

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y ARTES DE LA COMUNICACIÓN**



**PUCP**

**Las estrategias de comunicación intercultural para la adecuación  
cultural de los servicios para becarios del Programa Beca 18  
en Lima**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO**

**AUTORA**

LAURA ALEJANDRA ORTIZ BALLARTA

**ASESOR**

IVAN KRISS LANEGRA QUISPE

Lima, junio, 2019

## **Resumen**

El presente estudio está vinculado al programa social Beca 18 desarrollado por el Programa Nacional de Becas (Pronabec), en el cual el Estado asigna una beca universitaria integral a jóvenes en situación de pobreza o pobreza extrema. Esta investigación responde a la pregunta: ¿cuáles son las estrategias de comunicación intercultural en el marco de la adecuación cultural de los servicios que ofrecen las universidades y el Pronabec a beneficiarios migrantes del Programa Beca 18? Y se justifica puesto que los resultados son de interés para la implementación de una estrategia comunicacional que tome en cuenta la diversidad cultural desde las universidades y la manera en la que se gestiona la incorporación del alumnado al sistema educativo superior en Lima. Para este estudio se llevó a cabo una metodología principalmente cualitativa, que consideró entrevistas a los tres principales actores involucrados: el Pronabec, las universidades y los becarios provenientes de entornos culturalmente distintos. Los resultados reflejaron importantes obstáculos para la implementación del enfoque intercultural en las universidades. Estos fueron: la discriminación, el sentimiento de inferioridad por parte de los becarios migrantes, el cuestionamiento de la identidad propia y el estado de las comunicaciones en el programa. Finalmente, a partir del trabajo de campo se generó propuestas desde la comunicación intercultural para la gestión de la diversidad cultural en las universidades.

## ÍNDICE

### Resumen

**Introducción.....i**

### **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema.....1**

1.1 Preguntas de investigación.....1

1.2 Justificación .....1

1.3 Objetivos..... 3

1.4 Hipótesis .....4

1.5 Metodología.....5

### **CAPÍTULO II: Marco Teórico.....7**

2.1 Migración y diversidad cultural en el Perú en la actualidad.....7

2.1.1 Choque cultural.....9

2.1.2 Adaptación sociocultural.....10

2.2. Interculturalidad.....11

2.2.1 Enfoque de interculturalidad.....13

2.2.2 Transversalización del enfoque en el Estado.....15

2.2.3 Desafíos de la diversidad cultural para la educación superior.....16

2.2.4 Estrés Aculturativo.....20

2.2.5 Competencias interculturales.....23

2.3. Comunicación Intercultural.....25

2.3.1 Definición y tipos .....25

2.3.2 Teoría de la adaptación transcultural.....26

2.3.3 Ciudadanía Intercultural.....28

2.4. La universidad en el Perú y el Programa Nacional Beca 18.....30

2.4.1 Educación universitaria.....30

2.4.2 El sistema de educación superior en el Perú.....32

2.4.2.1 La problemática de la educación centralizada .....33

2.4.3 Origen y objetivos del Programa Nacional Beca 18.....35

2.4.4 Público objetivo.....36

2.4.5 Cobertura y modalidades.....37

<b>CAPÍTULO III: El enfoque intercultural y los actores del Programa Beca 18. Situación actual.....</b>	<b>38</b>
3.1 Beca 18 - Pronabec.....	38
3.2 Universidades .....	47
3.3 Becarios.....	65
<b>CAPÍTULO IV: Obstáculos para la implementación del enfoque intercultural en las universidades donde se desarrolla el Programa Beca 18.....</b>	<b>75</b>
4.1 Discriminación.....	76
4.2 Sentimiento de inferioridad.....	80
4.3 Cuestionamiento de la identidad propia/ percepción de la identidad cultural como desventaja.....	81
4.4 Estado de las comunicaciones.....	83
4.5 Dificultades desde el Estado al inicio del programa y durante el mismo.....	84
<b>CAPÍTULO V: La comunicación intercultural para la gestión de la diversidad cultural en la universidad.....</b>	<b>87</b>
5.1 Retos desde la diversidad cultural.....	87
5.2 Propuestas comunicacionales.....	88
<b>CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>95</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>97</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>106</b>

## **Abreviaturas**

DIGESUP: Dirección de educación superior del Ministerio de Educación

EIB: Educación Intercultural Bilingüe

IES: Institución Educativa Superior. Incluye universidades e institutos

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MIDIS: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

MINCUL: Ministerio de Cultura

MINEDU: Ministerio de Educación

PCM: Presidencia del Consejo de Ministros

PRONABEC: Programa Nacional de Becas

PUCP: Pontificia Universidad Católica del Perú

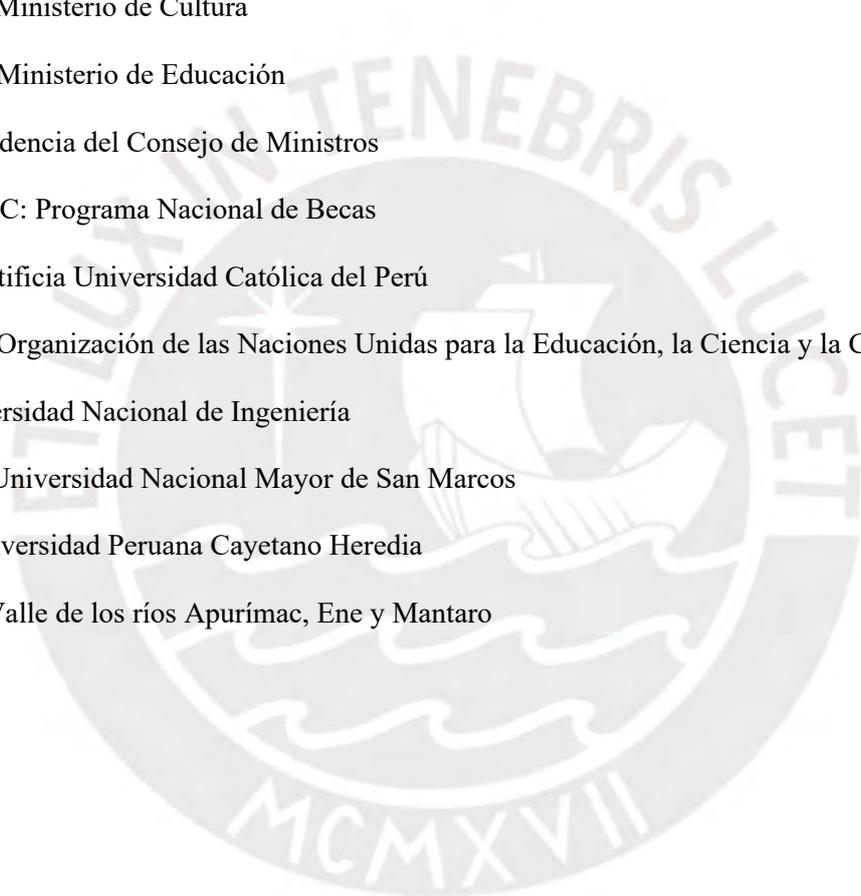
UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNI: Universidad Nacional de Ingeniería

UNMSM: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

UPCH: Universidad Peruana Cayetano Heredia

VRAEM: Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro



## INTRODUCCIÓN

La integración a un nuevo entorno resulta ser una experiencia que requiere de un esfuerzo adicional para cualquier persona por varios motivos. Por un lado, el encuentro con un espacio diferente y con otras reglas de convivencia a las que una persona está acostumbrada. Así también, puede resultar complejo desenvolverse e interactuar con las personas que ya se encontraban en dicho lugar. Es entonces donde aparece “el otro” y con este el encuentro e interacción de culturas. ¿De qué depende que este encuentro entre dos personas con características culturales distintas sea exitoso? Nuevamente, podemos encontrarnos ante varios motivos, sin embargo, es claro que este encuentro no sería posible sin el factor comunicacional.

La presente investigación busca identificar las estrategias de comunicación intercultural en el marco de la adecuación cultural de los servicios ofrecidos por las universidades dentro del Programa Nacional Beca 18 en el caso de los jóvenes migrantes del interior del país a la capital. En ese sentido, se indagará en las estrategias comunicacionales que desarrollan las universidades para gestionar de la mejor manera la creciente situación de diversidad cultural. Para este estudio se eligieron 4 universidades de Lima debido a su importancia y reconocimiento en el país y las diferentes propuestas académicas que presentan: la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad Peruana Cayetano Heredia, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Nacional de Ingeniería. Asimismo, por medio de entrevistas y grupos focales se buscará conocer las estrategias desarrolladas por los becarios (ingresantes entre el año 2013 - 2017) para afrontar el proceso de adaptación cultural a Lima. Al mismo, tiempo será necesario describir cómo es que ante esta situación se despliega el enfoque intercultural en el Programa Nacional Beca 18. A partir de los resultados encontrados, se esbozarán recomendaciones para la gestión de la diversidad cultural en las universidades desde las herramientas que proporciona la comunicación intercultural.

Con la investigación planteada se espera contribuir con el desarrollo de una sociedad más democrática y respetuosa de las diferencias que trascienda las barreras de accesibilidad a servicios básicos como la educación de calidad. Asimismo, se busca resaltar la importancia de la construcción de una ciudadanía intercultural, la cual tiene como base el reconocimiento de todos los ciudadanos por igual como sujetos de derecho, pasando de la mirada de la diversidad como un inconveniente hacia el aprecio por la riqueza cultural de la misma.



## **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

### **1.1 Preguntas de investigación**

La investigación está centrada en comprender cuáles son las estrategias de comunicación intercultural en el marco de la adecuación cultural de los servicios que ofrecen las universidades y el Pronabec a beneficiarios migrantes del Programa Nacional Beca 18. Para ello, es necesario definir cómo se manifiesta este enfoque en los tres actores involucrados -Pronabec, las universidades seleccionadas y los becarios- por lo cual se plantean las siguientes interrogantes: ¿qué estrategias comunicacionales desarrollan las universidades para facilitar el proceso de adaptación cultural de los becarios migrantes?, ¿qué estrategias desarrollan los becarios para su adecuación cultural a Lima? y ¿de qué manera se emplea el enfoque intercultural en el Programa Nacional Beca 18? Finalmente, ¿qué estrategias de comunicación intercultural facilitarían la adaptación cultural de los becarios?

### **1.2 Justificación**

Los programas sociales resultan importantes para el desarrollo de un país como el Perú, debido a que la diversidad cultural, la desigualdad social y económica y el escaso acceso a oportunidades generan brechas sociales en la población. Bajo esta necesidad surge Beca 18 como uno de los programas sociales más importantes del país, no solo por un amplio presupuesto destinado a su ejecución, sino también porque apuesta por una solución a la pobreza a largo plazo.

Beca 18 brinda acceso a educación superior universitaria y técnica de calidad a jóvenes en situación de pobreza o pobreza extrema con el fin de reducir las desigualdades en cuanto a oportunidades de educación. Sin embargo, se encuentra con la problemática de la educación centralizada en el país, con lo cual aumenta la cantidad de jóvenes migrantes del interior del país a la capital de manera considerable. Asimismo, el aumento de la movilidad social implica

la necesidad de gestionar de manera adecuada los temas relacionados a la diversidad cultural ante la cual se encuentra el programa al abarcar la totalidad del territorio nacional.

Es entonces donde Beca 18 se encuentra con uno de sus mayores desafíos: la adecuación cultural de los servicios. Esta se convierte en una tarea prioritaria, pues de lo contrario, el desarrollo de un Programa Nacional -con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad- en el que el Estado no genere condiciones de equidad resulta contraproducente al propiciar más desigualdad. En este contexto, la implementación del enfoque intercultural en el programa resulta fundamental para mejorar la convivencia de culturas distintas en un mismo espacio y, al mismo tiempo, evitar el posible estrés aculturativo de los becarios a causa de la migración.

El estudio de esta problemática desde el enfoque de la comunicación intercultural resulta valioso debido a que permite identificar cómo se desenvuelven los actores involucrados ante las condiciones de diversidad cultural planteadas. Además, reconocer procesos y dinámicas de comunicación existentes en problemáticas sociales contribuye con la búsqueda de soluciones desde los mismos actores.

Asimismo, encontramos procesos comunicacionales involucrados en factores emocionales, los cuales pueden tener un impacto negativo en el rendimiento académico y afectar la permanencia de los becarios en el programa. Según Sosa, "...se ha establecido una relación positiva entre el apoyo social y el estado de salud física, emocional y mental; así como entre la falta de apoyo social y el aumento del estrés y la aparición de enfermedades" (2014: 41).

Por otro lado, abordar esta problemática desde un enfoque intercultural, permitirá a la investigación identificar de dónde vienen los esfuerzos por integrar a los jóvenes a la vida universitaria en Lima, cuáles son las prácticas llevadas a cabo orientadas a este fin desde los tres actores involucrados (el Estado, las universidades y los becarios) y cómo se complementan

entre sí. De la misma manera, este estudio busca revalorizar la importancia del enfoque intercultural dentro de un programa nacional en un país culturalmente diverso como el Perú<sup>1</sup>.

Finalmente, el debate académico sobre la incorporación de temas de interculturalidad dentro del diseño de programas nacionales y sus respectivas políticas públicas se convierte en una de las líneas prioritarias de investigación por su contribución a temas de la agenda de desarrollo nacional e internacional. Según Fidel Tubino, mientras no superemos los obstáculos que existen en términos de capacidad y posibilidad de diálogo y comunicación por razones étnico-culturales en el Perú, el desarrollo es un camino truncado (2016: sp.).

### 1.3 Objetivos

General:

Identificar las estrategias de comunicación intercultural en el marco de la adecuación cultural de los servicios que ofrecen las universidades y el Pronabec a beneficiarios migrantes de Beca 18.

Específicos:

- Conocer las estrategias comunicacionales que desarrollan las universidades para facilitar el proceso de adaptación cultural de los becarios.
- Conocer las estrategias desarrolladas por los becarios del programa nacional Beca 18 para la adaptación cultural a Lima.
- Describir de qué manera se desenvuelve el enfoque intercultural en el programa nacional Beca 18.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al Ministerio de Cultura, el Perú es un país multicultural y mestizo, pero que históricamente revela una falta de reconocimiento de dicha diversidad cultural y presenta serios problemas de discriminación y exclusión. (2016: 9)

- Plantear recomendaciones para la implementación de estrategias de comunicación intercultural en las universidades que cuenten con el programa nacional Beca 18.

#### 1.4 Hipótesis

Hipótesis general:

Las estrategias de comunicación intercultural se desarrollan de manera parcial en el diseño y ejecución de Beca 18 y los esfuerzos comunicativos cumplen un rol informativo sobre los trámites administrativos. La implementación de una estrategia de comunicación intercultural para la adecuación de servicios ofrecidos requiere del trabajo conjunto entre el Estado y las universidades.

Hipótesis secundarias:

- Las universidades ofrecen ciclos de nivelación académica y talleres de apoyo psicopedagógico, no obstante, estos últimos son los mismos que reciben alumnos regulares y en muchos casos el personal no está capacitado de manera suficiente en problemáticas interculturales.
- Los becarios, en algunos casos, satisfacen las necesidades de adaptación buscando alternativas como mudarse con otros becarios de su misma región o asistiendo a iglesias; sin embargo, en otros casos no logran dominar el estrés aculturativo afectando su desempeño en el programa.
- Beca 18 dentro de su gestión busca asesorarse de especialistas en interculturalidad y considera su importancia; no obstante, los lineamientos generales no son desplegados en acciones concretas que faciliten la adaptación cultural.

- A raíz de la necesidad de incorporar el enfoque intercultural en las universidades, se propondrá la creación de una política de interculturalidad, elaborada y reconocida por cada universidad. Bajo esta política, de acuerdo con los principios de cada institución, podrían desprenderse herramientas apropiadas para cada perfil de público universitario.

### 1.5 Metodología

Para esta investigación se ha optado por emplear una estrategia de carácter mixto, principalmente, cualitativa, pero se encuentra complementada por el análisis cuantitativo. En el caso del estudio de datos cualitativos se analizarán los diferentes mecanismos de adaptación cultural propuestos por los 3 actores involucrados: Pronabec, las universidades y los becarios, por medio de encuestas a profundidad a un representante de Pronabec y a representantes de bienestar estudiantil o encargados de Beca 18 designados por cada universidad. En el caso de los becarios, se realizarán grupos focales y entrevistas para conocer las estrategias desarrolladas tanto individualmente como en conjunto. Asimismo, por medio de ellas se podrá conocer las percepciones de eficacia acerca de las estrategias halladas.

Esta investigación es de carácter exploratorio, pues los estudios realizados acerca de la interculturalidad en el contexto universitario son escasos. El estudio más completo en Latinoamérica fue realizado en el año 2008 y estuvo a cargo de la UNESCO. No obstante, en dicho estudio no se aborda la comunicación intercultural como eje. La presente investigación busca indagar dentro de un Programa Nacional, regido bajo una política pública de inclusión social, elementos comunicacionales con especial atención en las características que propone la comunicación intercultural.

Asimismo, el diseño de la investigación es transversal, puesto que se analizarán los datos del programa correspondientes a un ciclo académico (2017-1) de becarios con 1 o 2 años dentro del programa. Esta decisión se debe a la posibilidad de contactar con los becarios dentro de dicho

periodo por encontrarse estudiando en sus respectivas universidades. Además, se ha tomado en cuenta estudiantes con un mínimo de 1 año y un máximo de 2 años dentro del programa, debido a que es durante los primeros años cuando se evidencia el proceso de adaptación cultural.

Para el presente estudio se seleccionaron 2 universidades privadas (Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Peruana Cayetano Heredia) y 2 universidades nacionales (Universidad Nacional de Ingeniería y Universidad Nacional Mayor de San Marcos). La selección de las universidades mencionadas se debe a: la variedad del perfil del estudiante, tanto por el lugar de proveniencia como de las carreras escogidas y el carácter y perfil diferenciado de cada universidad en cuanto a la gestión del bienestar estudiantil. Asimismo, se trata de cuatro universidades prestigiosas y reconocidas a nivel nacional en los diferentes campos académicos que abarcan.

La investigación se abordará desde un enfoque intercultural, tanto las relaciones generadas entre los becarios y los profesores, otros estudiantes y la percepción de integración al medio que tengan los becarios. Se investigará, además, el desarrollo de habilidades interculturales, cómo se da este proceso y de qué manera resulta pertinente para la integración y buen desempeño académico de los becarios.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Migración y diversidad cultural en el Perú

La migración es un fenómeno que ha acompañado las dinámicas sociales a lo largo de los años, cuyas características, motivos y tendencias se han modificado conforme a las necesidades del contexto. Según Sosa, podemos definir la migración como la interrupción de las actividades cotidianas para efectuar el desplazamiento de un lugar a otro con el propósito de establecer una nueva residencia (2014: 37). En el caso de los becarios, es difícil determinar si se trata de una intención de migración definitiva o temporal, debido a que esta decisión dependerá de diversos motivos como: el continuar estudios, conseguir un trabajo o las ganas de volver para mejorar la comunidad de donde vienen, entre otros.

Sin embargo, la migración no solo implica el traslado físico de un cuerpo hacia otro espacio, sino que supone la movilización de una persona con sus hábitos, costumbres, creencias, tradiciones y otros aspectos o características propias a un entorno diferente. Otra implicancia a considerar es el nivel de identificación y arraigo que siente el individuo con su lugar de origen, lo cual influye al momento de interactuar con otras realidades. De acuerdo a Sosa y Zubietta, “En el proceso de migración entran en contacto personas de culturas diferentes, y en este intercambio no resulta fácil interpretar correctamente las acciones y los significados que los individuos intentan transmitir con ellas.” (2015: 37).

En el Perú, la migración interna hacia la capital ha sido un proceso complicado y que ha movilizó grandes cantidades de personas. “En las ciudades las clases dominantes imponían un estilo aristocrático a sus pretensiones burguesas (...) Desde la ciudad, se veía al campesino como serrano o como indio: era el "pueblo" al que había que culturizar.” (Matos Mar, 1986: 33). Una de las perspectivas que complejizaba el proceso migratorio era el menosprecio histórico hacia la cultura indígena del que habla Matos Mar. Esta visión sobre los migrantes,

principalmente del ande, dificultó su desarrollo e inserción social en la ciudad. A pesar de ello, el crecimiento de la ciudad de Lima fue inminente.

Las migraciones han logrado traer a las ciudades elementos culturales y sociales de los lugares de origen, incluido el idioma, que se expresan de muy variadas formas. (Matos Mar, 1986: 52). Sin embargo, según Degregori, es difícil reconocer en el Perú como algo positivo la diversidad cultural: “Dentro de ese inmenso territorio, poseemos una enorme diversidad geográfica, biogenética y también cultural. Las dos primeras son ya valoradas positivamente, pero nos cuesta hacer lo mismo con nuestra variedad de razas, lenguas, religiones, costumbres, tradiciones.” (2003: 2).

Actualmente, el desconocimiento generalizado sobre nuestro patrimonio cultural es uno de los mayores problemas como sociedad, pero a la vez un reto como Estado. De acuerdo con la I Encuesta Nacional Percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial (2018), sólo el 50% de los peruanos sabe qué significa el término “diversidad cultural”, más allá de las diferentes lenguas, vestimentas o danzas. Esta es una cifra preocupante, ya que refleja un limitado conocimiento acerca de otros elementos que dan cuenta de nuestra propia identidad.

Asimismo, la encuesta en mención, revela que no existe urgencia por parte de la ciudadanía en cuanto a la necesidad de implementar el enfoque intercultural a los diferentes servicios brindados por el Estado, principalmente en salud o educación. Esto significa que las necesidades de muchas culturas indígenas respecto al idioma o prácticas culturales diferenciadas no han sido visibilizadas. Según Degregori, los pueblos quechuas, aymaras y amazónicos, denominados indios, indígenas o aborígenes, además de la comunidad afroperuana, son aún una parte negada o que genera vergüenza de nuestra identidad étnico-cultural (2003: 2). Es por ello que resulta frecuente observar casos de discriminación entre las personas en la capital.

Es en este contexto en el que llegan los becarios migrantes para seguir los estudios superiores. Muchos de ellos sin conocer las dinámicas de la ciudad, por haber vivido en comunidades más pequeñas, con costumbres culturales y cosmovisiones distintas, experimentan lo conocido como choque cultural.

### 2.1.1 Choque cultural

Kalervo Oberg define el choque cultural como: “Una serie de reacciones emocionales precipitadas por la ansiedad que provoca la pérdida de los símbolos que nos son familiares en el intercambio social” (1954: 1). De acuerdo a Oberg, un individuo crece familiarizado por distintas palabras, expresiones faciales, símbolos o normas que a la vez conforman parte del lenguaje que usamos o las creencias que tenemos (1954:1). Bajo estos conceptos, cuando un individuo comienza a interactuar en un entorno distinto, los códigos a los que se encuentra acostumbrado varían, por lo cual se produce este choque cultural. Según Alves, este choque puede producirse a distintos grados dependiendo de una serie de factores tales como: experiencias pasadas, conocimiento previo sobre la cultura de llegada, la habilidad lingüística, valores como tolerancia o respeto, similitudes entre las culturas que se encuentran, aspectos físicos o geográficos o la situación de los sujetos en el nuevo entorno, como niveles de integración, entre otros. (2013:1)

Según Franco, la migración masiva a la capital ha generado un sinnúmero de experiencias vinculadas a la vida urbana, sus desafíos y sus rigores (2014:29), sobre todo porque el estilo de vida y la dinámica de las ciudades al interior del país suele ser diferente a la de la capital. “La inmensa gravitación adquirida en Lima por lo andino por causa de la migración, afecta y modifica no solamente al aspecto físico de la capital, sino también sus formas de cultura y su sociabilidad” (Matos Mar, 1986:81). Así se explican los diferentes mecanismos o vías que han tenido los migrantes indígenas como mecanismos de supervivencia por medio de la manifestación de su cultura. Algunos ejemplos pueden ser: las asociaciones entre paisanos, dando origen a clubes

departamentales, la imposición de la música andina, llegando incluso a las radios locales, la celebración de fiestas patronales, las diferentes manifestaciones de su religiosidad, entre otras.

Paulatinamente, este encuentro generó una hibridación entre las expresiones culturales. No obstante, existen otras expresiones culturales, como el sentido de comunidad reflejado en las formas de ayuda mutua, asociación, etc. que se manifiestan en menor medida y en espacios cada vez más reducidos, tales como los clubes departamentales.

Resulta importante no perder de vista los diferentes procesos comunicacionales que experimenta una persona al entrar en contacto con una cultura diferente a la suya. Por un lado, se encuentran distintos elementos de comunicación verbal como no verbal, pero por otro lado, también se ven involucrados procesos de integración que responden a prácticas, actitudes y costumbres, tanto de la cultura de llegada como de la cultura receptora.

#### 2.1.2 Adaptación sociocultural

Según Zlobina, existen dificultades socioculturales que debe afrontar el individuo que migra de su cultura de origen y encuentra la necesidad de adaptarse a un contexto cultural distinto (2015: 38). Estas dificultades pueden encontrarse en tres dimensiones:

Dificultades culturales para adaptar costumbres: se trata de aspectos relacionados con el conocimiento de las normas, tabúes y costumbres de la cultura de la sociedad receptora y con el conocimiento del idioma. Los roces y malentendidos se producen cuando la persona que migra se encuentra en otra cultura cuyas reglas de funcionamiento desconoce. (Zlobina en Sosa, 2015: 38)

Dificultades prácticas/básicas: “Describe los principales problemas, como la obtención de permisos de residencia, acceso al mercado laboral, cobertura de las necesidades de salud física y

vivienda, y conocimiento del funcionamiento administrativo de varios organismos oficiales y asistenciales” (Zlobina en Sosa, 2015: 38).

Dificultades para preservar las costumbres: tiene que ver con “...los obstáculos relacionados con el mantenimiento de las tradiciones y costumbres de la cultura de origen, lo que se puede reflejar, por ejemplo, en una comida específica, un estilo de vida particular, actividades de recreación y el lugar de las prácticas religiosas”. (Zlobina en Sosa, 2015: 38).

Estas dificultades pueden ser abordadas desde el diseño del programa como desde el enfoque que la universidad aplique en los diferentes servicios que ofrece para el bienestar estudiantil. Asimismo, el desarrollo de competencias interculturales puede ayudar tanto a los becarios en el proceso de adaptación a las dinámicas de la ciudad y a su cultura, como a los alumnos regulares en el fomento de un entorno de acogida plural que respete la diversidad.

## 2.2 Interculturalidad

En la actualidad, las definiciones sobre interculturalidad pueden ser muy amplias y abarcar diferentes aspectos de la misma. Para esta investigación partiré del concepto que Néstor García Canclini atribuye al término interculturalidad. “Interculturalidad remite a la confrontación y mezcla entre sociedades, a lo que sucede cuando los grupos entran en relaciones e intercambios” (2004: 15). Asimismo, afirma que la interculturalidad implica que los diferentes conservan sus características en relaciones de negociación, conflicto y préstamos recíprocos (2004: 15).

En términos más pragmáticos, la interculturalidad promueve igualdad en el ejercicio de derechos y oportunidades para la convivencia de las diferentes culturas existentes en un territorio. Se trata de reconocer a través de políticas democráticas la inclusión y participación de todos los miembros. Este reconocimiento de la pluralidad se basa en relaciones de aceptación, confianza, diálogo y respeto mutuo. De acuerdo a Zúñiga, podemos asumir un aspecto

conductual de la interculturalidad pues, "...implica la actitud de asumir positivamente la situación de diversidad cultural en la que se encuentra" (1997:15).

Según Pech, Rizo y Romeu, la interculturalidad no solo se trata de un tema de reconocimiento de los diferentes actores y grupos sociales, sino que pone énfasis en la creación de vínculos entre estos diferentes grupos. Por lo tanto, no implica captar una forma estática para la coexistencia de los diferentes grupos, sino que busca construir puentes para vincular lo diverso (2008: 19). Para la presente investigación resulta pertinente la definición que las autoras brindan respecto al entendimiento de la interculturalidad como un proceso:

"La interculturalidad (...) es más bien una postura, una disposición, un proceso en constante construcción. Una situación inconclusa, más no imposible de alcanzar. Pese a que la interculturalidad incluye, necesariamente, acciones concretas, prácticas culturales y sociales y, por tanto, discursivas, nuestra propuesta es entenderla como una disposición, como una práctica potencial, incorporada" (2008:25).

En concordancia con ello, es posible hablar de interculturalidad desde un punto de vista tanto desde el comportamiento ciudadano como desde las instituciones. Al respecto, la Cooperación Alemana explica que es válido tratar la interculturalidad como competencia para desenvolverse y comunicarse en la convivencia intercultural y, por otro lado, entenderla como propuesta política (2013:11). Dado que las definiciones anteriormente brindadas nos permiten un mejor entendimiento a nivel conductual de lo que implica la interculturalidad, explicaremos más a fondo cómo puede la interculturalidad a nivel político ser pertinente para la investigación.

De acuerdo con la Cooperación Alemana:

"Como propuesta política, la interculturalidad es un fin y un medio para contrarrestar las relaciones entre las culturas marcadas por la discriminación y la exclusión en los ámbitos socioeconómicos y políticos. En este sentido, la interculturalidad tiene una

estrecha relación con el pluralismo cultural, puesto que contribuye a que la democracia incluya una ciudadanía intercultural.” (2013:15)

Ciertamente es necesario tener en cuenta una perspectiva intercultural al momento de diseñar políticas públicas, pero también programas a nivel nacional, más aún si tienen que ver con educación. “No se trata únicamente de tener en cuenta elementos culturales para no discriminar o para tolerar, sino que se trata de la construcción política de nuevas relaciones para todos. El sentido de la democracia y el de ciudadanía se amplían porque asumen la dimensión cultural.” (Cooperación Alemana, 2013:15). Combinar ambas dimensiones (conductual y política) para la convivencia justa y el trato igualitario en un país culturalmente diverso como el Perú resulta ser una combinación que toma en cuenta el aspecto cultural desde una esfera personal pero también a nivel de Estado.

### 2.2.1 Enfoque de interculturalidad

El enfoque de interculturalidad es una herramienta para identificar las causas en los sistemas -a diferentes niveles: político, social y económico- que explican las situaciones de exclusión o discriminación de determinados grupos culturales, así como las causas que ponen barreras en su participación para la toma de decisiones sobre sus vidas o en el acceso a los recursos.”<sup>[1]</sup> (Villapolo en Cooperación Alemana, 2013:17).

Cabe precisar que las relaciones asimétricas entre grupos culturales propician “(...) injusticia socioeconómica e injusticia cultural o simbólica para los grupos discriminados o excluidos” (Cooperación Alemana, 2013:17). Es entonces cuando el enfoque intercultural propone encontrar alternativas de transformación mediante “El reconocimiento y respeto de las diferencias culturales” (Defensoría del Pueblo: 8).

La visión del Estado peruano sobre el enfoque intercultural se refleja en la Política Nacional para la transversalización del enfoque intercultural, la cual implica que:

“(…) El Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana” (MINCUL, 2017: 25).

Así también, podemos tomar en cuenta la definición que brinda el MIDIS sobre el enfoque intercultural:

“Enfoque intercultural es el reconocimiento de la diversidad cultural y la existencia de diferentes perspectivas culturales, expresadas en distintas formas de organización, sistemas de relación y visiones del mundo. Implica reconocimiento y valoración del otro” (MIDIS, 2013: 8).

Hablar de la incorporación de un enfoque intercultural es hablar también de la incorporación de valores que propicien un trato equitativo y la promoción de relaciones simétricas entre miembros de diferentes culturas. De la misma manera, es importante tener en cuenta que como base del relacionamiento entre culturas debe prevalecer el diálogo y la aceptación de las particularidades en un contexto de horizontalidad. Para alcanzar esta simetría es importante ejecutar los esfuerzos pertinentes desde las entidades públicas y privadas y desde la ciudadanía misma.

Bajo la línea de esta investigación, resalto la importancia de la construcción de las capacidades necesarias para establecer un ambiente de equidad, valoración y reconocimiento de la diversidad en las universidades de acogida en Lima. De acuerdo con Ivan Lanegra, el enfoque intercultural no implica un replanteamiento de las necesidades que son universales, sino que “obliga a tener una visión más compleja de los satisfactores de necesidades, de la valoración de las capacidades que nos permiten satisfacerlas, así como de las características de los medios y capacidades necesarias para construir valor social en dicho contexto” (2016: 39). Para ello, es indispensable profundizar en los matices culturales que cada necesidad (por ejemplo, de educación o salud) pueda requerir para ser cubierta teniendo en cuenta la diversidad cultural.

En conclusión, el enfoque intercultural busca operativizar los conceptos propuestos por la interculturalidad para conseguir el relacionamiento equitativo y armónico de grupos culturales distintos mediante acciones o políticas.

### 2.2.2 Transversalización del enfoque intercultural en el Estado

A través de diferentes instituciones del Estado, se hace manifiesta la necesidad y los esfuerzos por implementar de manera uniforme el enfoque de interculturalidad a los diferentes servicios, programas, proyectos, etc.

Desde el Ministerio de Cultura y el Viceministerio de Interculturalidad se publica la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, la cual busca orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, que opera con pertinencia cultural y que contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación (MINCUL, 2017: 41). Asimismo, se han publicado diferentes manuales para la aplicación del enfoque en la gestión de servicios públicos.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo enfatiza la necesidad de que la transversalización del enfoque promueva la efectividad de los derechos de los pueblos, especialmente de aquellos históricamente discriminados, respetando su cultura (Sf: 9). Por medio de un manual formula ciertos lineamientos para capacitar a funcionarios del Estado sobre el tratamiento intercultural en la labor defensorial.

La Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) también tiene una publicación sobre el enfoque intercultural en la gestión pública en el que la Dra. Patricia Balbuena explica, entre otros temas,

la importancia de la incorporación del este enfoque en el Estado. Entre ellos, los principales puntos tienen que ver con:

- Promover el diálogo intercultural, la convivencia pacífica y la reducción de conflictos sociales.
- Reducir las brechas sociales existentes entre diversos grupos étnicos.
- Diseñar servicios adecuados a las particularidades culturales de una ciudadanía diversa. (Balbuena, 2016: sp)

Así también, diferentes ministerios, como el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), han publicado manuales para aplicar el enfoque intercultural tanto en los servicios que ofrecen como en los programas nacionales de los que están a cargo. En este manual se propone, principalmente: la identificación de poblaciones indígenas u originarias dentro de sus programas o servicios; adoptar medidas o actividades específicas para dichas poblaciones y su respectiva evaluación; contar con gestores, promotores comunitarios o personal especializado en las características culturales necesarias; contar con material y actividades de comunicación pertinentes en las lenguas originarias de acuerdo al perfil de los usuarios (MIDIS, 2013: 10).

En el sector educación, aunque desde el 2016 se cuenta con la “Política de educación intercultural y de educación intercultural bilingüe”, no se encuentran indicadores claros que garanticen el cumplimiento de las políticas de transversalización del enfoque intercultural en programas nacionales tales como Beca 18. No obstante, existen diversos instrumentos proporcionados por el Ministerio de Cultura para la gestión intercultural y manuales orientados a la mejora de la atención a la ciudadanía en entidades de la administración pública. Estos podrían ser una base para la formulación de indicadores de interculturalidad en el programa Beca 18.

### 2.2.3 Desafíos de la diversidad cultural para la educación superior

“Las universidades parecieran ser monolitos inquebrantables a los que todos debemos adaptarnos” (Cuenca, 2015: 15). Esta afirmación de Ricardo Cuenca brinda una interesante

entrada a la situación actual de las universidades, en este caso, de Lima. Resulta contradictorio pensar que las universidades tengan un fin distinto al de formar profesionales cuyo éxito diste de conseguir posicionarse en un trabajo del sistema al acostumbrado en la capital. Bajo esa lógica, las universidades se encuentran, hasta el momento, regidas por un sistema de funcionamiento basado en prácticas occidentales de enseñanza. Esto se ve reflejado, por ejemplo, en el uso del castellano como idioma principal y en las pocas o nulas alternativas que consideren la diversidad cultural dentro de su programa educativo.

Según Fidel Tubino, existen dos estrategias diferenciadas en América Latina para la “interculturalización de la educación superior”. La primera consiste en “Incluir la diversidad en las universidades existentes mediante acciones afirmativas<sup>2</sup> y la segunda en crear universidades paralelas, universidades indígenas o interculturales” (sf:11). En cuanto a la primera estrategia, podemos asegurar la necesidad de implementar acciones afirmativas, pues no basta solo con incluir personas con diferentes culturas, sino también sus lenguas (Tubino, sf:11).

Esta investigación se alinea con la primera estrategia mencionada. De acuerdo a ella, la demanda de una educación intercultural no se limita a las poblaciones indígenas, sino también a las no indígenas ya que contribuye a la formación de ciudadanía intercultural. Según José Antonio Vásquez, “La interculturalidad como enfoque educativo apunta a la refundación de la democracia tomando en cuenta todas las posibilidades de desarrollo humano partiendo del reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural” (2011, sp). Esta visión favorece la formación de ciudadanos y profesionales capaces de exigir servicios interculturales, conscientes de la diversidad cultural y, además, tolerantes a la diversidad.

---

<sup>2</sup> “La acción afirmativa es una acción compensatoria que busca fortalecer a los más desfavorecidos socialmente, con la finalidad de que puedan acceder a determinados cargos, empleos, etc.” (Ansión, 2007:7)

La formación de los valores antes mencionados, propios del enfoque intercultural, tienen que ver con la formación humanista y pluralista en las universidades, la cual según Fidel Tubino, resulta indispensable para la formación en un ambiente de interculturalidad (2012: 2).

López Soria sostiene que si bien se realizan acciones afirmativas para facilitar el acceso a la universidad a sectores culturalmente marginados, estas podrían facilitar el desempeño dentro de ella a sectores culturalmente marginados que se inscriben en el ámbito de la asimilación del otro y no necesariamente asumir la interculturalidad como idea regulativa (2012: 21). En el caso de Beca 18, es muy importante tener en cuenta los aspectos culturales que involucra la movilización de los jóvenes hacia diferentes departamentos. Para esta investigación, se tomará como un aspecto fundamental para los becarios que migran de ciudades del interior del país a la capital. Estas acciones deben tenerse en cuenta desde el diseño del programa, es decir, desde el Estado, bajo políticas públicas y regulaciones que promuevan la inclusión social, no solo priorizando el aspecto económico, sino también los aspectos que involucren las relaciones entre ciudadanos culturalmente distintos.

Sin embargo, es imprescindible que la estrategia involucre, bajo la misma lógica intercultural, a las universidades y continúen operando desde su rol como institución formativa, pero bajo una lógica de inclusión. Siguiendo la línea argumental de López Soria, para aplicar el enfoque intercultural al contexto universitario, se debe cumplir con una serie de acciones que busquen la integración, como dar lugar a las lenguas y culturas de los subalternizados, reconciliarse con la diversidad étnica y cultural que enriquece a la sociedad peruana, abrirse en diálogo intercultural a la riqueza humana, entre otras acciones que faciliten la convivencia intercultural (2012: 21).

Según Antonio Vásquez, el enfoque intercultural permitiría ver con mayor precisión ciertos datos de las relaciones entre culturas y bajo esa mirada obtener elementos para recrear e innovar en la educación (2011: sp). Según Daniel Mato en un estudio elaborado por UNESCO, resulta

pertinente: “(...) diseñar indicadores para seguir avances efectivos de universidades y políticas públicas respecto de: cobertura, calidad, pertinencia, integración de contenidos y modos de aprendizaje culturalmente diversos, incorporación de estudiantes y profesores indígenas” (Mato en Cuenca 2015: 88). Asimismo, habla del fortalecimiento de las universidades tradicionales en la implementación de políticas institucionales que promuevan la diversidad cultural y la interculturalidad como ejes transversales de sus planes de estudio y modalidades de la vida universitaria (Mato en Cuenca 2015: 88). Bajo esta perspectiva, he considerado aspectos del enfoque intercultural que sirvan como referentes o indicadores para identificar su aplicación. Es importante diferenciar que estos indicadores varían de acuerdo al actor o entidad involucrado en Beca 18 que serán analizados en este estudio.

Además, dependiendo de las características del entorno, las formas de aplicar la educación intercultural pueden variar. José Antonio Vásquez señala aspectos de la educación bajo el enfoque intercultural que podemos tomar en cuenta para el caso presentado en esta investigación:

- a) En zonas monolingües del país pero con una clara tradición cultural propia, la educación intercultural partirá del reconocimiento y la afirmación de las particularidades culturales para desde ellas ser conscientes de los aportes que pueden dar en escenarios pluriculturales.
- b) Los grupos afro peruanos, presentes a lo largo del país son otra minoría que en la construcción de su propuesta de educación intercultural tocará el tema de estereotipos y toda forma de discriminación.
- c) La educación intercultural en contextos no indígenas pondrá un acento en las formas de discriminación positiva o negativa con las que opera la cultura hegemónica.
- d) Otro grupo importante a atender es el de los migrantes andinos o amazónicos en espacios urbano-marginales, aquí es urgente aplicar una educación intercultural que los capacite para encarar las exigencias de la cultura citadina sin perder la riqueza de su cultura originaria. (2011,sp)

En el caso de Beca 18 se encuentra el Pronabec como entidad gestora del programa, la cual debe cumplir indicadores bajo una perspectiva que involucre la aplicación de políticas públicas que

promuevan la inclusión y que sean aplicadas a la gestión de un programa nacional en el sector de educación superior.

Por otro lado, las universidades, como operadores del programa también tienen la responsabilidad de promover un ambiente favorable para la diversidad. De esta manera, aplicar el enfoque de interculturalidad puede ser impulsado por las propuestas de Gloria Pérez y Luisa Sarrate (2012: 101):

- Políticas y planes de acción participativas
- Profesorado sensible a la diversidad
- Investigación e innovación didáctico-metodológico que posibilite la inclusión del alumnado inmigrante
- Ayudas al estudio (becas, préstamos, escalas diferenciadas de pago)

A estas añadiría:

- Actividades de visibilización de la diversidad cultural en el campus.
- Promoción de las competencias interculturales a la comunidad universitaria.

Finalmente, en cuanto a los becarios, el alumnado regular de la universidad y el personal administrativo resulta fundamental desarrollar competencias interculturales. Según la Cooperación Alemana, otro de los aspectos fundamentales de la interculturalidad plantea el desarrollo de competencias para comunicarse en contextos de relación con otras culturas y desde estas competencias abordar desde estas competencias las asimetrías e injusticias (2013: 10). Este punto será desarrollado con mayor amplitud más adelante.

#### 2.2.4 Estrés Aculturativo

Este concepto ha sido trabajado por diferentes autores para referirse al estrés producido por el conjunto de cambios que supone el proceso de adaptación a un nuevo entorno, tanto a nivel social como psicológico (Urzúa, 2017:2). Este concepto fue introducido por John W. Berry

durante la década de los 70 “como una alternativa al concepto de “shock cultural”, dadas las connotaciones negativas de la mención shock, a diferencia de estrés, que puede variar de lo positivo a lo negativo” (Urzúa, 2017:2). En el marco de esta investigación, este concepto se desarrolla frecuentemente como un estado por el que los migrantes de diversas ciudades del país a la capital atraviesan al encontrarse con un entorno culturalmente distinto al que habitaban.

De acuerdo a Susan Caplan, las causas del estrés producto de la aculturación puede conllevar elementos socioculturales, económicos y psicológicos. (2007: 94). La clasificación de los factores causantes de estrés puede dividirse en tres: estresantes interpersonales, estresantes instrumentales y ambientales y estresantes sociales. (Orozco, 2013:21). Según Orozco, los estresantes interpersonales “se caracterizan por cambios en los roles de género, el funcionamiento familiar, conflictos intergeneracionales, así como la pérdida de apoyo social y familiar.” (2013: 22). En el caso de los becarios migrantes, este cambio en las relaciones interpersonales se hace especialmente evidente ya que migran solos, por lo tanto la dinámica familiar a la que se encontraban acostumbrados cambia radicalmente y aparece la independencia casi de manera impuesta. Este último elemento en combinación con la modificación de los apoyos sociales cercanos con los que contarán generan una especie de tensión temporal, pues como todo cambio, demanda de una respuesta por parte del individuo. En este proceso, la comunicación aparece como una habilidad indispensable para la generación de nuevos vínculos con el entorno de acogida, en este mediarán algunos otros elementos de la comunicación como los códigos culturales, lo cual nuevamente puede ser un generador de estrés al no contar con las herramientas necesarias de comunicación.

En segundo lugar se encuentran los estresores instrumentales y ambientales, los cuales “se relacionan directamente con los bienes y servicios necesarios para la vida cotidiana” (Orozco, 2013: 22). En principio, para los becarios migrantes la satisfacción de sus necesidades básicas es una necesidad de la que no tendrían que preocuparse, pues la beca es integral. No obstante, al inicio habituarse administrar por si mismos los recursos puede representar un motivo de estrés,

por ejemplo el hecho de encontrar donde vivir. Al ser ajenos a la realidad de la capital y conocer poco sobre zonas peligrosas o precios, etc. necesitan ser orientados para conseguir de manera exitosa los recursos de vivienda, agua, internet, etc. Cabe resaltar que los jóvenes becarios provienen de situaciones de pobreza y pobreza extrema, por lo cual contar con todo lo necesario para subsistir tranquilamente también representa un choque emocional, puesto que es inevitable pensar en la familia que dejan y sus necesidades.

Finalmente, de acuerdo a Orozco, los estresantes sociales se relacionan con el estatus migratorio, como el miedo a la discriminación (2013: 23). Este último factor no es difícil de identificar al constatar experiencias negativas respecto a situaciones de discriminación que los becarios tienen como referentes por parte de familiares, amigos, conocidos, entre otros miembros de la comunidad a la que pertenecen. Este temor se convierte en un estresor a la vez que van generando ideas sobre cómo será su nueva vida en Lima. Es preciso recordar que el entorno de la capital, históricamente, no ha sido el más partidario de la migración interna e incluso ha generado resistencias importantes, ocasionando segregación de los indígenas migrantes.

A manera de síntesis respecto al Estrés Aculturativo y de acuerdo a Urzúa, podemos afirmar que “el estrés por aculturación se usa para describir los problemas y desafíos que experimentan los inmigrantes en el proceso de aculturación” (2017:2). Estos problemas y desafíos representan una carga adicional al becario migrante proveniente de cualquier cultura del interior del país. Además, se debe tener en cuenta que Lima supera los 9 millones de habitantes<sup>3</sup>, lo cual evidencia una dinámica de la ciudad completamente distinta a las dinámicas de comunidad al interior del país.

---

<sup>3</sup> Según data del INEI al 2018 < <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/lima-alberga-9-millones-320-mil-habitantes-al-2018-10521/>>

### 2.2.5 Competencias Interculturales

Las competencias interculturales están relacionadas con un conjunto de valores y principios que orientan las interacciones entre los ciudadanos de distintos orígenes culturales en la vida pública. (Alfaro, 2008: 211). Asimismo, afirma que las competencias interculturales pueden ser intelectuales o actitudinales.

López Soria agrega que “La interculturalidad es voluntad de convivencia (...) y diálogo profundo entre aquellos que comparten territorios y experiencias históricas relativamente comunes” (2012: 23), la cual, aplicada al contexto universitario y como medida de la comunidad universitaria, puede ser entendida como una capacidad que nos permite lograr el diálogo abierto y el entendimiento con otras culturas.

“La competencia intercultural hace referencia a la habilidad de una persona de actuar de forma adecuada y flexible al enfrentarse con acciones y expectativas de personas pertenecientes a grupos culturales distintos” (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 25).

Alfaro propone tres principios en base a los cuales podrían constituirse las competencias interculturales: reconocimiento mutuo, redistribución y participación equitativa (2008: 211).

De acuerdo con Gudykunst, se pueden determinar cinco habilidades que conforman las capacidades interculturales. Cada una de ellas comprende, además, ciertas actitudes que tomaré en cuenta para esta investigación, aplicada a los actores que conforman la comunidad universitaria:

<b>Habilidad</b>	<b>Actitudes</b>
Estar atento	- Ser consciente de la propia comunicación y del proceso de interacción con otros.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar más el proceso que los resultados, pero a la vez ser capaz de tener una visión del resultado deseado.</li> </ul>
Ser flexible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaz de crear nuevas categorías de relaciones.</li> <li>- Ser abierto a la nueva información.</li> <li>- Ser consciente de que existe más de una perspectiva válida.</li> <li>- Desarrollar habilidades que faciliten la interpretación de mensajes y situaciones de manera diferente.</li> </ul>
Desarrollar la tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaz de estar en una situación que puede ser compleja y no ponerse demasiado ansioso.</li> <li>- Determinar pacientemente qué es apropiado para esa situación y cómo mejorar las condiciones para lograr un entendimiento.</li> </ul>
Aceptabilidad conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de adaptarse y acomodarse al comportamiento de otros grupos.</li> <li>- La lengua en sí misma no dota de un conocimiento cultural o de la capacidad para adaptarse a estilos de comportamientos diferentes.</li> </ul>
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para participar en las experiencias de otras personas implicándose intelectual y emocionalmente.</li> <li>- La capacidad de ponerse en el lugar del otro implica escuchar atentamente lo que los otros nos quieren decir.</li> </ul>

Fuente: Gudykunst en Cooperación Alemana 2013:13. Cuadro de elaboración propia.

Cabe subrayar que estas capacidades no son innatas y requieren ser desarrolladas a través de la educación o la experiencia (Cooperación alemana 2013: 12). Según Miquel Rodrigo: “Incluso las personas con la mejor predisposición posible hacia los contactos interculturales, saben de las dificultades que se dan en la comunicación entre personas de distintas culturas” (Rodrigo en Pech, Rizo y Romeu, 2008: 25). Es por ello, que se vuelve importante generar consciencia en

las universidades acerca de la formación de capacidades interculturales, que permitan no solo un encuentro saludable entre las diferentes culturas, sino también la capacidad de ver estos encuentros como una situación positiva.

## 2.3 Comunicación Intercultural

### 2.3.1 Definición y tipos

El contacto entre culturas sería imposible sin la comunicación, no solo se trata del medio por el cual los sujetos de diferentes culturas interactúan, sino de la principal estrategia con la que contamos las personas para resolver una situación que implique contacto con otro ser humano. Es así como la comunicación implica diferentes códigos para generar el intercambio de información. De acuerdo a Pech, la comunicación contribuye a la interculturalidad en tanto promueve el respeto entre las personas en contextos de negociación o conflicto (2008: 23).

“La interculturalidad no puede tomar una forma distinta a la comunicación. La interculturalidad implica siempre comunicación intercultural, interacción con lo distinto. Los procesos de comunicación intercultural requieren de actitudes cooperativas y disposiciones que permitan a los interactuantes compartir saberes, acciones, representaciones simbólicas y, en definitiva, urdumbres de significados. De ahí que como proceso de comunicación, la interculturalidad presente un alto contenido simbólico” (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 26)

Para que esta comunicación se desarrolle bajo condiciones de igualdad es necesario el reconocimiento del otro, el conocerlo desde la diferencia y el respeto. Según Tubino, “el conocimiento mutuo de la diferencia es una base para la comunicación” (2012: sp). El reconocimiento permite el desarrollo de habilidades como la empatía, pues se trata de un esfuerzo por entender en toda su dimensión tanto características como dificultades de un otro.

Según Jean Servaes, la comunicación entre sujetos de diferentes culturas pero de un mismo país puede caracterizarse como “intracultural” (2003: 67). Este concepto constituye una de las características principales de este estudio debido al lugar de origen de los becarios.

Existen otras visiones que limitan el concepto de comunicación intercultural a la diferencia de idiomas en el encuentro, según Knapp, Enninger y Knapp-Pottrof, "...comunicación intercultural debe reservarse para caracterizar encuentros en donde uno de los interlocutores no posee como lengua materna la que está siendo utilizada" (Knapp en Servaes, 2003: 68). No obstante, esta visión restringe otros aspectos de la cultura y la cosmovisión de migrantes indígenas, por ejemplo.

Para Jean Servaes es posible hablar de comunicación intercultural cuando los interlocutores introducen normas, valores y prácticas en el encuentro y que estas que sean: relevantes para la interacción, observables, típicos del grupo social o cultural al cual se adscriben ellos mismos y cuando el conocimiento de estas normas y valores es considerado obvio por parte de los interlocutores (2003: 69). Esto puede verse reflejado en las suposiciones culturales propias que tengan los participantes del encuentro sobre su interlocutor, es decir en el marco cultural que tengan de referencia sobre el otro. Las diferencias pueden ser muy notorias, como la raza, el lenguaje, el género, la vestimenta, o también muy sutiles, como la ideología política, la clase social, el concepto de justicia, los valores familiares, el lenguaje corporal, el espacio personal, el concepto sobre uno mismo, entre otras. Sin embargo, según Pech, el éxito de un encuentro dependerá de la familiaridad de los participantes con su interlocutor, las percepciones de las diferencias que los separan y la reciprocidad del propósito (2008: 24). A ello añadiría la aplicación de competencias comunicativas interculturales, entre las cuales están la apertura hacia la diversidad, la flexibilidad, entre otras.

### 2.3.2 Teoría de la adaptación transcultural

La autora de la teoría de adaptación transcultural, Young Yun Kim, sostiene que al momento de entrar en contacto con una cultura ajena los migrantes pasan por procesos de adaptación o cambios conscientes o inconscientes de cuyos factores depende el grado de adaptación que

tendrán respecto a la nueva cultura (Kim en Pech 2008: 58). Esta teoría resulta útil para esta investigación debido a que se basa, principalmente, en encuentros interpersonales, los cuales son característicos en el contexto universitario. Además, porque se sostiene en el uso de competencias comunicativas interculturales.

Esta teoría justifica la comunicación intercultural como “un proceso de intercambio de información donde se hallan presentes un buen número de malentendidos” (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 58). Cabe resaltar que estos “malentendidos” son descritos por la autora en base a los conceptos de choque cultural y adaptación del migrante a la cultura receptora. Es decir, que se toma como un proceso de adaptación a un nuevo entorno en tanto supone cambios, así como las etapas en la vida de una persona. Para que este proceso sea posible, el factor comunicacional es imprescindible debido a su característica de mediador en los procesos de interacción entre los sujetos.

La teoría de Kim se compone por dos importantes conceptos: adaptación transcultural y forastero. Asimismo, descompone la adaptación cultural en cuatro momentos concretos: Asimilación: cuando el forastero acepta los principales elementos culturales de la sociedad receptora. Aculturación: adquisición e incorporación de algunos elementos de la cultura receptora. Imitación y ajustamiento: donde se ubican las respuestas psicológicas de los forasteros ante los retos de la transculturación. Integración: momento en el que se verifica la participación social de los forasteros en la cultura receptora (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 61).

De la misma manera, el concepto de forastero que Kim maneja cumple con tres características básicas: haber completado un proceso de socialización primaria (refiere a las primeras interacciones vitales, como en el núcleo familiar), estar condicionado por la cultura de acogida y, finalmente, estar implicado constante y directamente en experiencias comunicativas (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 60).

En cuanto a la personalidad de forastero, Kim apunta hacia los conceptos de “predisposición” y “fortaleza”. Por predisposición entiende la habilidad para abrirse hacia lo nuevo y diferente a través de la sensibilidad, la empatía y la tolerancia respecto a la ambigüedad. En cambio, el concepto de fortaleza apunta a la resistencia, a la persistencia y a la capacidad de implementar recursos y estrategias que permitan al forastero “absorber” los retos del choque cultural (Pech, Rizo y Romeu, 2008: 63).

Así también, es posible trabajar la sensibilidad, empatía, tolerancia, entre otras capacidades interculturales, desde la comunicación para el desarrollo, mediante la implementación de estrategias comunicacionales con enfoque intercultural. Es por ello, que la teoría de Kim no solo resulta pertinente para esta investigación, sino que también brinda un modelo para la realidad que suponen los encuentros culturales en el contexto universitario. Cabe señalar, que si bien el modelo presentado señala un marco conceptual, cada entorno en el que se pretenda analizar estos conceptos cuenta con características propias que influyen al momento de considerar el desarrollo de una estrategia comunicacional.

Finalmente, coincido con la autora en que no solo es necesario que los forasteros (los becarios migrantes en el caso de esta investigación) desarrollen prácticas o capacidades que los ayuden a integrarse a la sociedad receptora, sino también es importante que dentro del contexto de acogida se desarrollen condiciones que favorezcan un espacio abierto, de diálogo intercultural mediados por la tolerancia y el respeto.

### 2.3.3 Ciudadanía Intercultural

De acuerdo a Juan Ansión, “ser ciudadano es tener acceso efectivo y libre a las oportunidades que ofrece la sociedad.” (2007: 6), en ese sentido, una ciudadanía intercultural busca el derecho a “mantener diferencias culturales en la esfera pública: derecho, por ejemplo, a practicar y desarrollar la lengua propia no solo en espacios privados sino también en espacios públicos; derecho a mantener ciertas formas propias de practicar la justicia; y derecho a poder manifestarse públicamente de acuerdo a la propia sensibilidad y a debatir desde ella en los

medios masivos de comunicación.” (Ansión, 2007: 7). Partiendo desde el reconocimiento del Perú como un estado pluricultural<sup>4</sup>, se trata de asumir el concepto de ciudadanía desde un espectro más amplio, que abarque no solo el ser ciudadano a nivel particular sino considerar la colectividad como sujeto de derechos con las particularidades existentes dentro del colectivo.

“El reconocimiento de una ciudadanía intercultural, en el marco de las democracias liberales, se configura como aquel tipo de ciudadanía perfilada en torno a la asignación de derechos colectivos en virtud del reconocimiento de identidades culturales minoritarias en el interior de esas democracias.” (Marín, 2013:2).

El concepto de ciudadanía intercultural cobra importancia al tratarse de espacios formativos y, según la Cooperación Alemana, se puede ver reflejado por medio de las competencias interculturales (2013:16), tanto en los becarios, alumnado regular, profesores y personal administrativo de las universidades. Según Fidel Tubino, el fomentar esta ciudadanía intercultural es tanto para los discriminados como para los discriminadores. (Sf: 2) Señala, además, la importancia del desarrollo de capacidades para una convivencia intercultural. Cabe destacar que el fortalecer competencias y capacidades interculturales en indígenas como en no indígenas convierte a la población vulnerada en artífice de su propio desarrollo.

De esta manera, la ciudadanía intercultural se convierte en una necesidad ante las sociedades que se consideran multiculturales, pues se trata del pleno reconocimiento de las diferencias y a la vez de una búsqueda consciente de la plena democracia, propiciando una situación de equidad para todos los miembros de una nación moderna. Según Santiago Alfaro, “Plantear la definición de la ciudadanía desde un enfoque intercultural implica gestionar los conflictos de derechos a través de políticas de la igualdad para la diferencia” (2008:211). Asimismo, plantea abordar los conflictos de discriminación desde políticas de diferencia para la igualdad.

---

<sup>4</sup> De acuerdo al Ministerio de Cultura.

De acuerdo con la Cooperación Alemana, la ciudadanía intercultural corresponde a todos, personas indígenas y no indígenas. (2013 :16). Para esta investigación, se resalta la importancia de concebir el desarrollo como un asunto de todos los ciudadanos, no solo de una minoría culturalmente diversa, sino desde un punto de encuentro inevitable entre los ciudadanos: el ser sujeto de derechos de manera equitativa.

Se trata de una “interculturalidad para todos” que fomente la construcción de ciudadanías interculturales tanto en los discriminados como en los discriminadores. Por ello, la ciudadanía intercultural implica la renovación del pacto social y la construcción de una cultura política común a partir de un diálogo intercultural en las esferas públicas de la sociedad civil. En este sentido, Luna (2005) señala que la primera tarea es descolonizar culturalmente los espacios públicos del debate político para que éstos sean culturalmente inclusivos y socialmente diversos. (Cooperación Alemana, 2013 :16)

En suma, se trata de un esfuerzo por encontrar formas de ejercer la democracia en un sentido más pleno, y que a la vez busca eliminar las barreras sociales que impiden la integración. No se trata de homogenizar el colectivo, sino por el contrario, de preservar la diferencia desde una convivencia respetuosa.

## 2.4. La universidad en el Perú y el Programa Nacional Beca 18

### 2.4.1 Educación universitaria

La universidad es definida por la Real Academia de la Lengua Española (RAE) como: “Institución de enseñanza superior que comprende diversas facultades, y que confiere los grados académicos correspondientes” (2018). En términos generales, según la RAE, puede comprender colegios, institutos, departamentos, centros de investigación, escuelas profesionales, entre otros.

Para Alarcón, la universidad era concebida como un claustro donde el conocimiento era producto de un encierro dedicado a la reflexión de asuntos puramente académicos y que se encontraba aislada del mundo circundante (1980: 1). Sin embargo, el concepto de universidad ha variado: “En el mundo contemporáneo puede entenderse como la entidad del saber

comprometida con el desarrollo de los pueblos, con la generación de ciencia, tecnología, humanidades y arte para el cambio social y económico de los países, teniendo como meta suprema el bienestar de los países” (Alarcón, 1980: 1).

Por su parte, Salvador Pérez y Raimundo Castaño consideran que para el siglo XXI aparece en la universidad la necesidad de una «formación humanística, básica e integral, como base para la adquisición de nuevos conocimientos» (2016: 193). Es decir, la universidad abandona su aislamiento y busca que los conocimientos sean aplicativos, que lo que se aprenda sean soluciones a problemas y con ello el alumno se adapte a cualquier situación cotidiana.

Para Villalta se trata de una nueva dimensión, una tercera evolución en la historia de la educación que se encuentra “bajo el modelo cultural, que considera a la educación como responsable de dar respuestas a demandas sociales de equidad e inclusión social” (2016: 119). Y es ahí, donde aparece el concepto de educación intercultural, cuya función principal es comprender procesos de adaptación, transformación y cambio de personas, instituciones y grupos en una sociedad multicultural (Bleszynska, 2008 en Villalta, 2016: 119). Para el caso específico de Latinoamérica, se trata de la diferencia entre los grupos que “adhieren a la cultura occidental y aquellos que adhieren a las etnias ancestrales” (Ferrão, 2010 en Villalta, 2016: 119).

Hoy en día, se promueve que el avance de las universidades signifique un verdadero aporte al desarrollo de la sociedad y que tanto la producción académica como la innovación en tecnologías y metodologías se encuentren en constante diálogo con los acontecimientos modernos. Se busca hacer de la universidad un espacio propicio para el conocimiento a través de la investigación, pero también como incubadora de proyectos que beneficien a las diferentes comunidades con las que convivimos.

#### 2.4.2 El sistema de educación superior en el Perú

De acuerdo con Martín Távara, existen tres etapas diferenciadas en la creación de universidades en el Perú. La primera data de la creación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, antes conocida como “Pontificia Universidad de la Ciudad de los Reyes de Lima”. Seguidamente, “...durante el periodo colonial se crearon otras dos universidades: San Cristóbal de Huamanga, en Ayacucho (1677), y San Antonio Abad, en Cusco (1692).” (2014: 39). De la misma manera, surgen universidades en las capitales de departamentos según la primera Constitución promulgada en 1823, de la cual se desprende la necesidad de crear universidades en las capitales de departamentos (2014: 39).

La segunda etapa va desde 1961 a 1995. En esta se destaca la demanda de educación superior debido a las migraciones del campo a la ciudad. “Durante estos años se crearon 46 nuevas universidades, (...) 27 privadas y 19 públicas. Al finalizar esta segunda etapa el número total de universidades privadas iguala al número total de universidades públicas” (2016: 41). Sin embargo, hace énfasis en la precariedad de muchas de estas nuevas universidades, las cuales no contaban con los recursos mínimos para brindar una educación de calidad.

Finalmente, señala el inicio de la tercera etapa a partir de 1996 con la promulgación del Decreto Legislativo 882, durante el régimen de Alberto Fujimori, el cual: “trajo consigo un cambio estructural en el sistema universitario peruano, al promover la inversión privada en universidades con fines lucrativos” (2016: 41). Es bajo este decreto que se incrementan tanto el número de alumnos como el de universidades, pues “se establecieron en total 77 nuevas universidades, 23 públicas y 58 privadas” (2016: 41).

Tres hipótesis estuvieron detrás de la decisión de liberalizar la oferta educativa universitaria, según el Decreto Legislativo 882, estas fueron:

“La primera sostuvo que con la participación privada se conseguiría ampliar la oferta y la cobertura universitarias. La segunda argumentó que, como consecuencia de la primera, el acceso a los estudios superiores se democratizaría; es decir, más jóvenes de todos los estratos económicos estudiarían en la universidad. Finalmente, se supuso que el mercado sería un regulador efectivo de la calidad de este servicio, mediante el cual la competencia dejaría fuera a las universidades de mala calidad”

(Cuenca, 2015: 11)

El crecimiento de las universidades en el Perú se desarrolla, de acuerdo a lo mencionado, en un contexto complejo, en el que se encuentran una serie de problemas, entre ellos los que responden a intereses políticos y económicos, además de una crisis en el sistema público educativo, conflictos administrativos y de infraestructura, entre otros. Estos temas, presentes en el debate sobre la creación de universidades, terminan por desviar la necesidad de educación de calidad y colocarla en último término.

En la actualidad uno de los principales problemas, a causa de este abrupto desarrollo, es la centralización de las universidades de calidad. Según Garfias, la institución universitaria, finalmente, no se constituye como un espacio que propicie el quiebre de desigualdades entre origen de estudiantes, sino que, por el contrario salen a relucir distintos tipos de desigualdad (Garfias en Cuenca, 2015). A su vez el propiciar desigualdad sistémica origina nuevos y complejos escenarios que fragmentan al total de población de estudiantes peruanos entre quienes tienen acceso a universidades de calidad y quienes no.

#### 2.4.2.1 La problemática de la educación centralizada

El impacto generado por la masificación del servicio de educación superior sin un mayor control generó deficiencias en la calidad y el acceso al sistema educativo a nivel nacional. El proceso paralelo que se desencadenaba excluía a quienes no contaban con los recursos económicos y logísticos para movilizarse con el fin de estudiar. Incluso si tuviesen los recursos no se garantizaba su acceso a educación de calidad. De acuerdo con Cuenca, la ampliación de

la cobertura sin calidad no favorece a la movilidad social, ni a la mejora de la calidad de vida, e incluso ubica a los más pobres en una situación de clara desventaja (Cuenca, 2015: 12).

Una explicación para esta situación puede encontrarse en que la hipótesis que suponía que la ampliación del acceso democratizaría la educación está, aún por estos años, lejos de hacerse realidad. “En un corte por etnicidad, se aprecia que solo el 1% de los jóvenes indígenas amazónicos ingresan a la universidad, y entre las mujeres que acceden a la educación superior, solo el 4% son indígenas” (Cuenca, 2015: 11-12). Cabe resaltar que estas cifras datan de información a nivel nacional y que, en proporción, los ingresantes indígenas a universidades de Lima era menor.

Según Cuenca, actualmente, nos encontramos ante un sistema excluyente y ciego a la diversidad (2015: 21), lo cual refleja algunas consecuencias de la educación centralizada. Asimismo, el impacto repercute a nivel nacional concentrando la formación de técnicos y profesionales en la capital o en las ciudades grandes, a las que los sectores de la población con menos recursos no pueden acceder no solo por temas económicos, sino también por la falta de preparación académica de calidad correspondiente a las escuelas primaria y secundaria.

Para lograr verdaderos cambios en el sistema educativo no basta solo con democratizar el acceso a este, sino pensar en un sistema integral que articule objetivos de desarrollo con políticas educativas que promuevan la inclusión. Es decir, que no solo es importante ampliar y facilitar la cobertura, sino también, asegurarse de que esta sea adecuada a los diferentes contextos presentes en el país, sin descuidar la calidad del servicio. Según Vargas en Cuenca, es una racionalidad utilitarista la que estaría detrás de un divorcio entre el desarrollo y la diferencia cultural (2015: 50). Esta falta de entendimiento se ve acentuada en los contextos universitarios, donde no necesariamente se han preocupado por el fomento de un diálogo intercultural a nivel de su gestión.

### 2.4.3 Origen y objetivos del Programa Nacional Beca 18

En el 2011, el Poder Ejecutivo crea el Programa Nacional Beca 18 como parte de las estrategias de inclusión social del entonces nuevo gobierno de Ollanta Humala. Principalmente, la necesidad de la creación del programa se basó en la falta de recursos económicos de un 62.5% de jóvenes en edad de cursar estudios superiores (Pronabec, 2015: 6).

Se argumenta que el impacto de los estudios superiores en el beneficiario(a) directo(a) trasciende la adquisición de conocimientos y propicia nuevas oportunidades de desarrollo para los beneficios indirectos: familias de bajos recursos. De manera que, una vez culminado el programa, el becario o becaria ayudará a reducir los índices de pobreza en su familia gracias a más probabilidades de acceso a un mejor nivel salarial y con ello mayor acceso a la satisfacción de necesidades básicas.

La inversión económica del Estado peruano en un programa de alcance nacional es bastante fuerte, especialmente, tratándose del sector educación, debido a problemas como la centralización del sistema educativo, explicado anteriormente. Asimismo, al tratarse de un programa de alcance nacional, es importante considerar todos los factores de riesgo que pueda tener, entre ellos el de generar nuevas brechas de desigualdad.

Beca 18 se hace efectivo mediante el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (Pronabec), entidad estatal encargada de gestionar el programa y otros tipos de subsidios económicos otorgados por el Estado con fines educativos.

Mediante el Decreto Supremo N° 017-2011-ED se anuncia que dicho programa tiene por objetivo principal mejorar la equidad en el acceso a la educación superior, garantizando la permanencia y culminación de los estudios de los beneficiarios, así como fortalecer el desarrollo del país desde la perspectiva de la inclusión social (Pronabec, 2015: 5).

Este objetivo es coherente con los valores y principios que comparte Beca 18 con Pronabec, de los cuales resalto: el respeto, la equidad, la inclusión social, la integralidad y la orientación al desarrollo (Pronabec, 2015: 11).

“Para su implementación, Beca 18 ha suscrito convenios con gobiernos regionales, universidades e institutos y ha instalado oficinas descentralizadas en las 25 regiones del país con especialistas en educación, administración y comunicación. Además, la convocatoria y selección se ha desarrollado con la participación de la sociedad civil y una institución veedora.” (Pronabec: 11).

En síntesis, el programa financia estudios de pregrado en universidades e institutos tecnológicos públicos o privados, nacionales o extranjeros a estudiantes egresados de escuelas públicas con alto rendimiento académico y condiciones de pobreza o pobreza extrema.

Resulta importante tener en cuenta que Beca 18 es un programa nacional enfocado en el desarrollo a largo plazo, lo cual cambia el paradigma de los programas sociales que, en un primer momento, estuvieron enfocados en el desarrollo económico por medio de la subvención directa, lo que dio pie al asistencialismo. Años más tarde, esta forma de ver el desarrollo cambia a nivel mundial, incluso en el Perú. En consecuencia, progresivamente los programas se trazan metas a largo plazo que, además, sean sostenibles.

#### 2.4.4 Público objetivo

Entre los años 2012 y 2018, Pronabec cumple su misión enfocándose en seleccionar cierto perfil de postulantes. Para ello consideró entre los requisitos de postulación:

- Haber estudiado en una escuela pública toda la secundaria con un promedio mínimo de 15 para postular a universidades y 14 para postular a institutos superiores.
- Haber ingresado a una universidad, instituto de educación superior tecnológico o pedagógico elegible.

- Encontrarse en situación de pobreza o pobreza extrema según el reporte oficial del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH).

#### 2.4.5 Cobertura y modalidades

Las becas cubren el 100% de los gastos del estudiante: “costos de nivelación, tutoría, matrícula, pensión, materiales de estudio, idioma, titulación; así como gastos de alimentación, transporte, seguro médico y alojamiento para aquellos que residan en una localidad distinta al de su centro de estudios” (Pronabec, 2015: 11). Mensualmente los becarios reciben un estipendio que satisface dichas necesidades entre otras menores y deben hacerse responsables de administrar ese dinero.

El diseño de Beca 18 contempla tres modalidades: ordinaria, especial e internacional. La modalidad ordinaria está dirigida a todos los jóvenes que cumplan con los requisitos antes mencionados.

“La modalidad especial está dirigida a los licenciados de las Fuerzas Armadas, jóvenes provenientes de la zona del Vraem, jóvenes afectados por la violencia política, jóvenes de comunidades indígenas, afroperuanas y de frontera, adolescentes embarazadas con alto rendimiento académico, personas con discapacidad, adolescentes egresados de secundaria en situación de riesgo o abandono bajo la jurisdicción de INABIF. Para la modalidad internacional, se realizan convenios educativos con países con los que el Perú mantiene acuerdos bilaterales.” (Pronabec: 11)

Para los objetivos de esta investigación me centraré en jóvenes tanto de la modalidad ordinaria como de la modalidad especial provenientes de contextos rurales, comunidades indígenas o amazónicas o zonas vulnerables como la zona VRAEM.

### **CAPÍTULO III: El enfoque intercultural y los actores del Programa Beca 18. Situación actual.**

#### 3.1 BECA 18 – Pronabec

Para comprender mejor el marco en el que se desarrolla el enfoque intercultural dentro de Beca 18 es necesario conocer algunos aspectos generales del programa, tales como sus políticas en interculturalidad, los convenios con las instituciones educativas superiores (IES), los operadores del programa en las IES, su distribución, entre otros. Este panorama general ayuda también a entender las dificultades que se han presentado desde el inicio del programa en el año 2012, y las medidas a implementar para gestionar de mejor manera la diversidad cultural.

Dentro de los enfoques de intervención que Pronabec considera para la gestión de los diferentes tipos de beca que tiene a su cargo, el enfoque de interculturalidad es descrito en su sitio web oficial de la siguiente manera:

“La diversidad cultural es una de las características del país, aportando riqueza intangible y una oportunidad para desarrollar una convivencia valiosa. Este aspecto es valorado y fomentado al promover el acceso de oportunidades educativas a jóvenes de todas las culturas del territorio. Asimismo, se desarrollan actividades para dar soporte a problemas derivados de la adaptación a otros espacios culturales y surgidos de la convivencia.”

(Pronabec consulta: mayo 2018)

Asimismo, el Pronabec cuenta con una política integrada en la cual manifiesta, entre otros puntos, los siguientes:

- Garantizar el correcto y equitativo otorgamiento de Beca 18 de Pregrado, a nivel nacional según la población beneficiaria, estableciendo criterios de inclusión social.
- Garantizar el seguimiento y monitoreo de Beca 18 de Pregrado, a fin de facilitar la permanencia y culminación de los becarios que acceden a una educación superior de calidad.

(Pronabec consulta: mayo 2018)

Por otro lado, la selección de una IES (como apta o no) para formar parte de la oferta de Beca 18 se rige bajo un proceso de postulación, a cargo de un representante de la institución, quien en adelante se encargará de ser el principal enlace que coordine con Pronabec, sea a través del gestor o de alguna otra instancia y dependiendo del tipo de coordinación. Cabe destacar que uno de los criterios de elegibilidad estipulados por Pronabec comprende asegurar el bienestar del becario; sin embargo, ello no especifica las condiciones necesarias desde Pronabec para una adecuada gestión de la diversidad cultural y las problemáticas de los becarios a causa de ella. Este criterio cobra mayor relevancia para las IES que admitirán la modalidad de comunidades nativas y EIB, puesto que son estos becarios quienes necesitarán un apoyo adicional debido al choque cultural.

El área encargada de intervención directa en las universidades y de la coordinación con becarios es la Unidad de Coordinación (UCOR), la cual se divide en órganos desconcentrados por regiones. Para el caso de las universidades incluidas en este estudio, la UCOR correspondiente es la de Lima (UCOR - LIMA). Esta oficina, a su vez, divide su jurisdicción en cuatro zonas: Lima sur, Lima este, Lima norte y Lima centro, por la cantidad de IES existentes en la capital. Cada una de las zonas en Lima tiene un coordinador asignado para la organización de los gestores, quienes son los operadores de Pronabec que, finalmente, funcionarán como enlace entre esta institución y la universidad, así como entre el alumno y Pronabec.

Entre las funciones principales de las UCOR regionales se encuentran:

- a) El contacto inicial en las localidades de origen para indicar temas administrativos, por ejemplo: cuándo deben viajar a Lima, qué documentos o pasos para la inscripción en la beca deben completar, entre otros trámites.
- b) El recibimiento del becario desde que es adjudicado a una beca, sin importar la modalidad por la que haya ingresado, es decir si es REPARED, VRAEM, EIB, ordinaria o cualquier otra.

- c) La coordinación de talleres de inducción iniciales. Entre éstos se identifican algunos transversales, en modalidad presencial o virtual, referidos a temas de cómo elegir su vivienda, formas de administrar su dinero, rubros que subvenciona Pronabec, justificaciones de los pagos, entre otros aspectos relacionados con este punto.
- d) Hacer seguimiento al bienestar de los becarios tanto en la parte académica como socioemocional.
- e) La coordinación con las universidades las actividades de apoyo que se realizarán en beneficio de los becarios tanto del lado académico como socioemocional.
- f) El seguimiento a los temas administrativos que puedan suscitar durante la beca, como retrasos en los depósitos de subvenciones, coordinaciones con la universidad para el buen cumplimiento de la beca, entre otras.

La proporción de gestores por universidad es de aproximadamente un gestor por cada 2 o 3 instituciones, dependiendo de la cercanía y la cantidad de becarios presente en cada IES. Desde inicios del programa, el perfil de los gestores estaba relacionado principalmente al ámbito administrativo; sin embargo, desde el año 2017 el perfil es de un psicólogo o sociólogo a causa de la demanda de mayor cercanía con los becarios y las problemáticas que suelen presentar a lo largo de la beca, especialmente por motivos socioemocionales.

En cuanto al recibimiento de los becarios, el gestor es responsable de coordinar con la universidad una bienvenida en la que se les brindará información administrativa, las reglas del programa y también algunos talleres de integración. No obstante, un punto importante a destacar en este momento es que las actividades relacionadas con adaptación cultural no son uniformes en todas las IES, es decir, no existe un protocolo o información estructurada sobre integración a la ciudad y la universidad o integración entre los alumnos, a diferencia de las actividades

relativas a temas administrativos. La realización de actividades enfocadas a la adaptación cultural e integración dependerá de la coordinación, de los recursos disponibles (aulas, capacitadores o profesores, etc.) y de la capacidad económica de cada universidad.

Si bien existe un vínculo de coordinación entre Beca 18 y las IES, se evidencian complicaciones cuando se trata de universidades nacionales, debido a la falta de personal dedicado exclusivamente a la supervisión de los becarios. Además, la burocracia para la solicitud de cualquier información (principalmente para trámites administrativos) o coordinación para las actividades, resulta ser un tema engorroso que demanda de tiempo. La combinación de estos factores generan dificultades para la tarea de los gestores y finalmente perjudican al becario. Por ejemplo, si un joven solicita, por los medios formales de su facultad, un certificado, podría no obtener el documento a tiempo, no encontrar respuestas por largos periodos, entre otros. La situación se agrava cuando tiene que presentar documentos en plazos establecidos por Pronabec, con grandes riesgos que van desde el retraso en el depósito de una subvención para manutención hasta la pérdida de la beca.

En este sentido, se produce una de las diferencias más visibles entre universidades privadas y universidades nacionales, puesto que las primeras sí cuentan con recursos económicos para dedicar mayores y mejores servicios a los becarios.

Asimismo, en el caso de universidades nacionales, el gestor debe hacer seguimiento a la asistencia de los profesores a clases y a la apertura de los cursos que deben llevar los becarios. Es muy común encontrar el cierre de cursos por la falta de profesores disponibles o errores de coordinación por cruce de horarios, entre otros. Son los mismos becarios quienes informan al gestor sobre problemas tanto académicos como personales.

### Problemáticas identificadas

El seguimiento académico por parte de los gestores a los becarios comprende múltiples labores que varían de acuerdo a la realidad de cada universidad, no solo dependiendo de si es privada o no, sino también del tipo de enseñanza que propone y los conocimientos previos necesarios para cada carrera profesional. Una de las principales tareas en este ámbito es la proposición de métodos para mitigar los altos déficits de conocimientos académicos cuando se trata de jóvenes rurales. En ese caso, se identifican dos problemáticas que se desarrollan en paralelo. Por un lado, tenemos la falta de conocimientos básicos para la vida universitaria, tanto en áreas de ciencias como letras. Es muy frecuente que en los entornos rurales no se llegue a desarrollar la malla curricular de educación básica completa por diferentes motivos (huelgas de maestros, adversidades climáticas, inasistencias escolares recurrentes, etc.). Para dar solución a estos casos, los gestores se apoyan en la nivelación que la universidad se compromete a brindar a los becarios. Además, buscan cerciorarse de que los profesores a cargo sean especialistas en educación preuniversitaria o escolar. Esta condición no siempre es factible ya que, nuevamente, depende de los recursos de cada universidad; sin embargo, se toma en cuenta el nivel de conocimientos que tienen los alumnos.

Por otro lado, se configuran como una problemática las diversas formas de aprendizaje y los métodos de enseñanza en las distintas regiones del país. El tipo de educación generalizado en las universidades de Lima responde al modelo occidental, en contraste con las maneras en las que jóvenes andinos o amazónicos han aprendido durante su educación básica regular, por ejemplo, capacidades matemáticas o de lectura y escritura. Encontramos entonces un choque cognitivo por el que los becarios necesitan re-adaptarse. Este choque representa para muchos becarios una desventaja (tanto académica como emocional) que resulta de las diferencias culturales. Para la representante de Pronabec<sup>5</sup>, las brechas de educabilidad son muy altas y varían de acuerdo al origen del joven. Es decir, para los jóvenes provenientes de zonas andinas,

---

<sup>5</sup> Entrevista realizada a Maria Isolina, Gestora especialista en becarios de comunidades amazónicas y coordinadora de las IES de Lima norte. Anexo 2.

en muchos casos resulta menos complicado porque han recibido más horas de clases, llegan con mayor receptividad y conocimientos que le permiten desenvolverse mejor a diferencia de los jóvenes amazónicos, quienes han recibido menos horas de escolaridad y quienes, además, debido a factores culturales, cuentan con diferentes referentes y formas de aprendizaje. Según Schroeder, indiscutiblemente existe una diferenciación de las matemáticas de acuerdo a cada espacio cultural, pues cada uno cuenta con sistemas propios de cálculo y representación de medidas, distancias, pesos, incluso medición del tiempo (2005:56). Por ejemplo, ciertas culturas amazónicas adquieren aprendizajes matemáticos a través de elementos relacionados con su cotidiano y no con conceptos abstractos.

Debido a que la gestión de las problemáticas mencionadas son propias del ámbito académico, correspondería a las universidades gestionar la diversidad cultural en todos sus aspectos; no obstante, el problema de la pérdida de clases en contextos rurales y la baja calidad de la misma, tiene que ver con la mejora del sistema de educación básica regular, tarea que corresponde principalmente al MINEDU.

De otro lado, los talleres o recursos destinados a temas de adaptación cultural son muchas veces vistos como complementarios (dentro del programa) y no son considerados como un factor significativo dentro de la dinámica de movilización social propia de la beca. La importancia de planificar la gestión de la diversidad cultural dentro del proceso de recibimiento se debe al margen de desventaja que tiene un(a) joven que proviene de un contexto rural o una comunidad indígena / amazónica al no encontrarse familiarizado(a) con el entorno de la ciudad y la dinámica de una universidad en Lima. La diferencia entre universidades públicas y privadas genera resultados desiguales entre los becarios y su desempeño en el programa. Uno de los aspectos que da pie a estas diferencias es la falta de recursos para la integración a un contexto culturalmente distinto, lo cual en muchos casos afecta el rendimiento académico de los becarios.

Durante el año 2017, en vista de la necesidad de identificar el riesgo académico o de pérdida de la beca, se aplicó un cuestionario diseñado por Pronabec. No obstante, 3 de las 4 universidades que abarca este estudio consideraron que esta encuesta no reflejaba la situación de los becarios por ser “muy fría” y tener estándares que no necesariamente se ajustaban a la realidad de los becarios. “Por ejemplo, nos salía que un chico estaba en alto riesgo académico cuando en realidad se desenvolvía muy bien”, comenta una de responsables de las oficinas de becas de las universidades. Asimismo, este cuestionario solo estaba centrado en los factores académicos del becario y no consideraba el lado emocional.

Por otro lado, la cobertura de la beca se extiende por 10 ciclos y por ningún motivo, sea o no responsabilidad del alumno, está permitido subvencionar más. El problema radica en que la duración de los estudios universitarios en universidades nacionales no siempre es ininterrumpido, puesto que existen causas como huelgas, ausencia de los profesores o el cierre de cursos (por diversos motivos) que impiden el cumplimiento regular del programa académico en el tiempo estipulado por Pronabec. Finalmente, esta situación perjudica a los becarios que no logran completar sus cursos, pues deben buscar la manera de financiar los gastos durante el tiempo adicional.

Existe, también, un alto porcentaje de jóvenes rurales que no está siendo visibilizado por el Pronabec como una población con características culturalmente diversas. Si bien los jóvenes en la modalidad de EIB y de Comunidades Nativas están identificados como una población que necesita de apoyo adicional en cuanto a integración cultural, hay un 80% de jóvenes en la modalidad regular de la beca que proviene de entornos similares a los de EIB y que también necesita atención especializada<sup>6</sup>, pero al no recibirla se incrementa el riesgo de las pérdidas de becas. Entre los problemas más graves ocurridos dentro del programa están las afecciones

---

<sup>6</sup> Según data de Pronabec obtenida en la entrevista con Maria Isolina, Gestora especialista en becarios de comunidades amazónicas y coordinadora de las IES de Lima norte .

severas a la salud mental, con enfermedades como depresión, psicosis, esquizofrenia, entre otras.

Finalmente, el tomar acción frente a estas problemáticas no solo depende del Pronabec, puesto que se necesita de una política pública que respalde la implementación de mejoras desde el programa hacia los demás actores con los que debe trabajar en conjunto, principalmente, con las universidades. Dicho proceso depende de la voluntad política, las prioridades en la agenda de cada gobierno, la burocracia existente para llegar a resultados, entre otros factores. No obstante, la responsabilidad de visibilizar problemas de esta índole y buscar alternativas para la mejora sí recae sobre Pronabec. A la fecha se está trabajando en la búsqueda de soluciones para una mejor gestión de la diversidad cultural.

#### Nuevos esfuerzos por manejar la diversidad cultural

Es reconocido por la dirección del Programa que si bien la mayoría de los programas de ayuda social priorizaban el acceso antes que la calidad del servicio proporcionado, este modelo no es sostenible hoy en día. Por ello, se ha diseñado un plan de trabajo en conjunto con la Dirección de Educación Superior del Ministerio de Educación, en el cual se busca reforzar aspectos cualitativos del programa, no solo con miras a los becarios de EIB, comunidades nativas o VRAEM, sino para la totalidad. Por otro lado, se ha conformado una mesa de trabajo con el Viceministerio de Interculturalidad del MINCUL, en la cual se busca capacitar a los gestores de Pronabec para la implementación del enfoque intercultural en su trabajo en cada universidad. Como una de las primeras acciones, durante el año 2018 se ha realizado la primera capacitación en temas de interculturalidad para gestores, lo cual representa un primer paso para la incorporación del enfoque en el programa. De la misma manera se busca comenzar a trabajar en conjunto con otros ministerios en atención a las diferentes demandas. Por ejemplo, con el Ministerio de Salud, debido a problemas como brotes de enfermedades epidémicas, necesidades de campañas de vacunación, campañas de educación sexual, entre otras relevantes para los jóvenes.

El trabajo intersectorial para la sostenibilidad y el buen funcionamiento de Beca 18 se vuelve indispensable, pues los resultados no solo deben ser cifras de egresados, sino que también se deben tomar en cuenta los resultados cualitativos, como el impacto en la sociedad y el desarrollo de los jóvenes en el programa y la calidad del mismo.

De igual modo, se están realizando otras iniciativas por conocer mejor las características de becarios provenientes de comunidades nativas, para ello se vienen desarrollando diagnósticos del perfil académico y socioemocional del alumno. No obstante, estos diagnósticos solo aplican para los becarios de la modalidad EIB.

Otra medida importante, mencionada anteriormente, es el cambio del perfil de los gestores. Hoy en día se busca que sean profesionales en psicología o sociología, con el fin de entender mejor las dificultades de los becarios. Al mismo tiempo, se está capacitando a los gestores en técnicas de coaching para el desarrollo personal. Por medio de ello se busca el desarrollo de habilidades blandas para brindar más herramientas de apoyo socioemocional a los jóvenes.

Asimismo, se está implementando desde este año la identificación de becarios líderes por medio de ciertas características como: proactividad, capacidad de integrarse y comunicarse fácilmente, empatía, entre otras, para la asignación como apoyos de nuevos becarios que se integran a la universidad. Actualmente, la iniciativa se encuentra en periodo de prueba en la UNI; IES en la que hasta el momento ha tenido buenos resultados.

Desarrollar estrategias que abarquen temas culturales para evitar complicaciones mayores en Beca 18 es crucial, no solo por el bienestar de los jóvenes y para así evitar la deserción, sino también porque el programa busca la inclusión social e, indirectamente, la lucha contra los estereotipos sobre la población andina y amazónica.

Al generar espacios de encuentro cultural y educación universitaria, Pronabec debe asumir el reto de promover la formación de ciudadanía intercultural, tanto en becarios como no becarios, para fomentar conciencia sobre la diversidad cultural como un valor y no como un obstáculo para el desarrollo.

### 3.2 Universidades

Los principales aliados del Pronabec para el funcionamiento de Beca 18 son las instituciones de educación superior (IES), tanto universidades como institutos. Para esta investigación se ha tomado en cuenta cuatro universidades de la ciudad de Lima, dos nacionales: Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM); y dos particulares: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH). La elección de estas IES considera una muestra de las diversas estrategias aplicadas para la gestión de la diversidad cultural de acuerdo al perfil y las posibilidades de cada universidad.

Para analizar las similitudes y diferencias entre las IES que forman parte del estudio, se formularon variables en función a la gestión de la diversidad cultural dentro del contexto universitario. Para ello se tomaron en cuenta etapas previas al ingreso de un becario, aspectos relacionados con sus primeras actividades en la universidad y durante el desarrollo de la beca. Estas variables fueron: organización interna respecto a Beca 18, normativa existente respecto a la diversidad cultural, proceso de recibimiento al becario, ciclo de nivelación, formas de acompañamiento al becario, tutorías, refuerzo académico, asesoría psicológica, identificación del riesgo de pérdida de beca y manejo de problemas relacionados con la diversidad cultural. Finalmente, se recogen las propuestas generadas por cada IES ante las necesidades culturales de este importante número de alumnos con características diferentes en relación a los alumnos regulares. Estas variables giran en torno a la incorporación del enfoque intercultural al ámbito de la educación superior.

En primer lugar, la organización interna de las IES para el funcionamiento de Beca 18 corresponde, en el caso de las universidades privadas, a sus respectivas “Oficinas de becas”, y en el caso de las universidades nacionales, a las “Oficinas de enlace con Pronabec”. La principal diferencia entre ambas reside en que las oficinas de becas ya existían en las universidades privadas y se dedicaban a hacer el seguimiento correspondiente a los alumnos con diferentes tipos de becas existentes antes de Beca 18. Asimismo, el personal de las oficinas de becas ya se encontraba definido y contaban con experiencia en el trato a alumnos de distintas culturas, lo cual es una ventaja en comparación con las Oficinas de enlace, que fueron creadas a raíz de Beca 18 y designaron como director o directora a profesores que, además, comparten otros cargos administrativos dentro de la universidad. Esta situación representa una limitación importante debido a que las tareas que genera una oficina de esta naturaleza demanda de una presencia constante, en el sentido en el que pueda encontrarse la mayor cantidad de tiempo disponible para poder escuchar las necesidades o problemas de los becarios, generar soluciones a largo plazo, formular proyectos, actividades u otros aspectos relevantes para los becarios.

En ambas universidades nacionales sucede que los directores cuentan con uno o dos secretarios, quienes principalmente se dedican a labores administrativas y, por consecuencia, tienen menos tiempo para la formulación de actividades necesarias para el becario, sobre todo si se piensa en los jóvenes que provienen de entornos rurales.

Por otro lado, las oficinas de becas cuentan con más autonomía que las oficinas de enlace, puesto que estas últimas no pueden realizar ninguna actividad fuera del marco de las coordinaciones con los gestores designados por Pronabec. Mientras que en las universidades particulares el rol de los gestores se limita a las tareas designadas por su cargo, en las universidades nacionales adquieren mayor protagonismo al buscar soluciones a las problemáticas de los alumnos. Adicionalmente, la presencia de los gestores solo es de uno o dos días a la semana en la universidad, disminuyendo los espacios de encuentro con los becarios.

En segundo lugar, existe normativa que fomenta el respeto a la diversidad cultural dentro de los estatutos de las cuatro universidades estudiadas<sup>7</sup>. Estas directrices oficializadas por sus respectivas autoridades universitarias definen las bases de una cultura pluralista, inclusiva y abierta al diálogo intercultural. Asimismo, enfatizan el rechazo a toda forma de discriminación, violencia e intolerancia. No obstante, dichos principios resultan insuficientes al no verse reflejados en la formulación de servicios efectivos que aseguren la convivencia intercultural, así como la formación de una cultura de respeto por la diversidad. Esta carencia deviene de la falta de políticas nacionales para la convivencia intercultural<sup>8</sup> que hagan efectiva la inclusión y el enfoque intercultural mediante prácticas en la gestión de la diversidad cultural en el sector educación en general.

Durante el trabajo de campo, algunos becarios relataron experiencias en las que se sintieron discriminados. Estos hechos representan un daño a su dignidad personal y colectiva, pues, además, ocurre una asociación directa entre el haber sido discriminado y su condición de beneficiarios de Beca 18, es decir, el ser migrante (en su mayoría) y encontrarse en situación de pobreza. De acuerdo a lo manifestado, son pocos los casos en los que se denuncian tratos discriminatorios, principalmente, por vergüenza o sentimiento de inferioridad.

Si bien las sanciones estipuladas en los reglamentos disciplinarios son un mecanismo para impartir justicia ante un caso de esta naturaleza, no bastan para evitar una situación similar. La discriminación y el racismo son grandes problemas que revelan de la necesidad de trabajar en la concientización de la diversidad cultural como un valor dentro de todos los actores de la comunidad universitaria. Asimismo, refleja la importancia de reafirmar y asumir de manera positiva la identidad propia para hacerla respetar.

---

<sup>7</sup> Anexo 3. Extractos del estatuto de cada universidad.

<sup>8</sup> Fidel Tubino habla afirma la importancia de políticas de convivencia intercultural como complemento indispensable a las acciones afirmativas (que son las que dan lugar a las políticas de inclusión), puesto que las acciones afirmativas son insuficientes por si solas.

En tercer lugar, es necesario analizar el proceso de recibimiento al becario, puesto que el primer contacto entre el alumno y su centro de estudios resulta fundamental para establecer los vínculos de confianza que facilitarán las comunicaciones a lo largo de la beca. Por otro lado, se encuentran importantes diferencias en la manera en la que las IES reciben a los becarios, lo cual no necesariamente resulta favorecedor o efectivo.

En el caso de las universidades nacionales, la coordinación entre la universidad y los gestores de Pronabec asignados es considerablemente más cercana, puesto que no existe suficiente personal ni presupuesto para organizar las actividades de recibimiento. Tanto en el caso de la UNMSM como en el de la UNI se organiza una charla de bienvenida para todos los jóvenes de Beca 18. Esta consiste en: palabras de una autoridad de la IES, palabras del gestor de Pronabec, alguna dinámica para “romper el hielo” y la entrega de información sobre las reglas del programa y la universidad. De otro lado, en las universidades privadas se dedica más tiempo y se asignan más recursos para la inducción de alumnos de Beca 18. En la PUCP, se organiza bienvenidas y jornadas de inducción por un periodo de hasta dos semanas, en las cuales se prioriza la organización de espacios para que los becarios se conozcan y generar noción de grupo mientras se entrega información pertinente para la vida universitaria. Por su parte, la UPCH, contacta con los becarios de manera personalizada por medios telefónicos, brindando soporte desde antes de su primer encuentro en la universidad. Se brinda apoyo en el proceso administrativo, seguimiento y resolución de dudas en caso existan dificultades en el registro por la brecha tecnológica y se trata de establecer lazos de confianza desde las visitas que realizan a los colegios para informar sobre el programa y las carreras disponibles en el marco de Beca 18. Asimismo, iniciado el ciclo académico se organizan las sesiones de inducción acompañadas de dinámicas de integración.

En cuarto lugar, encontramos el ciclo de nivelación pues, resulta importante profundizar en las diferentes formas de introducir al alumno al aspecto académico de la vida universitaria. En las universidades privadas se realiza un ciclo de nivelación por indicaciones de Pronabec, el cual

tiene la duración de un ciclo universitario regular, mientras que en las universidades nacionales se brindan clases de reforzamiento o nivelación, las cuales pueden darse antes o durante el primer ciclo de estudios y tienen una duración variable.

En el caso de la UPCH, se observa una preocupación por la capacitar en temas de interculturalidad a los docentes designados para los ciclos de nivelación, pues buscan fomentar el intercambio y reconocimiento de las diferencias culturales como un aspecto positivo y concientizar a los alumnos sobre el valor de la diversidad. Se comparten las costumbres o diferencias culturales en el aula, por ejemplo, preguntando quienes dominan una lengua diferente al castellano y despertando interés por las diferentes culturas. En cuanto al lado académico, al igual que en la PUCP, se busca que los profesores a cargo sean docentes de los centros pre universitarios propios de cada institución, pues están más capacitados en un método de enseñanza más favorable a las condiciones en las que se encuentran los alumnos de Beca 18. Sin embargo, en la PUCP, se busca apoyar al becario por medio de las unidades especializadas, como el Servicio Psicopedagógico General, el servicio de acompañamiento psicológico de Estudios Generales Letras y Ciencias y la articulación con otros servicios que brinda la universidad para el alumnado en general. Asimismo, durante el ciclo de nivelación académica que puede durar de 4 a 5 meses, se brindan diferentes herramientas para la adaptación a la vida universitaria en Lima y las exigencias de la beca, tales como presentar informes de rendición de cuentas del uso del dinero, entre otros trámites, con el gestor de Pronabec en la universidad.

Estos ciclos de nivelación son espacios de encuentro intercultural, dentro de los cuales el becario va perdiendo el temor a manifestar sus orígenes y encuentra compañeros provenientes de la misma región, lo cual lo ayuda a sentirse más en confianza. Así mismo es un espacio donde se forman las primeras amistades debido a los trabajos grupales dejados en clase. No obstante, ingresar a la dinámica y la exigencia académica que demandan las universidades, representan un reto mayor aún para quienes no logran establecer círculos de ayuda. “Ya cuando tienes tu grupo es más fácil estudiar”, “al inicio éramos los 5 nomás, hasta ahora, a todo nos

metemos juntos”, estas son algunas de las frases de los becarios al ser consultados sobre el aspecto social y el establecimiento de vínculos durante los ciclos de nivelación.

En cuanto a las universidades públicas, las semanas previas al inicio oficial del ciclo, se llevan a cabo clases de reforzamiento, las cuales tienen el único fin de nivelar al alumno en cuanto a conocimientos indispensables para los cursos de carrera. Es reconocible la desventaja de las universidades públicas al no contar con recursos para que estas clases de reforzamiento lleguen a satisfacer las necesidades académicas de los becarios pues, según lo manifestado por estos, los cursos no parecen contar con una estructura adecuada y en muchos casos se asume que los alumnos ya conocen temas que no necesariamente han sido desarrollados durante su etapa escolar. A pesar de las limitaciones, estas universidades buscan agenciarse de profesores voluntarios para organizar talleres de nivelación por especialidad.

En este punto resulta importante destacar la labor del docente como uno de los primeros contactos y rostros visibles de la universidad y a su vez como moderador de un espacio de encuentros culturales. La tarea de propiciar el respeto por las culturas diferentes y generar los puentes entre ellas no necesariamente recae sobre un profesor especializado o capacitado al respecto, sino que depende, principalmente de la disponibilidad de personal en el caso de las universidades estatales y de la asignación de personal en el caso de las universidades privadas. La principal diferencia reside en que para las universidades privadas esta tarea se encuentra dentro de un marco de mayor planificación por parte de las oficinas de becas correspondientes.

Entre los hallazgos manifestados por profesores<sup>9</sup> que han tratado con alumnos con orígenes distintos a Lima, revelan que muchos de ellos tienden a minimizar sus conocimientos culturales y los ubican en un plano inferior a los conocimientos occidentales, tanto en cosmovisiones como en conocimientos científicos adquiridos en sus escuelas. Este aspecto tiende a fortalecer en ellos la idea de inferioridad ante compañeros que provengan de Lima. Esto evidencia la

---

<sup>9</sup> Castellares y Benza en entrevista a profesores.

importancia de revalorizar los conocimientos culturales, no solo para el bienestar propio del alumno, sino también para ir forjando una cultura de respeto a la diversidad.

En quinto lugar, se encuentran las diferentes formas de acompañamiento al becario que facilitan las IES. En las universidades privadas, son las oficinas de becas las encargadas de gestionar estas actividades. Al mismo tiempo se apoyan en otras oficinas dedicadas al bienestar estudiantil, las cuales gestionan otros espacios para becarios de acuerdo a sus necesidades.

Para el caso de las universidades nacionales, estas actividades corren por cuenta de la oficina de enlace en coordinación con los gestores designados por Pronabec. Cabe resaltar que la coordinación resulta ser un proceso complejo debido a temas de presupuesto y de burocracia pues, de necesitar fondos, el gestor debe comunicarse con un supervisor de Pronabec y este a su vez gestionar una salida presupuestal con la debida justificación, lo cual puede tardar incluso meses.

En la Universidad Católica se observan diferentes espacios de apoyo que la oficina de becas se encarga de hacer conocer a los estudiantes. Entre estos se encuentran:

1. Charlas informativas: El contenido de dichas charlas se define en base a los temas recurrentes en los espacios de tutoría. Por ejemplo, el semestre 2016 – II hubo una charla para abordar temas como: manejo de la ansiedad, nutrición, rendimiento académico y organización del tiempo.
2. Talleres complementarios: Se trata de talleres diseñados de acuerdo a las necesidades más urgentes de los becarios. Por ejemplo, el Taller de Adaptación, el cual se trataba de un módulo dirigido a alumnos de provincia o que experimentan por primera vez la vida fuera de casa. Estuvo compuesto por 6 sesiones en las que se trabajó, específicamente,

temas como: Retos en la adaptación a la vida universitaria, Organización del presupuesto, uso y disfrute del tiempo libre, etc.

Asimismo, se hace llegar información a los becarios sobre otros servicios u programas, como por ejemplo: PUCP Saludable, Amigo PUCP, Talleres de Lidera, etc. Estos conforman otros espacios que contribuyen con el proceso de adaptación de los becarios. De la misma manera, reflejan un trabajo articulado entre las diferentes áreas que organizan estos otros espacios para evitar la repetición de temas y a la vez cubrir la mayor cantidad de necesidades.

Se observa, además, un seguimiento cercano en tanto dichos servicios responden a las necesidades planteadas por los becarios. Según la entrevista realizada a la responsable de la oficina de becas, se trata también de buscar un equilibrio en el mismo estudiante puesto que al poner atención en problemas como los de adaptación cultural y a la dinámica universitaria, se lograrán también mejores resultados a nivel académico.

Por otro lado, en la Universidad Cayetano Heredia, los apoyos consisten en tutorías obligatorias tanto para alumnos regulares como para becarios. Se dividen en espacios académicos de apoyo, grupales o individuales, y espacios de apoyo emocional, a los que los becarios llaman “psicologías”. Ambos se brindan durante los primeros ciclos y a medida que se van detectando factores de riesgo de pérdida de la beca se determina la frecuencia para la convocatoria a tutorías o “psicologías”, dependiendo de lo que el tutor o el psicólogo identifique. Para ello cuentan con una escala de riesgo socio afectivo.

Así también, dentro de la malla curricular general existe cierta cantidad de créditos obligatorios que difieren de lo académico y se orientan al desarrollo de actividades como deportes, danzas peruanas, teatro y diferentes actividades culturales. Según lo manifestado por la responsable de la oficina de becas de la UPCH durante la entrevista, esto se debe al modelo de la universidad, centrado en el alumno y, por tanto, dichos espacios resultan indispensables para fomentar el

intercambio entre los estudiantes, pues se trata de cursos comunes que comparten con estudiantes regulares.

Adicionalmente, cuentan con el departamento de Bienestar Estudiantil, dedicado a la promoción de actividades como charlas, encuentros, foros, entre otros, para promover la cultura dentro del campus. Por ejemplo, se organiza “El pago a la tierra UPCH”, una ceremonia a inicios del semestre a la que se invita a todo el personal como agradecimiento por un nuevo año. Esta ceremonia cuenta con un carácter ritual en señal de respeto a las diferentes culturas que la realizan.

Para el caso de las universidades nacionales es importante distinguir dos etapas: la primera está comprendida desde el año 2012 hasta inicios del 2017 y la segunda desde el 2017 hasta la actualidad. La diferencia entre ambas tiene que ver con el recorte presupuestal y la modificación del mismo por parte del gobierno para el programa Beca 18 a partir del año 2017, lo cual generó severas limitaciones para las universidades públicas.

En la UNMSM, la oficina de enlace en coordinación con la encargada de la misma universidad desarrollaron el “Programa de pares”. Este consistía en agrupar a alumnos ingresantes de Beca 18 que presentaran dificultades académicas con otros alumnos del programa que estuvieran en ciclos más avanzados y que presentaran buen desempeño académico. Se observaron buenos resultados por parte de los alumnos en cuanto a mejoras académicas, pero también en cuanto al fortalecimiento de las relaciones entre los becarios, ayudando a la integración entre ellos y a obtener confianza para desenvolverse pues, a través de estos programas se formaban grupos de estudio y se convertían en sólidas amistades a largo plazo.

Otra de las iniciativas importantes fue el programa de “Tutores profesores”, el cual consistía en asignar como tutor a un profesor de la misma carrera a la que un becario ingresaba -o una muy similar en caso no hubiera disponibilidad de profesores- durante el primer semestre de estudios

del becario. Este fue el programa más exitoso gestionado por la oficina de enlace, puesto que los vínculos entre profesores y becarios fueron muy estrechos y el acompañamiento trascendía el plano académico y ayudaba a la inserción de los becarios a una nueva vida en Lima, pues muchos de los profesores también eran provenientes del interior del país y se sentían identificados con los jóvenes. Al inicio del programa (entre el 2012 y el 2016) hubo apoyo económico para los profesores desde Pronabec, con una asignación de s/.50.00 mensuales; no obstante, desde el 2017, a causa del recorte de presupuesto, se buscó profesores voluntarios. La falta de presupuesto no significó un obstáculo para la continuidad del programa puesto que los profesores se sintieron muy contentos por la labor que desempeñaban con estos alumnos que necesitaban ayuda. Durante el programa hubo componentes de identificación y de reciprocidad con la universidad que motivaron a casi el 100% de profesores a continuar con esta labor durante los ciclos siguientes.

Cabe destacar que en la oficina de enlace de la UNMSM el personal asignado por la universidad, específicamente los dos profesores a cargo, se convirtieron en personas muy cercanas a los becarios, al punto de ayudarlos con distintos problemas personales, familiares e incluso de salud. Durante los primeros meses del programa, ambos profesores identificaron la necesidad de cambiar el acercamiento a los becarios para generar mayor confianza en ellos. Se tuvo en cuenta, por ejemplo, que la vestimenta formal que utilizaban generaba cierta barrera de jerarquía con la que los alumnos, especialmente quienes provenían de zonas andinas, se sentían intimidados. Por tal motivo, deciden vestirse de manera más informal y establecer mayor horizontalidad en el trato, obteniendo resultados positivos. Esta acción terminó siendo otra de las formas más importantes y efectivas de acompañamiento al becario pues tal oficina era frecuentemente concurrida por los becarios ante cualquier duda, problema o alguna situación complicada.

En la UNI, por medio de la oficina de enlace y por pedidos de los alumnos, se organizó el “Programa de líderes”, en el cual se identifica a algunos jóvenes con aptitudes de liderazgo y

comunicación. Estos jóvenes eran capacitados mediante una charla con la gestora designada por Pronabec para que puedan asesorar a un grupo pequeño de becarios con dificultades, tanto académicas como de adaptación a la universidad. Actualmente, tal programa no abarca la totalidad de alumnos del programa, no obstante, las autoridades de la oficina de enlace muestran interés por desarrollarlo plenamente a futuro. Por otro lado, el acompañamiento al becario se apoya, en parte, en la oficina general de bienestar del estudiante, pero esta ve temas como: bienestar de los servicios de comedores, bienestar de los equipos y mobiliario de las aulas. Sin embargo, en cuanto a la demanda de nuevos servicios para adaptación cultural de los becarios no se ha desarrollado un plan específico.

En sexto lugar, encontramos las tutorías, a las cuales me referiré como espacios de seguimiento al proceso de adaptación tanto universitaria como a la vida en Lima. Tanto en la PUCP como en la UPCH se observó una planificación en cuanto a las tutorías y la identificación de principales problemas, dificultades, necesidades y potencialidades de los becarios.

En la PUCP existen dos tipos de tutorías: grupales e individuales. En cuanto a las individuales, se trata de un espacio dirigido a becarios de cualquiera de los diversos programas de becas vigentes, entre ellos Beca 18. La participación es voluntaria y la frecuencia de atención puede ser semanal, quincenal o mensual dependiendo de la necesidad del alumno, así como de los objetivos propuestos para el espacio de tutoría. Respecto a los contenidos abordados en la tutoría, estos incluyen tanto la dimensión académica como personal, en las que se fortalecen las capacidades de quienes se encuentran en un proceso de adaptación a la vida universitaria. De la misma manera, se ofrecen tutorías grupales, las cuales son espacios que abordan problemas comunes, como dificultades en la organización u otros que se presenten como una preocupación entre los alumnos.

En la UPCH las tutorías individuales son de carácter obligatorio durante todo el primer semestre y van dirigidas para todo el alumnado en general. La frecuencia puede variar dependiendo de las

dificultades presentadas y las necesidades de cada alumno. Estos espacios son conducidos mayormente por psicólogos especializados en la introducción del alumno al contexto universitario. Se ha brindado capacitaciones en temas de interculturalidad especialmente para el personal dedicado a la beca EIB puesto que son quienes presentaron mayores desafíos para la adaptación y una variedad de situaciones de diferencias culturales para las que, en sus inicios, la universidad no estaba preparada. Es importante señalar también que, debido a la poca cantidad de becarios que admitía la UPCH, estas demandas podían ser atendidas con mayor eficiencia. Actualmente, debido a la mayor cantidad de becarios ingresantes, se están haciendo ajustes para conservar la calidad de este servicio, ya que responde a la lógica de funcionamiento de la universidad “centrada en el alumno”, tal y como lo señalaba la encargada de la oficina de Becas de la UPCH. Los resultados de estas tutorías son muy beneficiosos para los becarios durante sus primeras semanas, llegando a formar vínculos estrechos de confianza con el o la psicóloga asignado(a). Desde el año 2013, Pronabec empieza a exigir cierta cantidad de tutorías; sin embargo, la UPCH ofrecía mucho más a sus alumnos. De acuerdo a los becarios entrevistados “Se siente el apoyo en todo momento, incluso antes de ingresar. Uno puede llamar a cualquier hora y te ayudan”.

En las universidades nacionales, el tema de las tutorías no se encuentra articulado entre lo que ofrece la universidad y lo que ofrece Pronabec. En el caso de la UNMSM, este tema se vio resuelto en el programa de profesores tutores, gestionado por la misma oficina de enlace explicada anteriormente. Con ello se llegó a satisfacer la necesidad de los becarios respecto a este tema; no obstante, conforme se ha ido incrementando el número de ingresantes ha sido más complicado asignar un tutor por becario. En la UNI no se identificó un programa de tutorías específico, sino un seguimiento a todo el grupo de ingresantes por promoción por parte de la gestora de Pronabec. Sin embargo, algunas facultades cuentan con programas de tutoría, asimismo, el programa ha sido difundido de manera escasa y pocos alumnos tienen conocimiento de su existencia. Además, se identificó que su funcionamiento no es constante, es

decir, que puede haber ciclos en los que funcione y otros en los que no por motivos como falta de personal, recortes presupuestales, cambios en la gestión de la facultad, entre otros.

En séptimo lugar, se aborda el tema de refuerzo académico. Durante el primer ciclo, los becarios suelen presentar dificultades a pesar del ciclo de nivelación que llevaron antes de iniciar oficialmente el primer ciclo universitario. En este sentido, el refuerzo académico se enfoca en el repaso de ciertos temas que generen complicaciones al becario en cursos específicos dependiendo de sus carreras y malla curricular.

Para desarrollar este punto no debemos perder de vista el déficit académico que muchos de los becarios tienen respecto a la mayoría de alumnos regulares. Las causas de esta carencia se encuentran directamente relacionadas con la problemática de las condiciones educativas en los sectores más pobres del interior del país anteriormente explicadas. Al enmarcarse esta investigación dentro de la disciplina intercultural, podemos, y es necesario, hablar del déficit de conocimientos y referencias académicas o culturales que tienen los becarios, no sin antes plantearnos la interrogante: ¿a que nos referimos con conocimiento? Con ello busco especificar que la brecha de conocimientos académicos en muchos casos es vista por ellos mismos como un factor altamente negativo al situar muy por debajo otros conocimientos o formas de razonamiento propias de su cultura, lo cual, a su vez, genera sentimientos de inferioridad.

Las estrategias de cada universidad para manejar la necesidad de refuerzo académico planteada por los alumnos son diversas. En la UNI, la organización de apoyo académico a los becarios es incipiente aún, pues no se ha organizado desde la universidad un plan de apoyo a los becarios en este sentido. De acuerdo a una de las entrevistas realizadas a becarios, se encontró que durante algunos ciclos, ante la fuerte necesidad presentada, se les proporcionó dinero en efectivo a los becarios para que busquen asesoramiento en las academias de refuerzo, usualmente ubicadas al frente de la universidad. Este sistema no continúa actualmente; no obstante, demuestra el interés de la universidad por solucionar este problema. Fuera de ello, no se encuentran otras formas de

refuerzo académico durante el ciclo regular además de las consultas fuera de clase a algunos profesores que cuenten con la disposición. Al mismo tiempo, en la UNMSM tampoco existe un sistema organizado de apoyo académico al becario, aunque al asignar un tutor-profesor de la misma carrera o afín a la del becario existe apoyo en la resolución de dudas y dificultades durante las clases. El establecimiento de la confianza entre el tutor y el alumno permite encontrar soluciones al refuerzo académico pues el trato es muy personalizado.

Por otro lado, en la PUCP el apoyo académico durante un ciclo regular está contemplado para el caso de los becarios y no becarios desde diferentes unidades académicas. Así encontramos la Oficina de Orientación Académica en la facultad de Estudios Generales Ciencias, donde los profesores apoyan a los alumnos que se aproximan. No implica ningún costo adicional y la orientación en los temas pertinentes, así como la frecuencia, es coordinada directamente entre el alumno y el profesor correspondiente.

De igual modo, en la UPCH, es la Unidad de Asistencia al Becario la encargada de recoger, mediante las tutorías, las problemáticas en cuanto a dificultades académicas que pueda tener un alumno y asignarle establecer mediante ellas un plan de trabajo. En este se determina la necesidad de clases adicionales; en ese caso se coordina con los profesores, se agrupa a la cantidad de becarios con dificultades y se genera un espacio de refuerzo académico. Esta dinámica suele tener lugar durante el primer o segundo ciclo, principalmente, puesto que luego los alumnos ya se adecúan al ritmo de estudios y además propician sus propios grupos de estudio.

En octavo lugar, se encuentran las diferentes formas en las que se brinda asesoría psicológica. No existe un protocolo único, ni una exigencia por parte de Pronabec para la gestión del acompañamiento psicológico. Cada universidad provee al estudiante de los apoyos con los que cuenta, en mayor o menor medida, de acuerdo a sus posibilidades.

En la UNI, este servicio es limitado y, tal como sucede con las tutorías, existe en algunas facultades pero de manera inconstante. Muchas veces no llega a satisfacer la demanda de alumnos que requieren asesorías de este tipo, sean becarios o no. Especialmente son derivados quienes corran el riesgo de perder la beca; no obstante, se trata de un apoyo para casos graves. Por su parte, en la UNMSM, si bien cuenta con psicólogos para los estudiantes en general, el servicio es muy poco difundido y no existe información a la mano para los becarios que quisieran acceder. La oficina de enlace reconoce esta falencia y trata de apoyarse en el programa de profesores-tutores; sin embargo, cuando existe una dificultad mayor por parte de alguno de los becarios, se le pone en contacto con un(a) psicólogo(a) de la universidad.

De otro lado, las universidades privadas sí cuentan con diferentes unidades al interior de su estructura que brindan servicios psicológicos al estudiante. Esto responde no solo a la importancia que se le brinda al tema, sino también a las posibilidades de contar con varios psicólogos por facultades y distintas unidades. En el caso de la PUCP, los psicólogos son especialistas en las problemáticas recurrentes de la unidad en la que son asignados: así un psicólogo de Estudios Generales Letras conoce con mayor énfasis la realidad de ese contexto que uno dedicado a los talleres grupales en la Unidad de Orientación al Estudiante (OSOE). Además, los medios por los cuales se informa a los alumnos de dichos servicios son múltiples. Dependiendo del servicio al que el estudiante acceda, la metodología de trabajo es distinta y se enfoca en sus necesidades. Cuando se trata de talleres grupales, estos suelen tener un objetivo concreto y trabajan problemáticas como: manejo y gestión del tiempo, control de la ansiedad, técnicas de estudio y concentración, entre otros. La asistencia no es obligatoria, se espera que cada alumno evalúe la necesidad de acudir cuando lo considere necesario.

En el caso de la UPCH, el sistema de acompañamiento al estudiante establece para todo el alumnado al menos una sesión de consejería psicológica al ciclo. En esta se espera hacer un perfil psicológico de cada alumno y -en caso se necesite- establecer un plan de trabajo de acuerdo a lo que necesite cada alumno. Fuera de este espacio obligatorio, los alumnos pueden

solicitar sesiones adicionales de consejería psicológica cuando lo consideren necesario. Luego de ello, se hace un seguimiento a través de reportes periódicos tras la primera reunión en la que se le hace el perfil psicológico.

En noveno lugar se estudió el factor de identificación del riesgo de pérdida de beca. Este es quizá uno de los puntos más importantes al involucrar varios de los factores antes mencionados y conllevar la necesidad de poner en marcha estrategias integrales que eviten la deserción de los becarios. De acuerdo a lo hallado en las cuatro universidades, se encontraron los siguientes indicadores tomados en cuenta para la identificación de pérdida de la beca:

- Identificación de becarios que vienen de provincias o grupos de riesgo,
- Resultados académicos,
- Evaluaciones socioemocionales,
- Escalas de riesgo socio afectivo y académico,
- Informes de las tutorías.

Los dos primeros indicadores mencionados no pueden ser tomados como referentes independientes y determinantes, puesto que la variedad de escenarios configura resultados diferentes que suelen ser corroborados por los tutores de las oficinas de becas desde el primer día de la inducción (en el caso de las universidades privadas).

Asimismo, podemos mencionar algunas de las acciones aplicadas por universidad para evitar la pérdida de la beca:

	UNI	UNMSM	PUCP	UPCH
Entrevista a becarios pertenecientes a grupos de riesgo.			X	X
Establecimiento de vínculos más cercanos entre la oficina de becas y el becario.		X	X	X
Invitación al programa de tutorías.			X	
Acompañamiento y monitoreo más cercano.			X	X
Comunicación a los gestores asignados.	X	X	X	X
Comunicación a los tutores y oficina de enlace con Beca 18.	X	X		X
Monitoreo telefónico al becario	X	X		X

Cuadro de elaboración propia.

Finalmente, y en décimo lugar, se ha visto fundamental incluir la manera en que las universidades gestionan la diversidad cultural. Si bien las herramientas anteriormente mencionadas forman parte de los esfuerzos de la institución por tener en cuenta el escenario de mayor diversidad cultural que plantea Beca 18, existen aún problemáticas dentro de la convivencia en el campus junto a otros miembros de la comunidad universitaria. De acuerdo a lo encontrado en las entrevistas a los responsables por universidad, estas problemáticas son de índole familiar, relacionadas al aislamiento, temas de desconfianza, (especialmente de los que vienen de la sierra), timidez extrema, entre otros. También se considera el choque cultural, el cambio del campo a la ciudad, cambio de una vivencia en colectividad y a una vivencia más individual, la concepción de tiempo que se maneja en la ciudad, etc. En consecuencia, se desarrolla una percepción de inutilidad o ineffectividad de los servicios de apoyo brindado por las universidades, entre otros.

Frente a esta situación, la PUCP ha considerado la necesidad de establecer una política interna que haga efectivo el respeto por la diversidad cultural y considere la interculturalidad como eje de esta política. No obstante, es un tema que aún se encuentra en desarrollo.

En la UPCH la atención por cada becario es personalizada, al punto en el que cada tutor conoce a detalle las dificultades de los becarios asignados. Las soluciones que brindan a las problemáticas relacionadas al choque cultural a nivel personal devienen en conversaciones, apoyo y también en consejería psicológica de ser necesario. Además, a nivel institucional es posible ver reflejado el enfoque intercultural desde la organización del ciclo preparatorio hasta las actividades que realizan durante todo el año para la comunidad universitaria en general.

En las universidades privadas se observan diferentes esfuerzos por promover el interés y respeto por la diversidad cultural organizando actividades. Por ejemplo: “el pago a la tierra UPCH” - anteriormente mencionado- y la organización de la “semana de la diversidad” en la PUCP, la cual busca visibilizar la diversidad cultural a través de diferentes actividades académicas y recreativas dirigidas a la comunidad universitaria en general.

En la UNMSM se puede observar apertura de los directores de las oficinas de becarios hacia los alumnos y el establecimiento de la confianza con ellos ha logrado el acercamiento con los becarios. En consecuencia, los problemas que pueda tener un becario como resultado del choque cultural se manejan a través del tutor que brinda acompañamiento. Se trata además de desarrollar, por medio de juegos y deporte, la integración grupal de los becarios para que poco a poco puedan insertarse en la dinámica universitaria.

En la UNI este tema aún no ha sido visibilizado. La solución de problemáticas relacionadas a la diversidad cultural muchas veces no es contemplada y las autoridades encargadas de la oficina de becas no cuentan con una visión que refleje la necesidad que los alumnos mismos plantean, puesto que cada caso se ve como un problema independiente. Si bien cada becario cuenta con un contexto distinto, con causas y motivaciones diferentes, no existe una visión como universidad que se preocupe por la gestión de la diversidad cultural.

### 3.3 Becarios

La diversidad de experiencias compartidas por los becarios dentro de los parámetros de esta investigación abrió diversas perspectivas a tomar en cuenta para el análisis de la gestión de la diversidad en el contexto universitario. La información considerada fue tomada de las entrevistas y grupos focales realizados a jóvenes pertenecientes al programa Beca 18 que vinieran de provincia y que se encontraran estudiando por lo menos un ciclo en una de las universidades seleccionadas para este estudio, es decir que hubieran ingresado entre el 2013 y el 2017.

#### Ingreso a la beca y expectativas sobre la universidad

Desde el contacto inicial por parte de una universidad privada, los becarios manifiestan sentirse acompañados y orientados por esta, lo cual, marca una gran diferencia respecto a las universidades nacionales, donde el ingreso es más complicado, no solo por la gran cantidad de postulantes regulares, sino también por la desinformación general sobre los trámites para pertenecer a Beca 18.

Para el ingreso a la PUCP o a la UPCH como parte de Beca 18, los futuros becarios son visitados en sus propios colegios por las universidades, las cuales presentan la oferta de carreras y la información pertinente sobre Beca 18. Desde entonces, los interesados pueden tomar contacto con las universidades y ser guiados durante el proceso, lo cual resulta de mucha ayuda al tratarse de un trámite complejo. En las universidades nacionales, los alumnos deben buscar información por cuenta propia. La mayoría de los entrevistados no sabía cómo asimilarse al programa antes de tomar la decisión de postular a la universidad. Lo que suele suceder con los jóvenes ingresantes a la UNI o a la UNMSM, se enteran de Beca 18 y una vez dentro de la universidad comienzan los trámites de registro al programa. En otros casos, los jóvenes han tenido unos meses en Lima preparándose en academias para ingresar a estas universidades. Durante ese tiempo también tuvieron un primer choque cultural debido a que algunos venían a

la capital y se alejaban de sus familias por primera vez, enfrentándose a un modo de vida diferente al que estaban acostumbrados.

Dentro de las expectativas manifestadas en las entrevistas, se encuentra la aspiración de estudiar fuera de su región. Los jóvenes parte del programa no cuentan con una universidad cercana ni con los recursos económicos necesarios para afrontar los gastos que genera el estudiar una carrera. Dado que se les presenta la oportunidad de estudiar en una universidad de prestigio en Lima, pero con ciertas limitaciones en la elección de carreras, muchos jóvenes escogen alguna que no necesariamente responde a sus preferencias vocacionales. Muchos de ellos descubren la carrera sobre la marcha y terminan gustando de dicha elección. Por otro lado, algunos solo esperan terminar, puesto que saben que era la única oportunidad que tendrían de estudiar y en con ello de salir de la pobreza. Finalmente, la elección se resume en estudiar o no en una universidad de calidad.

Al preguntar sobre cómo se imaginaban que sería la universidad en Lima, las respuestas demostraron de manera recurrente incertidumbre en tres campos: temor a la discriminación, la vida en la ciudad y la dificultad en el nivel de estudios. El primer punto de incertidumbre respecto a la discriminación resultó ser el más frecuente entre los entrevistados, pues, antes de venir, muchos tienen en mente que “en Lima te van a discriminar”, debido a relatos de otras personas, experiencias de familiares o incluso por una relación distante y ajena con la capital. Esto representa un primer temor antes de ingresar a la universidad y si bien no puede afirmarse que configura un grado de predisposición, las entrevistas señalan que es un pensamiento persistente durante las primeras semanas. Por otro lado, existe la incertidumbre respecto a la vida en la ciudad. Los becarios comentan sobre lo caótico que podría ser el ambiente, un poco de temor respecto a los altos índices de delincuencia que ven en la televisión, la inseguridad que podrían sentir al encontrarse solos, entre otros temores relacionados a la dinámica de ciudad que involucra vivir en la capital. Frecuentemente, las zonas de las que provienen los becarios están caracterizadas por ser lugares tranquilos, con poca población y donde todos suelen conocerse.

Finalmente, otra de las expectativas recurrentes tiene que ver con el alto nivel de dificultad que conlleva estudiar en una universidad de alto nivel. Los becarios son informados antes de venir (por el personal de Pronabec en sus regiones) que la forma de enseñanza será muy diferente a la de sus escuelas y si bien muchos de los becarios lo asumen motivados por el reto de conocer más y formarse como profesionales de calidad, muchos otros también inician con pensamientos negativos y de inferioridad respecto al resto de alumnos.

Entre otros pensamientos respecto a la universidad se encuentran el deseo de superación económica por medio del estudio, el deseo de regresar para mejorar la situación de sus localidades, las ganas de establecer amistades duraderas y el deseo de no decepcionar a sus padres para darles orgullo.

#### Choque cultural

Las marcadas diferencias de desarrollo -en múltiples aspectos- entre Lima y las provincias del Perú son de conocimiento general. Por este motivo, al enfocarnos en el aspecto cultural asumimos también un gran desafío, pues la convivencia intercultural es un tema que aún significa un reto a nivel país. En consecuencia, la combinación de todos los factores que propician esta diferencia sitúan al estudiante frente al desafío de adaptarse a un nuevo estilo de vida, muy diferente al que estaba acostumbrado.

En primer lugar, encontramos el tema de los valores familiares, las cuales se reflejan constantemente en el actuar o en la forma de pensar de los becarios. El alejarse de sus familias por largos periodos y en muchos casos por primera vez los hace sentir vulnerables. Los becarios comentan que durante los primeros meses suelen llamar frecuentemente a sus familiares, pero que poco a poco van “haciéndose la idea” de vivir solos. La mayoría de los entrevistados estaban acostumbrados a vivir con muchas personas en su casa: hermanos, abuelos, primos, tíos, etc., por lo cual comentaban que vivir solos, en un principio, sí les afecta emocionalmente. Por otro lado, existe un sentimiento de deuda con los padres y una responsabilidad por no

decepcionarlos, pues creen que si se están alejando de ellos es por obtener estudios superiores y luego poder ayudarlos a salir adelante económicamente. Esta presión por no querer decepcionar a sus familiares es una situación compleja, debido a que a la gran mayoría le cuesta afrontar los primeros semestres. En muchos casos esto sirve como motivación para esforzarse más, pero en otros casos es una presión que genera estrés. Además, la presión se incrementa al pensar en que si vuelven sin lograr la meta, sus vecinos o conocidos van a pensar mal de ellos o de sus familias.

La vivencia en comunidad en muchas regiones a diferencia de la dinámica individualista de la ciudad también es una realidad distinta a la que los becarios no se encuentran acostumbrados. Uno de los becarios comentaba: “Allá yo vivía con mi tío, mi tía, mis primos, mis abuelos, todos en la misma casa, acá llegaba a mi cuarto y estaba solo, venía a la universidad y estaba solo”. Si bien algunos ya habían venido a Lima para visitar a familiares, el cambio cuando se mudan para ser parte del programa implica otra forma de relacionarse con la ciudad. Sobre todo porque se encuentran solos y sin conocer a nadie. Así también, manifiestan que el hecho de no conocer la ciudad los hace sentir extraños o “perdidos” durante las primeras semanas.

Existen otros factores como los ambientales (smog, ruido, peligro, tráfico, etc.) a los que los becarios deben acostumbrarse. Esto podría no parecer trascendental si uno se encuentra acostumbrado; no obstante, para los becarios resulta un componente incómodo que marca una de las principales diferencias a las que deben acostumbrarse. Este factor, añadido al de la independencia de sus padres tiene que ver también con la nueva manera en la que se relacionan con la ciudad como adultos.

Es importante también exponer el caso de los estudiantes que están en Lima antes de ingresar a la universidad y a Beca 18, los cuales se preparan mediante una academia preuniversitaria. Estos casos son poco frecuentes dentro de Beca 18, debido a que requieren de posibilidades económicas suficientes que no cubre la beca; sin embargo, debe considerarse puesto que estos

chicos cuentan con algunas diferencias respecto a los otros: tienen más edad (usualmente entre 18 y 20 años) y tienen un tiempo previo al inicio de las clases universitarias para adaptarse a la ciudad. Es por ello que el acostumbrarse a una nueva ciudad no es un factor nuevo durante sus primeros ciclos en la universidad.

Por otro lado, algunos de los entrevistados señalan sentirse en deuda con el Estado, puesto que están recibiendo educación de calidad y todo lo necesario para afrontar la vida universitaria. En las universidades nacionales, muchos de los profesores suelen hacer evidente esta diferencia mencionándoles que ellos deben ser mejores que los demás o que serán más exigentes con ellos por ser alumnos destacados. Esta diferenciación no resulta favorable para los alumnos, según ellos mismos manifiestan, por motivos como: vergüenza, presión, sentir que los señalan como “los de beca”.

En segundo lugar, dentro del análisis del choque cultural en los becarios se identifica la existencia de un persistente sentimiento de inferioridad en relación a quienes son de la capital. Al preguntar a los becarios sobre por qué se sienten así, las respuestas tienen que ver con: el déficit de conocimientos académicos, la condición de pobreza de la que provienen y las diferencias culturales.

Primero, respecto al déficit en el ámbito académico, muchos de los becarios entrevistados manifiestan encontrar una deficiencia entre lo que estudiaron en sus escuelas y los conocimientos que necesarios para afrontar las clases universitarias.

“Lo que mas me desorientó al principio fue eh... que yo vine un poco confiado porque pensé que iba a ser más fácil, entonces el primer ciclo que tuve no me fue bien, me fue regular y yo creí que en ese punto podía mejorar notoriamente en un breve tiempo, ya, entonces lo que mas me impactó fue darme cuenta que el nivel educativo era completamente distinto al que yo estaba acostumbrado y que exigía un mayor esfuerzo de mi parte para un progreso más lento, entonces esa fue la mayor frustración que tuve

al principio, porque me tenía que esforzar bastante, porque tenía conocimiento más pobre sobre algunos temas que mis demás compañeros ...”

(Becario - PUCP)

La brecha de conocimientos académicos resulta ser uno de los puntos más críticos que los lleva a sentirse en desventaja y muchas veces frustrados pues los becarios suelen ser los primeros puestos de sus colegios. El sentimiento de frustración se incrementa por la presión de mantener la beca y el no querer decepcionar a sus padres.

Segundo, el temor a ser marginado por temas económicos está asociado también al lugar de donde vienen, por tratarse de zonas marginales, lejanas o vulnerables. Durante las entrevistas, este factor fue manifestado principalmente por los becarios en universidades privadas. Al respecto, una de las entrevistadas comentaba:

“Ese es el perfil de las universidades, que tienen plata. Y como que tú llegas de otro sitio, y ya te sientes... Llegas el primer día y todos son diferentes, pues, son más altos, más... Tú te ves chiquitita. Tú miras hacia arriba, todos son distintos. Con algunos te llevas bien. Hay algunos de la regular (alumnos regulares) y ellos nos llaman “los becarios”, o sea, siempre hemos escuchado eso. Nos miraban diferente, o algunos sí nos hacíamos amigos.”

(Becaria UPCH)

En tercer lugar, se encuentran las diferencias culturales. La percepción de Lima como una ciudad en la que se discrimina a personas del interior del país es común entre los becarios migrantes. Algunas de las citas de becarias durante las entrevistas reflejan que este pensamiento:

“Mayormente allá (respecto a sus localidades) nos decían: uy, la gente allá de Lima te va a discriminar, me decían a veces”. (Becaria PUCP).

“...lo que él (en referencia a su hermano) me había comentado es que había mucha discriminación en las universidades a lo que son las personas de la sierra. Entonces, cuando llegamos acá, comenzaba el temor de mostrarte tal como eres o mostrar tus costumbres, de que tal vez me van a discriminar” (Becaria UPCH).

Sin embargo, los becarios comentan también que muchas de esas percepciones fueron cambiando al confrontar sus primeros días de la universidad. La mayoría de los entrevistados manifiesta nunca haber tenido un impase que tenga que ver con expresiones racistas o discriminatorias hacia su persona y que por el contrario han sido tratados con respeto y amabilidad, como cualquier otro estudiante. De otro lado, algunos sí tuvieron que escuchar expresiones o comentarios discriminatorios o encontrarse frente a actitudes racistas, sea de manera personal o en grupo. Cabe destacar que el racismo hacia los becarios se manifiesta de manera directa o indirecta y se da entre alumnos, desde el personal administrativo o, en menor medida, desde profesores. Respecto a ello, se consultó a los becarios si este temor a ser discriminados persistía aún los siguientes ciclos a lo cual respondieron que sí.

Así también, respecto a las diferencias culturales, los becarios entrevistados expresaron características que consideran recurrentes entre los alumnos de Lima y quienes vienen de provincias. Por ejemplo: en las maneras de hablar o de expresarse, se percibe a los alumnos de Lima como extrovertidos, desenvueltos, pero a la vez sedentarios y a quienes vienen de provincias como reservados, desconfiados.

Al respecto, los profesores encargados de la Oficina de enlace de la UNMSM comentaban que era muy difícil romper la barrera inicial de desconfianza que tenían los becarios, especialmente quienes venían de zonas andinas. Existía la percepción sobre estos profesores como superiores o personas con mucha autoridad. De la misma manera sucedía con los tutores. En muchos casos fue complicado establecer los vínculos necesarios para acompañarlos en el programa de tutorías por la desconfianza que suelen tener los becarios al inicio. Al entender el panorama completo de

los imaginarios y pensamientos de los becarios en cuanto al aspecto social de pertenecer a Beca 18, es posible comprender el origen de la desconfianza.

Finalmente, otro de los temas encontrados dentro del choque cultural es la brecha tecnológica. En muchos casos, no solo se debe a la falta de recursos económicos para la adquisición de computadoras y el contrato del servicio de internet, sino lo poco familiarizados que se encuentran con el uso cotidiano de herramientas como el correo electrónico, los calendarios virtuales, las bibliotecas online, entre otros. Sin embargo, el aprendizaje del uso de las tecnologías no conlleva mucho tiempo y se asimila rápidamente al estilo de vida de los estudiantes.

#### Mecanismos propios de adaptación

Una de las estrategias más usuales es irse vivir con otros becarios, principalmente con aquellos que vienen de sus mismas provincias o comunidades. Esta manera de sentirse más protegidos en un ambiente que no es el propio es muy común entre los migrantes. Para los becarios significa un apoyo y les brinda seguridad en caso de enfermarse, por ejemplo, o a disminuir el sentimiento de inseguridad.

Por otro lado, los becarios frecuentan visitar a familiares o conocidos, sin embargo estos suelen vivir en distritos alejados a sus universidades, por lo que les resulta complicado ir. Los becarios manifiestan que de esta manera ya no se sienten tan solos y que representan un respaldo en caso ocurra algo. Asimismo, hay también quienes sí se encuentran solos en la ciudad y también manifiestan el sentimiento de soledad.

Algunos de los becarios suelen recurrir a iglesias o grupos de la religión de la que son parte. Esta es otra manera en la que los becarios buscan asociarse con otros paisanos o grupos con los que se sienten identificados.

Por lo general, en las universidades nacionales es frecuente encontrar un alto nivel de organización y asociación entre alumnos para buscar resolver problemáticas internas relacionadas a la vida universitaria. En este sentido, la creación de redes entre alumnos son frecuentes, así por un lado se organizan para buscar refuerzo académico, para formar grupos de estudio o de actividades diversas. Un ejemplo de ellas es: “Juntémonos” una iniciativa de becarios de distintas facultades de la UNMSM que se reunía a compartir experiencias respecto a la beca. Con el tiempo aumentó la cantidad de becarios que frecuentaba dicho grupo y comenzaron a organizar diversas actividades tales como salidas grupales, grupos de apoyo académico, reuniones de intercambios de experiencias. Suelen comunicarse por un grupo de Facebook y Whatsapp, donde, además, intercambian preguntas, información, etc. Otro ejemplo es el Centro Cultural de Telecomunicaciones (CCT), una iniciativa de alumnos de la facultad de Telecomunicaciones de la UNI en la que organizan conferencias, talleres, charlas y diferentes actividades para alumnos de la carrera. Ambas iniciativas hoy en día cuentan con una organización interna en la que existe un(a) presidente(a), secretarios y encargados dependiendo de las necesidades del grupo.

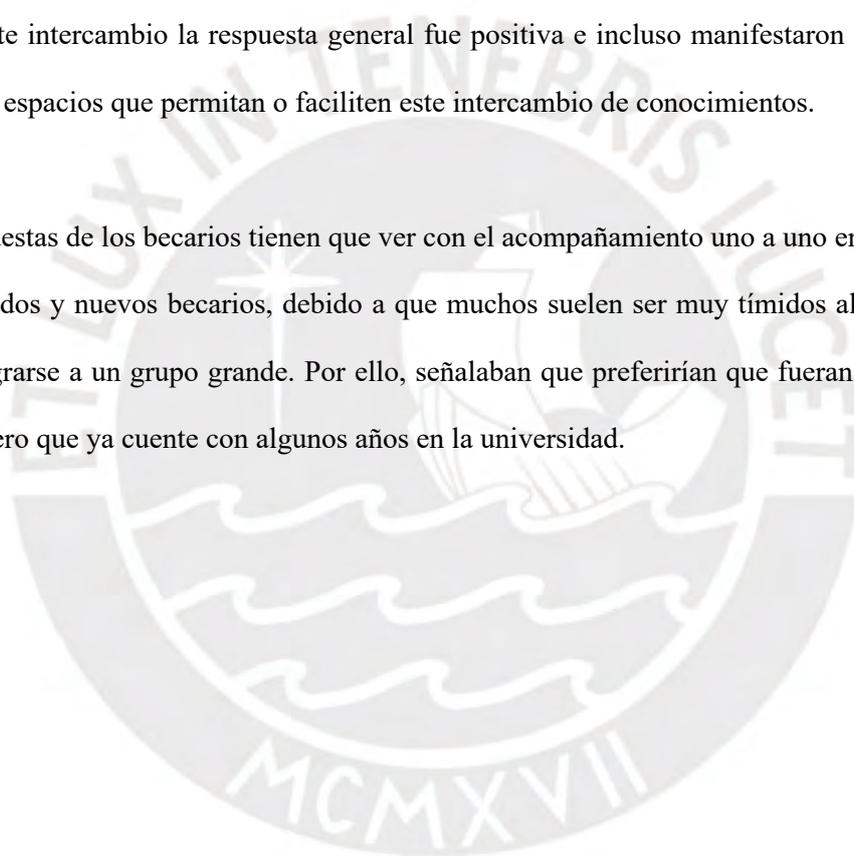
De la misma manera, existen otras redes de estudiantes de acuerdo a las carreras. Por ejemplo, dentro de las carreras de ingeniería, principalmente en la UNI y en la PUCP, los estudiantes acuden a los centros de representantes estudiantiles, quienes son los principales encargados de la organización de talleres en beneficio de los propios estudiantes.

Otra actividad recurrente es la búsqueda de libros, videos o charlas motivacionales en internet. Esto los ayuda a sentirse más motivados por seguir estudiando y acabar sus carreras de manera satisfactoria. Los alumnos mencionan que gracias a los videos aprenden que “valen la pena” o que no deben sentirse inferiores. Además, es una actividad que prefieren realizar solos, pues existe vergüenza de compartir los sentimientos que desarrollan frente a estos mensajes.

Asimismo, durante las entrevistas, muchos de los becarios plantearon como propuesta la creación de más espacios de encuentro e intercambio de experiencias: “debería juntar a todos los becarios, se interrelaciones, cuenten su experiencia, compartan la experiencia, porque sólo así van a motivarse. Si hay un alumno que ha egresado, que ha sido becado y es un caso de éxito, inspira a los demás becados.” (Alumno UNI).

De otro lado, algunos becarios comentaron haber aprendido diferentes conocimientos tradicionales de otros compañeros provenientes del interior del país. Al preguntar qué les había parecido este intercambio la respuesta general fue positiva e incluso manifestaron interés en la creación de espacios que permitan o faciliten este intercambio de conocimientos.

Otras propuestas de los becarios tienen que ver con el acompañamiento uno a uno entre alumnos más avanzados y nuevos becarios, debido a que muchos suelen ser muy tímidos al inicio y les cuesta integrarse a un grupo grande. Por ello, señalaban que preferirían que fueran asignados a un compañero que ya cuente con algunos años en la universidad.



## **CAPÍTULO IV: Obstáculos para la implementación del enfoque intercultural en el**

### **Programa Beca 18**

A partir de la descripción de la situación de los tres actores principales en el programa Beca 18 (Pronabec, las universidades y los becarios) se encontraron importantes obstáculos en el tratamiento de las problemáticas relacionadas a la diversidad cultural. Frente a ello, las herramientas que han construido tanto el Pronabec como las universidades son limitadas.

Es importante tener en cuenta que las actividades propuestas por Pronabec responden a políticas públicas y se diseñan en función a las necesidades del cumplimiento de las metas del programa nacional Beca 18. En cambio, las actividades propuestas por las universidades son planteadas para responder a las necesidades de cada contexto en específico, es decir, que toman en cuenta las particularidades de cada universidad.

En el siguiente cuadro se presenta el resumen de las actividades propuestas por el Pronabec y por las universidades.

<b>Pronabec</b>	<b>Universidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación en temas de interculturalidad a gestores.</li><li>• Encuestas para la medición de riesgo académico.</li><li>• Informes semestrales de parte de los gestores.</li><li>• Cambio de perfil de los gestores (ahora todos son psicólogos).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Talleres por temáticas.</li><li>• Acompañamiento psicológico.</li><li>• Tutorías</li><li>• Actividades de visibilización de la diversidad cultural (en universidades privadas).</li></ul>

Cuadro de elaboración propia

Pese a las herramientas que han desarrollado las universidades y el Pronabec, estas resultan insuficientes, pues los becarios, como han mencionado a lo largo de las entrevistas, aún encuentran serias dificultades.

Como resultado de la investigación planteada y en contraste con la información recogida entre los diversos actores, se desprende la necesidad de manejar el tema no solo con la población que proviene de entornos culturales distintos, sino con toda la comunidad universitaria. Esto se debe a que las problemáticas manifestadas por los becarios surgen antes y durante el contacto con los demás miembros de esta comunidad.

En suma, las principales problemáticas encontradas respecto a los becarios y la comunidad universitaria tienen que ver con: la discriminación, el sentimiento de inferioridad y la afirmación o cuestionamiento de la identidad. Al mismo tiempo existen otros factores: falencias en el estado de las comunicaciones, principalmente, en universidades públicas. Se destaca la necesidad de abordar este punto debido a que se trata de los canales a través de los cuales se pueden transmitir e intercambiar soluciones a las problemáticas de los becarios. Entre otros factores están las dificultades al inicio del programa y durante el mismo. A continuación se abordará cada punto.

#### 4.1 Discriminación

El trabajo de campo realizado revela la existencia de casos de discriminación, tanto en universidades públicas como privadas, siendo este el principal obstáculo y temor de los becarios al integrarse al nuevo entorno.

En el sector educativo, la discriminación contradice los objetivos de la difusión del conocimiento y afecta severamente el ambiente de pluralidad y libertad necesario para el desarrollo. Las prácticas discriminatorias en las universidades conducen a la normalización del problema en un ambiente más de los que ya existen en la sociedad. Esta situación afecta directamente la formación de ciudadanos conscientes de la realidad de su país, pues estropea la capacidad de valorar la diversidad y de defenderla, en un futuro, desde el ejercicio profesional.

La manifestación de hechos discriminatorios se ha producido entre los diferentes actores involucrados: desde Pronabec hacia los becarios y entre miembros de la comunidad universitaria (administrativos, profesores y alumnos). Para analizar las diferentes situaciones, se han tomado como referencia los “patrones sobre la discriminación en el Perú” estudiados por Wilfredo Ardito. Dentro de ellos podemos identificar diferentes tipos de discriminación: directa, indirecta, sistémica y a través de la invisibilidad de demandas.

La discriminación directa es la más fácil de identificar, se trata de aquella que se produce de manera explícita por medio de lenguaje verbal o no verbal. Los casos de discriminación directa hacia los becarios se han mostrado, sobre todo, en expresiones verbales denigrantes o en el trato diferenciado. Ante estas situaciones, los afectados comentaron no haber tomado acciones en respuesta a los agresores por sentirse avergonzados, no saber cómo proceder exactamente al respecto o por creer que a pesar de denunciar el hecho no iban a lograr un cambio, sino generar antipatía hacia ellos.

“Es un personal, no sé, pero fue la primera vez que pasó con un grupo de amigas. Estábamos subiendo al ascensor y, como que... Ya pues, estábamos entrando un grupo y ahí estaba una señora vestida con un uniforme de la universidad y me dijo “No sé qué hacen ustedes subiendo a un ascensor, si ustedes han caminado cerros y montañas”. Y como que nosotras nos quedamos calladas, como que, de alguna u otra forma, no dijimos nada, y simplemente, ... , te hace sentir mal, aunque no lo expreses.”

(Becaria UPCH – focus group)

A partir del testimonio manifestado, surgieron diferentes reacciones de incomodidad, sorpresa y vergüenza entre los demás participantes del grupo focal. Surgen también nuevas interrogantes acerca de la magnitud del problema a enfrentar como sociedad, entre ellas quizá la más inquietante tenía que ver con las herramientas con las que contamos para ponerle un alto a dichos casos. Centrándonos nuevamente en el contexto de la universidad, si bien existen medios de control como las sanciones y las normas de los estatutos, es necesario plantear como parte de la solución medidas preventivas ante la discriminación.

En cuanto a casos de discriminación indirecta nos encontramos ante situaciones de desventaja más difíciles de comprobar, pero que también generan distinciones en la manera de tratar a las personas afectadas. De esta manera, encontramos el caso de prácticas establecidas por servicios ofrecidos por las universidades que no responden o que no consideran las diferencias culturales. Por ejemplo, podemos evidenciar el caso de los servicios de salud. Muchos estudiantes se rehúsan al uso de determinados medicamentos por estar acostumbrados a otras maneras de lidiar con las enfermedades u otras formas de tratamiento y curación. Esta situación fue comentada por la encargada del programa de EIB en la universidad Cayetano Heredia. Muchas universidades no cuentan con protocolos o información para responder a las necesidades culturales diferenciadas que pueden suscitar al incrementar la población universitaria con características culturales distintas, sean indígenas, amazónicas, etc. Este accionar responde también a la falta de visibilidad y prioridad que se le da a la necesidad de brindar servicios de manera equitativa, específicamente cuando se trata de realizar adecuaciones culturales.

Otro ejemplo de discriminación indirecta se produce cuando algunos becarios manifiestan que se les trata de manera diferenciada. Este territorio, como se mencionaba, es más difícil de comprobar y analizar con medidas objetivas, pues también tiene que ver con la percepción de los estudiantes generada a partir de las preconcepciones con las que llegan. Muchos de los becarios llegan con una premisa clara: “fijo en Lima te van a discriminar”. Este temor no es gratuito, pues se trata de una herencia social que tiene arraigo en la historia y que, lamentablemente, sigue siendo perpetuado por experiencias negativas que les ocurren, principalmente, a los migrantes.

Así también, podemos hablar de discriminación sistémica cuando se suman todas las características que generen diferencias dentro del campus universitario, es decir la acumulación de situaciones discriminatorias. Un ejemplo de discriminación desde Pronabec es no tomar en cuenta la brecha digital para el inicio de los trámites de registro al programa o la difusión de la información. Al mismo tiempo, la naturalización de la discriminación en el sistema estatal o en

las organizaciones públicas o privadas dificulta la identificación por parte de los afectados de situaciones discriminatorias.

Por otro lado, debido a que el prejuicio sobre la discriminación del limeño hacia el provinciano es muy fuerte en los estudiantes que vienen por Beca 18, persiste el temor a ser discriminados en estos últimos, a pesar de los talleres, las charlas y los espacios de tutoría. Si bien estos servicios ayudan en gran medida al estudiante, el prejuicio está arraigado en los jóvenes de manera que aprenden a convivir con este temor durante los años de su vida universitaria.

Es por todo lo mencionado que muchos de los becarios sienten ganas de pasar desapercibidos al llegar, es decir, prefieren que no se note que provienen de otras zonas del Perú o que pertenecen a Beca 18. Esta situación está relacionada a otro de los patrones sobre la discriminación en el Perú estudiados por Ardito, el cual tiene que ver con la asimilación como estrategia para enfrentar la discriminación (2014: 5). Pasar inadvertido ante el entorno tiene diversos efectos negativos, tales como la supresión de la identidad propia, la autoexclusión, la pérdida de diversidad cultural.

Si bien la discriminación no es un problema nuevo, con el avance de la tecnología se presenta bajo diferentes formas y parece seguir encontrando nuevos espacios como el internet y las redes sociales. Este es el caso de los espacios virtuales de interacción tales como Facebook:

“Una chica comentó ahí, los becarios son así, así, así, que por su culpa tal vez no avanzamos la clase, o no entendieron eso y el profé tiene que volver a repetir, y no sé qué. Dio calificativos desagradables, entonces todos ahí comentaron. Al final creo que lo borraron de la página y ya. Por ejemplo, algunos de la regular valoran cuando... La mayoría de becarios somos los que más tenemos que estudiar, que nos exigen, porque si no cumplimos nos sacan. Entonces, ya, a veces, se juntan con nosotros los de la regular, y unos sí, normal nos pasan, pero hay otros que no.” (Alumna UPCH)

La misión de combatir la discriminación ya no debe estar pendiente, sino ser prioritaria y más aún al traer mas estudiantes bajo la modalidad de Beca 18. Asimismo, el promover la denuncia y sanción de algún hecho discriminatorio desde cualquiera de los actores involucrados.

#### 4.2 Sentimiento de inferioridad

Durante las diferentes entrevistas y grupos focales a becarios, resulta común el sentimiento de inferioridad, el cual resulta de la suma de dos factores: el déficit académico y la condición de pobreza. Esta situación se hace perceptible en los becarios durante las primeras semanas, pues el choque se produce de inmediato.

La búsqueda de soluciones para el déficit de conocimientos académicos, hasta el momento, se ha limitado a la nivelación de conocimientos científicos, información básica que sirva como referente en las clases universitarias y talleres de escritura académica, lo cual, sin duda, es indispensable. Para muchos becarios y alumnos regulares, los conocimientos académicos están jerárquicamente situados por encima de los saberes culturales o nativos; es por ello que para contrarrestar el sentimiento de inferioridad es importante aprender a valorar otro tipo de conocimientos o habilidades provenientes de contextos culturales distintos.

Asimismo, de acuerdo con la experiencia de profesores que han dictado talleres o cursos para alumnos que vienen de provincias, se identifica una falta de valoración por su cultura o la creencia de que lo que aprenderán en la universidad tiene un valor que supera a los conocimientos que ya poseen. Se trata de un tema a trabajar no solo con esta población, sino con toda la comunidad universitaria, al revalorizar conocimientos culturales diversos y tratar de no jerarquizarlos.

El segundo factor que propicia el sentimiento de inferioridad se trata de la condición de pobreza. Nos encontramos aquí ante un sentimiento que no es exclusivo de becarios migrantes, sino ante una problemática general que es posible reconocer en cualquier ambiente: colegios,

hospitales, centros de trabajo, etc. Muchos de los becarios entrevistados coinciden en que provenir de zonas alejadas, rurales o contextos vulnerables y en situación de pobreza son condiciones que configuran un perfil de persona que no necesariamente será aceptado socialmente. Este sentimiento se encuentra ligado al temor de ser discriminados por la misma razón, pues se sienten así intimidados por otras personas o “con menos derechos que otros alumnos”. Este tema, como se ha mencionado, termina siendo un denominador común en el contexto peruano. Si bien la lucha contra la discriminación por la condición de pobreza es aún un tema pendiente para nuestra sociedad, hoy en día la denuncia social se sitúa como una herramienta eficaz para visibilizar casos de discriminación rápidamente. La denuncia social puede encontrar muchos medios para exponer situaciones: a través de manifestaciones públicas, marchas o a través de las redes sociales en internet. Este último es el medio más empleado por los universitarios para protestar o denunciar diversos incidentes. No obstante, aún resulta complicado motivar a los afectados a realizar una denuncia. Esto se debe a la vergüenza de encontrarse en el centro de un problema, las ganas de pasar desapercibido o la resignación.

#### 4.3 Cuestionamiento de la identidad propia/ percepción de la identidad cultural como desventaja

Muchas veces mostrarse tal y como uno es, con sus costumbres, creencias, conocimientos propios, opiniones respecto a ciertos temas, cosmovisiones y todo lo que nos compone como seres humanos no es algo sencillo. Estas características se convierten en propias puesto que se van asimilando a nuestra identidad a medida que vamos creciendo. En este proceso se ven involucradas las costumbres familiares, la educación, la relación que construimos con nuestra comunidad y nuestro entorno, entre otras características que en un país multicultural como el Perú pueden diferir radicalmente entre ciudad y ciudad.

Es así como “pasar desapercibido” es uno de los mecanismos de defensa más comunes pues, como se ha mencionado anteriormente, no es sencillo adecuarse a un entorno distinto, sumado al temor de ser discriminado.

El preservar la identidad y sentirse en la libertad de manifestarla, reafirmando como propia frente a otras personas, es aún un escenario complejo de visualizar para los becarios puesto que si bien parte de ellos no tiene problema con expresar su identidad cultural, otro porcentaje se siente intimidado o menospreciado por sus orígenes.

La búsqueda del desarrollo en nuestro país ha priorizado el crecimiento económico, dejando de lado elementos esenciales como la cultura. Es por ello, que afirmar la identidad, sentirse orgulloso de los orígenes propios y de cada una de las características culturales que componen a una persona termina siendo una tarea pendiente en la agenda nacional y en consecuencia en sus instituciones. No obstante, es importante reconocer que a este punto la situación ya ha cambiado y hoy en día existe una parte de la sociedad que es más consciente de la importancia de un desarrollo integral.

Asimismo, tomar conciencia sobre la importancia de la defensa de la diversidad como valor contribuye a la percepción de la diversidad como un aspecto positivo, incluso para el futuro ejercicio profesional. Muchos de los alumnos entrevistados tienen aspiraciones de volver a sus lugares de origen y desde donde se encuentren promover espacios donde se hable acerca de la situación de la migración, las diferencias culturales y de cómo la exclusión afecta el campo al que se dedican. Por ejemplo, algunas alumnas comentaban que para ellas generaba mucha emoción el curso de “salud intercultural” pues, en contraste con las experiencias que habían tenido dentro de los puestos de salud durante su infancia o adolescencia, el regresar con ideas distintas sobre la administración de diferentes casos y el tratamiento de la diversidad cultural en el sector salud iba ya a ser un cambio importante en sus localidades.

La dificultad de asumir la identidad propia y no sentirse avergonzado o menospreciado por la misma se debe en parte a la herencia del pensamiento social que ha privilegiado durante años lo occidental como modelo de éxito en el Perú. Este pensamiento sigue vigente en diferentes contextos, uno de ellos, como se ha visto, es el contexto universitario.

La universidad no solo es un centro de adquisición de conocimientos para ejercer una profesión, es también un lugar de encuentro e intercambio entre todas las personas que conforman esta comunidad temporal. No tomar en cuenta este último factor puede limitarnos a ver la universidad como replicador del esquema que privilegia lo occidental y con una sola la idea de qué es el éxito. El trabajo de revalorizar las costumbres, los conocimientos y, en general, la carga cultural que traen consigo los becarios, debe tomarse como una meta en conjunto entre las universidades y el Pronabec. De esta manera, Beca 18 es una oportunidad para, poco a poco, dejar de ver la identidad cultural como una desventaja y asumirla para en una siguiente instancia, poder reafirmarla ante quienes son diferentes, sin considerarse, más o menos, sino entendiendo el valor de la diversidad.

#### 4.4 Estado de las comunicaciones

En cuanto a la difusión de todas las actividades y propuestas al estudiante identificadas en las universidades privadas, el principal medio institucional es el correo electrónico. Muchos estudiantes aseguran que por medio de este se enteran de la mayoría de charlas, talleres, etc., y que siempre se mantienen pendientes de esta herramienta. En segundo lugar, por medio de Facebook y las páginas oficiales de la universidad en medios sociales.

No obstante, en las universidades públicas, el correo electrónico institucional no es un canal reconocido por los estudiantes como principal medio de comunicación. Algunas percepciones sobre este son: “es muy formal”, “casi nadie lo usa”, “es complicado, no funciona bien”. Sin embargo, muchas de las comunicaciones llegan por ese medio. Por otro lado, existe cierto porcentaje de becarios que no ha tenido acceso a las tecnologías de manera frecuente. En consecuencia, este medio les resulta más complicado, incluso algunos no saben manejarlo hasta pasados algunos años y deciden preguntar a sus compañeros cercanos.

Lo mismo sucede con las páginas web de cada universidad: mientras que en las instituciones privadas estas se mantienen actualizadas con información clara y de fácil acceso, en las

universidades nacionales no ocurre lo mismo. Por el contrario, muchos de los enlaces de interés para los alumnos no se encuentran disponibles o contienen información pasada, lo que lleva al alumnado en general a no contar con la web como un medio de comunicación fiable.

En el caso de las universidades nacionales, son los tutores los principales encargados de transmitir a sus asesorados las informaciones de las oficinas de becas, actividades extracurriculares, oportunidades diversas, etc. Este tipo de comunicación es altamente efectivo y personaliza los mensajes. Además, ayuda a resolver las dudas al instante, puesto que por medio de las comunicaciones masivas, muchos becarios mantienen sus dudas y no llegan a hacer preguntas por vergüenza o por no saber a dónde dirigirse.

Por otro lado, los murales en cada facultad o “escuela” dentro de las universidades nacionales resulta ser uno de los medios más consultados por los alumnos, puesto que se encuentran en una zona visible para todos y es constantemente actualizado con información muy valiosa y que no se suele publicar en otros espacios. Por ejemplo, salones de clase, comunicados sobre profesores, roles de exámenes, servicios adicionales, convocatorias a grupos de estudio, entre otras actividades y comunicaciones oficiales de la universidad.

Por último, en las universidades privadas se realizan actividades de manera periódica para visibilizar temas como: la importancia de la salud mental, de la nutrición saludable, de la actividad física, entre otros. También son frecuentes los paneles o afiches distribuidos por el campus para la distribución de la información de servicios psicopedagógicos.

#### 4.5 Dificultades desde el Estado al inicio del programa y durante el mismo

Finalmente, dentro de este análisis de las problemáticas halladas entre los actores también debemos considerar las dificultades desde el Estado al inicio del programa y durante el mismo tanto con las universidades como con los becarios. Esto se debe a que el impacto de dichos problemas afectó principalmente a las universidades nacionales.

Formalmente, Beca 18 inicia durante el año 2012; sin embargo, la convocatoria se realiza de diversas maneras y sólo para universidades nacionales. Durante el ciclo se instalaban carpas en las universidades con el objetivo de informar personalmente a quienes se acercaran. En ese entonces, los becarios eran alumnos que ya estaban llevando cursos en la universidad y que habían estudiado en colegios nacionales. Los trámites resultaron ser muy complicados y tediosos, según los mismos becarios. Así también, existieron problemas como el hecho de perder clases debido a los cortos plazos para presentar documentación, y las universidades tanto nacionales como privadas no contaban con protocolos de asistencia al becario ni alternativas de ayuda. Sin embargo, como se trataba de alumnos que ya se encontraban residiendo en Lima y que sin la beca hubieran seguido estudiando como alumnos regulares, el tema de adaptación cultural no se encontraba dentro de las prioridades de la universidad, pues se manejaría como se había venido haciendo: a través de los servicios de apoyo psicológico regulares.

Cabe precisar que una vez que el programa empieza a generar movilidad dando acceso a jóvenes que no hubieran podido ingresar o estudiar por sus propios medios, los servicios de apoyo, que en el caso de las universidades nacionales ya eran limitados, comienzan a colapsar con la demanda de soporte para la integración a las nuevas condiciones que propone el ingresar al programa.

Además, para las universidades nacionales los cambios de gobierno han impactado severamente la gestión de la situación de los becarios, distinguiendo una primera etapa durante el gobierno de Ollanta Humala (desde inicios del programa en el 2012 hasta mediados del 2016), y una segunda etapa iniciada con el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski (desde mediados del 2016 hasta inicios del 2018). Esto se debe a los recortes presupuestales tanto en la cantidad de becas asignadas como en el presupuesto para tutorías. Esto obligó a las universidades nacionales a tomar medidas drásticas como la disminución de tutorías para los becarios entrantes.

Por otro lado, existe mucha incertidumbre por parte de las universidades nacionales por los constantes cambios en la reglamentación de la beca debido a la variable administración del MINEDU y del Pronabec.

De la misma manera, existía una nota mínima de 13 (dentro del sistema de calificación vigesimal) para que los becarios pudieran seguir formando parte del programa. Sin embargo, se trataba de un estándar muy alto que no tomaba en cuenta las características de facultades donde el promedio más alto históricamente era de 14, dada la dificultad de sus cursos, las exigencias, entre otros factores. Esta condición ocasionó que muchos estudiantes perdieran la beca y regresen a sus lugares de origen.

Asimismo, no se establecía la cantidad de tutorías que debía llevar cada alumno o qué tipo de ayuda necesitaría durante los primeros ciclos, en su llegada a Lima, entre otros factores. Esto no fue un problema mayor para las universidades particulares, puesto que contaban con cierta experiencia recibiendo alumnos de orígenes distintos y cómo asistirlos. Por ejemplo, la PUCP y la UPCH pertenecen a la Red Peruana de Universidades, la cual permite que los alumnos vayan de intercambio a alguna de las universidades de la red a nivel nacional por un semestre. Sin embargo, el principal factor diferencial es la capacidad económica con la que cuentan los estudiantes para solventar un semestre, a diferencia de los becarios, quienes dependen económicamente del Estado.

En suma, como respuesta a las necesidades de los becarios en el entorno universitario se ha visto necesaria la búsqueda de soluciones que respondan de manera integral a estas debilidades. Para ello es pertinente esbozar propuestas desde la comunicación intercultural.

## **CAPÍTULO V: Propuestas desde la comunicación intercultural para la gestión de la diversidad cultural en la universidad**

Como resultado de los factores antes mencionados se considera pertinente la incorporación de una estrategia de comunicación intercultural dentro de un contexto con características que, si bien varían entre las universidades, tienen en común el ingreso progresivo y continuo de alumnos con características culturales diversas.

La atención de necesidades de información, visibilización y concientización sobre la situación de diversidad cultural es una tarea que no solo responde al cumplimiento del estatuto de cada universidad, sino que también contribuye con la formación integral y consecuente de futuros profesionales.

Cabe destacar que en las universidades nacionales no se ha visibilizado la necesidad de la incorporación del enfoque intercultural. Actualmente, se realizan acciones en respuesta a las necesidades culturales cuando se manifiestan problemas graves como el riesgo de pérdida de la beca. Dicho accionar refleja un modo de acción reactivo antes que preventivo. Es por todo ello que un abordaje mediante la comunicación intercultural ayudaría a prevenir y aminorar los problemas relacionados con la gestión de la diversidad cultural.

### **5.1 Retos desde la diversidad cultural**

A partir de las perspectivas planteadas por los diferentes autores mencionados en el marco teórico y en respuesta a los resultados del trabajo de campo de la presente investigación, podemos dividir los retos que plantea la diversidad cultural para la universidad en sociales, académicos y administrativos. En el siguiente cuadro podemos observar los retos mencionados:

Sociales	Académicos	Administrativos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración al contexto universitario.</li> <li>• Integración a la dinámica de la ciudad.</li> <li>• Discriminación.</li> <li>• Integración de manifestaciones culturales.</li> <li>• Visibilización de la diversidad cultural.</li> <li>• Lucha contra los estereotipos y prejuicios.</li> <li>• Desarrollo de competencias interculturales para la convivencia respetuosa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de formas de aprendizaje distintas.</li> <li>• Déficit de conocimientos, falta de conocimientos/ referencias previas.</li> <li>• Idioma.</li> <li>• Brecha tecnológica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios: salud, alimentación.</li> <li>• Idioma.</li> </ul>

Cuadro de elaboración propia.

## 5.2 Propuestas comunicacionales

Es así como encontramos en el enfoque intercultural conceptos y prácticas que servirán de guía para el esbozo de propuestas comunicacionales que apuntan hacia un objetivo de desarrollo: la valoración de la diversidad cultural. A continuación se detallarán cada una de las propuestas orientadas a este fin.

### a) Articulación de servicios universitarios

Para cubrir la serie de necesidades planteadas por el incremento de la diversidad cultural en las universidades, es necesario contar con una estrategia que emplee todos los recursos que la universidad puede poner a disposición. En este sentido, será primordial el trabajo articulado de las Oficinas de Enlace (en el caso de las universidades nacionales) y de las Oficinas de Becas (en el caso de las universidades privadas) con otros servicios de la universidad tales como: servicios de salud, cafeterías, servicios deportivos, entre otros. Asimismo, para el caso de las universidades nacionales, sería importante realizar un plan anual o semestral que identifique las

facultades con servicios de psicología o tutoría disponible para, en caso de no contar con el servicio por un período, no dejar sin cobertura a los becarios pertenecientes a dicha facultad. La principal ventaja de contar con los servicios universitarios articulados es la complementariedad entre los mismos, así como realizar la mayor cobertura posible de las necesidades y demandas.

Actividades propuestas: reuniones entre diferentes unidades e instancias universitarias relacionadas directamente al becario, identificación de las necesidades, identificación de las áreas de oportunidad, creación de una estrategia conjunta y monitoreo constante por parte de las oficinas de Becas.

b) Adecuación de los canales de comunicación

Ninguno de los servicios ofrecidos podría llegar a su público objetivo sin una correcta difusión de la información de contacto. De la misma manera, como se ha visto en el análisis, muchas otras informaciones pueden quedarse sin llegar a los destinatarios por no encontrar las vías adecuadas de difusión.

Los canales de comunicación no necesariamente son los mismos para cada universidad por diferentes factores, algunos de estos pueden ser: el perfil del alumnado y sus preferencias de información, la infraestructura física y digital con la que cuente la universidad, la frecuencia con la que se usan y se dejan de usar los medios. Sería necesario evaluar cada caso en particular y encuestar a los usuarios sobre las preferencias de comunicación.

Actividades propuestas: diseño de un diagnóstico comunicacional sobre las necesidades de información de los estudiantes en general, implementación de nuevos medios comunicacionales y validación de los mismos.

c) Capacitación a los profesores en temas de interculturalidad

Este aspecto busca que los profesores desde un enfoque dialógico fomenten el ejercicio de las habilidades propuestas por la comunicación intercultural, tales como el respeto por lo diferente, la apertura al diálogo, el análisis y la comprensión de un problema desde distintas perspectivas, etc. Para ello, es fundamental que toda la plana docente sea consciente de la necesidad como institución de generar un ambiente académico abierto a la diversidad. Especialmente, aquellos profesores que trabajan durante los primeros cursos de los becarios, pues son el primer contacto a nivel académico y simbolizan el encuentro entre dos culturas o más. Así también, la capacidad de un docente de considerar el enfoque intercultural desde su propio campo profesional es muy valorada por los estudiantes.

Actividades propuestas: distribución de material virtual respecto a diversidad cultural, clases maestras con especialistas, incentivos a la investigación con enfoque intercultural.

d) Apertura de espacios para la visibilización de la diversidad cultural

Como se comentaba, el trabajo intercultural debe involucrar a todos los actores de la comunidad universitaria. Es por ello que visibilizar la diversidad cultural es uno de los primeros pasos para ser consciente de las diferencias y comenzar a apreciarlas como un valor y no como un obstáculo. Muchos becarios poseen conocimientos tradicionales en diferentes aspectos de la cultura: idiomas, tradiciones orales, técnicas artesanales, cantos, danzas, entre otros, los cuales pueden ser aprovechados para compartir con el resto de la comunidad universitaria. Asimismo, el compartir estos conocimientos contribuye a la reafirmación y revalorización de la cultura propia.

Por otro lado, la universidad, de manera institucional, cuenta con mayores recursos para la organización de estos espacios. Asimismo, muchos de los docentes especializados en el tema conocen el manejo de diversas herramientas útiles para el objetivo planteado.

Actividades propuestas: semanas de actividades académicas (concursos de ensayos, charlas, muestras fotográficas, intervenciones artísticas, etc.) dedicadas a la diversidad cultural, ferias, grupos de investigación dedicados al tema.

e) Formación de ciudadanía intercultural

Debemos poner énfasis en la importancia de una formación en ciudadanía intercultural dentro de un espacio de formación profesional. Se trata de futuros trabajadores, empleadores, jefes, directores u otro rol que les toque desempeñar dentro del ámbito laboral. Los profesionales conscientes de la realidad de la multiculturalidad en el país pueden incorporar en sus campos de acción medidas que contemplen necesidades diversas y realidades distintas.

A través de diferentes actividades, la formación de ciudadanía intercultural es un ejercicio constante para cualquier entorno formativo. El incentivo a la reflexión sobre la diversidad debe ser siempre la construcción de puentes entre los ciudadanos y la apertura al diálogo y el entendimiento. En un futuro, los profesionales conscientes de una ciudadanía intercultural no solo implementan de manera técnica una apertura a la diversidad en sus campos de acción, sino también en sus actitudes y decisiones, pues estas involucrarán la participación, el interés por el otro

Actividades propuestas: debates académicos, fondos económicos concursos para la investigación, actividades de visibilización en el campus académico, talleres interdisciplinarios.

f) Desarrollo de competencias interculturales en la comunidad universitaria

Este es un aspecto fundamental para la convivencia entre los distintos actores dentro de la comunidad universitaria, es decir: alumnos, profesores y administrativos. Estas competencias involucran el ser flexible, ser capaz de ponerse en el lugar de los otros, estar atento y desarrollar la tolerancia hacia lo diferente.

Las competencias interculturales pueden ser adquiridas cuando la persona ha sido previamente concientizada sobre la importancia de las mismas. No obstante, la asimilación de estas competencias a la vida cotidiana es un ejercicio diario, pues se trata de estar predispuesto a la reflexión sobre la diversidad.

Actividades propuestas: experiencias de teatro intercultural, cursos orientados al análisis de la diversidad cultural, incentivar la participación en los espacios de encuentro intercultural.

g) Intercambio de experiencias entre becarios más antiguos o egresados.

Esta propuesta nace por la iniciativa de los alumnos, quienes consideraron que intercambiar experiencias entre ellos mismos es una manera de ganar confianza pues, así también pueden conocer a otros compañeros y preguntarles acerca de temas que podrían ser más informales.

Asimismo, propiciar los espacios de encuentro entre becarios también es una manera de incentivar el conocimiento de otros compañeros, fortalecer el sentimiento de grupo y ampliar el círculo de posibilidades para el apoyo de un becario.

Generar estos espacios por organización propia, como en el caso de “Juntémonos” en la UNMSM, es un hecho que sin duda marca precedentes. No obstante, las posibilidades de replicar esta práctica cuando no existe decisión, organización o voluntad de parte de los becarios se tornan en una tarea más complicada. Es entonces donde los responsables de las Oficinas de Enlace o de Becas pueden intervenir e incentivar la creación de estos espacios. Asimismo, pueden brindar el soporte necesario a las iniciativas ya existentes. Algunos de estos apoyos pueden ser el brindar la facilidad de separar aulas para reunirse, apoyo de un psicólogo, soporte en talleres, entre otras.

Actividades propuestas: creación de reuniones periódicas de becarios de distintas regiones del país y de distintas carreras.

Cabe recordar la pertinencia de los indicadores formulados por Young Yun Kim (1988), como referentes para realizar una evaluación a mediano y largo plazo sobre el desarrollo de la aplicación del enfoque intercultural:

- La motivación respecto a la adaptación
- La actitud positiva hacia la sociedad de acogida
- La participación en redes relacionales de la sociedad de acogida
- El uso de los medios de comunicación

No obstante, estos indicadores deben ser reformulados teniendo en cuenta las particularidades de cada universidad.

Nuestra sociedad sigue siendo un espacio de encuentros y desencuentros culturales, un espacio en el que los choques culturales son tan frecuentes como los conflictos a causa de ellos. Esto tiene que ver con la práctica normalizada de la intolerancia hacia el otro que es diferente a uno, con el hábito de pasar por alto nuestras diferencias y no considerarlas como un valor, sino como una traba para el desarrollo y por el hacer costumbre el menosprecio hacia la cultura propia. Es entonces donde los vínculos con la comunicación para el desarrollo se hacen evidentes, reflejando la necesidad del cambio de prácticas, hábitos y costumbres para la mejora como sociedad. Es por ello, que esta investigación apuesta desde una perspectiva comunicacional por la implementación del enfoque intercultural en un ambiente de formación tan importante como son las universidades.

Finalmente, estas propuestas, más allá de un listado de actividades por realizar, pretenden ser puntos de partida para el análisis de la situación de la diversidad cultural en las universidades,

tomando en cuenta las particularidades de cada una. Asimismo, con miras a la creación de una futura política de diversidad cultural, estos ejes iniciales pueden contribuir a la realización de un diagnóstico comunicacional mucho más amplio que responda a objetivos específicos en torno a la implementación del enfoque intercultural en la universidad peruana.



## **CAPÍTULO VI: Conclusiones y recomendaciones**

A lo largo de esta investigación se ha observado el desarrollo del enfoque intercultural en los tres principales actores del Programa Nacional Beca 18: El Estado bajo la figura del Pronabec, las universidades como operadoras del programa y los jóvenes becarios. Dentro de cada uno se observaron particularidades debido a su naturaleza (de institución o como persona natural) y grados diferentes en los que aplicaban nociones sobre interculturalidad.

En el caso del Estado representado en Pronabec, se encontró que, si bien la necesidad de servicios adecuados culturalmente ha sido visibilizada en las políticas de funcionamiento, incluso a través de la mención del enfoque intercultural como lineamiento general, estas se hacen efectivas de manera parcial a la hora de ejecutar el programa. Se debe por un lado a la falta de capacitación en el tema y también a la falta de coordinación entre las UCOR con las universidades. Esto deja importantes vacíos al momento de atender las necesidades de los becarios quienes terminan siendo los más perjudicados.

En el caso de las universidades, la adecuación cultural de servicios y la gestión de la diversidad cultural depende en gran medida de si la institución es privada o pública, pues las universidades particulares cuentan con más recursos económicos y libertad de llevar a cabo acciones en beneficio de los becarios migrantes. No obstante, se encontraron importantes obstáculos que impiden el ejercicio del programa en condiciones de equidad: la discriminación, el sentimiento de inferioridad (desarrollado por los becarios migrantes) y el cuestionamiento de la identidad propia o percepción de la identidad cultural como desventaja y el estado de las comunicaciones. El desarrollo de Beca 18 se ha encontrado con problemáticas con las que aún nos encontramos luchando como sociedad, entre ellas la que más resaltó fue la discriminación. Como se ha mencionado antes, representa un obstáculo importante, por lo cual ha significado un catalizador de nuevas estrategias entre becarios para sobrellevar el temor a la discriminación y, en cierta

medida, compartir los sentimientos que les genera el atravesar por el proceso de adaptación cultural.

Es así como llegamos al desarrollo de la interculturalidad en los becarios. Es importante rescatar los esfuerzos que ellos mismos realizan por afrontar las dificultades que plantea la adaptación cultural. Destacan los grupos formados por becarios más antiguos y que ayudan a los becarios ingresantes, tal es el caso de “Juntémonos” en la UNMSM.

En suma, el escenario planteado por la investigación demuestra la necesidad del fomento y práctica de una ciudadanía intercultural, no sólo para la convivencia, sino para el futuro desempeño profesional de un estudiante. Este concepto, trasciende las diferencias culturales para los que los individuos que conforman una sociedad se encuentren en una verdadera situación de igualdad. Asimismo, dentro de esta investigación, la ciudadanía intercultural se forja como meta a la cual, mediante distintas estrategias y metas comunicacionales desde las universidades se puede aspirar.

Entre las estrategias comunicacionales planteadas desde las universidades se encuentran diversas líneas de trabajo: articulación de servicios universitarios, adecuación de los canales de comunicación, capacitación a los profesores en temas de interculturalidad, apertura de espacios para la visibilización de la diversidad cultural, formación de ciudadanía intercultural, desarrollo de competencias interculturales en la comunidad universitaria y el intercambio de experiencias entre becarios más antiguos o egresados. Todas ellas giran en torno a la comunicación intercultural y apuntan por un lado a mejorar la experiencia de adaptación cultural de los becarios migrantes y por otro, a la construcción de una ciudad más equitativa, consciente de las diferencias y que valore su diversidad.

## Bibliografía

ALARCÓN, REYNALDO (1980) La universidad peruana: realidad y problemas 1969-1979. Dirección de evaluación: Lima.

ALFARO, SANTIAGO (2008) Ciudadanía intercultural: conceptos y pedagogías desde América Latina. Lima: PUCP. Fondo Editorial: RIDEI, 2008.

ALFARO, DANIEL Y MACERA (2011) Una mirada a los programas sociales. Lima: GRADE. <<http://www.grade.org.pe/novedades/una-mirada-a-los-programas-sociales/>>

ALJOVÍN DE LOSADA, CRISTOBAL (2002) La universidad en el Perú. Lima: UNMSM, Fondo Editorial

ALVES, RUBÉN Y PEÑA, ALICIA (2013) Culture shock, adaptation strategies. Universidad de Nebrija. Revista Lingüística Revista Número 13 / Año 2013 - Número especial desclasificado. Revisado el 5 de abril del 2017. <<https://www.nebrija.com/revista-linguistica/culture-shock-adaptation-strategies.html>>

AMÉRICA ECONOMÍA (2015) Ranking Mejores Universidades de Perú 2015. Revisado el 5 de abril del 2016 <[rankings.americaeconomia.com/mejores-universidades-peru-2015/](http://rankings.americaeconomia.com/mejores-universidades-peru-2015/)>

AMORÓS, MARIO (2006) “Interculturalidad y educación inclusiva”. Perú. Signo educativo- Año 15, no. 144. p.8-11

ANSIÓN, JUAN Y FIDEL TUBINO (2007) Educar en ciudadanía intercultural. Experiencias y retos en la formación de estudiantes universitarios indígenas. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima.

ARDITO, WILFREDO (2014) Patrones de discriminación en el Perú <<http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/Patrones-sobre-la-discriminaci%C3%B3n-en-el-Per%C3%BA-Wilfredo-Ardito.pdf>>

BALBUENA, PATRICIA (2016) EL ENFOQUE INTERCULTURAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA, MINCUL: Lima. <<http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/07a-Patricia-Balbuena-Enfoque-Intercultural.pdf>>

BERNAL, CAROL (2013) “Diversidad, interculturalidad e inclusión en la Educación Superior: creación de un programa de extensión como alternativa de avance en la toma de conciencia y eliminación de barreras actitudinales”. Revista Latinoamericana de educación inclusiva. Chile, 2014, volumen 8, número 1.

BUSSO, GUSTAVO (CEPAL) (2006) Migración Interna, Pobreza y Desarrollo Territorial en el Cono Sur de América Latina: Impactos Sociodemográficos de la Migración Interna a nivel de Divisiones Administrativas Mayores en Argentina, Bolivia, Brasil y Chile. CEPAL.

CAPLAN, SUSAN (2007) “Latinos, Acculturation, and Acculturative Stress: A Dimensional Concept Analysis”. Yale University Volume: 8 issue: 2, page(s): 93-106 Issue published: May 1, 2007. <<https://doi.org/10.1177/1527154407301751>>

COOPERACIÓN ALEMANA (2013) Guía metodológica de “Transversalización del enfoque de interculturalidad en Programas y Proyectos del Sector Gobernabilidad”. Lima: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CORREA, NORMA (2013) Pueblos indígenas y programas de transferencias condicionadas. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) / Banco Interamericano de Desarrollo (BID): Lima

COZZANI, MARIA ROSA (2007) Un modelo explicativo de la migración desde las experiencias migratorias. Espacio y Desarrollo N° 19, 2007, pp. 189-194 (ISSN 1016-9148)

CUENCA, RICARDO (2015) La educación universitaria en el Perú. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO (S/F) Los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo

<[https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/DP\\_Folleto\\_Genero\\_Interculturalidad.pdf](https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/DP_Folleto_Genero_Interculturalidad.pdf)>

DEGREGORI, CARLOS IVÁN (2003) Perú: identidad, nación y diversidad cultural <<http://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/110301.pdf>>

FULLER, NORMA (1992) La educación intercultural: retos y propuestas. En: Anthropologica, N° 10. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima

GARAVITO, CECILIA (2012) Empleo y Protección social. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<[http://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS\\_20/Metal\\_Mecanica/51.pdf#page=83](http://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/TECNOLOGICAS_20/Metal_Mecanica/51.pdf#page=83)>

GARCÍA CANCLINI, NÉSTOR (2004) Diferentes, desiguales y desconectados. Mapas de la interculturalidad. Editorial Gedisa: Barcelona.

GRIMSON, ALEJANDRO (2000) Interculturalidad y comunicación. 1ra edición. Enciclopedia latinoamericana de sociocultura y educación. Grupo editorial Norma: Colombia

KIM, YOUNG YUN (1988) Contexts of Cross- Cultural Adaptation. En Howard Giles & Cheris Kramarae (Eds.). Communication and cross-cultural adaptation: an integrative theory Clevedon: Multilingual Matters LTD (pp. 3- 31)

KOWII MALDONADO, ARIRUMA (2011) Interculturalidad y diversidad. Primera edición. Quito: Universidad Anina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

LANEGRA, IVAN (2016) Valor social e interculturalidad. Revista InnovaG. Edición 1 año 2016. Lima, Perú  
< <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18764/19004> >

LEIVA OLIVENCIA, JUAN (2012) La comunicación intercultural: una herramienta de inclusión en los contextos educativos de diversidad cultural. Revista de Pedagogía. Vol. 33. N° 93. Julio-Diciembre. Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela: Caracas.

LÓPEZ, LUIS ENRIQUE (2004) “Interculturalidad y educación superior: el caso de la formación del docente”. Educación / Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Vol. 13, no. 24. pp 103 -111.

MALGESINI, GRACIELA (2004) Movimientos de población. primera edición. Unidad de Estudios Humanitarios.

MARÍN, MARIA ÁNGELES (2013) La construcción de una ciudadanía intercultural inclusiva: instrumentos para su exploración. Revista académica, avaliada por pares, independiente, de acceso abierto, e multilingüe, Volume 21 Número 29. Universidad de Barcelona: España.

MATO, DANIEL (2012) Heterogeneidad social e institucional, interculturalidad y comunicación intercultural. Revista *Matrizes*. Volúmen 6 N° 1 y 2. Julio Diciembre 2012. Universidad de Sao Paulo: Sao Paulo

(2008) Diversidad Cultural e Interculturalidad en Educación Superior. Experiencias en América Latina. IESALC -UNESCO. Caracas: Venezuela

MATOS MAR, JOSÉ (1986) Desborde popular y crisis del Estado. Instituto de Estudios Peruanos: Lima

MINISTERIO DE CULTURA (2016) Lineamientos de política cultural. MINCUL: Lima <<http://www.cultura.gob.pe/sites/default/files/pagbasica/tablaarchivos/03/lineamientomc.pdf>>

(2018) I Encuesta Nacional Percepciones y actitudes sobre diversidad cultural y discriminación étnico-racial. Lima

< <http://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/primeros-resultados-encuesta-discriminacion.pdf> >

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL – MIDIS (2012) Una política para el desarrollo y la inclusión social en el Perú. Revisado el 15 de junio de 2016.

<<https://goo.gl/Hv101k>>

(2013) Lineamientos y herramientas para la transversalización del Enfoque de Interculturalidad en los programas sociales del MIDIS.

MUÑOZ PORTUGAL, ISMAEL (2011) Políticas sociales e inclusión social. *Revista de Educación y Cultura Tarea*.

OBERG, KALERVO (1954) Culture Shock. Indianápolis

<<http://www.youblisher.com/p/53061-Please-Add-a-Title/>>

OROZCO, ARTURO (2013) Migración y estrés aculturativo: una perspectiva teórica sobre aspectos psicológicos y sociales presentes en los migrantes latinos en Estados Unidos.

NORTEAMÉRICA, Año 8, número 1, enero-junio de 2013.

<<http://www.revistanorteamerica.unam.mx/index.php/nam/article/view/183/168>>

OXFAM (2015) VULNERABILIDAD URBANA: EVALUANDO LOS NUEVOS FACTORES DE RIESGO EN LIMA METROPOLITANA. Primera edición. Mayo 2015. Lima-Perú

PAZ-SOLDÁN, JOSÉ G. (1862) Anales universitarios del Perú. Tomo primero.

PEREZ SERRANO Y SARRATE CAPDEVILA (2012) Diversidad Cultural y ciudadanía, hacia una educación superior inclusiva. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Madrid: España <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70625886005>>

PEREZ, S. & CASTAÑO, R. (2016) Funciones de la Universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.

PROGRAMA NACIONAL DE BECAS Y CRÉDITO EDUCATIVO (Pronabec) (2015) Memoria Institucional del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Lima: Ministerio de Educación.

<[http://www.pronabec.gob.pe/inicio/publicaciones/documentos/brochure\\_beca18\\_esp.pdf](http://www.pronabec.gob.pe/inicio/publicaciones/documentos/brochure_beca18_esp.pdf)>

(SF) Brochure “Social Inclusion in higher education” <[bit.ly/2F2Bb37](http://bit.ly/2F2Bb37)>

(2015) Conversemos. Entrevista a Fidel Tubino “El desafío de la interculturalidad en el Perú desde Beca 18”. Lima: Centro de Investigación e Innovación de Pregrado.

<<http://aplicaciones.Pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/entrevista2.pdf>>

(S/F) Brochure Oficial Informativo <[www.bit.ly/2F2Bb37](http://www.bit.ly/2F2Bb37)>

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ (2018) REGLAMENTO DISCIPLINARIO <<http://files.pucp.edu.pe/homepucp/uploads/2016/09/16104426/15-ReglamentoDisciplinarioAplicableALosAlumnosYLasAlumnasDeLaPontificiaUniversidadCatolicaDelPeru.pdf>>

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA (2016) Diccionario de la lengua española. Vigésimo tercera edición. Madrid: Espasa. <<http://dle.rae.es/?id=b6TOjV2>>

RIDEI-PUCP (2011) Caminos de interculturalidad. Los estudiantes originarios en la universidad. Primera edición. Lima: PUCP.

SERVAES, JAN (2003) Comunicaciones interculturales y diversidad cultural: un mundo, muchas

culturas.

<[https://www.researchgate.net/publication/277796351\\_Comunicaciones\\_interculturales\\_y\\_diversidad\\_cultural\\_un\\_mundo\\_muchas\\_culturas](https://www.researchgate.net/publication/277796351_Comunicaciones_interculturales_y_diversidad_cultural_un_mundo_muchas_culturas)>

SCHROEDER, JOACHIM (2005) Mas allá de los platos típicos: el proyecto matemática intercultural en el Perú p. 56  
 .<[http://www.fundacionfide.org/upload/90/72/matematicas\\_interculturales\\_peru.pdf](http://www.fundacionfide.org/upload/90/72/matematicas_interculturales_peru.pdf)>

SOSA, F. & Zubieta, E. (2015) La experiencia de migración y adaptación sociocultural: identidad, contacto y apoyo social en estudiantes universitarios migrantes. Psicogente, 18(33), 36-51. <<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1424/1409>>

TÁVARA MARTÍN, JOSÉ IGNACIO (2014) Financiamiento público de la educación universitaria en el Perú: el caso del Programa Beca 18. Tesis para optar el grado de Magíster en Política y Gestión universitaria. Pontificia Universidad Católica del Perú : Lima.

TUBINO, FIDEL (2012) Universidad e Interculturalidad. primera edición. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima

(2016) La interculturalidad en el Perú- Aula abierta. Pontificia Universidad Católica del Perú  
 <<https://www.youtube.com/watch?v=cDshNEtrypk>>

(S/F) Acciones afirmativas: del multiculturalismo al interculturalismo  
 <<http://red.pucp.edu.pe/ridei/wp-content/uploads/biblioteca/090714.pdf>>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA (2014) Estatuto universitario  
[http://www.orce.uni.edu.pe/pdf/ESTATUTO\\_UNI\\_14\\_diciembre\\_2014\\_FINAL\\_16DIC.pdf](http://www.orce.uni.edu.pe/pdf/ESTATUTO_UNI_14_diciembre_2014_FINAL_16DIC.pdf)

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (2016) Estatuto universitario [http://www.unmsm.edu.pe/archivos/estatuto-unmsm-ANEXO\\_RR\\_03013-R-16.pdf](http://www.unmsm.edu.pe/archivos/estatuto-unmsm-ANEXO_RR_03013-R-16.pdf)

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA (2014) Estatuto universitario <http://www.upch.edu.pe/vracad/dupd/normativa/estatuto-upch.html>

URZÚA, ALFONSO, BASABE, N., PIZARRO, J. J., & FERRER, R. (2017) Afrontamiento del estrés por aculturación: inmigrantes latinos en Chile. *Universitas Psychologica*, 16(5), 1-13. < <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v16s5/1657-9267-rups-16-s5-00221.pdf> >

VÁSQUEZ, JOSÉ ANTONIO (2011) Enfoque Intercultural. Para una Educación Básica Regular Intercultural y Bilingüe. Red Internacional de Estudios Interculturales: Lima <<http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2011/08/090617.pdf> >

VILLALTA, MARCO ANTONIO (2016) Educación intercultural en Latinoamérica: Análisis de las investigaciones de campo en la región. *Psicoperspectivas Individuo y sociedad* vol 15 N 1 pp 118 - 131

WARD, C. (1996) Acculturation. En D. Landia & R. S. Bhagat (Eds.), *Handbook of intercultural training* (pp. 124-147). Thousand Oaks, CA: Sage.

ZLOBINA, ANNA (2004) Inmigración, aculturación, identidad y adaptación psicosocial (Tesis doctoral inédita). Universidad del País Vasco, País Vasco, España.

## Anexos

## Anexo 1

## Becarios entrevistados

Universidad	Edad	Procedencia	Año de ingreso
UPCH	19	Tingo María	2016
	19	Tocache	2017
	18	Huancayo- VRAEM	2017
	19	Cajamarca	2017
	20	Huánuco	2017
	19	Apurímac	2016
UNI	21	Huancayo	2014
	21	Ayacucho	2015
	23	Pozuzo	2014
	19	Pucallpa	2016
	20	Huánuco	2015
	20	Cerro de Pasco	2016
UNMSM	22	Huancayo	2012
	24	Andahuaylas	2014
	24	Amazonas	2012
	23	Ayacucho	2014
PUCP	20	Huánuco	2014
	21	Huancayo	2013
	20	Moquegua	2014
	22	Tacna	2012

## Anexo 2

## Extracto de Estatutos de las universidades

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

COPIA DEL ARCHIVO DE LA  
SECRETARÍA GENERAL

REGLAMENTOS

TEXTO VIGENTE

normal funcionamiento de los servicios que esta presta o su patrimonio.

**Artículo 13°.- Faltas graves**

Constituyen faltas graves las siguientes conductas:

1. realizar actos que afecten la imagen o el patrimonio de la Universidad o de cualquier miembro de la comunidad universitaria;
2. copiar el trabajo o informe realizado por otro alumno o alumna para presentarlo como propio o cometer plagio o cualquier otro acto análogo, salvo los casos de copia previstos en el inciso 2 del artículo precedente;
3. presentar documentos de identidad que no pertenecen al alumno o alumna, haber prestado sus documentos personales a terceros, sean alumnos o alumnas o no de la Universidad, que hayan pretendido ingresar a los locales de esta o hacer uso de sus servicios poniendo en peligro la seguridad o el patrimonio de las personas que se encuentran en alguna de las instalaciones de la Universidad o el normal funcionamiento de los servicios que esta presta o su patrimonio, o realizar cualquier otro acto de simulación o sustitución de la identidad, con excepción de la falta prevista en el inciso 9) del artículo 12.º del presente Reglamento;
4. utilizar las instalaciones, materiales, equipos, servicios, nombre o logotipo de la Universidad sin autorización alguna de esta;
5. limitar, restringir u obstaculizar la libertad de enseñanza o el ejercicio legítimo de cualquier otro tipo de libertades de las personas que se encuentran en las instalaciones de la Universidad;
6. ofender, por razones discriminatorias, a cualquier persona o grupo de personas;
7. agredir físicamente a alguna persona que se encuentre en las instalaciones de la Universidad, sin causar lesiones;
8. consumir bebidas alcohólicas o cualquier sustancia estupefaciente o psicotrópica en las instalaciones de la Universidad;
9. comercializar o proveer bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la Universidad.
10. mantener relaciones sexuales o realizar actividad sexual en cualquier ambiente de las instalaciones de la Universidad;
11. realizar actos que promuevan, generen o conduzcan al desorden público dentro de las instalaciones de la Universidad.
12. DEROGADO (*Ver Apéndice 2*)
13. insultar, difamar, agredir verbalmente o efectuar cualquier acto de menosprecio público o privado dirigido de manera reiterada contra otro alumno o alumna con la finalidad de provocar en él temor o inseguridad o contra cualquier persona que se encuentre en alguna de las instalaciones de la Universidad o contra alguna persona que tenga algún vínculo con esta;
14. utilizar indebidamente los recursos y servicios informáticos que brinda la Universidad o ingresar indebidamente a ellos;

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

COPIA DEL ARCHIVO DE LA  
SECRETARÍA GENERAL

REGLAMENTOS

TEXTO VIGENTE

7. **Tipicidad:** Son sancionables disciplinariamente sólo las faltas previstas expresamente en la Ley, el Estatuto de la Universidad, el presente reglamento o en otros reglamentos de esta que establezcan deberes o prohibiciones de los estudiantes, sin admitir interpretaciones arbitrarias o aquellas que se extiendan más allá del sentido literal posible del texto.

**Artículo 6°.- Atenuantes**

A efectos de la determinación e individualización de la sanción, la autoridad podrá tener en cuenta como atenuantes los siguientes criterios:

1. Las particulares circunstancias familiares o personales que atravesase el alumno o alumna y que le hayan impedido o dificultado la comprensión del daño que ocasiona o la capacidad de autodeterminarse de acuerdo con el sentido de la norma.
2. El buen rendimiento académico.
3. La confesión sincera y otras formas de colaboración con el procedimiento disciplinario, y la subsanación oportuna del daño producido.

**Artículo 7°.- Eximente**

Cuando las circunstancias del hecho así lo justifiquen, la autoridad competente para resolver podrá eximir al infractor de responsabilidad disciplinaria.

**Artículo 8°.- Agravantes**

A efectos de la determinación e individualización de la sanción, la autoridad debe tener en cuenta como circunstancias agravantes cualquiera de los comportamientos siguientes:

1. la negativa del alumno o alumna de aceptar la falta disciplinaria evidente;
2. realizar comportamientos que obstaculicen o dificulten las investigaciones relacionadas con la falta disciplinaria;
3. actuar con ánimo de lucro;
4. actuar premeditadamente o asegurándose el éxito de la falta mediante la obstaculización de su descubrimiento;
5. participar activamente como parte de un grupo en la comisión de la falta o actuar como líder de este, o
6. cometer dos o más faltas de la misma clase.
7. cometer la falta por razones discriminatorias, salvo que la propia falta contenga un acto discriminatorio.
8. ocupar un cargo de representación estudiantil.
9. afectar el material del Sistema de Bibliotecas.

## Estatuto Universidad Nacional de Ingeniería

### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO ÚNICO

- Art. 1°.- La Universidad Nacional de Ingeniería es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados.
- Art. 2°.- La Universidad constituye una persona jurídica de derecho público interno, con sede en la ciudad de Lima. Se rige por su estatuto y reglamentos en el marco de la Constitución y las leyes.
- Art. 3°.- La Universidad puede integrarse en redes interregionales nacionales e internacionales, con criterios de calidad, pertinencia y responsabilidad social, a fin de brindar una formación de calidad centrada en la investigación y la formación de profesionales en el nivel de pregrado y posgrado.
- Art. 4°.- La Universidad Nacional de Ingeniería se rige por los siguientes principios:
- 4.1 Búsqueda y difusión de la verdad.
  - 4.2 Calidad académica.
  - 4.3 Autonomía.
  - 4.4 Libertad de cátedra, libertad de asistencia del estudiante y libertad de pensamiento.
  - 4.5 Espíritu crítico y de investigación.
  - 4.6 Democracia y cogobierno institucional.
  - 4.7 Meritocracia.
  - 4.8 Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.
  - 4.9 Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
  - 4.10 Afirmación de la vida y dignidad humana.
  - 4.11 Mejoramiento continuo de la calidad académica.
  - 4.12 Creatividad e innovación.
  - 4.13 Internacionalización.
  - 4.14 El interés superior del estudiante y gratuidad de la enseñanza.
  - 4.15 Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
  - 4.16 Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
  - 4.17 Ética pública y profesional.
- Art. 5°.- La universidad tiene los siguientes fines:
- 5.1 Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia histórica, científica, tecnológica, cultural, deportiva y artística de la humanidad.
  - 5.2 Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.
  - 5.3 Preparar y capacitar permanentemente a sus docentes dedicados a la enseñanza, investigación, extensión, bienestar y proyección social, ello en búsqueda de la excelencia académica y de cátedra.
  - 5.4 Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.
  - 5.5 Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social.

## Estatuto Universidad Peruana Cayetano Heredia

 <b>UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA</b>	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	UPCH-001
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.1.0-2014
	ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	Secretaría General Página : Página 4 de 43

### ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

#### TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 La Universidad Peruana Cayetano Heredia, la que podrá utilizar la denominación abreviada UPCH, es una institución académica y autónoma, con gobierno democrático, dimanada de la comunidad social y al servicio de ella; conformada por profesores, investigadores, estudiantes y graduados, todos ellos unidos en la tarea de aprender, enseñar e investigar, preferentemente en función de la realidad peruana.

Dentro de este contexto, la UPCH participa con actitud crítica en el esfuerzo nacional encaminado a la formación integral del hombre, así como a la promoción y conservación de la cultura y el desarrollo del país.

Art. 2 La UPCH es una Institución con personería jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, creada por Decreto Supremo N° 18 promulgado por el Gobierno Peruano con fecha 22 de setiembre de 1961, de duración indefinida y con domicilio en la ciudad de Lima. La UPCH, está autorizada a percibir legados y donaciones para el cumplimiento y cristalización de sus fines.

Art. 3 La UPCH dentro de las disposiciones legales que rigen a la Universidad Peruana, es una institución autónoma en lo normativo, académico, administrativo, económico y de gobierno.

Art. 4 La UPCH basa su actividad institucional en la defensa y el ejercicio pleno de la libertad de pensamiento y expresión, con respeto al principio de autoridad, al pluralismo ideológico, a la libertad de crítica y de enseñanza, y al rechazo a toda forma de violencia, intolerancia, discriminación y dependencia.

Art. 5 Son fines de la UPCH:

- a. Conservar y acrecentar el conocimiento, los valores nacionales, y los ideales en que se cimienta la diversidad cultural, para transmitirlos a la persona y a la comunidad;
- b. Realizar y fomentar la investigación en las humanidades, ciencias y tecnología, propiciando la creación intelectual y artística;
- c. Formar ciudadanos responsables, humanistas, científicos, profesionales y técnicos de alto nivel académico y competitivo, dotados de una mentalidad inquisitiva y creadora, así como de una actitud crítica frente a la institución y a la realidad nacional, comprometidos en servir a la

## Estatuto Universidad Nacional Mayor de San Marcos

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1°.- Objeto del Estatuto

El presente Estatuto norma el funcionamiento de la Universidad Nacional Mayor de Marcos, para el cumplimiento de sus principios y fines. Se rige por la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria 30220 y demás normas que le son aplicables.

##### Artículo 2°.- Naturaleza

La Universidad Nacional Mayor de Marcos, fundada el 12 de mayo de 1551, es la primera universidad del país, la más antigua del continente americano y de toda la cuenca del Pacífico. Es una comunidad académica formada por docentes, estudiantes y graduados. Su misión esencial es el cultivo y desarrollo del saber, que sustenta la formación humana integral, el desarrollo académico y la calificación profesional, para contribuir a la liberación humana y la construcción de una sociedad justa, equitativa y solidaria, basada en el reconocimiento del valor de la diversidad y el respeto a la vida, en la perspectiva de contribuir a la transformación social del país.

La Universidad Nacional Mayor de Marcos es una institución pública y laica. Es autónoma académica, normativa y administrativamente. La comunidad sanmarquina, constituida por docentes, estudiantes, graduados y trabajadores no docentes, promueve el desarrollo de la educación en su más alto nivel mediante el fomento de la investigación científica, la creación tecnológica, humanística y artística, así como la extensión social de calidad, en una dinámica de autoevaluación permanente e interacción con otras comunidades universitarias, para alcanzar la excelencia académica y los fines señalados en este Estatuto.

##### Artículo 3°.- Domicilio

El domicilio legal y sede principal de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos están en la ciudad de Lima. Para el cumplimiento de su misión tiene sedes descentralizadas y se proyecta a todo el territorio nacional.

##### Artículo 4°.- Principios

En concordancia con su naturaleza, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene los siguientes principios:

- a) Respeto por la persona y la dignidad humana.
- b) Libertad de pensamiento, de expresión, de cátedra, de organización y asociación, ejercidos por los miembros de la comunidad universitaria en un ambiente de tolerancia y respeto.
- c) Autonomía universitaria, entendida como capacidad de decidir por sí misma acerca del cumplimiento de sus fines y funciones.
- d) Búsqueda de la verdad, que se traduce en el ejercicio del pensamiento crítico, el fomento de la creatividad y la libertad de opinión.
- e) Prevalencia académica. Consistente en reconocer como propósito esencial de la Universidad el cumplimiento de las metas académicas, objetivo a cuyo servicio están el diseño institucional y todos los procesos.



- f) Reconocimiento del mérito. Criterio que orienta la evaluación y estímulo de los logros académicos y profesionales de la comunidad sanmarquina.
- g) Universalidad. Eje del saber reflexivo que la universidad cultiva. Busca abarcar los más amplios y diversos conocimientos, espacios, tiempos y significados.
- h) Pluralismo. Reconocimiento del valor de la diversidad cultural y de formas de conocimiento, que se plasma en el respeto por los demás como vía para la ampliación de los horizontes de la experiencia y la convivencia.
- i) Pertinencia. Acción institucional de la universidad entendida como respuesta a las necesidades y demandas del país, y el rescate de la múltiple herencia cultural, la protección de la biodiversidad y el ambiente, atendiendo al interés general.
- J) Igualdad. Consistente en la consideración del otro como semejante, a partir del reconocimiento de sus capacidades.
- k) Ética y transparencia. Es el proceder de la institución en sus actividades internas y sus resultados, con pleno sentido de responsabilidad social.
- l) Participación democrática. La universidad reconoce las libertades políticas garantizadas por el Estado de Derecho y promueve el valor de la democracia, la más amplia participación de los miembros de la comunidad en las decisiones que los comprometen y la intervención de la institución en el debate de los problemas nacionales.
- m) Cogobierno universitario. Gobierno democrático de la universidad con la participación de docentes y estudiantes.
- n) La educación como derecho fundamental y bien común. La universidad reconoce el derecho fundamental a la educación como bien común. Para ello garantiza el acceso a una educación adecuada, con gratuidad de la enseñanza y bienestar universitario.

#### Artículo 5º.- Fines

- a) Crear, asimilar críticamente, conservar y transmitir conocimientos en todos los campos de la ciencia, el arte, la técnica y las humanidades. Acrecentar el acervo cultural de los peruanos y contribuir a la transformación de la sociedad.
- b) Formar profesionales e investigadores sobre una base crítica, científica, humanística y ética que les permita actuar con responsabilidad y creatividad frente a los retos del mundo contemporáneo y promover procesos de cambio favorables a la mejora de las condiciones de vida de los peruanos.
- c) Formar ciudadanos libres y afirmar valores democráticos, de compromiso con el fortalecimiento de la sociedad circundante, el respeto de la dignidad humana, la defensa de la vida y los derechos humanos.
- d) Fomentar la búsqueda permanente de mayores niveles de calidad en lo académico e institucional.
- e) Contribuir a la construcción de una comunidad peruana plural, vinculada a otras comunidades en términos de respeto y equidad, mediante el reconocimiento de la diversidad de creencias, corrientes de pensamiento, identidades y tradiciones que constituyen el acervo de la humanidad.



### Anexo 3

#### Guía de entrevistas a becarios

##### **Preguntas iniciales**

- ¿De dónde vienen?
- ¿Con quién viven?
- ¿Qué les gusta hacer en sus ratos libres?
- ¿Cómo decidieron postular a la Beca?
- ¿Cómo eligieron la universidad?

##### **Integración a la universidad**

- ¿Por qué postularon a la beca?
- ¿Cómo decidieron sus carreras?
- ¿Cómo se imaginaban la universidad antes de venir a Lima?
- ¿Cómo se imaginaban a sus compañeros?
- ¿Cómo pensaban que serían los primeros días?
- ¿Cómo fueron los primeros días de clase?
- ¿Cómo fueron conociendo gente?

##### **Mecanismos/Estrategias propuestas por la universidad**

- Los primeros días, ¿Qué actividades tuvieron además de las clases?
- ¿Qué unidad promovía esas actividades? (¿talleres? ¿Charlas?)
  - ¿Tuvieron tutorías? ¿Cómo eran, qué temas trataban?
  - ¿Creen que fueron útiles?
  - ¿Qué otras actividades propondrían?
  - ¿Creen que es importante un espacio de integración?

##### **Finales**

- ¿Qué le recomendarías a un Becario que viene igual que tú?
  - ¿Qué quisieras hacer acabando la carrera?
- Comentarios adicionales

**Guía de entrevistas a universidades (Oficinas de Becas/ Oficinas de Enlace)**

1. ¿En qué consiste el trabajo de la oficina?
1. ¿Existen requisitos (o capacitaciones) por parte de PRONABEC para la universidad?
2. ¿Qué tipos de becas de Pronabec maneja la UNI?
3. ¿Cómo es la población de becarios? ¿porcentaje provinciano?
4. ¿Cómo es el proceso de inducción (nivelación) de los becarios? (¿tiempo, si es compartido con alumnos regulares, qué actividades?)
5. ¿Qué tipo de dificultades son las que presentan los alumnos de Beca 18? ¿Qué soluciones les brindan?
6. ¿Identifican a cierto grupo especialmente en desventaja (vulnerabilidad social) respecto a otros? Describa características de este grupo. Describa su percepción sobre las prácticas de discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad, si las observa.
7. ¿Se han dado casos de deserción? ¿Por qué motivo?
8. ¿Consideran importante la implementación de un enfoque intercultural para una mejor gestión universitaria con estos alumnos?
9. Si cuentan con enfoque intercultural, ¿cómo se refleja este enfoque?
10. ¿Qué estrategias desarrollan para la integración cultural de los becarios? ¿Brindan actividades o talleres complementarios orientados a becarios?
11. ¿Consideran que es suficiente lo ofrece PRONABEC en temas de adaptación cultural? ¿les dan algún tipo de capacitación para esto?
12. ¿Existen espacios de coordinación con los gestores de Pronabec para las actividades que quiere plantear la universidad?
13. Hablando del diseño del programa, desde su punto de vista ¿qué carencias observa en el programa B18 respecto a este punto de adaptación cultural?
14. Comentarios adicionales

**Guía de entrevista a PRONABEC – Unidad de Coordinación Regional Lima**

1. ¿Cuáles son las funciones/misión que tiene esta oficina?
2. ¿Cuentan con un protocolo, recibimiento?
3. ¿Cómo se organizan los primeros talleres?
4. ¿Cómo se organizan respecto a una universidad privada?
5. ¿Cómo se organizan respecto a una universidad pública?
6. ¿A qué dificultades se enfrentan como Programa del Estado ante la gestión en las universidades?
7. ¿Cuáles son las principales problemáticas identificadas respecto al tema de diversidad cultural?
8. ¿Cuáles son las medidas adoptadas por Pronabec al respecto?
9. ¿Qué metas tienen a mediano plazo respecto a Beca 18?
10. Comentarios adicionales

