantes de la UNIFSLB.</p> <p>Especificaciones técnicas:          Se considerará a estudiantes que terminan aprobando los cursos la línea de base está en porcentaje a 1049 estudiantes matriculados en 2024.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los cursos de lenguas originarias ofertados y la capacidad de cada uno.</li> <li>2. Recoger datos de matrícula y asistencia a través del sistema académico para conocer cuántos estudiantes están inscritos.</li> <li>3. Calcular el porcentaje de estudiantes inscritos en cursos de lenguas originarias respecto al total de la matrícula universitaria.</li> <li>4. Presentar un informe al consejo universitario y divulgar los resultados en redes sociales institucionales.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Centro de Idiomas BASE DE DATOS: Centro de Idiomas						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0.47%	1.90%	2.38%	2.38%	2.85%	2.85%	2.85%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	33 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover cursos de lenguas originarias predominantes* para estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general.						
Nombre del Indicador:	I 11: Porcentaje de docentes que estudian cursos de lenguas originarias.						
Justificación:	La pertinencia lingüística es crucial para poder brindar educación intercultural, por ello aprender, conservar, transmitir la lengua materna en la UNIFSLB debe ser una tarea sostenible en el tiempo, así Awajún y Wampis puedan tener mayores oportunidades y involucrar a docentes para fortalecer sus competencias lingüísticas es crucial para ofrecer servicios educativos públicos culturalmente pertinentes.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Centro de Idiomas Responsable de indicador: Centro de idiomas.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>(A/B) \times 100</math>            Donde            A= Número de docentes de la UNIFSLB que estudian y aprueban cursos de lenguas originarias.            B= Número total de docentes de la UNIFSLB.</p> <p>Especificaciones técnicas:            Se considerará a docentes en general de la UNIFSLB, la línea de base es en porcentaje a 36 docentes nombrados, 37 contratados.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Publicitar cursos de idiomas para docentes</li> <li>2. Registrar la participación de docentes en estos cursos a través de formularios de inscripción y certificaciones obtenidas.</li> <li>3. Calcular el porcentaje de docentes formados en lenguas originarias respecto al total de docentes en la universidad.</li> <li>4. Compartir los resultados en reuniones de facultad y a través de boletines institucionales.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Centro de Idiomas BASE DE DATOS: Centro de Idiomas						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	13.6 %	13.6 %	13.6 %	13.6 %	13.6 %	13.6 %	13.6 %



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	34 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover cursos de lenguas originarias predominantes para estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general.						
Nombre del Indicador:	I 12: Porcentaje de personal administrativo que estudia cursos de lenguas originarias.						
Justificación:	La pertinencia lingüística es crucial para poder brindar educación intercultural, por ello aprender, conservar, transmitir la lengua materna en la UNIFSLB debe ser una tarea sostenible en el tiempo, así Awajún y Wampis puedan tener mayores oportunidades y todo profesional administrativo de la UNIFSLB debe fortalecer sus competencias lingüísticas para ofrecer servicios públicos culturalmente pertinentes.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Centro de Idiomas Responsable de indicador: Centro de idiomas.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>(A/B) \times 100</math>            Donde            A= Número de personal administrativo de la UNIFSLB que estudian y aprueban cursos de lenguas originarias.            B= Número total de personal administrativo de la UNIFSLB.</p> <p>Especificaciones técnicas:            Se considerará a funcionarios en general de la UNIFSLB, que no sean docentes, la línea de base es en base a 109 plazas administrativas.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar programas de formación en lenguas originarias para el personal administrativo en coordinación con recursos humanos.</li> <li>2. Mantener un registro de inscripción, asistencia y certificación del personal administrativo en estos programas.</li> <li>3. Determinar el porcentaje de personal administrativo capacitado en lenguas originarias frente al total de empleados.</li> <li>4. Publicar los resultados en informes internos de recursos humanos y presentarlos en reuniones de gestión.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Centro de Idiomas BASE DE DATOS: Centro de Idiomas						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	1.83%	3.66%	3.66%	5.50%	7.33%	9.17 %



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	35 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover cursos de lenguas originarias predominantes para estudiantes, docentes, personal administrativo y público en general.						
Nombre del Indicador:	I 13: Número de público en general que estudia cursos de lenguas originarias.						
Justificación:	La pertinencia lingüística es crucial para poder brindar educación intercultural, por ello aprender, conservar, transmitir la lengua materna en la UNIFSLB debe ser una tarea sostenible en el tiempo, así Awajún y Wampis puedan tener mayores oportunidades y todo profesional que trabaje en la zona deba fortalecer sus competencias lingüísticas para ofrecer servicios públicos culturalmente pertinentes.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Centro de Idiomas Responsable de indicador: Centro de idiomas.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de personas en general que estudian cursos de lenguas originarias.  Especificaciones técnicas: Se considerará a personas naturales fuera de la UNIFSLB.						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar programas de extensión o cursos abiertos al público en lenguas originarias.</li> <li>2. Recopilar información a través de registros de inscripción y asistencia a estos cursos.</li> <li>3. Contabilizar el número total de participantes por periodo académico y desglosar por curso o programa.</li> <li>4. Difundir los resultados en redes sociales, comunicados de prensa y eventos públicos.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Centro de Idiomas BASE DE DATOS: Centro de Idiomas						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	7	10	15	20	20	25	30



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	36 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 05: Brindar el servicio de comedor y albergue universitario para estudiantes originarios.						
Nombre del Indicador:	I 14: Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de comedor universitario.						
Justificación:	El servicio de comedor universitario que considere de forma especial no solo a estudiantes de bajos recursos económicos sino también a quienes son pertenecientes a pueblos indígenas u originarios, se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades y en el reconocimiento de la diversidad cultural, ya que estos estudiantes enfrentan desafíos únicos relacionados con la accesibilidad económica y cultural a servicios básicos, como la alimentación por ello proporcionar un espacio donde puedan acceder a comidas nutritivas y culturalmente apropiadas promovería su bienestar físico, emocional y su integración académica a la comunidad universitaria.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Oficina de Bienestar Universitario. Responsable del indicador: Oficina de Bienestar Universitario.						
Limitaciones del Indicador:	No contar con un sistema de autoidentificación étnica para identificar usuarios pertenecientes a PPII.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador: % de estudiantes originarios que acceden a comedor (A/B) x 100 Donde A= Número de estudiantes originarios que acceden al comedor B= Número total de beneficiarios</p> <p>Especificaciones técnicas: Se tendrá especial consideración a estudiantes pertenecientes a pueblos indígenas u originarios.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un sistema de registro de acceso al comedor mediante tarjetas o listas de asistencia.</li> <li>2. Recoger datos mensuales de los estudiantes que utilizan el servicio a través del sistema de control.</li> <li>3. Comparar el número de usuarios del comedor con la matrícula total para entender el alcance del servicio.</li> <li>4. Comunicar los datos a la oficina de bienestar universitario para optimizar recursos y mejorar el servicio.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Bienestar Universitario BASE DE DATOS: Bienestar Universitario						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		Fecha:	26/11/2024
		Página:	37 de 91

### FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 01: Integrar la perspectiva intercultural en todos los aspectos de la vida académica de la universidad, desde la estructura curricular hasta las metodologías de enseñanza-aprendizaje.						
Acción Estratégica Institucional	A 05: Brindar el servicio de comedor y albergue universitario para estudiantes originarios.						
Nombre del Indicador:	I 15: Porcentaje de estudiantes originarios que acceden al servicio de albergue universitario.						
Justificación:	El servicio de comedor universitario que considere de forma especial no solo a estudiantes de bajos recursos económicos sino también a quienes son pertenecientes a pueblos indígenas u originarios, se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades y en el reconocimiento de la diversidad cultural, ya que estos estudiantes enfrentan desafíos únicos relacionados con la accesibilidad económica y cultural a servicios básicos, como la alimentación por ello proporcionar un espacio donde puedan acceder a un albergue universitario ayuda a su integración académica a la comunidad universitaria.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Oficina de Bienestar Universitario. Responsable del indicador: Oficina de Bienestar Universitario.						
Limitaciones del Indicador:	No contar con un sistema de autoidentificación étnica para identificar usuarios pertenecientes a PPII.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador: % de estudiantes originarios que acceden al albergue universitario. <math>(A/B) \times 100</math> Donde A= Número de estudiantes originarios que acceden al albergue universitario. B= Número total de beneficiarios</p> <p>Especificaciones técnicas: Se tendrá especial consideración a estudiantes pertenecientes a pueblos indígenas u originarios.</p>						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un sistema de registro de acceso al albergue mediante tarjetas o listas de asistencia.</li> <li>2. Recoger datos mensuales de los estudiantes que utilizan el servicio a través del sistema de control.</li> <li>3. Comparar el número de usuarios del albergue con la matrícula total para entender el alcance del servicio.</li> <li>4. Comunicar los datos a la oficina de bienestar universitario para optimizar recursos y mejorar el servicio.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Bienestar Universitario BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad.						
	Linea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	80%	80%	80%	80%	80%	80%	80%



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	38 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Establecer programas de investigación que aborden temas relevantes para las comunidades originarias, priorizando la participación comunitaria desde el inicio del proceso.						
Nombre del Indicador:	I 16: Porcentaje de proyectos de investigación que cuentan con la participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas.						
Justificación:	Involucrar los saberes y prácticas de los pueblos indígenas u originarios en la investigación es crucial para transmitir a las futuras generaciones los conocimientos ancestrales, en ese sentido la participación de los sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas se vuelve necesaria en el proceso de promover la investigación de manera intercultural, la participación por el grado de involucramiento y aporte al proyecto d investigación.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Vicerrectorado de investigación Responsable del indicador: Vicerrectorado de investigación						
Limitaciones del Indicador:	La poco o limitada participación de los pueblos indígenas a participar de los procesos de investigación. Las limitaciones del entendimiento intercultural en los investigadores.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador: % de proyectos de investigación. <math>(A/B) \times 100</math> Donde A= Número de proyectos de investigación que cuentan con la participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas B= Número total de proyectos de investigación.</p> <p>Especificaciones técnicas: Se contabilizarán los proyectos de investigación de estudiantes y docentes en pregrado y posgrado. La línea de base incluye 31 proyectos, de los cuales 8 involucran la participación de comunidades originarias.</p>						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Registrar los proyectos de investigación que involucren la participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas.</li> <li>2. Recoger información complementaria a través de informes de proyectos, actas de reuniones y/o entrevistas con investigadores.</li> <li>3. Analizar la forma de involucramiento o el tipo de participación comunitaria dentro del proyecto.</li> <li>4. Contabilizar y clasificar los proyectos de investigación donde exista participación de sabios, jefes o miembros de las comunidades indígenas.</li> <li>4. Compartir resultados en encuentros académicos y publicaciones especializadas.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicerrectorado de investigación. BASE DE DATOS: Vicerrectorado de investigación.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	39 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica Institucional	A 02: Organizar talleres y/o seminarios de capacitación para investigadores y miembros de las comunidades originarias sobre metodologías de investigación participativa y ética en la investigación intercultural.						
Nombre del indicador:	I 17: Número de temas relacionados con la ética en proyectos de investigación con enfoque intercultural por cada taller y/o seminario de capacitación para investigadores y miembros de comunidades originarias.						
Justificación:	En el mismo sentido de involucrar a los pueblos indígenas u originarios en la vida universitaria intercultural es necesario compartir con investigadores y miembros de estas comunidades talleres y seminarios al menos dos veces por año sobre metodologías de investigación participativa y ética en la investigación intercultural. La ética intercultural implica actuar de manera justa y respetuosa hacia todas las identidades culturales, evitando actitudes discriminatorias, estereotipos o imposiciones de una cultura sobre otra, fomentando el diálogo, la comprensión mutua.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Vicerrectorado de investigación Responsable de investigación: Vicerrectorado de Investigación						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>\Sigma</math> Número de temas relacionados con la ética en proyectos de investigación con enfoque intercultural por cada taller y/o seminario de capacitación para investigadores y miembros de comunidades originarias.</p> <p>Especificaciones técnicas:            Se contarán los talleres propuestos por la universidad.</p>						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar con las facultades y centros de capacitación para programar actividades formativas en los temas indicados.</li> <li>2. Registrar el número de actividades realizadas y la participación de asistentes mediante formularios de inscripción y listas de asistencia.</li> <li>3. Consolidar datos sobre el tipo de eventos y el perfil de los participantes, evaluando su alcance e impacto.</li> <li>4. Publicar los resultados en un informe anual y compartirlo en boletines académicos y redes sociales.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicerrectorado de investigación. BASE DE DATOS: Vicerrectorado de investigación.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	2	2	2	2	2	2	2





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	40 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica Institucional	A 03: Crear espacios de diálogo y retroalimentación entre investigadores y representantes de las comunidades originarias para discutir los resultados de la investigación y su aplicabilidad en el contexto local..						
Nombre del Indicador:	I 18: Número de encuentros académicos entre investigadores y comunidades originarias para el diálogo intercultural y retroalimentación.						
Justificación:	En el mismo sentido de involucrar a los pueblos indígenas u originarios en la vida universitaria intercultural es compartir encuentros académicos entre ambos a fin de generar la socialización de las investigaciones y generar una retroalimentación y diálogo intercultural constante.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Limitaciones presupuestales						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: Σ de espacios de diálogo y retroalimentación con comunidades originarias  Especificaciones técnicas: Se contarán los espacios de diálogo promovidos por la universidad por iniciativa de las diversas escuelas profesionales.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Establecer un calendario de encuentros con la participación de comunidades originarias y académicos. 2. Documentar cada encuentro mediante actas, listas de asistencia y grabaciones de las sesiones. 3. Evaluar el número de encuentros realizados en comparación con los programados y analizar los temas discutidos. 4. Presentar un resumen de los diálogos en foros académicos y publicaciones de la universidad.						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	1	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	41 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover la publicación y difusión de trabajos académicos con enfoque intercultural en revistas institucionales de la UNIFSL						
Nombre del indicador:	I 19: Número de trabajos académicos publicados y difundidos en revistas institucionales de la UNIFSL						
Justificación:	Es necesario contar con revistas u otras publicaciones que visibilicen los trabajos académicos interculturales y bilingües, de los estudiantes, docentes e investigadores en la UNIFSLB.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad.						
Limitaciones del Indicador:	Déficit en la investigación intercultural.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>\Sigma</math> de artículos, investigaciones, ensayos publicados y/o difundidos en revistas institucionales, o medios digitales de la UNIFSLB.</p> <p>Especificaciones técnicas:            Se contarán los trabajos de estudiantes, docentes e investigadores que en plena coordinación con la UNIFSLB aporten a las revistas.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar con las facultades para identificar trabajos de investigación que puedan ser publicados.</li> <li>2. Recopilar información sobre los artículos aceptados, revisados y publicados en revistas institucionales.</li> <li>3. Contabilizar el número de publicaciones y categorizarlas por área temática.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad. BASE DE DATOS: Vicerrectorado de investigación.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	12	12	12	15	20	24	24



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	42 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover la publicación y difusión de trabajos académicos con enfoque intercultural en revistas institucionales de la UNIFSL						
Nombre del Indicador:	I 20: Número de investigaciones interculturales realizadas.						
Justificación:	La producción de investigaciones interculturales en la UNIFSLB debe ser permanente para ello se contemplo realizar investigaciones interculturales de forma anual.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad.						
Limitaciones del Indicador:	Déficit en la investigación intercultural.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de artículos, investigaciones, ensayos interculturales elaborados.  Especificaciones técnicas: Se contarán los trabajos elaborados en coordinación con la Dirección de Interculturalidad.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Coordinar con las facultades la elaboración de investigaciones, artículos u otros de carácter intercultural. 2. Recopilar información sobre los artículos aceptados, revisados y publicados en revistas institucionales. 3. Contabilizar el número de publicaciones y categorizarlas por área temática.						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad. BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	2	2	2	2	2	2	2



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	43 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 02: Promover la investigación científica y tecnológica desde una perspectiva intercultural, involucrando activamente a los pueblos originarios en el proceso de investigación.						
Acción Estratégica institucional	A 05: Contar con un registro de sabios y sabias en la comunidad universitaria.						
Nombre del Indicador:	I 21: Número de sabios y sabias identificados y registrados en la UNIFSLB.						
Justificación:	La incorporación de los sabios y sabias en las tareas académicas y las labores de investigación, facilitaciones en cursos acompañen en la UNIFSLB debe ser considerada como básica en el proceso de crear conocimiento, por ello contar con un registro formal e iniciar a futuro un proceso de certificación de competencias a estos sabios y sabias es una tarea que debe ser trabajada en una universidad intercultural. Se considera sabio o sabia a la persona que posee un profundo conocimiento ancestral y es reconocida por su comunidad por su experiencia, liderazgo y sabiduría en aspectos fundamentales de la vida cultural, espiritual, y social, en diversas temáticas como medicina tradicional, cosmovisión, espiritualidad, rituales, tecnologías agrícolas, etc.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de sabios y sabias identificados y registrados. Especificaciones técnicas: Se contarán a los sabios y sabias que den su consentimiento de ser parte del registro. (acumulativo)						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar y seleccionar sabios/as que puedan actuar como mediadores interculturales en actividades académicas y culturales.</li> <li>2. Mantener un registro de los sabios/as involucrados y sus áreas de expertas.</li> <li>3. Analizar la participación y contribución de los mediadores en eventos universitarios.</li> <li>4. Documentar casos de éxito y compartir testimonios en plataformas institucionales.</li> </ol>						
Fuente y de base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad. BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	44 de 91

### FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

Objetivo Estratégico Institucional:	OEI 03: Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.						
Acción Estratégica Institucional:	A 01: Identificar las necesidades y demandas de las comunidades originarias a través de consultas y diálogos participativos para ejecutar programas de extensión cultural y proyección social.						
Nombre del Indicador:	I 22: Porcentaje de programas de responsabilidad universitaria diseñados y ejecutados en colaboración con comunidades originarias.						
Justificación:	Involucrar a los pueblos indígenas u originarios en la vida universitaria a través de actividades de extensión universitaria y proyección social es fundamental para generar ciudadanía intercultural, por ello los proyectos que se desarrollen deben estar vinculados o atender las diversas necesidades de los pueblos originarios de la región. Además, según la Ley Universitaria Cap. XIII Art. 125 señala que;						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Proyección social y Extensión cultural						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  % programas de responsabilidad universitaria diseñados y ejecutados en colaboración con comunidades originarias  <math>(A/B) \times 100</math>  Donde  A= Número de programas de responsabilidad universitaria diseñados y ejecutados en colaboración con comunidades originarias  B= Número total de programas de responsabilidad social universitaria.</p> <p>Especificaciones técnicas:  La línea de base está en base al total de 21 proyectos o programas sobre 2 con colaboración de comunidades originarias.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Supuestos:	1. Definir los programas de responsabilidad universitaria en coordinación con representantes de las comunidades originarias. 2. Registrar los programas ejecutados, detallando la colaboración y participación comunitaria. 3. Evaluar el impacto de los programas mediante encuestas de satisfacción y métricas de participación. 4. Presentar los resultados en informes de proyección social y divulgar en medios de comunicación.						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Proyección social y Extensión cultural BASE DE DATOS: Dirección de Proyección social y Extensión cultural						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	9.52%	19%	28%	38%	42%	47%	47%



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>		Código:	DI- PL-PEDI 01
			Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		Fecha:	26/11/2024
			Página:	45 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

<b>Objetivo Estratégico Institucional</b>	OEI 03: Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.						
<b>Acción Estratégica Institucional</b>	A 02: Desarrollar programas de capacitación y talleres en áreas como salud, educación y medio ambiente, adaptados a las particularidades culturales y lingüísticas de las comunidades.						
<b>Nombre del indicador:</b>	I 23: Número de participación de miembros de comunidades indígenas en actividades de extensión social y/o proyección social, medido en términos de asistencia y participación activa.						
<b>Justificación:</b>	Involucrar a los pueblos indígenas u originarios en la vida universitaria a través de eventos culturales y actividades para promover la valoración de la diversidad cultural, la construcción de una ciudadanía intercultural y la preservación de patrimonio cultural se convierte en un escenario óptimo para entender a la cultura como base de desarrollo de los pueblos						
<b>Responsable del Indicador:</b>	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Proyección social y Extensión cultural						
<b>Limitaciones del Indicador:</b>	Ninguna.						
<b>Método de cálculo:</b>	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de asistentes de comunidades indígenas en actividades de proyección social						
	Especificaciones técnicas: Se contarán a los participantes en los proyectos de proyección social de estudiantes y docentes.						
<b>Sentido del indicador:</b>	Ascendente						
<b>Proceso de recolección y análisis:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programar actividades de proyección social en colaboración con las comunidades indígenas, asegurando su participación activa.</li> <li>2. Recopilar listas de asistencia y registros de participación durante las actividades, diferenciando entre asistentes y participantes activos.</li> <li>3. Contabilizar el número de miembros indígenas involucrados y evaluar su nivel de participación en las actividades.</li> <li>4. Compartir los resultados con las comunidades participantes y en informes institucionales de proyección social.</li> </ol>						
<b>Fuente y de base de datos:</b>	FUENTE DE DATOS: Dirección de Proyección social y Extensión cultural BASE DE DATOS: Dirección de Proyección social y Extensión cultural						
	<b>Línea de base</b>	<b>Logros esperados</b>					
<b>Año</b>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Valor</b>	50	50	50	200	250	300	300



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	46 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 03: Diseñar y ejecutar programas de extensión cultural y proyección social que sean pertinentes y sensibles a la realidad sociocultural de las comunidades originarias.						
Acción Estratégica Institucional	A 03: Organizar eventos culturales y actividades recreativas que promuevan la valoración y preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.						
Nombre del Indicador:	I 24: Número de eventos culturales y actividades que promuevan la valoración de la diversidad cultural y/o preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias.						
Justificación:	Involucrar a los pueblos indígenas u originarios en la vida universitaria a través de eventos culturales y actividades para promover la valoración de la diversidad cultural, la construcción de una ciudadanía intercultural y la preservación de patrimonio cultural se convierte en un escenario óptimo para entender a la cultura como base de desarrollo de los pueblos						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable de indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: Σ de eventos culturales y actividades que promuevan la valoración de la diversidad cultural y/o preservación del patrimonio cultural de las comunidades originarias  Especificaciones técnicas: Se contarán los eventos y actividades culturales promovidos por la UNIFSLB						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Diseñar un calendario de eventos culturales en coordinación con las comunidades originarias para fomentar su patrimonio. 2. Registrar cada evento realizado, incluyendo la asistencia y la evaluación del impacto cultural. 3. Analizar la cantidad y diversidad de eventos realizados en comparación con los objetivos anuales. 4. Difundir los eventos y resultados a través de medios universitarios y redes sociales para ampliar su alcance.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de interculturalidad / Dirección de Bienestar universitario / Dirección de Proyección Social BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	2	4	4	4	4	4	4





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	47 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Diseñar y difundir códigos de conducta y protocolos de actuación que promuevan el respeto y la equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, sin discriminación en ningún aspecto.						
Nombre del Indicador:	I 25: Número protocolos de actuación que promuevan la valoración de la diversidad cultural y la prevención del racismo y todo tipo de discriminación socializados anualmente.						
Justificación:	Es necesario contar con protocolos en la UNIFSLB para promover la valoración de la diversidad cultural, prevenir el racismo y toda clase de discriminación, a fin de contar con un ambiente inclusivo e intercultural. Estos protocolos deben ser socializados anualmente por cada carrera profesional.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Tribunal de Honor Responsable del indicador: Tribunal de Honor.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de talleres o reuniones de socialización de los protocolos de actuación.  Especificaciones técnicas: Se contará la socialización de protocolos de actuación al inicio de cada semestre académico tanto a personal docente, administrativo y estudiantes.						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar o actualizar protocolos de actuación en conjunto con la oficina de bienestar estudiantil y asesoría legal.</li> <li>2. Documentar la creación y socialización de los protocolos a través de talleres y capacitaciones.</li> <li>3. Evaluar la implementación y aceptación de los protocolos mediante encuestas de percepción entre estudiantes y personal.</li> <li>4. Publicar los protocolos y sus resultados en la página web institucional y a través de comunicados internos.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Tribunal de Honor BASE DE DATOS: Tribunal de Honor						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0	6	6	6	8	10	12



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	48 de 91

### FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 02: Promover un sistema de autoidentificación étnica.						
Nombre del Indicador:	I 26: Número de sistema de autoidentificación étnica realizado.						
Justificación:	La UNIFSLB debe contar con un registro detallado de docentes, personal administrativo, estudiantes que pertenezcan a pueblos indígenas u originarios, para ello debe contar con un sistema de autoidentificación étnica.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Plazas laborales.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de sistema de autoidentificación étnica implementado  Especificaciones técnicas: El registro debe realizarse de forma anual.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Solicitar asistencia técnica para implementar un sistema de autoidentificación étnica con el Ministerio de Cultura. 2. Registrar a toda la comunidad universitaria. 4. Informar sobre los avances en informes anuales.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	Línea de base						
	Logros esperados						
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0	1	1	1	1	1	1





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO  
INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	49 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 03: Traducir la página web y servicios informáticos, así como todo material comunicacional de la UNIFSLB a lenguas originarias predominantes.						
Nombre del Indicador:	I 27: Número de materiales comunicacionales, así como Página Web y otros traducidos en lenguas originarias Awajún y Wampis.						
Justificación:	La pertinencia lingüística y derechos lingüísticos deben estar reflejados en los servicios que brinda la UNIFSLB, por ello la página web debe contar con la opción de cambiar el idioma a Awajún y Wampis, y los materiales comunicacionales como notas de prensa, afiches, volantes u otros relacionados deben también tener esa pertinencia lingüística para contar con una universidad intercultural.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad. Responsable de indicador: Oficina de comunicación e imagen institucional						
Limitaciones del Indicador:	No contar con traductores oficiales en la UNIFSLB.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de materiales comunicacionales traducidos.  Especificaciones técnicas: Se contarán los materiales promovidos por la universidad como página web, notas de prensa, videos, afiches, volantes, artículos, reglamentos o afines, etc.						
Sentido del indicador:	Ascendente.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer un inventario de materiales y definir cuáles serán traducidos (página web, folletos, guías, afiches, videos).</li> <li>2. Registrar cada material traducido y publicado en una base de datos de comunicaciones.</li> <li>3. Evaluar el alcance y número de materiales traducidos en relación con el total planificado.</li> <li>4. Presentar un informe anual a la comunidad universitaria y publicar en los medios oficiales.</li> </ol>						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Oficina de comunicación e imagen institucional, Dirección de Interculturalidad.						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	10	10	10	10	20	20	20





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	50 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

<b>Objetivo Estratégico Institucional</b>	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
<b>Acción Estratégica Institucional</b>	A 04: Incorporar la perspectiva intercultural en los procesos de selección, contratación y evaluación del personal docente y administrativo.						
<b>Nombre del Indicador:</b>	I 28: Porcentaje de personal docente contratado perteneciente a pueblos indígenas u originarios en la UNIFSLB.						
<b>Justificación:</b>	Toda política y procedimientos institucional en la UNIFSLB, como son procesos de selección docente, procesos de matrícula, procesos académicos, entre otros deben contener el enfoque intercultural, para el caso de contrataciones se deben buscar competencias interculturales a fin de generar un ambiente inclusivo de respeto, horizontal, libre de discriminación, asimismo, se debe implementar un sistema de autoidentificación étnica, en ese sentido es crucial contar con personal docente y administrativo perteneciente a pueblos indígenas u originarios.						
<b>Responsable del Indicador:</b>	Responsable de la medición integración de datos e información: Vicepresidencia Académica Responsable del indicador: Vicepresidencia Académica						
<b>Limitaciones del Indicador:</b>	Plazas laborales.						
<b>Método de cálculo:</b>	<p>Fórmula del indicador:  <math>\% \text{ de personal docente originario contratado por la UNIFSLB} = \frac{(A/B) \times 100}{1}</math>            Donde            A= Número de personal docente originario contratado por la UNIFSLB            B= Número total de plazas docentes de la UNIFSLB</p> <p>Especificaciones técnicas: La línea de base es en base a 80 docentes entre nombrados y contratados de la UNIFSLB.</p>						
<b>Sentido del indicador:</b>	Ascendente.						
<b>Proceso de recolección y análisis:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer políticas de contratación inclusivas que prioricen la contratación de docentes de origen indígena.</li> <li>2. Registrar el número de docentes contratados cada año y sus comunidades de origen.</li> <li>3. Comparar el número de docentes indígenas contratados con el total de contrataciones docentes anuales.</li> <li>4. Informar sobre los avances en inclusión laboral en informes anuales de recursos humanos.</li> </ol>						
<b>Fuente base y de datos:</b>	FUENTE DE DATOS: Vicepresidencia académica. BASE DE DATOS: Vicepresidencia académica.						
	<b>Línea de base</b>	<b>Logros esperados</b>					
<b>Año</b>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Valor</b>	1.25%	2.5%	3.25%	7.5%	10%	12.5%	15%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	51 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 04: Incorporar la perspectiva intercultural en los procesos de selección, contratación del personal administrativo, así como un sistema de autoidentificación étnica.						
Nombre del Indicador:	I 24: Porcentaje de personal administrativo contratado perteneciente a pueblos indígenas u originarios en la UNIFSLB.						
Justificación:	Toda política y procedimientos institucional en la UNIFSLB, como son procesos de selección docente, procesos de matrícula, procesos académicos, entre otros deben contener el enfoque intercultural, para el caso de contrataciones se deben buscar competencias interculturales a fin de generar un ambiente inclusivo de respeto, horizontal, libre de discriminación, asimismo, se debe implementar un sistema de autoidentificación étnica, en ese sentido es crucial contar con personal docente y administrativo perteneciente a pueblos indígenas u originarios, para ello se deben abrir plazas en diversas unidades en las que el perfil del puesto sea adecuado para los pueblos indígenas u originarios generando así el fortalecimiento de la experiencia profesional de los egresados de la UNIFSLB.						
Responsable del Indicador:	Oficina de Recursos Humanos						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>\% \text{ de personal administrativo originario contratado por la UNIFSLB} = (A/B) \times 100</math>                      Donde                      A= Número de personal administrativo originario contratado por la UNIFSLB                      B= Número total de plazas administrativas de la UNIFSLB.</p> <p>Especificaciones técnicas:                      La línea de base esta en base al total de personal administrativo 109, sobre 1 personal perteneciente pueblo indígena u originario.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar un plan de acción para aumentar la representación de personal indígena en áreas administrativas.</li> <li>2. Mantener un registro detallado de contrataciones y verificar la pertenencia étnica declarada por el personal administrativo.</li> <li>3. Divulgar los resultados en reportes de diversidad e inclusión laboral y durante reuniones de gestión.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Oficina de Recursos Humanos BASE DE DATOS: Oficina de Recursos Humanos						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0.91%	1.83%	2.75%	3.66 %	5.49%	7.32%	10%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión 01

Fecha: 26/11/2024

Página: 52 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 05: Establecer canales de comunicación y mecanismos de retroalimentación que permitan a los estudiantes y miembros del personal expresar sus necesidades y preocupaciones relacionadas con la diversidad cultural.						
Nombre del Indicador:	I 30: Número de resultados de encuestas de satisfacción al estudiante y el personal sobre el enfoque intercultural en la universidad.						
Justificación:	Al finalizar cada semestre académico se debe tener un diagnóstico de cómo va avanzando la universidad en un ambiente intercultural. Por ejemplo, captar la percepción de los estudiantes respecto al trato en su lengua materna, si son víctimas o testigos de discriminación étnico-racial u otro tipo de discriminación, si los ambientes de la universidad reflejan parte de su identidad cultural, si existe un dialogo horizontal de respeto con sus docentes y personal administrativo, etc. Es crucial para garantizar calidad universitaria intercultural.						
Responsable del Indicador:	Oficina de Gestión de la Calidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: Σ de encuestas de satisfacción realizadas.  Especificaciones técnicas: Las encuestas de satisfacción se deben desarrollar al final de cada año						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar encuestas de satisfacción enfocadas en el ambiente inclusivo, diversidad y casos de discriminación.</li> <li>2. Distribuir las encuestas de manera digital o presencial y recopilar respuestas de estudiantes y personal universitario.</li> <li>3. Analizar los datos recolectados para identificar niveles de satisfacción, áreas de mejora y casos reportados.</li> <li>4. Presentar un informe con hallazgos y recomendaciones en reuniones de gestión y publicarlo en la intranet universitaria.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Oficina de Gestión de la Calidad BASE DE DATOS: Oficina de Gestión de la Calidad						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	1	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código: DI- PL-PEDI 01
		Versión 01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha: 26/11/2024
		Página: 53 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica institucional	A 05: Establecer canales de comunicación y mecanismos de retroalimentación que permitan a los estudiantes y miembros del personal expresar sus necesidades y preocupaciones relacionadas con la diversidad cultural.						
Nombre del Indicador:	I 31: Número de Buzón de sugerencias instalados en un lugar estratégico de la Universidad.						
Justificación:	La UNIFSLB debe contar con un buzón de sugerencias y/o reclamos, esto permite tener una herramienta que sirva para la mejora continua desde la perspectiva de todas las personas que visiten, trabajen y/o estudien en la UNIFSLB, así como conocer el trato en los servicios que se brindan.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Mesa de Partes Responsable de Indicador: Tribunal de Honor						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de Buzón de sugerencias instalados  Especificaciones técnicas: El Buzón de sugerencias debe estar instalado en un lugar estratégico de la Universidad y debe estar disponible a los estudiantes permanentemente.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	1. Identificar puntos estratégicos en el campus para la instalación de buzones físicos y digitales de sugerencias. 2. Monitorear y registrar la cantidad de buzones instalados y el uso que se les da a lo largo del año. 3. Evaluar la cantidad y tipo de sugerencias recibidas, así como la participación de la comunidad universitaria. 4. Realizar informes trimestrales de las sugerencias y las acciones tomadas, compartiéndolos con la comunidad universitaria.						
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Mesa de Partes BASE DE DATOS: Tribunal de Honor						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	1	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	54 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 06: Promover señalética en lenguas originarias en todos los ambientes de la UNIFSLB						
Nombre del Indicador:	I 32: Porcentaje de espacios dentro de la UNIFSLB que cuentan con señalética en lenguas originarias en comparación con el total de espacios.						
Justificación:	Una universidad intercultural debe reflejar en su infraestructura un ambiente intercultural e inclusivo que promueva la admiración, respeto y valoración de la diversidad cultural, por ejemplo, la UNIFSLB está en la amazonia del Perú, debe tener espacios con malocas, murales temáticos, señalética trilingüe (español-awajún-wampi) pabellones con decoraciones interculturales, símbolos, figuras, etc. Ello permite apreciar la riqueza cultural del lugar y generar sentido de pertenencia.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable de indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	<p>Fórmula del indicador:  <math>(A/B) \times 100</math>  Donde  A= Número de oficinas, aulas, espacios de la UNIFSLB con señalética en lenguas originarias.  B= Número de espacios en general.</p> <p>Especificaciones técnicas: Se considerarán ingresos salidas, zonas seguras, aulas, oficinas, laboratorios, sshh, entre otros, su implementación y mantenimiento anual.</p>						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un diagnóstico de los espacios que requieren señalética bilingüe (español y lenguas originarias).</li> <li>2. Documentar la instalación de señalética en cada espacio y su correspondencia con las lenguas originarias.</li> <li>3. Calcular el porcentaje de espacios señalizados en lenguas originarias respecto al total de espacios en el campus.</li> <li>4. Publicar un informe visual en la página web de la universidad y en boletines informativos para la comunidad.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Unidad Ejecutora de Inversiones						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	10%	15%	25%	50%	70%	100%





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DI- PL-PEDI 01
Versión:	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	55 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 07: Promover infraestructura intercultural, murales temáticos de culturas originarias y malocas para uso de espacios comunes.						
Nombre del Indicador:	I 33: Número de murales temáticos realizados en las sedes de la UNIFSLB y construcción de malocas.						
Justificación:	Una universidad intercultural debe reflejar en su infraestructura un ambiente intercultural e inclusivo que promueva la admiración, respeto y valoración de la diversidad cultural, por ejemplo, la UNIFSLB está en la amazonia del Perú, debe tener espacios con malocas, murales temáticos, señalética trilingüe (español-awajún-wampi) pabellones con decoraciones interculturales, símbolos, figuras, etc. Ello permite apreciar la riqueza cultural del lugar y generar sentido de pertenencia.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del Indicador: Dirección de Interculturalidad						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de total de murales realizados anualmente y construcción de malocas.  Especificaciones técnicas: Se contará al menos 2 murales realizados anualmente, en el caso del año 2026 se considerará la construcción de una maloca en sede institucional.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar con artistas locales y comunidades para la realización de murales y la construcción de maloca en el campus.</li> <li>2. Registrar cada mural y maloca construida con detalles como fecha de realización, temática y colaboradores.</li> <li>3. Evaluar el impacto cultural y la apreciación de estos espacios a través de encuestas y observaciones.</li> <li>4. Difundir la creación de estos espacios a través de exposiciones, visitas guiadas y publicaciones en redes sociales.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Oficina de comunicación e imagen institucional						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	2	2	2	2	2	2	3



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		Fecha:	26/11/2024
		Página:	56 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 04: Establecer sistemas de gestión intercultural y políticas institucionales que reconozcan y valoren la diversidad cultural, promoviendo un ambiente inclusivo y respetuoso en la universidad.						
Acción Estratégica Institucional	A 08: Creación del comité de gestión intercultural de la UNIFSLB.						
Nombre del Indicador:	I 34: Número de comité de gestión intercultural actualizado anualmente.						
Justificación:	Un comité de gestión intercultural va a permitir hacer seguimiento a la implementación del enfoque intercultural en la UNIFSLB así como velar el cumplimiento del presente PEDI 2025-2030.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable del indicador: Dirección de Interculturalidad.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de comité de gestión intercultural actualizado anualmente.  Especificaciones técnicas: El comité debe actualizarse anualmente.						
Sentido del indicador:	No definido.						
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer directrices para la creación y renovación de comités de gestión intercultural en la universidad.</li> <li>2. Mantener un registro actualizado de la conformación y actividades de estos comités.</li> <li>3. Evaluar la eficacia de los comités mediante la revisión de actas, proyectos ejecutados y objetivos alcanzados.</li> <li>4. Compartir un informe anual con logros y planes futuros durante las jornadas de gestión académica.</li> </ol>						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	1	1	1	1	1	1	1



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	57 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR							
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 05: Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs, para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural, la inclusión y la igualdad de oportunidades.						
Acción Estratégica Institucional	A 01: Identificar y establecer convenios de colaboración con instituciones educativas, organizaciones originarias, entidades gubernamentales, empresas, gremios y ONGs, que trabajen en temas relacionados con la interculturalidad y el desarrollo comunitario.						
Nombre del Indicador:	I 35: Porcentaje de acciones desarrolladas en base convenios de colaboración establecidos con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales a nivel nacional e internacional.						
Justificación:	La UNIFSLB cuenta con convenios interinstitucionales y con proyectos de convenios a futuro, este indicador pretende medir el número de acciones programadas en el marco de dichos convenios.						
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Oficina de cooperación y relaciones internacionales Responsable del Indicador: Oficina de cooperación y relaciones internacionales.						
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: % de acciones que se desarrollan en el marco de convenios. $(A/B \times 100)$ Donde: A: Número de acciones desarrolladas en el marco de convenios B: Número total de convenios.  Especificaciones técnicas: La medición se desarrolla en base a 46 convenios interinstitucionales.						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	1. Revisar los convenios existentes y coordinar con las partes involucradas para definir las acciones a ejecutar. 2. Registrar cada acción realizada, incluyendo los socios involucrados, objetivos y resultados esperados. 3. Evaluar la efectividad de cada acción, comparando los resultados alcanzados con los objetivos propuestos. 4. Publicar un informe sobre las actividades realizadas y su impacto en el fortalecimiento de la interculturalidad y desarrollo comunitario.						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicepresidencia Académica / Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Oficina de cooperación y relaciones internacionales						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	0%	10%	15%	21%	32%	34%	43%



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	58 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 05: Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural.						
Acción Estratégica Institucional	A 02: Organizar encuentros y eventos de intercambio para compartir buenas prácticas, experiencias y lecciones aprendidas en el ámbito intercultural.						
Nombre del indicador:	I 36: Número de participaciones en encuentros y eventos de intercambio interinstitucional, nacionales e internacionales medido en términos de asistencia y contribución.						
Justificación:	La UNIFSLB debe organizar y/o promover la participación de estudiantes y docentes en encuentros, eventos y actividades de intercambio interinstitucional, a fin de continuar enriqueciendo la mirada intercultural y científica de la comunidad universitaria.						
Responsable del indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Oficina de cooperación y relaciones internacionales Responsable del indicador: Oficina de cooperación y relaciones internacionales						
Limitaciones del indicador:	Ninguna.						
Método de cálculo:	Σ De participaciones de estudiantes, docentes en encuentros y eventos de intercambio interinstitucional, nacionales e internacionales.  Especificaciones técnicas: Se contabilizarán las participaciones en la misma UNIFSLB y fuera de ella. (de forma presencial o remota)						
Sentido del indicador:	Ascendente						
Proceso de recolección y análisis:	1. Identificar a las unidades o direcciones que desarrollan eventos y actividades relevantes a nivel nacional e internacional para participar y colaborar. 2. Registrar la asistencia y la contribución de los participantes de la universidad en cada evento. 3. Analizar el impacto de la participación en términos de visibilidad, conexiones interinstitucionales y contribuciones significativas. 4. Difundir las experiencias y logros obtenidos a través de informes de actividades y en las plataformas oficiales de la universidad.						
Fuente base y de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicepresidencia Académica / Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Oficina de cooperación y relaciones internacionales						
	Línea de base	Logros esperados					
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	50	80	100	100	150	150	200



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01 <sup>l</sup>
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	59 de 91

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR																									
Objetivo Estratégico Institucional	OEI 05: Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural.																								
Acción Estratégica Institucional	A 03: Participar en redes y plataformas regionales e internacionales que promuevan la cooperación intercultural y el intercambio de recursos y conocimientos.																								
Nombre del Indicador:	I 37: Número de participaciones en alianzas y redes de colaboración en el fortalecimiento de la interculturalidad																								
Justificación:	La UNIFSLB debe participar activamente a través de estudiantes y docentes en redes, plataformas o espacios de participación ciudadana o institucional que promuevan actividades de intercambio interinstitucional, a fin de continuar enriqueciendo la mirada intercultural y científica de su personal.																								
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Oficina de cooperación y relaciones internacionales Responsable del indicador: Oficina de cooperación y relaciones internacionales																								
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.																								
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de participaciones en redes, plataformas o espacios de participación ciudadana en los que participa la UNIFSLB.  Especificaciones técnicas: Se contabilizarán las participaciones en la misma UNIFSLB y fuera de ella. (de forma presencial o remota)																								
Sentido del indicador:	Ascendente																								
Proceso de recolección y análisis:	1. Establecer alianzas estratégicas con organizaciones que promuevan la interculturalidad y el desarrollo comunitario. 2. Recopilar información sobre las alianzas formadas, actividades realizadas y testimonios de los participantes en cada red, solicitando dicha información al Vicerrectorado académico, dirección de interculturalidad, y unidades que correspondan. 3. Evaluar el nivel de participación y las contribuciones de la universidad en cada alianza, así como los beneficios obtenidos. 4. Publicar casos de éxito y testimonios en informes institucionales y a través de eventos de difusión interna.																								
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Vicepresidencia Académica BASE DE DATOS: Oficina de cooperación y relaciones internacionales																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Línea de base</th> <th colspan="7">Logros esperados</th> </tr> <tr> <th>Año</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> <th>2028</th> <th>2029</th> <th>2030</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Línea de base	Logros esperados							Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Valor	1	2	2	2	4	4	4
Línea de base	Logros esperados																								
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030																		
Valor	1	2	2	2	4	4	4																		



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	60 de 91

**FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR**

Objetivo Estratégico Institucional	OEI 05: Establecer alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, organizaciones originarias y entidades gubernamentales para promover el intercambio de conocimientos y experiencias en el ámbito intercultural.																														
Acción Estratégica Institucional	A 04: Promover la instalación de la mesa multiactor de la interculturalidad																														
Nombre del Indicador:	I 38: Número de reuniones de la mesa multiactor de la interculturalidad																														
Justificación:	La UNIFSLB debe articularse con otros actores de carácter regional y nacional a través de la mesa multiactor a fin de promover mejores oportunidades para jóvenes estudiantes con enfoque intercultural y su desarrollo profesional. Estos deben reunirse al menos 3 veces al año.																														
Responsable del Indicador:	Responsable de la medición integración de datos e información: Dirección de Interculturalidad Responsable de la AEI: Dirección de Interculturalidad																														
Limitaciones del Indicador:	Ninguna.																														
Método de cálculo:	Fórmula del indicador: $\Sigma$ de mesas técnicas multiactor en los que participa la UNIFSLB.  Especificaciones técnicas: Se contabilizarán las mesas técnicas multiactor en las que forme parte la UNIFSLB																														
Sentido del indicador:	No definido.																														
Proceso de recolección y análisis:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar u organizar reuniones periódicas con actores clave (academia, comunidades, entidades gubernamentales y organizaciones) para discutir temas de interculturalidad.</li> <li>2. Registrar el número de reuniones realizadas o en las que se participó y la participación de cada uno de los actores involucrados.</li> <li>3. Analizar los acuerdos alcanzados y el nivel de cumplimiento de los compromisos tomados en cada reunión.</li> <li>4. Publicar un resumen de los temas tratados y las decisiones tomadas en cada reunión a través de los canales de comunicación institucionales.</li> </ol>																														
Fuente y base de datos:	FUENTE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad BASE DE DATOS: Dirección de Interculturalidad																														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Línea de base</th> <th colspan="5">Logros esperados</th> </tr> <tr> <th>Año</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> <th>2028</th> <th>2029</th> <th>2030</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>								Línea de base		Logros esperados					Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Valor	0	3	3	3	3	3	3
	Línea de base		Logros esperados																												
Año	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030																								
Valor	0	3	3	3	3	3	3																								



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	61 de 91

## Anexo 01

# RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

A continuación, se presenta el diagnóstico del estado situacional del enfoque intercultural en la UNIFSLB, el análisis FODA con un análisis comparativo del Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y el vencido Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2020-2023, este análisis prospectivo y con aportes de diversas unidades orgánicas.





## PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión 01

Fecha: 26/11/2024

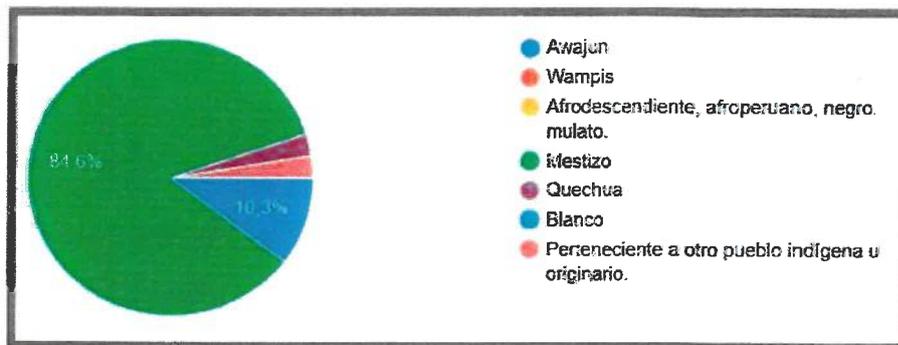
Página: 62 de 91

Para conocer a partir de la muestra la autoidentificación étnica en la UNIFSLB se realizó la siguiente pregunta.

A. De acuerdo a tus prácticas cotidianas y formas de vida ¿Usted cómo se identifica? (autoidentificación étnica)

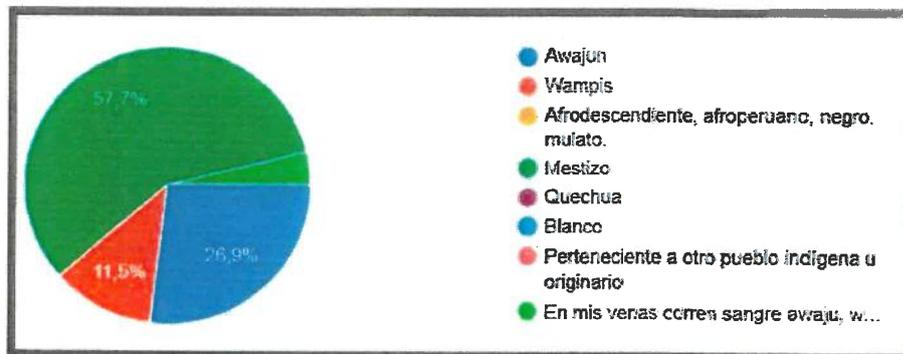
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

Gráfico 1



*Respuestas de Estudiantes:*

Gráfico 2



De acuerdo con los gráficos presentados, el 84.6% de los docentes y personal administrativo se autoidentifican como mestizos, seguido por un 10.5% que se identifican como Awajún, mientras que el 2.6% se identifican como pertenecientes a un pueblo indígena u originario, y otro 2.6% como quechua. Estos datos revelan un entorno diverso; sin embargo, aún hay una proporción baja de personal perteneciente a un pueblo indígena u originario.

En cuanto al cuerpo estudiantil, se observa una distribución similar en términos de autoidentificación étnica: el 57% se autoidentifica como mestizo, el 26.9% como Awajún, y el 11.5% como Wampis. Esto demuestra un ambiente universitario diverso, con la presencia significativa de estudiantes pertenecientes a los pueblos indígenas Awajún y Wampis.

La autoidentificación étnica es fundamental para comprender la diversidad cultural dentro de la comunidad universitaria y promover un ambiente inclusivo y respetuoso. Por ello debe incluirse en el contexto de un eje estratégico, y así la institución podría implementar sistemas y políticas que reconozcan y valoren la autoidentificación étnica de los estudiantes, docentes y personal administrativo. Esto podría incluir la recopilación de datos demográficos que permitan identificar la composición étnica de la población universitaria, así como la creación de programas y servicios que atiendan las necesidades específicas de grupos étnicos minoritarios, como los pueblos indígenas de la región Amazonas.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI-PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	63 de 91

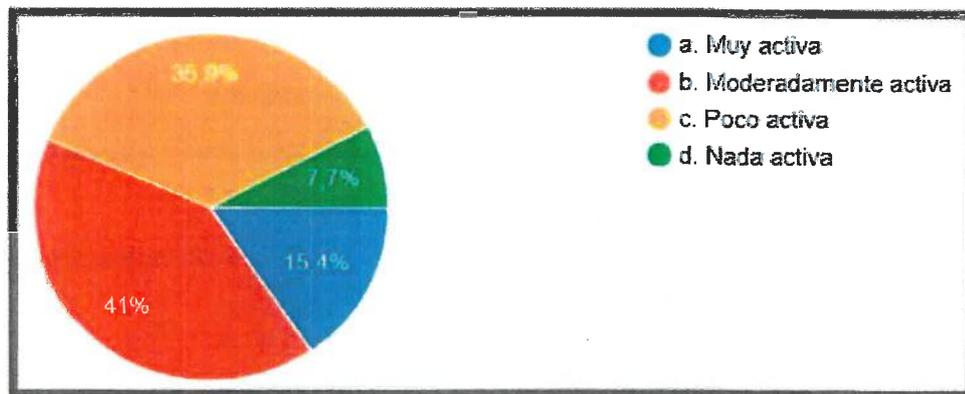
Además, la promoción de la autoidentificación étnica puede ser parte integral de la capacitación en competencias interculturales para el personal de la universidad, ayudando a sensibilizarlos sobre la importancia de reconocer y respetar la diversidad étnica y cultural en el entorno universitario.

### I. Diagnóstico situacional del enfoque intercultural en la UNIFSLB

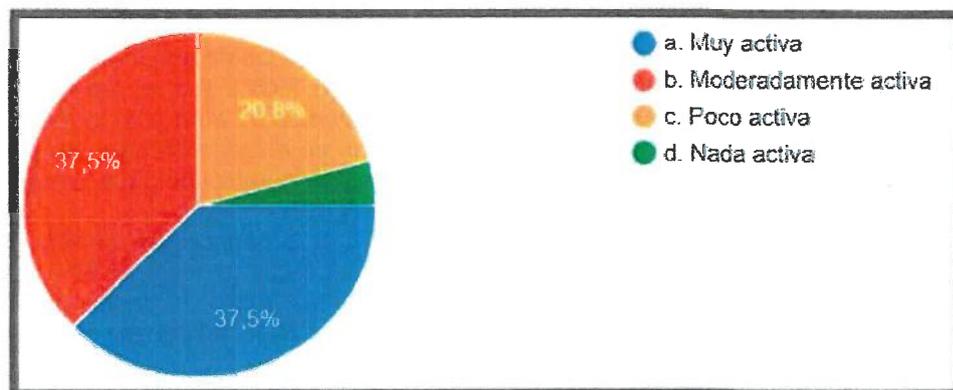
Para conocer con mayor profundidad el estado situacional del enfoque intercultural bajo los lineamientos del Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura se elaboró una encuesta dirigida a docentes, personal administrativo y estudiantes, que permita reconocer las principales características del tema intercultural en el campus universitario.

#### a) ¿Cómo evalúas la participación de la universidad en eventos o proyectos interculturales a nivel local o internacional?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 3



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 4



De los gráficos mostrados se puede interpretar dos miradas con algunas similitudes respecto a la participación de la universidad en eventos o proyectos interculturales a nivel local o internacional, por una parte los docentes y personal administrativo en un 41% mencionan que esa participación es moderadamente activa, seguido por un 35.9% que menciona que la participación es poco activa; un 15.4% que dice es que muy activa y un 7.7% que respalda que la participación es nada activa, este marco en comparación con lo que mencionan los estudiantes 37.5% Moderadamente Activa, 37.5% Muy Activa y 20.8% Poco Activa, nos da señales de que los estudiantes consideran su participación muy activa y moderadamente

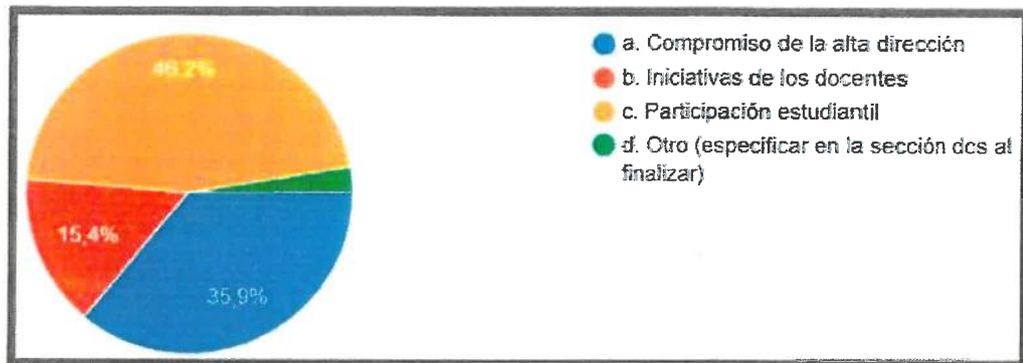
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	64 de 91

activa en gran magnitud, a comparación de la mirada docente ello puede darnos señales de que el campo comunicativo, de difusión de las participaciones de la universidad en diversos eventos debe mejorar y se debe potenciar.

**b) ¿Cuáles crees que son los factores internos que más contribuyen al éxito de la integración intercultural en nuestra institución?**

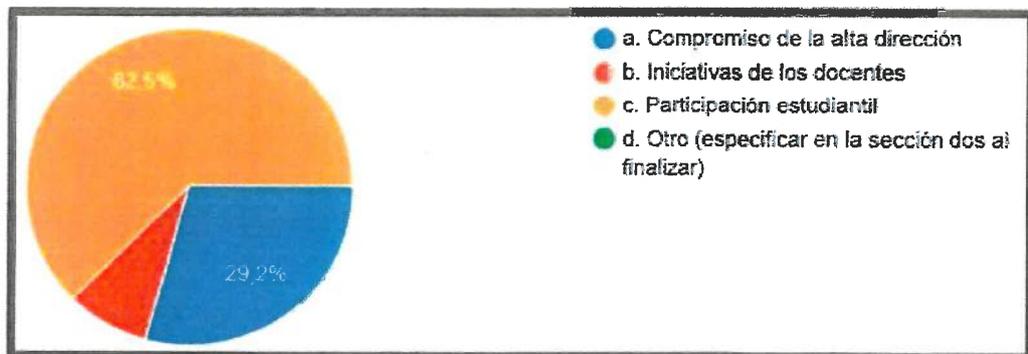
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

**Gráfico 5**



*Respuestas de Estudiantes.*

**Gráfico 6**

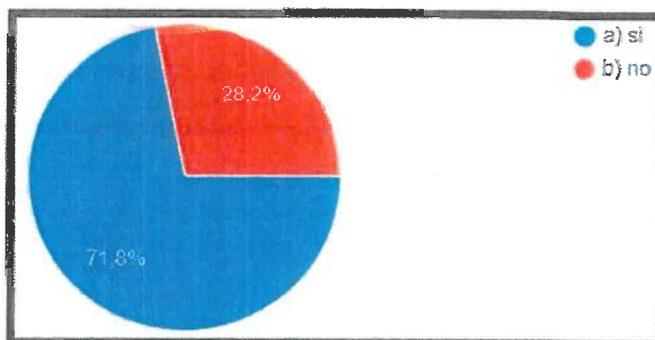


Es gratificante saber que bajo la mirada de la comunidad universitaria de la UNIFSL la Participación estudiantil 42.6% y 62.5% y los compromisos de alta dirección 35.9% y 29.2% así como las iniciativas docentes 15.4% y 7.7% respectivamente son los factores internos que más contribuyen al éxito de la integración intercultural, en ese sentido si bien existe un compromiso este debe ser guiado de manera adecuada para el cierre de brechas entorno a la interculturalidad en el campus universitario, estas actividades serán detalladas en los Ejes estratégicos, Objetivos estratégicos y actividades del Plan de Desarrollo Intercultural 2024-2026.

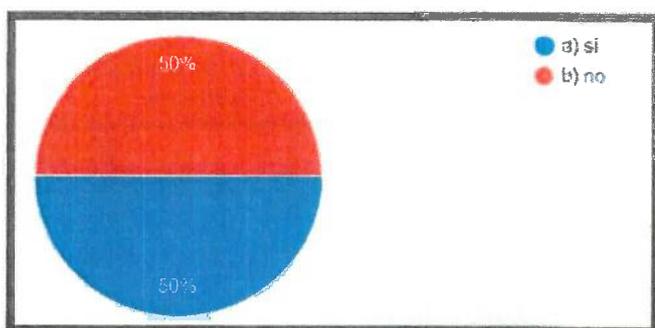
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	65 de 91

c) ¿Existen barreras lingüísticas que afectan la comunicación intercultural en nuestra universidad?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 7



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 8



En los gráficos presentados, se observa que el 71.8% de los encuestados identifican la existencia de barreras lingüísticas, mientras que el 28.2% considera que no las hay. Por otro lado, al analizar específicamente a los estudiantes, se evidencia una división equilibrada del 50% tanto a favor como en contra de la percepción de estas barreras. Esta disparidad podría explicarse, en parte, por factores como el bilingüismo o el hecho de que algunos estudiantes ya dominan lenguas originarias, lo que reduce su percepción de estas brechas.

Sin embargo, la existencia de barreras lingüísticas en un contexto universitario pone en relieve la necesidad de implementar un enfoque intercultural integral en los servicios ofrecidos por la universidad. Este enfoque debe orientarse a:

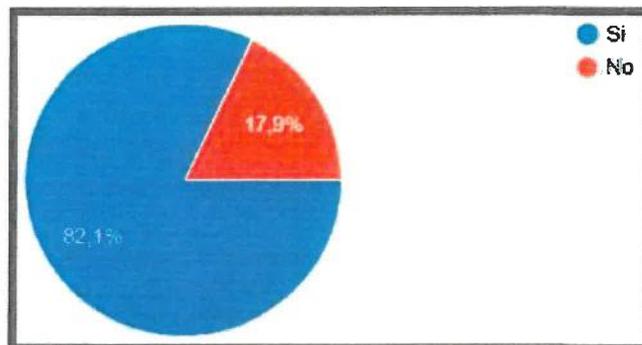
- Fortalecer los programas de enseñanza de lenguas originarias, tanto para estudiantes como para docentes y personal administrativo.
- Promover la difusión de información y servicios en las lenguas originarias predominantes, garantizando la accesibilidad y la equidad.
- Actualizar la señalética institucional para que incluya lenguas originarias, facilitando la navegación por los espacios universitarios.
- Traducir y adaptar la página web y otras plataformas tecnológicas a múltiples lenguas, asegurando que sean inclusivas.
- Ampliar la inclusión hacia personas con discapacidades, ofreciendo recursos como subtítulos, intérpretes de lengua de señas y herramientas tecnológicas accesibles.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>		Fecha:	26/11/2024
		Página:	66 de 91

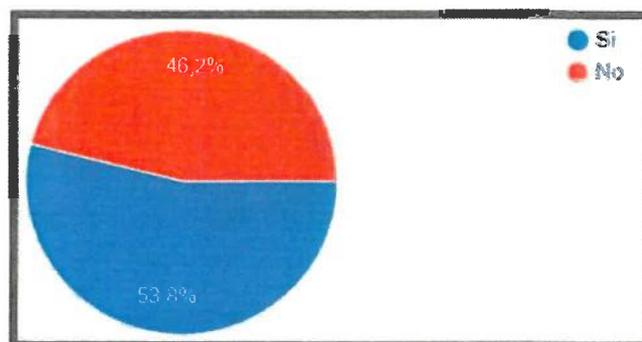
En suma, la universidad debe garantizar un entorno donde la diversidad lingüística y cultural no sea un obstáculo, sino una fortaleza, promoviendo igualdad de oportunidades y fortaleciendo el sentido de pertenencia para estudiantes de pueblos indígenas, originarios y otros grupos con necesidades específicas.

d) **¿Crees que la falta de diversidad en el cuerpo docente y administrativo afecta la experiencia académica en términos de interculturalidad?**

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 9



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 10



Los gráficos reflejan percepciones contrastantes sobre la diversidad en el cuerpo docente y administrativo. Por un lado, los estudiantes se muestran divididos: un 53.8% considera que la falta de diversidad afecta negativamente la experiencia académica en términos de interculturalidad, mientras que el 46.2% opina que no. Por otro lado, entre los propios docentes y administrativos, la opinión es más contundente: un 82.1% reconoce que esta falta de diversidad influye negativamente, frente a un 17.9% que no lo percibe así.

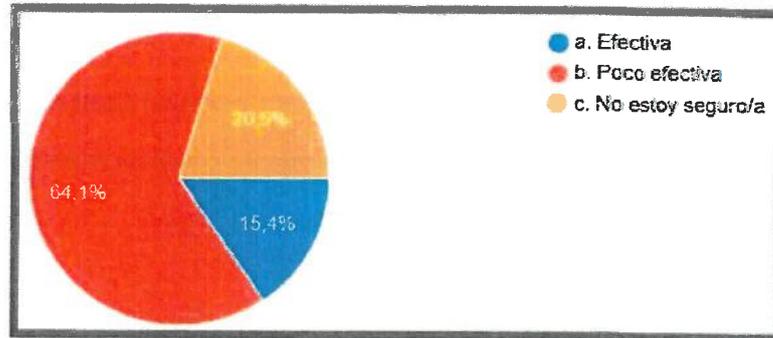
Estos resultados evidencian una necesidad real y urgente de incrementar la representación de docentes y personal administrativo provenientes de pueblos originarios. Este desafío, aunque complejo y de largo plazo, es clave para construir una experiencia académica más rica e inclusiva, que verdaderamente refleje la diversidad cultural del país.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	67 de 91

e) ¿Cómo calificarías la respuesta institucional a incidentes o conflictos relacionados con la diversidad cultural?

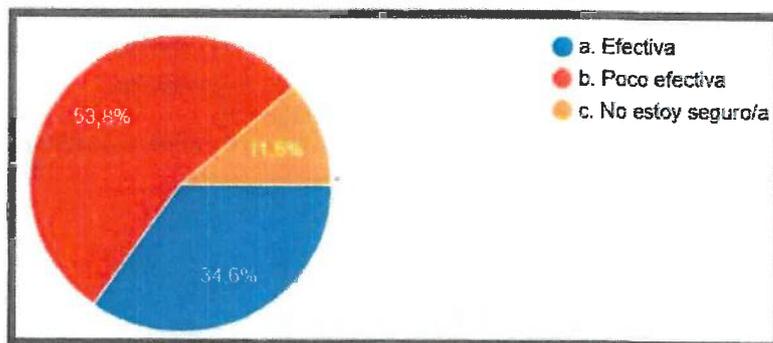
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

Gráfico 11



*Respuestas de Estudiantes.*

Gráfico 12



Los gráficos analizados muestran que la respuesta institucional a incidentes o conflictos relacionados con la diversidad cultural es percibida por la mayoría como poco efectiva: 64.1% y 53.8% de los encuestados comparten esta percepción. En contraste, solo un 15.4% y 34.6% consideran que la respuesta es efectiva, mientras que un porcentaje significativo (20.5% y 11.5%) se muestra indeciso o no tiene una opinión clara al respecto.

Estos datos reflejan un desafío clave para la universidad en términos de fortalecer su capacidad de respuesta ante conflictos que involucran la diversidad cultural. La interculturalidad y el relacionamiento comunitario, pilares fundamentales de una convivencia inclusiva y armónica, requieren una implementación más robusta y estratégica. Abordar este reto no solo permitirá manejar mejor los incidentes dentro de la comunidad universitaria, sino también fortalecer la cohesión social en el entorno académico.

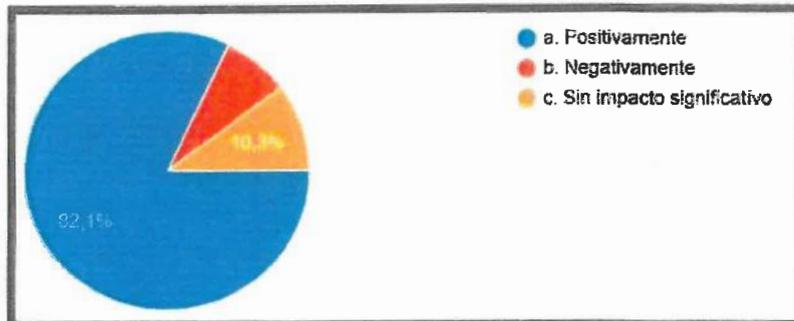
Estos hallazgos son un insumo valioso para la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030, permitiendo que las actividades contempladas en dicho plan estén alineadas con las demandas y realidades de la comunidad universitaria. Este enfoque garantizará que la interculturalidad sea una práctica viva y efectiva dentro del quehacer institucional.



f) ¿En qué medida crees que la globalización y los avances tecnológicos pueden influir en la promoción de la interculturalidad en nuestra universidad?

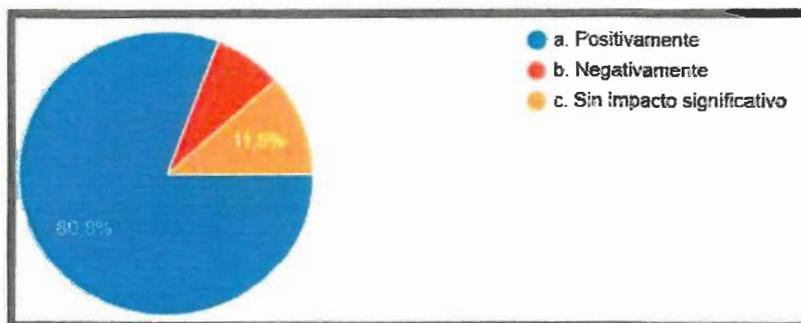
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

Gráfico 13



*Respuestas de Estudiantes.*

Gráfico 14



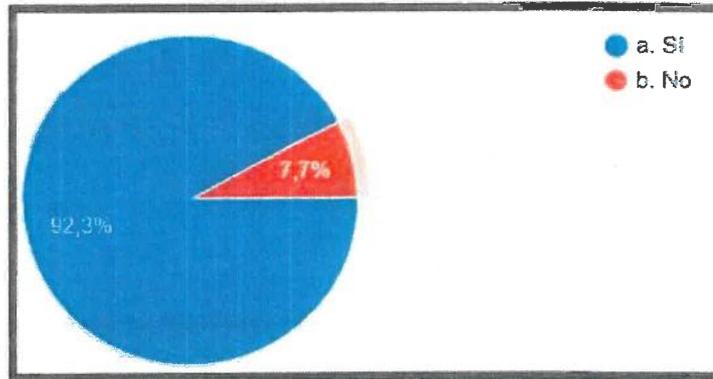
La globalización puede tener un impacto positivo en la interculturalidad al promover el diálogo intercultural, crear espacios de encuentro, fomentar la tolerancia y el respeto, y estimular la innovación y la creatividad a través del intercambio cultural, y muestra de ello se refleja en el siguiente gráfico, con un 82.1% y 80.8% que afirma como la globalización y los avances tecnológicos pueden influir en la promoción de la interculturalidad en nuestra universidad de forma positiva, pero hay que saber aprovecharla algunos ejemplos para ello es que la globalización genera mayor acceso a la diversidad cultural pues ha ampliado las oportunidades de interactuar y conectarse con personas de diferentes culturas en todo el mundo. A través de la tecnología y los medios de comunicación, las personas pueden acceder fácilmente a una amplia gama de perspectivas culturales, tradiciones y prácticas. La globalización ha facilitado el intercambio de ideas y experiencias entre culturas. Esto ha fomentado un mayor diálogo intercultural, permitiendo a las personas aprender unos de otros, compartir conocimientos y comprender mejor las diferencias culturales, entre otros ejemplos.



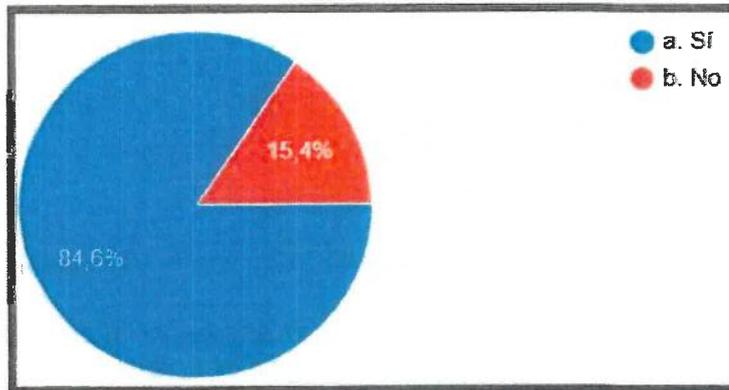
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	69 de 91

g) ¿La universidad proporciona recursos y apoyo específico para la adaptación cultural de estudiantes de comunidades indígenas u originarias?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 15



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 16

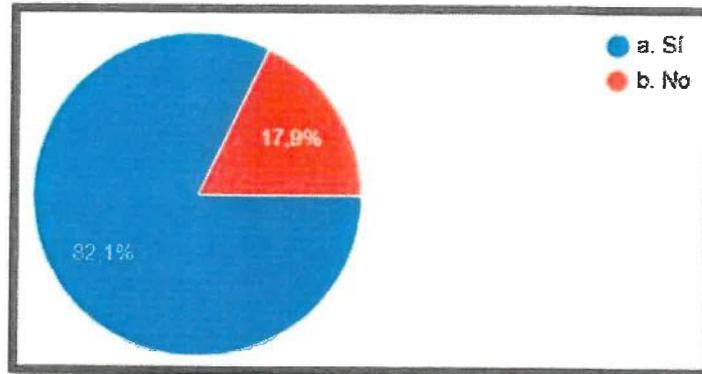


De los encuestados el 92.3% y 84.6% respectivamente menciona que la universidad si proporciona recursos y apoyo específico para la adaptación cultural de estudiantes de comunidades indígenas u originarias, ofrecer una variedad de recursos y apoyos específicos puede ser fundamental para ayudar a los estudiantes de comunidades indígenas u originarias a adaptarse culturalmente en un entorno universitario, promoviendo así su éxito académico y bienestar general.

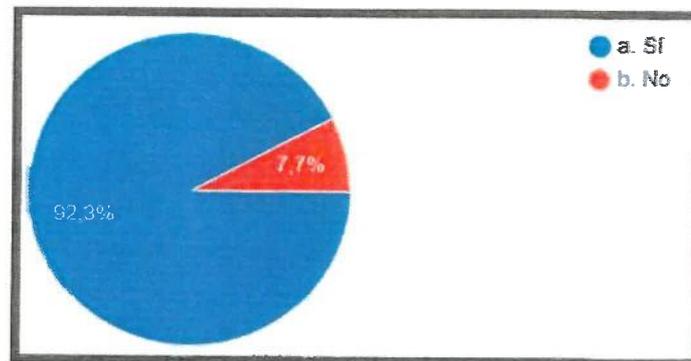
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	70 de 91

**h) ¿Las actividades académicas y culturales en la universidad reflejan la diversidad presente en la comunidad estudiantil?**

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 17



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 18



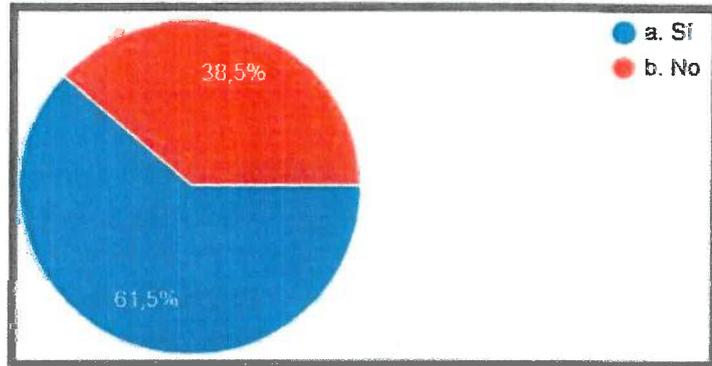
La mayoría de los encuestados expresaron que las actividades académicas y culturales en la universidad reflejan adecuadamente la diversidad presente en la comunidad estudiantil. Un significativo 82.1 % y 92.3 %, respectivamente, manifestaron estar de acuerdo con esta afirmación, lo cual representa un avance positivo en la dirección de una universidad más inclusiva. Sin embargo, un pequeño porcentaje, 17.9 % y 7.7 %, respectivamente, expresaron su desacuerdo. Es crucial considerar las opiniones de todos los miembros de la comunidad para identificar áreas de mejora y avanzar hacia una universidad verdaderamente intercultural e inclusiva.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	71 de 91

i) ¿Los procesos de evaluación académica incorporan temas de interculturalidad?

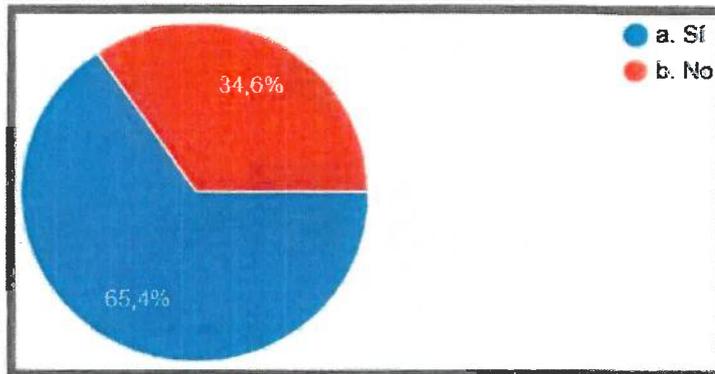
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

Gráfico 19



*Respuestas de Estudiantes.*

Gráfico 20

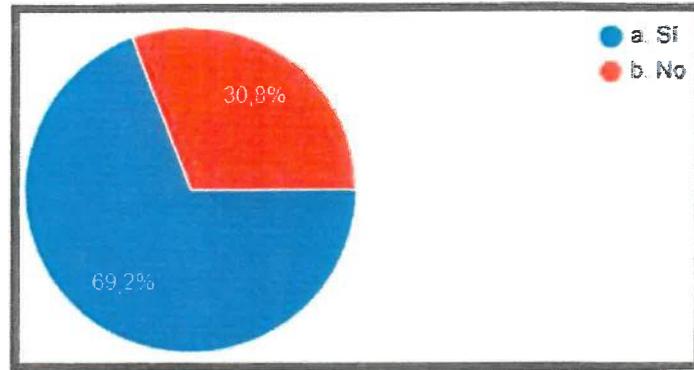


Los encuestados con un porcentaje de 61.5% y 65.4% manifiestan que si se incluyen temas de interculturalidad en las evaluaciones de la universidad mientras que un 38.55 y 34.6% dicen lo contrario, es fundamental incorporar la interculturalidad en las evaluaciones para promover la diversidad, la inclusión, el aprendizaje enriquecido, el respeto mutuo y la preparación para la ciudadanía global en un mundo diverso y globalizado.

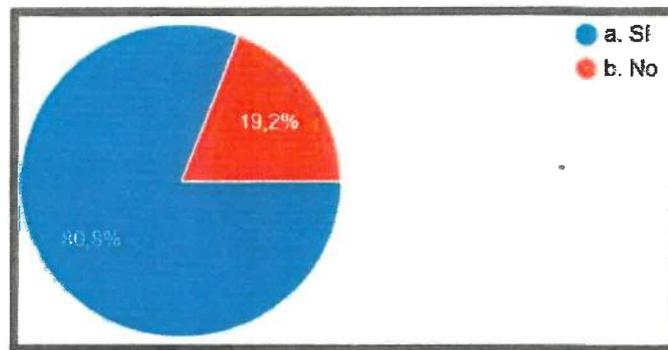
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	72 de 91

j) ¿La universidad cuenta con políticas de inclusión y equidad que aborden directamente la diversidad cultural?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 21



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 22

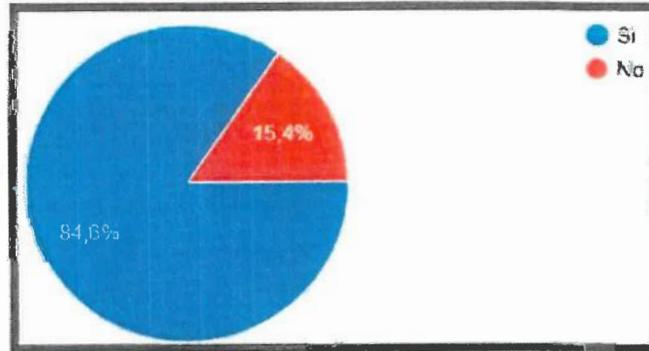


Ante esta pregunta los encuestados manifiestan que la universidad si cuenta con políticas de inclusión y equidad que aborden directamente la diversidad cultural, 69.2% y 80.8% respectivamente, la UNIFSLB desde la ley de su creación, los lineamientos del MINEDU y MINCUL cuenta con estas políticas que vienen siendo fortalecidas, es así que el Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030 se constituirá como una herramienta que fomente la interculturalidad en el campus universitario.

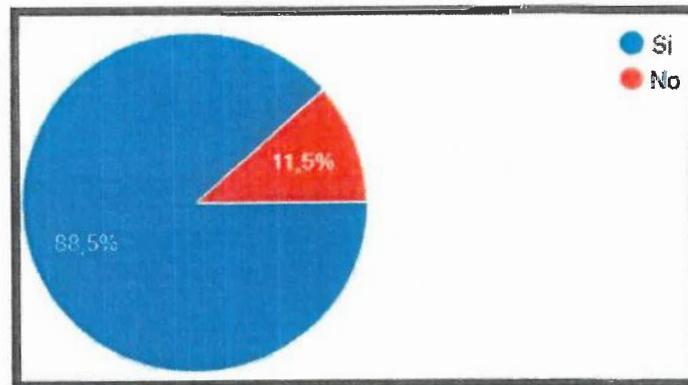
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	73 de 91

k) ¿La universidad ofrece instancias específicas para la atención y apoyo de estudiantes pertenecientes a comunidades indígenas u originarias?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 23



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 24



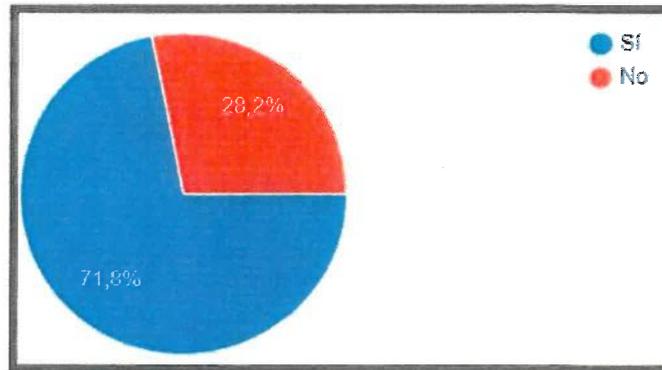
Los encuestados de la comunidad universitaria manifiestan en su gran mayoría que la universidad si ofrece instancias específicas para la atención y apoyo de estudiantes pertenecientes a comunidades indígenas u originarias, en un 84.6% y 88.5% respectivamente, mientras un porcentaje de 15.4% y 11.5% dicen que no, promover la inclusión y la interculturalidad supone fortalecer los servicios que se brindan en atención a los pueblos indígenas u originarios de Bagua, esto es una fortaleza que permite un ambiente adecuado para el aprendizaje e intercambio cultural.



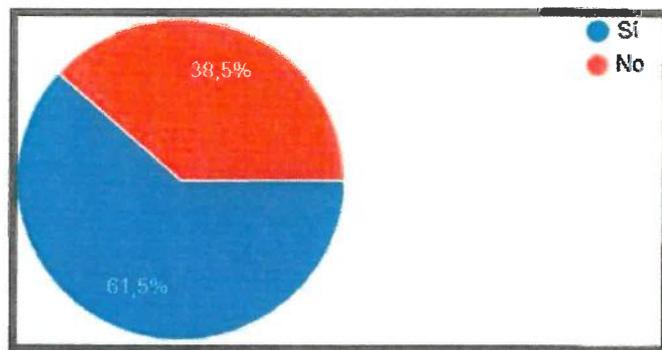
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	74 de 91

**I) ¿Crees que existen estereotipos culturales presentes en la comunidad universitaria?**

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 25



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 26



Los estereotipos culturales presentes en la comunidad universitaria pueden generar una serie de problemas que van desde la discriminación y la falta de comprensión hasta la fragmentación es decir fragmentar y dividir a la comunidad universitaria al perpetuar la percepción de "nosotros" versus "ellos" basada en la pertenencia cultural. Esto puede dificultar la construcción de relaciones positivas y la colaboración entre estudiantes y profesores de diferentes orígenes culturales.

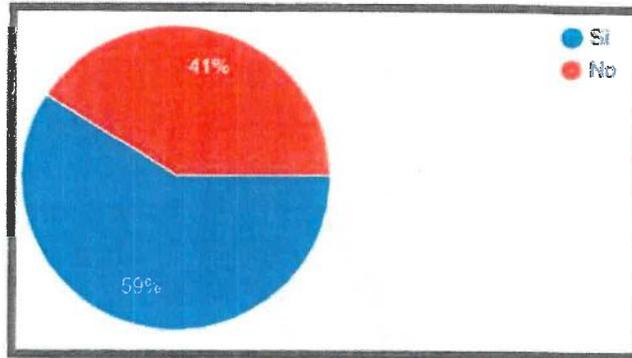
Asimismo, los estereotipos en la comunidad universitaria pueden llevar a la falta de representación de ciertos grupos étnicos o culturales en la vida universitaria, incluyendo la participación en actividades extracurriculares, la toma de decisiones institucionales y la representación en el currículo académico. Esto puede socavar la diversidad y la inclusión en el campus. Es fundamental abordar estos estereotipos de manera proactiva para promover un ambiente universitario inclusivo, equitativo y respetuoso de la diversidad cultural.

De los gráficos podemos notar que existe un gran porcentaje que admite que existen estos estereotipos 71.8% y 61.5% respectivamente.

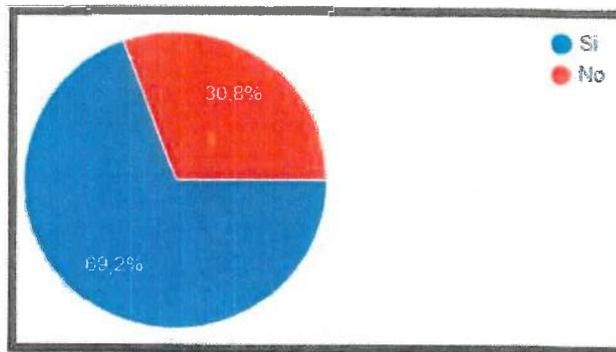
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	75 de 91

m) ¿La universidad promueve programas de intercambio nacional y/o internacional para los estudiantes?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 27



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 28



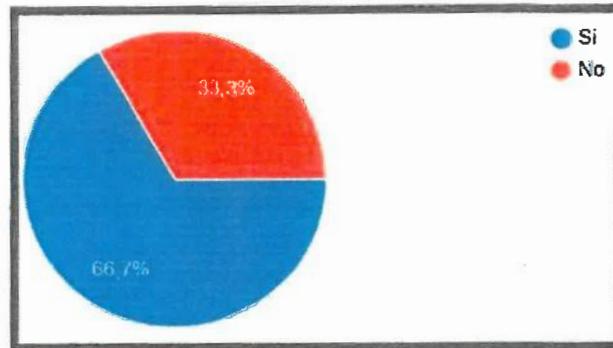
Los programas de intercambio nacional y/o internacional para los estudiantes son importantes por múltiples motivos, ofrecen una amplia gama de beneficios que van desde la experiencia cultural y el desarrollo de habilidades lingüísticas hasta el crecimiento personal y profesional. Estas experiencias transformadoras ayudan a preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos globales y contribuir de manera significativa a la sociedad en un mundo cada vez más interconectado. Del gráfico se puede interpretar que el 59% y 69.2% menciona que la universidad sí tiene estos programas de intercambio, mientras aún existe un porcentaje que desconoce o menciona que no se promueven estos programas siendo el 41% y 30.8% respectivamente, ello nos da una mirada necesaria para abordar de manera más efectiva la comunicación de los programas existentes.



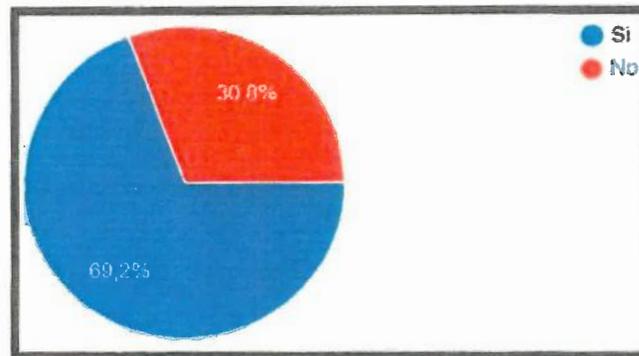
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	76 de 91

n) ¿Los materiales didácticos utilizados en tus cursos incluyen perspectivas culturales diversas?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 29



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 30

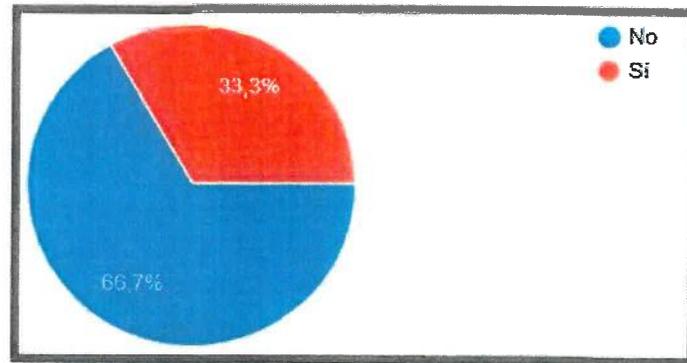


El uso de materiales didácticos que incluyan perspectivas culturales diversas es esencial para promover la inclusión, enriquecer el aprendizaje, fomentar el respeto y la tolerancia, preparar para la ciudadanía global y empoderar a los estudiantes en su identidad cultural. El 66.7% y 69.2% respectivamente menciona que la UNIFSLB utiliza materiales con perspectivas culturales diversas mientras que 33.3% y 30.8% menciona que no, es importante conocer los motivos de porque mencionan que no, pues quizás este sea un grupo que no se siente incluido en la comunidad universitaria y se necesita una mirada especial para abordar sus problemas y necesidades.

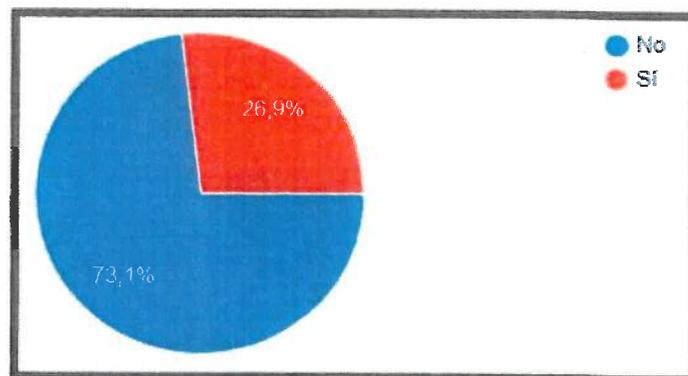
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	77 de 91

o) ¿Has sido víctima y/o testigo de un caso de discriminación étnico-racial en la UNIFSLB?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 31



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 32



Esta pregunta es sumamente importante y según se puede observar en los gráficos, existe un porcentaje considerable que en el campus de la UNIFSLB ha sido víctima y/o testigo de discriminación étnico-racial, 33.3% y 26.9% respectivamente, prevenir la discriminación étnico-racial es de suma importancia por varias razones fundamentales:

-Derechos humanos: La discriminación étnico-racial viola los derechos humanos fundamentales de igualdad y no discriminación consagrados en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Prevenir la discriminación es esencial para proteger y promover estos derechos fundamentales.

-Justicia social: La discriminación étnico-racial perpetúa la desigualdad y la injusticia social al negar a ciertos grupos étnicos y raciales el acceso igualitario a oportunidades educativas, laborales, de vivienda, atención médica y otros servicios básicos. La prevención de la discriminación es crucial para promover la justicia social y la equidad en la sociedad.

-Cohesión social: La discriminación étnico-racial socava la cohesión social al generar división, desconfianza y conflictos entre diferentes grupos étnicos y raciales. La prevención de la discriminación contribuye a la construcción de sociedades más inclusivas y cohesionadas, donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas independientemente de su origen étnico o racial.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	78 de 91

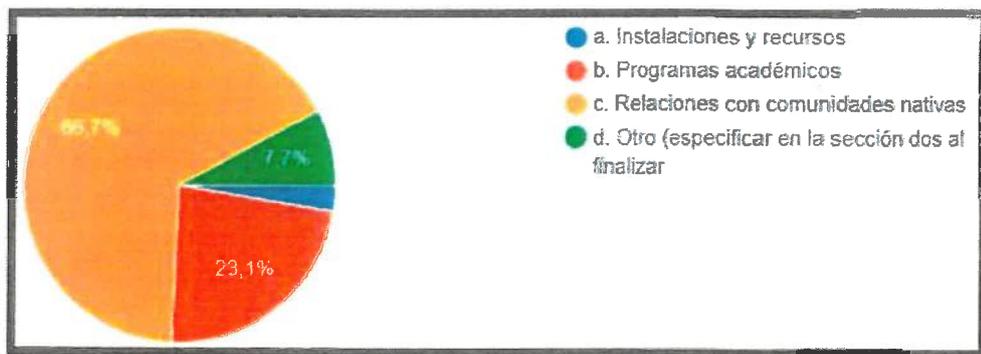
En ese sentido, prevenir la discriminación étnico-racial es esencial para proteger los derechos humanos, promover la justicia social, fomentar la cohesión social, garantizar el bienestar de las personas, y promover un desarrollo económico y cultural inclusivo y sostenible en la comunidad universitaria de la UNIFSLB.

## II. Análisis FODA

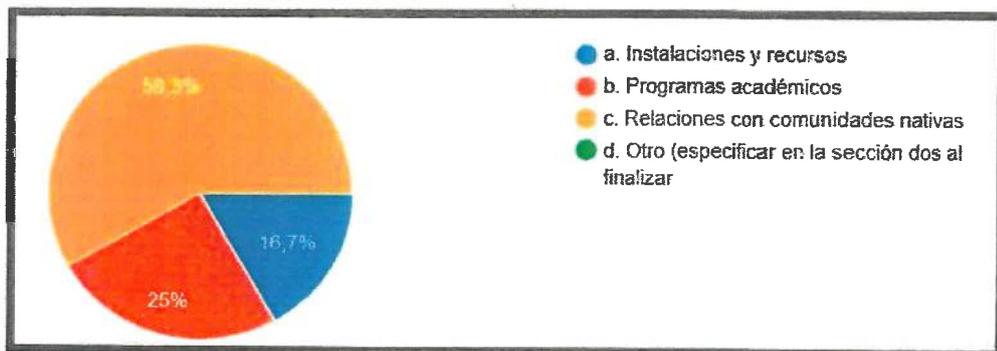
### • Fortalezas de la UNIFSLB

a) ¿Cuáles consideras que son las principales fortalezas de nuestra universidad en términos de enfoque intercultural?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 33



*Respuestas de Estudiantes:*  
Gráfico 34



Los resultados de la encuesta revelan que las principales fortalezas identificadas por los encuestados están centradas en las relaciones con las comunidades nativas, con una aceptación del 66.7% y 58.3%, respectivamente. En segundo lugar, se destacan los programas académicos ofrecidos por la UNIFSL, con un respaldo del 23.1% y 25%, respectivamente. Además, se reconoce como una fortaleza las instalaciones y recursos disponibles en la universidad, con un apoyo del 16.7% por parte de los estudiantes. Por otro lado, los docentes señalan en un 7.7% algunas fortalezas adicionales, que incluyen:

-El respaldo de los Apus de las comunidades y la proximidad a las etnias originarias.

-El servicio CEPRE a las comunidades originarias y los convenios establecidos con las mismas.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	79 de 91

-La oferta de una educación intercultural, junto con programas de estudio y apoyo en hospedaje y alimentación para estudiantes de comunidades originarias, así como la presencia de estudiantes que dominan la lengua Awajún.

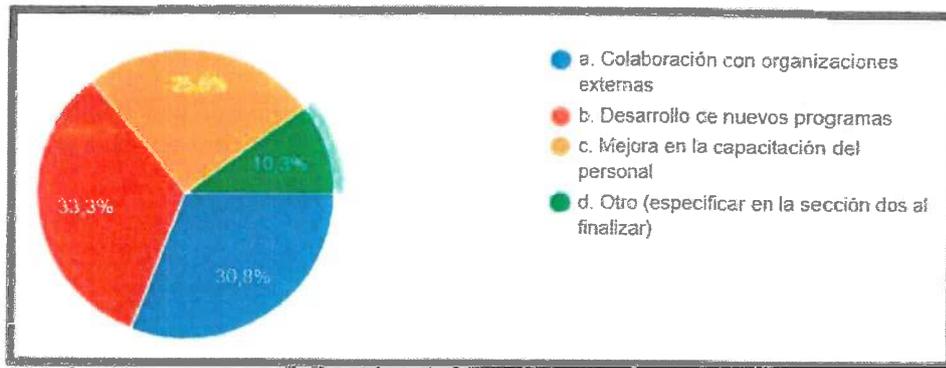
Estos hallazgos pintan un panorama alentador para la implementación del enfoque intercultural en el nuevo Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030.

• **Oportunidades de la UNIFSLB**

b) ¿Qué oportunidades identificas para mejorar el enfoque intercultural en nuestra universidad?

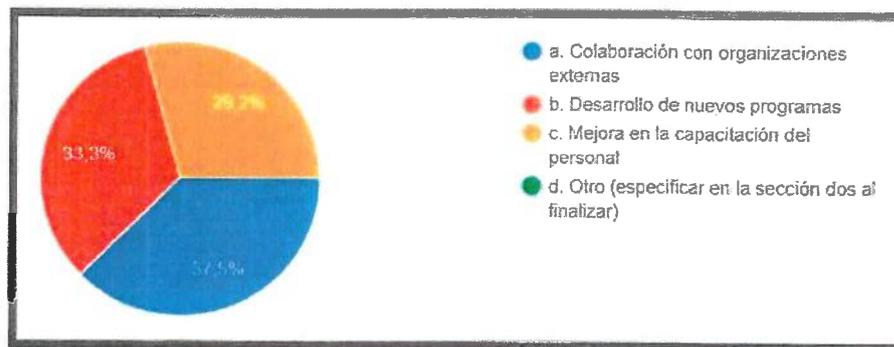
*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*

Gráfico 35



*Respuestas de Estudiantes.*

Gráfico 36



En el marco de la interculturalidad, la UNIFSLB identifica diversas oportunidades que pueden potenciar su desarrollo. Entre estas, destaca el desarrollo de nuevos programas con apoyo de instituciones externas, respaldado por el 33.3% de los encuestados. Es esencial detallar estos programas de forma clara y precisa para alimentar las actividades de los ejes estratégicos planificados, así como realizar un análisis de su factibilidad y viabilidad.

Otra oportunidad identificada es la colaboración con entidades externas, con un respaldo del 30.8% y 37.5%, respectivamente. Asimismo, se destaca la oportunidad de mejorar la capacitación del personal con los cursos, diplomados, maestrías, etc ofrecidos por diversas instituciones externas, con un respaldo del 25.6% y 29.2%, respectivamente.

Además, el 10.3% de los docentes identifican las siguientes oportunidades:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	80 de 91

-Promover políticas interculturales y programas de intercambio estudiantil con universidades de diferentes países y culturas, así como proporcionar capacitación y desarrollo profesional al personal docente y administrativo en competencias interculturales.

-Diseñar espacios físicos y virtuales en el campus donde los estudiantes y el personal puedan reunirse para compartir y celebrar sus diversas identidades culturales, incluyendo salas de reuniones interculturales, eventos culturales y grupos de discusión.

-Explorar la posibilidad de incorporar al cuerpo docente y administrativo profesionales originarios de los pueblos Awajún y Wampis, enriqueciendo así la diversidad cultural de la institución.

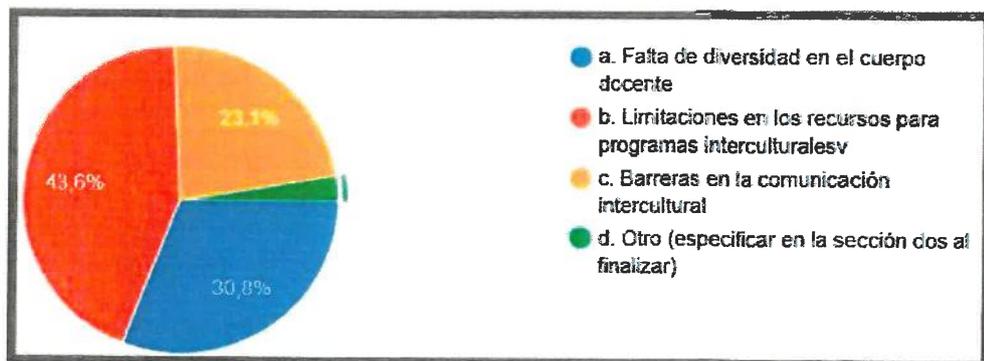
-Integrar de manera efectiva la educación intercultural en el currículo de todas las disciplinas, promoviendo la conciencia y la apreciación de la diversidad.

Estas oportunidades, que son importantes para promover la interculturalidad en la universidad, fueron analizadas para su incorporación en los ejes estratégicos del Plan Estratégico de Desarrollo Intercultural 2025-2030.

• **Debilidades de la UNIFSLB**

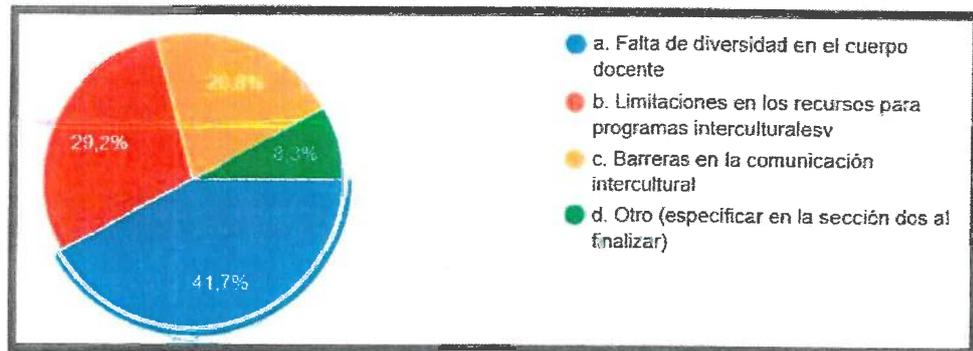
c) ¿Cuáles son las debilidades más evidentes en la integración de la perspectiva intercultural en nuestra institución?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 37



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	81 de 91

*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 38



La principal debilidad identificada guarda estrecha relación con la autoidentificación étnica registrada en el presente diagnóstico: la falta de diversidad en el cuerpo docente, respaldada por un 30.8% y 41.7%, respectivamente. Además, se ha identificado otra debilidad relacionada con las limitaciones en los recursos para programas interculturales, con un respaldo del 43.6% y 29.2%, respectivamente. Estos hallazgos nos permiten analizar y comparar la factibilidad y viabilidad de las oportunidades evidenciadas.

Otra debilidad identificada son las barreras en la comunicación intercultural, con un respaldo del 23.1% y 20.8%, respectivamente. Estas barreras pueden dar lugar a un escenario peligroso en lo que respecta a la interculturalidad. Las limitaciones en la comunicación intercultural pueden surgir debido a una variedad de factores, como se detalla a continuación:

-Diferencias en el lenguaje y la comunicación no verbal: Las diferencias en el idioma pueden dificultar la comprensión mutua. Además, las señales no verbales, como gestos, expresiones faciales y posturas corporales, pueden interpretarse de manera diferente en diferentes culturas, lo que puede llevar a malentendidos.

-Estereotipos y prejuicios culturales: Los estereotipos y prejuicios pueden influir en la forma en que percibimos y nos comunicamos con personas de otras culturas. Esto puede llevar a malinterpretaciones y a la falta de confianza en la comunicación intercultural.

-Normas culturales y valores diferentes: Las diferencias en las normas culturales y los valores pueden afectar la forma en que se expresan las ideas y se interpretan los mensajes. Por ejemplo, lo que se considera como un comportamiento respetuoso en una cultura puede ser percibido como grosero en otra.

-Falta de conocimiento sobre la cultura del otro: La falta de comprensión sobre la cultura del otro puede dificultar la comunicación efectiva. Esto puede incluir desconocimiento sobre costumbres, tradiciones, creencias y valores culturales.

-Barreras emocionales y psicológicas: Las diferencias en la percepción del mundo y las experiencias de vida pueden crear barreras emocionales y psicológicas en la comunicación intercultural. Esto puede manifestarse en forma de ansiedad, falta de confianza o miedo al juicio.

-Jerarquías culturales y dinámicas de poder: Las diferencias en las jerarquías culturales y las dinámicas de poder pueden afectar la forma en que se comunica y se percibe la autoridad en diferentes culturas. Esto puede llevar a dificultades para expresar opiniones o hacer preguntas, especialmente en culturas donde la deferencia a la autoridad es alta.



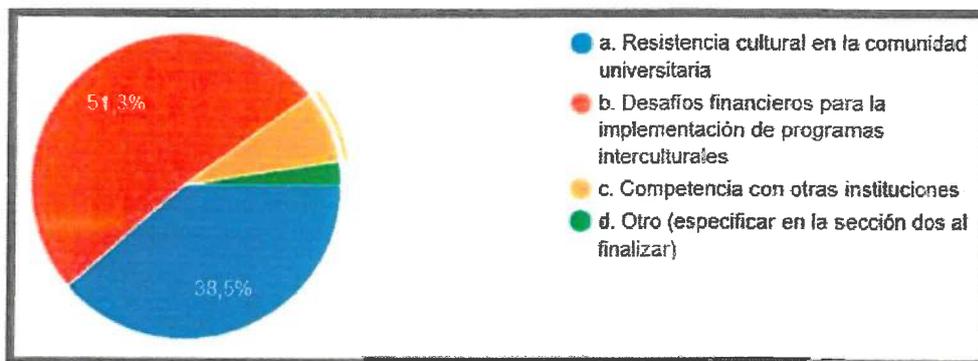
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión:	01
	<b>DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD</b>	Fecha:	26/11/2024
		Página:	82 de 91

Es importante reconocer y abordar estas barreras para fomentar una comunicación más efectiva y respetuosa entre personas de diferentes culturas que son parte de la comunidad universitaria.

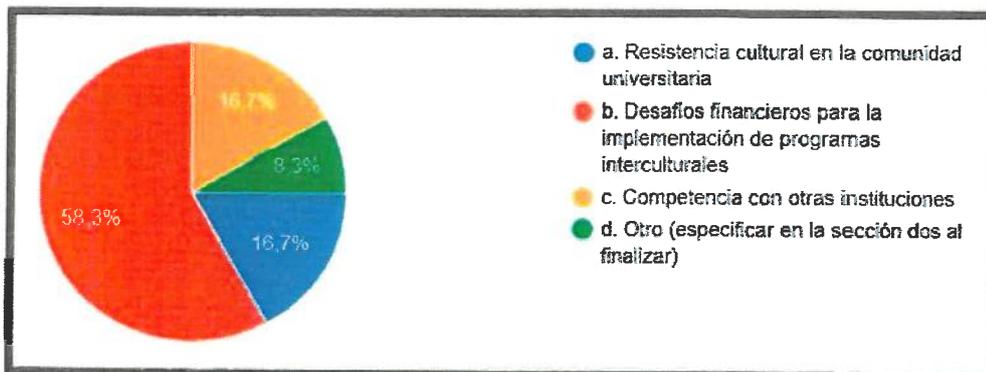
• **Amenazas de la UNIFSLB**

d) ¿Identificas amenazas que puedan obstaculizar el desarrollo de un enfoque intercultural en nuestra universidad?

*Respuestas de Docentes y personal administrativo.*  
Gráfico 39



*Respuestas de Estudiantes.*  
Gráfico 40



Las principales amenazas identificadas en la encuesta son los desafíos financieros para la implementación de programas interculturales, que surge del presupuesto que se le designa a la UNIFSLB con un 51.3% y 58.3% de respaldo, seguido por la resistencia cultural en la fuera de la comunidad universitaria con un 38.5% y 16.7% (que también se refleja dentro) sobre este punto es importante reflexionar y conocer algunos ejemplos de esta resistencia cultural algunos ejemplos que nos pueden ayudar a entender mejor esto son:

-Rechazo de perspectivas o prácticas culturales diferentes: Algunos miembros de fuera y dentro de la comunidad universitaria pueden resistirse a aceptar y entender perspectivas o prácticas culturales diferentes a las suyas. Esto puede manifestarse en comentarios despectivos, burlas o exclusión hacia aquellos que provienen de diferentes culturas.

-Débil inclusión de contenidos interculturales en el plan de estudios: La resistencia cultural también puede reflejarse en la falta de inclusión de contenidos interculturales en el plan de estudios. Algunos profesores o departamentos académicos pueden resistirse a incorporar

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	83 de 91

materiales o temas relacionados con la diversidad cultural, lo que limita la comprensión y apreciación de la misma por parte de los estudiantes.

-Mantenimiento de normas y tradiciones culturales exclusivas: En algunas comunidades universitarias, ciertas normas o tradiciones culturales pueden ser mantenidas de manera exclusiva, lo que dificulta la inclusión de personas que no se identifican con esas normas o tradiciones. Esto puede crear barreras para la participación plena y equitativa de todos los miembros de la comunidad en especial Awajun y Wampis.

-Resistencia a la colaboración intercultural: La resistencia cultural también puede manifestarse en la falta de voluntad para colaborar con personas de diferentes culturas en proyectos académicos o extracurriculares. Algunos individuos pueden sentirse incómodos o inseguros al trabajar con personas que tienen valores, creencias o prácticas diferentes a las suyas.

-Discriminación o estigmatización basada en la identidad cultural: En algunos casos, la resistencia cultural puede llevar a la discriminación o estigmatización de ciertos grupos étnicos o culturales dentro de la comunidad universitaria. Esto puede manifestarse en actitudes discriminatorias, trato injusto o exclusión de oportunidades para ciertos grupos con base en su identidad cultural.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo puede manifestarse la resistencia cultural en la comunidad universitaria. Es importante abordar estas actitudes y comportamientos para promover un ambiente inclusivo y respetuoso que valore y celebre la diversidad cultural.

Otra amenaza identificada es la “competencia con otras instituciones” respaldada por un 7.7% y 16.7% de la comunidad universitaria. Lo cual puede evidenciar una falta de identidad con la institución, que puede ser contrarrestada con la mejora de todos los servicios y la búsqueda de la excelencia académica, lo cual es un reto que muy acertadamente vienen trabajando.

El identificar estas amenazas nos permite tomar conciencia para estructurar actividades en el Plan de Desarrollo Intercultural que permitan cerrar brechas culturales y promover la diversidad así prevenir la discriminación en general y crecer como una institución intercultural, que sirva de ejemplo ante la sociedad.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	84 de 91

**Matriz N°01**

**Cuadro de análisis comparativo de Ejes Estratégicos del Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027 y el ya vencido Plan de Desarrollo Intercultural de la UNIFSL 2020-2023**

<b>Ejes estratégicos identificados en el Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027</b>	<b>Ejes estratégicos identificados en el Plan de Desarrollo Intercultural de la UNIFSLB 2020-2023</b>
<b>Eje 01: Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante el proceso de constitución de la universidad</b>	<b>Eje 01: Garantizar el derecho a la educación que asegure el acceso, permanencia y egreso de jóvenes provenientes de los pueblos indígenas en la educación superior universitaria.</b>
<p><b>Análisis:</b></p> <p><b>Eje 01: Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante el proceso de constitución de la universidad:</b> Este eje se centra en establecer y mantener altos estándares de calidad desde el inicio del proceso de constitución de la universidad. Se enfoca en aspectos como la infraestructura, los recursos humanos, los procesos académicos y administrativos, entre otros, para garantizar que la institución cumpla con los requisitos básicos de calidad desde el principio.</p> <p><b>Eje 01: Garantizar el derecho a la educación que asegure el acceso, permanencia y egreso de jóvenes provenientes de los pueblos indígenas en la educación superior universitaria:</b> Este eje estratégico se centra en la equidad y la inclusión, asegurando que los jóvenes indígenas tengan acceso a la educación superior, así como las condiciones necesarias para permanecer en ella y graduarse exitosamente. Busca eliminar barreras y proporcionar apoyo específico para garantizar que estos estudiantes puedan aprovechar plenamente su derecho a la educación superior.</p> <p><b>Observación sobre su alineación:</b></p> <p>Si bien estos dos ejes estratégicos abordan aspectos diferentes de la misión y visión de la universidad, es importante destacar que están alineados en términos de su compromiso con la calidad y la equidad en la educación superior. Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante la constitución de la universidad sienta las bases para ofrecer una educación de calidad, mientras que garantizar el acceso, permanencia y egreso de jóvenes indígenas asegura que esta educación sea accesible y equitativa para todos los grupos de la sociedad. Ambos ejes reflejan un compromiso con la excelencia académica y la inclusión, sin embargo, para el nuevo Plan de Desarrollo Intercultural 2025-2030 se realizó una alineación adecuada de las metas y objetivos estratégicos de la universidad.</p>	
<b>Eje 02: Formar profesionales con excelencia académica, investigación e interculturalidad, con competencias, articulada a la demanda regional</b>	<b>Eje 02: Desarrollar modelos de enseñanza, incorporando la diversidad cultural y los saberes previos de los pueblos indígenas</b>
<p><b>Análisis:</b></p> <p><b>Eje 02: Formar profesionales con excelencia académica, investigación e interculturalidad, con competencias, articulada a la demanda regional:</b> Este objetivo se centra en la formación de profesionales que no solo posean excelencia académica en sus respectivas áreas de estudio, sino que también estén preparados para llevar a cabo investigación, sean sensibles a la interculturalidad y estén alineados con las necesidades y demandas específicas de la región donde opera la universidad. Busca integrar la dimensión intercultural en la formación de profesionales y asegurar que estén equipados para contribuir al desarrollo regional.</p> <p><b>Eje 02: Desarrollar modelos de enseñanza, incorporando la diversidad cultural y los saberes previos de los pueblos indígenas:</b> Este objetivo se enfoca en el desarrollo de modelos de enseñanza que reconozcan, valoren e incorporen la diversidad cultural,</p>	





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código:	DJ- PL-PEDI 01
Versión	01
Fecha:	26/11/2024
Página:	85 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

especialmente los conocimientos y saberes de los pueblos indígenas. Busca promover un enfoque educativo inclusivo que reconozca la riqueza de las diferentes culturas y aproveche los conocimientos tradicionales como parte integral del proceso de aprendizaje.

**Observación sobre su alineación:**

Ambos objetivos estratégicos comparten un enfoque en la interculturalidad y la valoración de la diversidad cultural en la educación superior. El primero se centra en la formación de profesionales interculturales, mientras que el segundo se enfoca en el desarrollo de modelos de enseñanza inclusivos que incorporen la diversidad cultural y los saberes de los pueblos indígenas. Aunque abordan aspectos ligeramente diferentes, ambos objetivos están alineados en su objetivo general de promover una educación superior más inclusiva, intercultural y sensible a las necesidades de diversos grupos de estudiantes, lo que contribuye a la alineación adecuada de las metas y objetivos estratégicos de la universidad, y para la elaboración del Plan de Desarrollo Intercultural 2025-2030 se alinean los objetivos de forma más precisa.

**Eje 03:** Realizar investigación científica, tecnológica e innovadora de carácter especializado, multidisciplinario e interinstitucional a fin de generar y difundir conocimientos y realizar transferencia tecnológica

**Eje 03:** Implementar estrategias para la consolidación del enfoque intercultural de la UNIFSLB.

**Análisis:**

**Eje 03: Realizar investigación científica, tecnológica e innovadora de carácter especializado, multidisciplinario e interinstitucional a fin de generar y difundir conocimientos y realizar transferencia tecnológica:** Este objetivo se centra en la investigación científica y tecnológica como una prioridad para la universidad. Busca generar nuevos conocimientos, fomentar la innovación y promover la transferencia de tecnología hacia la sociedad. Además, destaca la importancia de la colaboración interinstitucional y el enfoque multidisciplinario para abordar los desafíos complejos y generar un impacto significativo en el desarrollo regional y global.

**Eje 03: Implementar estrategias para la consolidación del enfoque intercultural de la UNIFSLB:** Este objetivo se enfoca en fortalecer el enfoque intercultural de la universidad a través de la implementación de diversas estrategias. Busca promover la inclusión de la diversidad cultural en todos los aspectos de la vida universitaria, desde la enseñanza y la investigación hasta la gestión institucional. Destaca la importancia de reconocer y valorar las diferentes perspectivas culturales para enriquecer la experiencia educativa y promover un ambiente inclusivo y respetuoso.

**Observación sobre su alineación:**

Estos dos objetivos estratégicos pueden considerarse complementarios en el sentido de que ambos abogan por una universidad más inclusiva y relevante para su entorno. Aunque el primero se centra específicamente en la investigación científica y tecnológica, reconoce la importancia de la colaboración intercultural e interinstitucional para alcanzar sus metas. Por otro lado, el segundo objetivo se enfoca en fortalecer el enfoque intercultural de la universidad, lo que puede contribuir a enriquecer la investigación y promover una transferencia tecnológica más contextualizada y sensible a las necesidades de diferentes grupos culturales. En conjunto, estos objetivos pueden trabajar en armonía para promover una universidad más inclusiva, innovadora y relevante para su comunidad.

**Eje 04:** Fortalecer la responsabilidad social de la Universidad mediante programas de extensión cultural y proyección social; revalorando la interculturalidad y los conocimientos ancestrales para el desarrollo de la región amazónica y del país.

**Eje 04:** Garantizar la elaboración de contenidos académicos con enfoque intercultural y participación activa de pueblos indígenas.

**Análisis:**





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01

Versión 01

Fecha: 26/11/2024

Página: 86 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD

**Eje 04: Fortalecer la responsabilidad social de la Universidad mediante programas de extensión cultural y proyección social; revalorando la interculturalidad y los conocimientos ancestrales para el desarrollo de la región Amazonas y del país:** Este objetivo se enfoca en fortalecer la responsabilidad social de la universidad a través de programas de extensión cultural y proyección social. Busca valorar y promover la interculturalidad, así como los conocimientos ancestrales de los pueblos indígenas, como parte integral del desarrollo regional y nacional, especialmente en la región amazónica. Apunta a generar un impacto positivo en la comunidad y contribuir al desarrollo sostenible y equitativo.

**Eje 04: Garantizar la elaboración de contenidos académicos con enfoque intercultural y participación activa de pueblos indígenas:** Este objetivo se centra en garantizar que los contenidos académicos de la universidad incorporen un enfoque intercultural y cuenten con la participación activa de los pueblos indígenas. Busca reconocer y valorar los conocimientos y perspectivas de estos grupos en la producción de conocimiento académico, promoviendo así una educación más inclusiva y relevante para la diversidad cultural del país.

**Observación sobre su alineación:**

Ambos objetivos estratégicos están estrechamente alineados en su enfoque en la interculturalidad y la valoración de los conocimientos ancestrales de los pueblos indígenas. El primero se centra en la responsabilidad social de la universidad y su contribución al desarrollo regional y nacional, mientras que el segundo se enfoca en la integración de la perspectiva intercultural en los contenidos académicos. Ambos objetivos buscan promover una mayor inclusión y reconocimiento de la diversidad cultural en la educación superior, lo que refleja un compromiso compartido con la equidad y la justicia social. En conjunto, estos objetivos pueden trabajar de manera sinérgica en el nuevo Plan de Desarrollo Intercultural de la UNIFSLB para fortalecer el papel de la universidad como agente de cambio positivo en la sociedad, especialmente en contextos donde la diversidad cultural es una característica prominente.

**Eje 05: Garantizar un sistema de gestión institucional de calidad, eficiente y eficaz, basado en procesos de mejora continua como soporte del funcionamiento y la formación integral de los estudiantes de la universidad**

**Eje 05: Investigación científica con enfoque intercultural.**

**Análisis:**

**Eje 05: Garantizar un sistema de gestión institucional de calidad, eficiente y eficaz, basado en procesos de mejora continua como soporte del funcionamiento y la formación integral de los estudiantes de la universidad:** Este objetivo se centra en la mejora continua de los procesos de gestión institucional para garantizar la calidad, eficiencia y eficacia de la universidad. Busca establecer sistemas y procedimientos que apoyen el funcionamiento adecuado de la institución y contribuyan a la formación integral de los estudiantes, brindándoles un ambiente propicio para su desarrollo académico y personal.

**Eje 05: Investigación científica con enfoque intercultural:** Este objetivo se enfoca en promover la investigación científica con un enfoque intercultural, que reconozca y valore la diversidad cultural en la producción de conocimiento. Busca fomentar la realización de investigaciones que integren perspectivas culturales diversas y contribuyan al entendimiento y la solución de problemas desde una visión más amplia y holística.

**Observación sobre su alineación:**

Estos dos objetivos estratégicos pueden tener una conexión indirecta, aunque no están directamente alineados. Mientras que el primero se enfoca en la gestión institucional y el soporte para la formación integral de los estudiantes, el segundo objetivo se centra en la investigación científica con un enfoque específico en la interculturalidad. Sin embargo, se



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	87 de 91

puede argumentar que un sistema de gestión institucional de calidad y eficaz puede proporcionar un entorno propicio para la realización de investigaciones con enfoque intercultural, al garantizar recursos adecuados, apoyo administrativo y una cultura organizacional que valore la diversidad de perspectivas. Por lo tanto, aunque no están directamente relacionados en su formulación, ambos objetivos pueden contribuir de manera indirecta a fortalecer la capacidad investigativa de la universidad en temas interculturales, con esta observación se alinea de mejor forma ambos ejes en el actual Plan de Desarrollo Intercultural 2025-2030 de la UNIFSL.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
	DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD	Fecha:	26/11/2024
		Página:	88 de 91

**Matriz 02**

**Cuadro de comparación de los Objetivos Estratégicos Institucionales del Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027 y el ya vencido Plan de Desarrollo Intercultural de la UNIFSLB 2020-2023.**

**Cuadro de análisis comparativo de alineación de los Ejes Estratégicos y Objetivos Estratégicos del Plan Estratégico Institucional 2022-2027 y Plan Estratégico de desarrollo intercultural 2020-2023**



Alineación con Ejes estratégicos identificados en el Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027	OEI del Plan Estratégico Institucional 2023-2026	Alienación con Ejes estratégicos identificados en el Plan Estratégico Institucional de la UNIFSLB 2022-2027	OEI Plan estratégico de desarrollo intercultural 2020-2023	Observaciones
Eje 01: Asegurar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad durante el proceso de constitución de la universidad	OEI 01 Mejorar la calidad de la formación académica con enfoque intercultural para los estudiantes universitarios	Eje 01: Garantizar el derecho a la educación que asegure el acceso, permanencia y egreso de jóvenes provenientes de los pueblos indígenas en la educación superior universitaria.	OE1: Brindar condiciones a los estudiantes para mejorar sus capacidades académicas. OE 2: Brindar las condiciones adecuadas al estudiante para su formación profesional OE3: Brindar servicio bibliotecario	En ambos objetivos estratégicos institucionales, aunque abordan aspectos ligeramente diferentes de la formación académica de los estudiantes universitarios, están alineados en su enfoque en mejorar las condiciones para el desarrollo académico y profesional de los estudiantes. Mientras que el primero se centra específicamente en mejorar la calidad de la formación académica con un enfoque intercultural, los tres objetivos restantes se enfocan en brindar condiciones y servicios que contribuyan al desarrollo general de las capacidades académicas y profesionales de los estudiantes. En conjunto, estos objetivos trabajan en armonía para proporcionar un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento académico de los estudiantes universitarios.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	89 de 91

<p>Eje 02: Formar profesionales con excelencia académica, investigación e interculturalidad, con competencias, articulada a la demanda regional</p>	<p>OEI 02 Fomentar la Investigación científica, tecnológica y humanística con enfoque intercultural en la comunidad universitaria</p>	<p>Eje 02: Desarrollar modelos de enseñanza, incorporando la diversidad cultural y los saberes previos de los pueblos indígenas</p>	<p>OE1: Crear programas de asistencia técnica para actualización de planes de estudio.</p>	<p>En ambos objetivos estratégicos institucionales están alineados en su enfoque en promover la interculturalidad en la comunidad universitaria. Mientras que el primero se centra en fomentar la investigación científica, tecnológica y humanística con un enfoque intercultural, los tres objetivos restantes se orientan hacia la integración de saberes interculturales en la formación académica y la creación de espacios de intercambio intercultural. En conjunto, estos objetivos trabajan en armonía para promover una mayor sensibilidad y comprensión intercultural dentro de la comunidad universitaria, lo que puede contribuir al desarrollo de investigaciones más inclusivas y relevantes para la diversidad cultural del entorno.</p>
			<p>OE2: Involucrar los saberes interculturales en el proceso de formación académica.</p>	
<p>OE3: Implementar eventos de intercambio intercultural.</p>				
<p>Eje 03: Realizar investigación científica, tecnológica e innovadora de carácter especializado, multidisciplinario e interinstitucional a fin de generar y difundir conocimientos y realizar transferencia tecnológica</p>	<p>OEI 03 Fortalecer las actividades de extensión cultural y de proyección social con enfoque intercultural en la comunidad universitaria</p>	<p>Eje 03: Implementar estrategias para la consolidación del enfoque intercultural de la UNIFSLB.</p>	<p>OE1: Formar alianzas estratégicas con Instituciones nacionales e internacionales.</p>	<p>Ambos objetivos estratégicos institucionales están alineados en su enfoque en promover la interculturalidad en la comunidad universitaria. Mientras que el primero se centra en fortalecer las actividades de extensión cultural y proyección social con un enfoque intercultural, los tres objetivos restantes se orientan hacia la creación de alianzas estratégicas, el establecimiento de estrategias de seguimiento y monitoreo, y la capacitación del personal universitario bajo un enfoque de inteligencia intercultural. En conjunto, estos objetivos trabajan en armonía para promover una mayor sensibilidad y comprensión intercultural dentro de la comunidad universitaria, lo que puede fortalecer las actividades de extensión cultural y proyección social de la institución.</p>
			<p>OE2: Crear estrategias de seguimiento y monitoreo.</p>	
			<p>OE3. Capacitar a docentes, técnicos y administrativos bajo un enfoque de inteligencia interculturalidad Universitaria.</p>	





**PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030**

Código: DI- PL-PEDI 01  
 Versión 01  
 Fecha: 26/11/2024  
 Página: 90 de 91

DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD



<p>Eje 04: Fortalecer la responsabilidad social de la Universidad mediante programas de extensión cultural y proyección social; revalorando la interculturalidad y los conocimientos ancestrales para el desarrollo de la región amazonas y del país.</p>	<p>OEI 04 Modernizar la Gestión Institucional</p>	<p>Eje 04: Garantizar la elaboración de contenidos académicos con enfoque intercultural y participación activa de pueblos indígenas.</p>	<p>OE1: Capacitar al personal docente y demás actores involucrados a la formación académica de los estudiantes.</p> <p>OE2: Crear una mesa técnica de desarrollo intercultural.</p>	<p>El objetivo estratégico institucional de modernizar la gestión institucional puede estar indirectamente relacionado con los objetivos de capacitar al personal docente y demás actores involucrados en la formación académica de los estudiantes, así como la creación de una mesa técnica de desarrollo intercultural. La modernización de la gestión institucional puede implicar la implementación de sistemas y procesos más eficientes y actualizados, incluyendo la capacitación del personal y la creación de espacios de colaboración como la mesa técnica de desarrollo intercultural. Estos objetivos, aunque no están directamente relacionados en su formulación, pueden contribuir de manera indirecta a mejorar la eficiencia y la capacidad de la institución para promover un enfoque intercultural en sus actividades académicas y administrativas, con esa observación se mejorará su articulación en el nuevo Plan de Desarrollo Intercultural 2025-2030.</p>
<p>Eje 05: Garantizar un sistema de gestión institucional de calidad, eficiente y eficaz, basado en procesos de mejora continua como soporte del funcionamiento y la formación integral de los estudiantes de la universidad</p>	<p>OEI 05 Implementar la gestión del riesgo de desastres</p>	<p>Eje 05: Investigación científica con enfoque intercultural.</p>	<p>OE1: Establecer líneas y programas de investigación enfocados a los saberes propios de los pueblos indígenas u originarios</p> <p>OE2: Involucrar a los estudiantes en trabajos de investigación intercultural.</p>	<p>El objetivo estratégico institucional de implementar la gestión del riesgo de desastres puede estar indirectamente relacionado con los objetivos de establecer líneas y programas de investigación enfocados en los saberes propios de los pueblos indígenas u originarios, involucrar a los estudiantes en trabajos de investigación intercultural, fortalecer capacidades en investigación intercultural, y ejecutar e implementar proyectos de investigación. La implementación de la gestión del riesgo de desastres puede requerir un enfoque intercultural para comprender y abordar los riesgos específicos</p>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INTERCULTURAL 2025-2030</b>	Código:	DI- PL-PEDI 01
		Versión	01
DIRECCIÓN DE INTERCULTURALIDAD		Fecha:	26/11/2024
		Página:	91 de 91

			<p>OE3: Fortalecimiento de capacidades en investigación intercultural.</p> <p>OE4: Ejecución y/o implementación de proyectos de investigación</p>	<p>a los que están expuestos los diferentes grupos culturales, especialmente los pueblos indígenas u originarios. Por lo tanto, estos objetivos de investigación intercultural pueden contribuir a informar y fortalecer las acciones de gestión del riesgo de desastres de la institución, mejorando así su capacidad para proteger a toda la comunidad universitaria, incluyendo a los grupos culturalmente diversos, sin embargo, se considerará una alineación más adecuada en el nuevo Plan de Desarrollo Intercultural 2025-2030.</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

