



# Eficacia, actitudes y experiencias de la interculturalidad del personal administrativo de la URACCAN: un estudio correlacional y factorial

Sesiah Davis Gram<sup>1</sup>

Silvio Antonio Petters Webster<sup>2</sup>

Marbella Jirón Gutiérrez<sup>3</sup>

## Información de artículo:

Recibido: 18/10/2023

Aprobado: 20/03/2024

### Palabras clave:

Actitud, educación intercultural, eficacia de la educación, universidad

### Keywords:

Attitudes, intercultural education, educational efficiency, university

## Resumen

El presente artículo relata el análisis de la escala factorial del índice de eficacia intercultural en el personal administrativo de la universidad URACCAN, constituida por 32 ítems de tipo Likert con cinco alternativas. La escala fue aplicada a un total de 106 personas pertenecientes al gremio administrativo de los diferentes recintos y extensiones universitarias, hombres y mujeres entre las edades de 22 a 58 años. La fiabilidad en la escala presenta un alto porcentaje, siendo 92.1 %. Lo que indica que pueden ser interpretados y todos los ítems miden indicadores de interculturalidad y que favorecen con eficacia su medición. El objetivo principal de la aplicación de la escala es determinar el nivel de eficacia, actitudes y experiencias hacia la interculturalidad relacionados al sexo, etnia y recinto en el personal administrativo de la URACCAN. La escala general está estructurada en tres dimensiones; DEI (Dimensión-Eficacia-Interculturalidad), DAI (Dimensión-Actitud-Interculturalidad), DEI (Dimensión-Experiencia-Interculturalidad). Donde es importante mencionar que los principales resultados de manera general reflejan que un 45.6% se ubicaron en el rango negativo "Indiferente" y un 39.6% positivo "De acuerdo". Esto siendo un sentir de manera global de todos los recintos universitarios y sus extensiones.

<sup>1</sup> Máster en Desarrollo Regional con identidad. Secretaría General de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. Correo: academia.bilwi@uraccan.edu.ni ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3718-1901>.

Master in Regional Development with identity. General Secretary of the University of the Autonomous Regions of the Nicaraguan Caribbean Coast.

<sup>2</sup> Máster en Didácticas de las Matemáticas. Docente de Matemáticas de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, Sede Bilwi. Correo: silviopetters85@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9844-3322>.

Master in Math Didactics. Math Teacher at the University of the Autonomous Region of the Nicaraguan Caribbean Coast, Bilwi Campus.

<sup>3</sup> Máster en Educación Intercultural Multilingüe. Docente Tiempo Completo de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, CUR-Bluefields. Correo: marbella.jiron@uraccan.edu.ni ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2953-4244>.

Master in Multilingual Intercultural Education. Full-Time Professor at the University of the Autonomous Regions of the Nicaraguan Caribbean Coast, CUR-Bluefields.



## Efficacy, attitudes, and experiences of interculturality of the administrative staff of URACCAN: A correlational and factorial study

### Abstract

This article reports the analysis of the factor scale of the intercultural effectiveness index in the administrative staff of URACCAN University, consisting of 32 Likert-type items with five alternatives. The scale was applied to a total of 106 people belonging to the administrative staff of the different university campuses and extensions, men, and women between the ages of 22 and 58 years. The reliability of the scale has a high percentage, 92.1%. This indicates that it can be interpreted that all the items measure indicators of interculturality and that they effectively favor their measurement. The main objective of applying the scale is to determine the level of effectiveness, attitudes, and experiences towards interculturality related to sex, ethnicity, and location in the administrative staff of URACCAN. The general scale is structured in three dimensions; DEI (Dimension-Effectiveness-Interculturality), DAI (Dimension-Attitude-Interculturality), DEI (Dimension-Experience-Interculturality). It is important to mention that the major results reflect that 45.6% were in the negative range "Indifferent" and 39.6% were positive "Agree". This is a global feeling for all university campuses and their extensions.

### 1. Introducción

Nicaragua es un país que se caracteriza por su diversidad étnica, multilingüe y pluricultural, donde las luchas autonómicas llevaron a que la Asamblea Nacional en julio del 2003, aprobaran el Reglamento a la Ley N° 28 "Estatuto de Autonomía de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua", haciendo posible el reconocimiento a los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes como iniciativas intelectuales, así como la creación de dos universidades interculturales: la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) y la Bluefields Indian and Caribbean University (BICU), ambas con carácter regional, comunitarias e interculturales que cuentan con el reconocimiento del Consejo Nacional de Universidades (CNU) y evaluadas por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CNEA) (Guillen, 2019).

La URACCAN fue creada en 1992, y se destaca como un proyecto institucional de universidad propia que responde a las aspiraciones históricas de los Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Mestizos del Caribe, porque cuenta con un modelo de desarrollo construido desde las bases socioculturales. La filosofía institucional está orientada a revitalizar, promover y fortalecer el ejercicio de derechos colectivos, identidades,

cosmovisiones, espiritualidades, formas de organización, culturas, sistemas de conocimientos y prácticas (Hooker, 2008).

La interculturalidad constituye uno de los ejes transversales del funcionamiento institucional. Es un proceso de relaciones horizontales donde prevalece el diálogo, a través del cual se propicia el conocimiento mutuo, la comprensión, el respeto, el intercambio y la solidaridad entre los pueblos y las culturas. Asimismo, constituye uno de los principios fundamentales que orienta el trabajo coordinado y articulado en la gestión del modelo de Universidad Comunitaria Intercultural.

Esta articulación se materializa a nivel intra e interinstitucional. Donde los talentos humanos que conforman el personal administrativo juegan un rol importante en la vida de la universidad. No obstante, numerosos autores han puesto el acento en la relevancia del profesorado como potencial artífice principal de esa gestión inclusiva de la diversidad de las aulas (Bennet, Niggle y Stage, 1990, Cummins, 2001; Parekh, 2006 citados en Iñigues–Berrozpe et al., 2021) quienes han realizado investigaciones utilizando la multicultural efficacy Scale (MES) de Guyton y Wesche (2005), denominada escala de eficacia intercultural (EEI).

Siguiendo a los autores antes mencionados y a Guyton y Wesche (2005), en el presente artículo se determina la eficacia intercultural como la suma del conocimiento y comprensión de la diversidad cultural a través de la actitud, la eficacia y la experiencia adquirida hacia la interculturalidad relacionados al sexo, edad, etnia y recinto del personal administrativo de URACCAN, en la que se ha adaptado la Escala de Eficiencia Intercultural para ser aplicada al personal administrativo de los cuatro recintos universitarios (Bilwi, Las Minas, Nueva Guinea y Bluefields) y las 4 extensiones (Waspam, Rosita, Bonanza y Waslala) y la oficina de Enlace-URACCAN, ubicada en Managua, conformado por administradores, contadores, directores y coordinadores de Institutos y centros de investigación, directores y coordinadores de áreas sustantivas, personal de divulgación y comunicación, personal de cocina, jardineros, conserjes, guardas de seguridad, entre otros

## II. Literatura

### Concepto de Interculturalidad

En la actualidad, en América Latina, los usos más frecuentes de la idea de interculturalidad se registran en los campos de educación y salud. En educación en particular, la idea a menudo se utiliza con frecuencia a propuestas y programas de educación intercultural. Mayanza y Mora (2022) explican la relevancia de una educación Intercultural Bilingüe en un entorno de diversidad cultural, lingüística y étnica. Además, se distingue de la idea de “inclusión” porque reconocen y valoran la existencia de diferencias significativas entre diversos modos de producir conocimiento, modalidades de aprendizaje, visiones del mundo, valores y proyectos (Mato, 2009). En este sentido, Hooker (2008) refiere que para los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes se arraiga una propuesta de vida diferente, que no es el dinero, ni la acumulación de riquezas, es la vida misma. La actitud de los pueblos ha sido siempre aportar desde lo propio, para poner todo al servicio, pensar, vivir, desde cómo se hace conocimiento. Este compartir sin intereses de poder, se denomina interculturalidad. En efecto, Mayanza y Mora (2022) explican la relevancia de una educación Intercultural Bilingüe en un entorno de diversidad cultural, lingüística y étnica.

Por otro lado, las experiencias de educación superior para/con/por Pueblos Indígenas y Afrodescendientes que han venido desarrollándose en América Latina presentan una diversidad de formatos institucionales. Lo interesante del caso es que esta diversidad de experiencias no sólo contribuye a mejorar las posibilidades de que personas indígenas y afrodescendientes accedan a oportunidades de formación en educación superior cuando se le piensa reductoramente sólo en términos de “inclusión”, sino que, además, desarrolla respuestas innovadoras a algunos importantes desafíos que enfrenta la educación superior contemporánea, particularmente en aspectos de calidad, pertinencia y relevancia (Mato, 2018).

Uno de los derechos de cualquier persona, es facilitar su plena integración en la sociedad a través del sistema educativo, de tal manera que las instituciones educativas que contemplan la interculturalidad deben basar su actividad, en dicho objetivo. Esto significa necesariamente analizar y revisar sus prácticas educativas para conseguir una intervención intercultural eficaz (Ballestero-Moscoso et al., 2018).

Desde el ámbito de la educación superior intercultural, donde convergen docentes, estudiantes y personal administrativos, en un proceso de aprendizajes, científico-técnicos y desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la formación profesional, se pretende determinar la manera de calcular la eficacia, las actitudes y experiencias de interculturalidad de los talentos humanos del personal administrativo.

## Eficacia, actitudes y Experiencias hacia la interculturalidad

Bennet, Niggly y Stage 1990 (citados en Iñigues–Berrozpe et al., 2021) coinciden que el medio fundamental para lograr la eficacia intercultural es la educación intercultural, entendiendo que dicha eficacia está compuesta por un constructo que incluye conocimientos, comprensión, actitud y habilidad para gestionar la diversidad cultural en el aula. En consecuencia, existen investigaciones que proponen instrumentos que permite medir de modo fiable la eficacia.

Asimismo, de manera general se suele aceptar que la actitud constituye una predisposición organizada del sujeto para pensar, sentir y comportarse ante un objeto. Evidentemente en esta definición, se relacionan fenómenos de naturaleza diferente. No es lo mismo pensar y sentir que comportarse. Por tanto, debemos concebir la actitud como una organización psicológica particular, de diferentes procesos. De este modo, podemos diferenciar tres dimensiones que configuran la actitud: a) cognitiva; b) afectiva y c) conductual (Sulbarán, 2009).

En la cuantificación y medición en ciencias sociales las escalas son la forma más apropiada de medir la interculturalidad que sirve para sistematizar y analizar las actitudes asociadas a la interculturalidad (Besa, 2022).

En cuanto a las experiencias pareciera que es cada vez más evidente y valorada la necesidad de rescatar los aprendizajes de las experiencias prácticas que se adelantan en el campo de la acción cotidiana. Sin embargo, aunque el deseo de aprender de nuestras prácticas es siempre valorado positivamente, muchas veces no se lleva a cabo debido a múltiples razones: a) su aparente complejidad, b) falta de claridad en varios aspectos y c) falta de políticas institucionales u organizativas al respecto. Para medir experiencias y actitudes interculturales o la autoevaluación de educación intercultural (Cooper et al., 1990, citados en Iñigues–Berrozpe et al., 2021), miden el conocimiento sobre las prácticas de enseñanza intercultural en el profesorado y si este se siente cómodo en dichas prácticas puede influir decisivamente en el rendimiento de los y las estudiantes de distintas culturas en el aula.

En el caso del personal administrativo de las instituciones de educación superior con un modelo de universidad comunitaria intercultural, en un contexto, multicultural, multilingüe y pluricultural, como el caso de URACCAN, resulta de mucha relevancia analizar las prácticas interculturales de los mismos, haciendo énfasis en su eficacia, actitudes y experiencias hacia la interculturalidad. Es importante destacar que desde el quehacer de URACCAN donde define en sus políticas que se debe asegurar la participación inclusiva de la comunidad universitaria y según la visión, se propone la construcción de un proyecto efectivo de transformación social en las Regiones Autónomas de Nicaragua desde la educación superior. En el contexto multiétnico, este proyecto tiene el desafío de la vinculación comunitaria y la institucionalización

de la interculturalidad, ya que URACCAN es la primera Universidad Comunitaria Intercultural de América Latina.

### **III. Metodología de investigación**

#### **Método y diseño de la investigación**

La metodología utilizada en esta investigación es cuantitativa y descriptiva respondiendo al paradigma positivista, con los cuales se pretende conocer y describir la eficacia, actitudes y experiencias sobre la interculturalidad en los trabajadores del gremio administrativo de la URACCAN.

En este orden de ideas, Ramos (2015) indica que el “paradigma positivista” se califica de cuantitativo...” Por tanto, el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objeto comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica (p. 2). De este modo, se plantea determinar la eficacia, actitudes y experiencias sobre la interculturalidad en el personal administrativo de URACCAN, mediante el análisis de las distintas escalas.

El diseño de investigación es no experimental correlacional. Basado en Ramos (2015) los diseños de investigación cuantitativa a nivel no experimental y transeccional son (1) exploratorio, (2) descriptivo y (3) correlacional. En el diseño correlacional el investigador estudia las diversas relaciones que pueden presentarse entre variables. Por ejemplo, analizar la relación existente entre una variable X y una variable Y. Como se presenta en esta investigación, donde se toman en cuenta las variables de información general (etnia, edad, sexo y recinto) con relación a las dimensiones de eficacia, actitudes y experiencias).

#### **Descripción de los participantes**

La muestra estuvo compuesta por 106 trabajadores, pertenecientes al gremio administrativo de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense en sus diferentes recintos y extensiones, con las características sociodemográficas que se describen a continuación:

**Tabla 1**  
**Características sociodemográficas de los participantes en el estudio**

Variables	N	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Etnia	106	Mestizo	72	67.9%
		Miskitu	20	18.9%
		Mayangna	3	2.8%
		Creole	10	9.4%
		Rama	1	.9%
Edad	106	22-27	11	10.38%
		28-33	21	19.81%
		34-39	28	26.42%
		40-45	24	22.64%
		46-51	10	9.43%
		52-57	10	9.43%
		58 a más	2	1.89%
Sexo	106	Femenino	55	51.9%
		Masculino	51	48.1%
Recinto/extensión	106	Bluefields	35	33.0%
		Bilwi	25	23.6%
		Las Minas	16	15.1%
		Nueva Guinea	16	15.1%
		Oficina de enlace	7	6.6%
		Rosita	1	.9%
		Bonanza	2	1.9%
Waspam	4	3.8%		

## Instrumento de recogida de datos

**Tabla 2**  
**Resumen técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos en el estudio**

Técnica de recogida de datos	Instrumento de recogida de datos	Técnicas de análisis
Encuesta	Escala	Estudio descriptivo y correlacional f y % SPSS V. 24

## Procedimientos de administración y enfoque ético

La escala para medir el índice de eficiencia intercultural para el personal administrativo fue creada a través de un cuestionario en la plataforma de Google, para ser llenado en línea, el que fue compartido a través correos electrónicos institucionales, personales y redes sociales con el personal administrativo de los recintos y extensiones de URACCAN. Los participantes complementaron los datos generales referentes a edad, género, recinto. De igual manera respondieron a todos los ítems relacionados a las tres dimensiones (eficacia, actitud y experiencia). Se utilizó el programa SPSS para poder codificar las respuestas. Posteriormente se realizó un análisis factorial para identificar los ítems que correspondían a un valor mayor de 0.5, una vez finalizado el análisis se eliminó un ítem que estaba por debajo de 0.5 teniendo finalmente una escala Likert compuesta por 3 variables generales y 32 ítems, con 5 alternativas: Totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; indiferente; de acuerdo; y totalmente de acuerdo. Los ítems se encuentran redactados de manera positiva y negativa con relación a la interculturalidad.

Es importante hacer mención que en todo el proceso de la investigación se ha implementado un enfoque ético que permitió conducir la investigación desde las normas morales, donde se puede destacar que se tomó en consideración los siguientes elementos:

- Se elaboró un cuestionario online en un formulario de Google de carácter anónimo. Donde se solicitó el consentimiento previo, libre e informado de los participantes.
- Se solicitó autorización por parte de las autoridades universitarias.
- Se mantuvo el anonimato de las personas.
- Respeto a los derechos de autores.
- No se tergiversó la información, fue transcrita de igual forma cómo fue proporcionada en el formulario Google.
- El único fin de la investigación es el de contribuir a determinar el nivel de eficacia, actitudes y experiencias hacia la interculturalidad en trabajadores administrativos en URACCAN.
- Se respetó la opinión de cada participante del proceso.



## Análisis e interpretación de datos

El análisis de la escala se fundamenta en la verificación del índice de eficacia de la interculturalidad, donde se analizó la fiabilidad de la escala a través del Paquete Estadístico IBM-SPSS (versión 24). Para ello, se utilizó los procedimientos de análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach, de acuerdo con las adecuaciones de Kaiser-Meyer-Olkin, así como análisis de componentes de las variables principales.

## IV. Resultados

### Fiabilidad

Para la fiabilidad del instrumento, se implementó el método estadístico Alfa de Cronbach obteniendo un valor de .93 de fiabilidad del instrumento. Dicho resultado, determina un valor alto y confiable para el análisis estadístico de los instrumentos en la investigación.

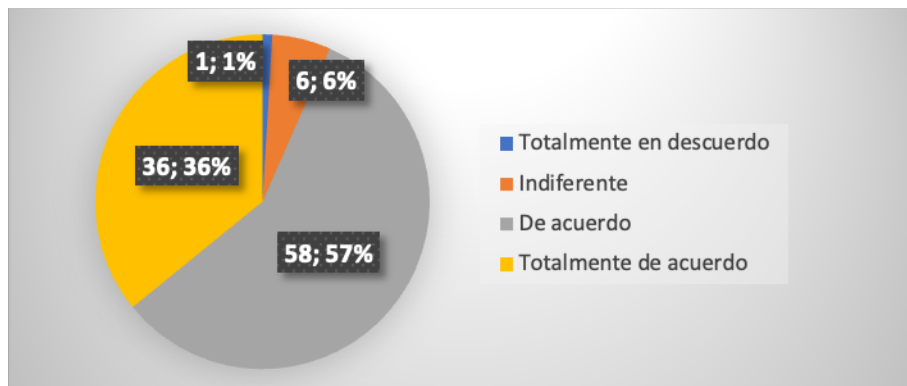
**Tabla 3**  
***Cronbach de la escala***

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.934	33

### Eficacia intercultural

Para la primera dimensión sobre la eficacia intercultural por el personal administrativo de URACCAN, se analizaron 20 ítems que corresponden a la dimensión eficacia intercultural. En función de lo planteado, los resultados estadísticos indican que el 58.57% de los encuestados marcaron estar “De acuerdo”, esto significa que la eficacia en el conocimiento sobre interculturalidad marca dentro del rango positivo, contra el 6 % que respondieron “indiferente”, este último resultado significa no están en contra ni a favor respecto al ítem. En definitiva, se identificó que la distribución de los ítems para la dimensión de eficacia es aceptable, debido al mayor porcentaje que corresponde al rango “de acuerdo” arrojando un valor porcentual de 58.57 %.

**Figura 1**  
**Eficacia Intercultural**



### Eficacia de la interculturalidad con relación a la etnia

Se hizo una comparación de la dimensión eficacia intercultural con la variable etnia. En la que se implementó un análisis de varianza (ANOVA), esto con el fin de identificar la incidencia o no de la variable etnia con respecto a las respuestas obtenidas en los ítems. Y el resultado obtenido fue 0.803, es decir, no hay significancia, respecto a etnia con la eficacia intercultural.

**Tabla 4**  
**Eficacia de la interculturalidad en relación con la etnia**

		D1. Eficacia (Agrupada)				Total
		Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Etnia	Mestizo	0.9%	3.8%	41.5%	21.7%	67.9%
	Miskitu		1.9%	8.5%	8.5%	18.9%
	Mayangna			0.9%	1.9%	2.8%
	Creole			5.7%	3.8%	9.4%
	Rama			0.9%		0.9%
<b>Total</b>		<b>0.9%</b>	<b>5.7%</b>	<b>57.5%</b>	<b>35.8%</b>	<b>100.0%</b>

La Tabla 4 demuestra que el 57.5 % de las cinco etnias que participaron en la encuesta, están de acuerdo con la eficacia de la interculturalidad en URACCAN. A pesar de que este resultado numérico, sólo representa el sentir y pensar de la mitad de los participantes, con respecto a la etnia, nos deja un importante aprendizaje. En este sentido, Bennet, Niggle y Stage 1990 (citados en Iñigues-Berrozpe, 2022), coinciden que el medio fundamental para lograr la eficacia intercultural es la educación intercultural, entendiéndose que dicha eficacia está compuesta por un constructo que incluye conocimientos, comprensión, actitud y habilidad para gestionar la diversidad cultural en el aula.

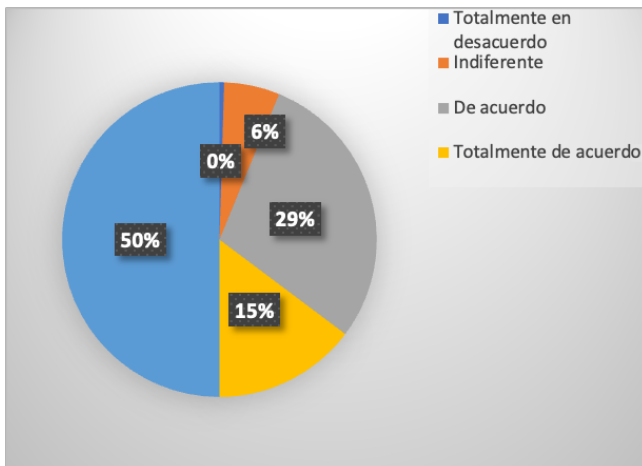
**Tabla 5**  
**Eficacia intercultural con relación al Recinto Universitario**

		D1. Eficacia (Agrupada)				Total
		Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Recinto-universitario	Bluefields		0.9%	21.7%	10.4%	33.0%
	Bilwi		2.8%	13.2%	7.5%	23.6%
	Las Minas			7.5%	7.5%	15.1%
	Nueva Guinea		1.9%	11.3%	1.9%	15.1%
	Oficina de enlace	0.9%		0.9%	4.7%	6.6%
	Rosita			0.9%		0.9%
	Bonanza				1.9%	1.9%
	Waspam			1.9%	1.9%	3.8%
<b>Total</b>		<b>0.9%</b>	<b>5.7%</b>	<b>57.5%</b>	<b>35.8%</b>	<b>100.0%</b>

### Eficacia de la interculturalidad con relación a la etnia

Para la actitud hacia la interculturalidad del personal administrativo de URACCAN, se analizaron 7 ítems. Los resultados indican que el 50 % marcaron estar “De acuerdo”, esto significa que el personal administrativo tiene un estado mental y neurofisiológico de disponibilidad, organizado por la experiencia y que tiene reacciones que están en el rango positivo hacia la interculturalidad, contra el 6 % que respondieron indiferente, es decir no están en contra ni a favor. En definitiva, se identificó que la distribución de los ítems para la dimensión de actitud es aceptable.

**Figura 2**  
**Dimensión de Actitud interculturalidad**



## Actitud intercultural según Etnia

En la Tabla 6, se observa que la actitud hacia la interculturalidad del personal administrativo de URACCAN el mayor porcentaje es correspondiente a la etnia mestiza, con un 36.2%, según datos estadísticos, que corresponde al porcentaje mayor y desde una actitud positiva al armonizar respuesta “de acuerdo”. mientras tanto, el 1 % de la etnia rama seleccionó la opción “de acuerdo”, similar a la etnia Mayagna que representa el 1.9, en definitiva, las actitudes de las etnias Miskitu, Creole y Mestizo representan un alto porcentaje de diferencia en los resultados.

**Tabla 6**  
**Actitud intercultural según la etnia**

		Actitud interculturalidad (Agrupada)				Total
		Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Etnia	Mestizo	1.0%	9.5%	36.2%	21.0%	67.6%
	Miskitu		1.9%	13.3%	3.8%	19.0%
	Mayangna			1.9%	1.0%	2.9%
	Creole			5.7%	3.8%	9.5%
	Rama			1.0%		1.0%
<b>Total</b>		<b>1.0%</b>	<b>11.4%</b>	<b>58.1%</b>	<b>29.5%</b>	<b>100.0%</b>

## Actitud intercultural según cada recinto

Analizando la relación actitud y recinto, las y los trabajadores administrativos de la universidad URACCAN, opinan positivamente “De acuerdo” en la que Bluefields obtuvo el porcentaje más alto con 17.1 %, resultado similar con el recinto Bilwi. No obstante, los recintos Bonaza y Rosita presentan una actitud negativa frente a la interculturalidad con 1% del resultado estadístico.

**Tabla 7**  
**Actitud intercultural por recinto**

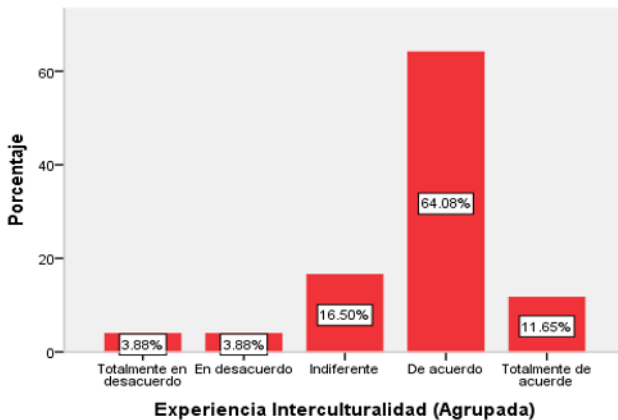
		Actitud intercultural (Agrupada)				Total
		Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Recinto- universitario	Bluefields		4.8%	17.1%	10.5%	32.4%
	Bilwi		1.0%	16.2%	6.7%	23.8%
	Las Minas			1.9%	7.6%	15.2%
	Nueva Guinea			2.9%	10.5%	15.2%
	Oficina de enlace	1.0%		2.9%	2.9%	6.7%
	Rosita			1.0%		1.0%
	Bonanza			1.0%	1.0%	1.9%
	Waspam			1.0%	1.0%	3.8%
<b>Total</b>		<b>1.0%</b>	<b>11.4%</b>	<b>58.1%</b>	<b>29.5%</b>	<b>100.0%</b>

## Experiencia Intercultural

En el análisis de la tercera dimensión, centrada en la experiencia intercultural del personal administrativo de URACCAN, se evaluaron cinco ítems. Los resultados

muestran que el 64.08 % de los encuestados indicaron estar "De acuerdo" (ver Figura 3), lo que refleja un conocimiento positivo de la interculturalidad. Por otro lado, solo el 3.88 % respondió "En desacuerdo", lo que sugiere una percepción negativa. En resumen, se observa una distribución aceptable de respuestas en los ítems de esta dimensión, con un alto porcentaje de aceptación que respalda la experiencia intercultural del personal administrativo.

**Figura 3**  
**Experiencia Intercultural**



### Experiencia intercultural con relación a la etnia

En la Tabla 8, se observa que un 41.7 % de los trabajadores administrativos de la universidad URACCAN considera estar "De acuerdo" hacia a la experiencia intercultural mostrando una actitud positiva de parte de la etnia Mestiza, mientras que sólo un 1 % demuestran una actitud "De acuerdo" por parte de la etnia Rama, que indica una experiencia negativa hacia la interculturalidad. En conclusión, se observa que por debajo de la mitad indican una experiencia de interculturalidad.

**Tabla 8**  
**Experiencia intercultural con relación a la etnia**

	Experiencia interculturalidad (Agrupada)				Totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
Etnia Mestizo	3.9%	2.9%	10.7%	41.7%	8.7%	68.0%
Miskitu		1.0%	1.0%	15.5%	1.9%	19.4%
Mayangna			1.9%			1.9%
Creole			2.9%	5.8%	1.0%	9.7%
Rama				1.0%		1.0%
<b>Total</b>	<b>3.9%</b>	<b>3.9%</b>	<b>16.5%</b>	<b>64.1%</b>	<b>11.7%</b>	<b>100.0%</b>

### Experiencia intercultural con relación al recinto

Analizando la relación experiencia con recinto (ver Tabla 9), los y las trabajadores administrativos de la universidad URACCAN, opinan positivamente “De acuerdo” en la que Bluefields obtuvo el porcentaje más alto con 23,3 %, resultado similar con el recinto Bilwi. No obstante, los recintos Bonanza y Rosita presentan una experiencia negativa frente a la interculturalidad con 1.9 %. En definitiva, se recomienda brindar mayor acompañamiento en los recintos, esto con el fin de lograr una mayor experiencia sobre la interculturalidad como elemento principal en la formación del personal administrativo.

**Tabla 9**  
**Experiencia Intercultural con relación a la etnia**

		Experiencia interculturalidad (Agrupada)				Totalmente de acuerdo	Total
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
Recinto- universitario	Bluefields		1.0%	4.9%	23.3%	3.9%	33.0%
	Bilwi			3.9%	18.4%	1.9%	24.3%
	Las Minas	1.0%		3.9%	7.8%	1.0%	13.6%
	Nueva Guinea	2.9%	1.9%	2.9%	5.8%	1.9%	15.5%
	Oficina de enlace			1.0%	3.9%	1.9%	6.8%
	Rosita				1.0%		1.0%
	Bonanza				1.9%		1.9%
	Waspam		1.0%		1.9%	1.0%	3.9%
<b>Total</b>		<b>3.9%</b>	<b>3.9%</b>	<b>16.5%</b>	<b>64.1%</b>	<b>11.7%</b>	<b>100.0%</b>

### Escala total de las Dimensiones DEI, DAI, DEI

Para la escala total sobre la interculturalidad, se analizaron tres dimensiones; DEI (Dimensión-Eficacia-Interculturalidad), DAI (Dimensión-Interculturalidad), DEI (Dimensión-Experiencia-Interculturalidad). Los resultados reflejan un 45.6% en el rango negativo “Indiferente” y un 39.6% positivo “De acuerdo” (Tablas 10 y 11).

**Tabla 10**  
**Escala total de las Dimensiones DEI, DAI, DEI**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.9	1.0	1.0
	En desacuerdo	11	10.4	10.7	11.7
	Indiferente	47	44.3	45.6	57.3
	De acuerdo	42	39.6	40.8	98.1
	Totalmente de acuerdo	2	1.9	1.9	100.0
	<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>97.2</b>	<b>100.0</b>	
Perdidos	Sistema	3	2.8		
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100.0</b>		

**Tabla 11****Dimensiones DEI, DAI, DEI**

Dimensiones	$\mu$	$\Sigma$
Dimensión de Eficacia intercultural	4.27	0.655
Dimensión de Actitud interculturalidad	4.15	0.690
Dimensión Experiencia intercultural	3.76	0.857

## V. Discusión y Conclusiones

Uno de los principales resultados del estudio realizado es en cuanto a la fiabilidad de la escala, donde los resultados muestran que se obtuvo un .93 superando los resultados de la escala adaptada por Íñiguez et al (2021), quienes muestran un índice de fiabilidad de .88 en el coeficiente del Alfa de Cronbach para el total de ítems que componen la EEFI.

En el presente estudio al realizar el análisis descriptivo de las tres dimensiones se observa que los encuestados se sitúan en el rango medio, si bien la experiencia intercultural arroja una puntuación media más baja ( $\mu=3.76$ ), se obtuvo una desviación estándar superior ( $\sigma =0.857$ ). Por su parte, la eficiencia y la actitud tienen una puntuación media más alto, aunque no el rango de “muy positivo” ( $\mu=4.27$  y  $\mu=4.15$  respectivamente). Se podría afirmar que los resultados de la escala arrojan porcentajes más altos en cuanto a la eficiencia y actitudes debido a lo expresado por Hooker (2008) que la actitud de los pueblos ha sido siempre aportar desde lo propio, para poner todo al servicio, pensar, vivir, desde cómo se hace conocimiento. Este compartir sin intereses de poder, se denomina interculturalidad.

Por otro lado, al realizar la prueba estadística ANOVA con relación a la etnia con la escala total se observa que no hay significancia. No obstante, en la prueba realizada entre la variable recinto con la escala total ha mostrado significancia en dicha relación con un valor de 0.02 de aquí se concluye que si existe una diferencia entre los recintos. Finalmente, se observó que hay un alto porcentaje de resultados negativos “indiferente” con 45.6% como resultado de las tres dimensiones en este estudio. Sin embargo, un 40.4% apunta a un resultado positivo “De acuerdo”. Obteniendo datos similares con los resultados obtenidos por Berrozpe et al. (2021) quienes expresan que el 50.3% se limitaron a la visión de la «tolerancia» de las diferentes culturas.

El análisis de la dimensión eficacia intercultural, respecto a los recintos universitarios se observa resultados que apuntan mayormente en la opción “De acuerdo” con el valor porcentual de 57.5%. Por otro lado, el valor menor es “Totalmente de acuerdo” en un 0.9%. Por ende, observamos que el mayor porcentaje está en “de acuerdo” con 57.5%. De acuerdo con los resultados concluimos que la eficacia intercultural en los recintos universitarios es alta. Así también, se determinó que el recinto Bluefields presenta el mayor porcentaje con 21.7%, contrario a la oficina de enlace y la extensión Rosita

que muestran menor porcentaje sobre la eficacia intercultural, ambos con 0.9% de respuestas positivas.

En conclusión, se comprobó que al realizar el análisis por separado de cada una de las variables existe un porcentaje alto en cuanto a la eficacia, actitudes y experiencias de la interculturalidad, sin embargo, al hacer el análisis de la tabla general de las dimensiones el mayor porcentaje de la población se encuentra en un porcentaje de indiferentes ante la situación con un 45.6 %. Por lo que se puede afirmar que se debe seguir trabajando desde URACCAN con el tema de Educación Intercultural ya que Bennet, Niggle y Stage 1990 (citados en Iñigues–Berrozpe et al., 2021), expresan que el medio fundamental para lograr la eficacia intercultural es la educación intercultural, entendiendo que dicha eficacia está compuesta por un constructo que incluye conocimientos, comprensión, actitud y habilidad para gestionar la diversidad cultural en el aula.

## VI. Agradecimientos

A la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, por el apoyo en la profesionalización a través del programa de doctorado en estudios interculturales cohorte II, financiado en el marco del Proyecto Diálogo de Saberes y Haceres Fortaleciendo el Ejercicio de la Autonomía auspiciado por SAIH.

## VII. Referencias

- Berrozpe, T. Í., Errazu, D. V., de Sanmamed, A. F. F., y Sama, G. R. (2021). Hacia una evaluación de la eficacia intercultural en el profesorado en formación. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 14(2), 139-156. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7936815>
- Ballestero-Moscocio, M., y Fontecha, E. (2018). Competencia intercultural en secundaria: Miradas entrelazadas de profesores y estudiantes hacia personas de otras culturas y creencias. *Tendencias pedagógicas*, 33, 18-36. <https://idus.us.es/handle/11441/96822>
- Besa, M. I. F. (2022). *Diseño de un instrumento para medir la interculturalidad en estudiantes de educación superior en Chile*. (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile)). <https://www.proquest.com/openview/9e7994d22db38bb2d95dcb9523f1e9f2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Guillen, H. (2019). Educación superior Incluyente: Experiencias de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. *Revista Universitaria*



- del Caribe*, 23(2), 1-9. <http://ceimm.uraccan.edu.ni/index.php/Caribe/article/view/693>
- Guyton, E. M., y Wesche, M. V. (2005). The Multicultural Efficacy Scale: Development, Item Selection, and reliability. *Multicultural Perspectives*, 7(4), 21-29. [https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327892mcp0704\\_4](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/s15327892mcp0704_4)
- Hooker, A. (2008). *Educación superior, diversidad cultural e interculturalidad en América Latina*.
- Íñiguez-Berrozpe, T., Elboj-Saso, C., Flecha, A., y Munté, P. A. (2021). Validación de una Escala para medir el Índice de Eficacia Intercultural del Profesorado. *Acciones e investigaciones sociales*, (41), 297-326. [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.2020415167](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2020415167)
- Mato, D. (2009). *Instituciones interculturales de educación superior en América Latina. Procesos de construcción, logros, innovaciones y desafíos*. Caracas IESALC. <http://www.reduii.org/cii/sites/default/files/field/doc/Instituciones%20interculturales%20E%20Superior%20Indigena.pdf>
- Mato, D. (2018). *Ecuación superior diversidad cultural e interculturalidad en América Latina*. <http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/handle/123456789/323>
- Mayanza, L., y Mora, A. (2022). Sabiduría andina chakana y sus colores, una herramienta didáctica para la educación intercultural bilingüe. *Diálogo andino*, (67), 99-111. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-26812022000100099&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-26812022000100099&script=sci_arttext)
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>
- Sulbarán, D. (2009). *Medición de actitudes*. Caracas: Editorial de la Universidad Central de Venezuela. <https://psicoexperimental.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/03/dimas-sulbaran-escalas-de-actitudes1.pdf>