



Pertinencia del perfil profesional en el desempeño docente del Modelo de Universidad Comunitaria Intercultural, URACCAN Siuna, 2023

Javier Osmar Artola García¹
Noel Altamirano Lumbí²

Información de artículo:

Recibido: 06/11/2023

Aprobado: 20/03/2024

Palabras clave: Perfil profesional, desempeño docente, pertinencia profesional

Keywords: Professional profile, teaching performance, professional relevance

Resumen

La presente investigación se desarrolló durante el primer semestre del año académico 2023 en el campus universitario de Siuna, ubicado en la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte. Su objetivo fue valorar la pertinencia del perfil profesional en el desempeño docente dentro del modelo de Universidad Comunitaria Intercultural. Para ello, se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, utilizando una encuesta con preguntas cerradas (dicotómicas, escala Likert y abiertas) dirigida a los docentes, así como una guía de observación y conversatorios con los coordinadores de área.

Las conclusiones de la investigación están relacionadas con el nivel académico del profesorado. Se encontró que el 50% de los docentes tiene un nivel de licenciatura o ingeniería, mientras que el 42% posee una maestría. Además, se observó que los estudios de especialidad y maestría no están relacionados con la formación profesional específica de los docentes. A pesar de esto, el desempeño docente obtuvo una calificación promedio de 94 puntos, lo que se traduce, en una escala cualitativa, como un desempeño excelente.

Sin embargo, se identificaron áreas que requieren mejoras. Los instrumentos de evaluación no estimulan adecuadamente el desarrollo de habilidades para el análisis y la interpretación. Además, no se proporciona retroalimentación después de los procesos de evaluación, y no se implementan la evaluación diagnóstica ni la coevaluación. También se observó que los docentes no realizan investigaciones libres, lo que limita el desarrollo profesional y académico.

¹ Máster Universitario en Matemática Computacional. Director Específico Multidisciplinario de Educación, Humanidades y Ciencias Económicas de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, CUR-Las Minas. Correo: javier.artola.8ngx@d.uraccan.edu.ni, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7047-1914>

Master's Degree in Computational Mathematics. Specific Multidisciplinary Director of Education, Humanities and Economic Sciences of the University of the Autonomous Regions of the Nicaraguan Caribbean Coast, CUR-Las Minas

² Máster en Docencia Universitaria. Docente Tiempo Completo Área Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, CUR-Las Minas. Correo: noelaltam66@gmail.com
Master in University Teaching. Full-time Professor of Economic and Administrative Sciences at the University of the Autonomous Regions of the Nicaraguan Caribbean Coast, CUR-Las Minas.



Relevance of the professional profile in the teaching performance of the Intercultural Community University Model, URACCAN Siuna, 2023

Abstract

This research was carried out during the first semester of the 2023 academic year on the Siuna University campus in the Autonomous Region of the North Caribbean Coast. Its objective was to assess the relevance of the professional profile in teaching performance within the Intercultural Community University model. To do so, a quantitative methodological approach was used, using a survey with closed questions (dichotomous, Likert scale and open) addressed to teachers and an observation guide and conversations with area coordinators.

The research findings are related to the academic level of the teaching staff. It was found that 50% of teachers have a bachelor's or engineering degree, while 42% have a master's degree. In addition, it was observed that specialty and master's studies are not related to the specific professional training of teachers. Despite this, teaching performance obtained an average score of 94 points, which is translated on a qualitative scale, as excellent performance.

However, areas requiring improvement were identified. Assessment instruments do not adequately stimulate the development of skills for analysis and interpretation. In addition, feedback is not provided after assessment processes, and diagnostic assessment and peer assessment are not implemented. It was also observed that teachers do not carry out free research, which limits professional and academic development.

I. Introducción

El tema de este artículo se ubica en los estudios actuales sobre la pertinencia del perfil profesional docente asociada con el rol de educador en el contexto de la enseñanza superior desde la perspectiva del modelo de Universidad Comunitaria Intercultural.

El estudio se realizó durante el primer semestre 2023 en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN) en Siuna, con el propósito de argumentar la significación que ocupa el desempeño docente asociado a la formación profesional recibida y a la experiencia acumulada en el ámbito de la enseñanza aprendizaje.

El problema surge como parte de una investigación libre para valorar la pertinencia del perfil profesional en el desempeño docente del modelo de universidad comunitaria intercultural. Se trata de un estudio concluido con resultados definitivos.

En todo este contexto, resulta vital determinar las especializaciones requeridas para fortalecer y motivar al personal docente, a fin de alcanzar el máximo desempeño en el proceso enseñanza aprendizaje y facilitar respuestas eficientes a la calidad de la educación del presente siglo en correspondencia a las exigencias de los cambios sociales, tecnológicos y culturales.

II. Literatura

Reyes Carreto y Garduño Teliz (2018) refieren que:

La pertinencia es un concepto recurrente en el contexto universitario y en el de evaluación. En el caso de los perfiles profesionales, se refiere a la idoneidad, congruencia y utilidad que éstos tienen con las unidades de aprendizaje del área del conocimiento que será impartida. En la práctica, la pertinencia es el resultado de la articulación entre los perfiles profesionales, las competencias docentes, los elementos del programa de estudios, los perfiles de egreso de los estudiantes y sus resultados de desempeño. (p. 76)

Con respecto al perfil profesional, Díaz-Barriga et al. (1990) plantean que es un “documento en donde se contemplan las habilidades y conocimientos que poseerá el profesionista al egresar de la carrera” (p. 48).

Una definición más completa es la del perfil profesional expresada por Ramírez Rojas (s.f.):

El perfil profesional es el conjunto de roles, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones del contexto donde interactúa. Es la descripción de las características de formación general y profesional polivalente, que dota a alguien para crear, reflexionar y asumir el compromiso desde la perspectiva de la realidad nacional y de los valores sociales existentes. (p. 86)

Con relación al perfil docente, Cobar Menjivar (2011) sostiene:

Se maneja el concepto de perfil docente como el de un sujeto que facilita el aprendizaje, siendo este un ente o agente de cambio social, que ha logrado competencias para enfrentar con éxito un proceso de transferencia y adquisición de conocimientos por

parte de un grupo de personas que son los estudiantes de cualquier nivel educativo o de diferentes modalidades. (p. 47)

Flores (2008) destaca que “el desempeño docente involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural” (p. 81).

La evaluación al desempeño docentes es importante, ya que, a través de esta se logrará mejorar la calidad de la educación, garantizando condiciones que estimulen el buen ejercicio docente, etc., al respecto la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN, 2016) plantea que:

La evaluación al desempeño se realizará cada año y los resultados podrán ser aplicados para: garantizar el buen ejercicio de las funciones del cargo, corregir situaciones problemáticas, recomendar capacitaciones, garantizar la permanencia en el puesto, definir reconocimientos, promociones e incentivos. (p. 19)

Flores (2008) considera que:

La evaluación del desempeño profesional del docente debe considerarse como un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos la movilización de las competencias específicas de su profesión y las competencias genéricas de todo profesional, permitiendo favorecer el perfeccionamiento continuo de la labor profesional que realiza en diferentes escenarios educativos. (p. 81)

Esta definición es similar a la formulada por URACCAN (2016) que describe:

La evaluación al desempeño laboral para la URACCAN es uno de los procesos administrativos cuya aplicación es sistemática, permitiendo valorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el rendimiento de cada talento humano contratado. Esta adopta como base la calificación profesional, la evaluación del mérito y otros factores. (p. 19)

III. Metodología de la investigación

El presente estudio se realizó el primer semestre del año académico 2023 en el campus universitario Siuna, mismo que se ubica en el sector tres del barrio Pedro Joaquín Chamorro de la ciudad de Siuna, Región Autónoma de la Costa Caribe Norte.

Es una investigación con enfoque cuantitativo, ya que, se orientó a la recolección de datos en términos numéricos y medibles usando técnicas estadísticas y tiene un alcance descriptivo, porque, se pretende describir detalladamente las variables relacionadas con el perfil académico, desempeño docente, formación continua y necesidades de formación del profesorado.

La población la conformaron 50 docentes; de estos, 21 docentes de tiempo completo, 22 docentes horarios y 7 docentes con cargo administrativo. En esta población se ha excluido al profesorado con menos de dos años de experiencia. El tamaño de la población es estadísticamente manejable, por tanto, se prescinde la selección de muestra.

La técnica para recolectar los datos fue una encuesta aplicada a los docentes, el instrumento consistió en un cuestionario con preguntas cerradas; abiertas, dicotómicas y en escala Likert, además de guía de observación y conversatorios con coordinadores de área. El procesamiento de datos se hizo en el paquete Excel de Microsoft Office LTSC Profesional Plus 2021, el análisis está guiado a través de organización de datos y gráficos estadísticos.

IV. Resultados y discusión

En el estudio participaron 50 docentes de todas las áreas del conocimiento con al menos dos años de experiencia (ver Tabla 1).

Tabla 1

Distribución de participantes en el estudio, según área del conocimiento y contrato docente, I semestre 2023

Área del conocimiento	Docente			Total
	1	2	3	
Ciencias de la Educación e Idiomas	5	5	5	15
Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente	7	3	1	11
Ciencias Económicas y Administrativas	6	5	0	11
Ciencias de la Salud	1	8	0	9
Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales	2	1	1	4
Total	21	22	7	50

Nota: 1-Docente Tiempo Completo, 2-Docente Horario, 3-Docente con cargo administrativo

En términos de género, el 48% de los participantes son mujeres y el 52% son hombres. Por otro lado, el 92% de los docentes son nativos de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. Estos se distribuyen en los siguientes grupos étnicos: 84% mestizos de la Costa Caribe, 8% mestizos, 6% miskitos y 2% mayangnas.

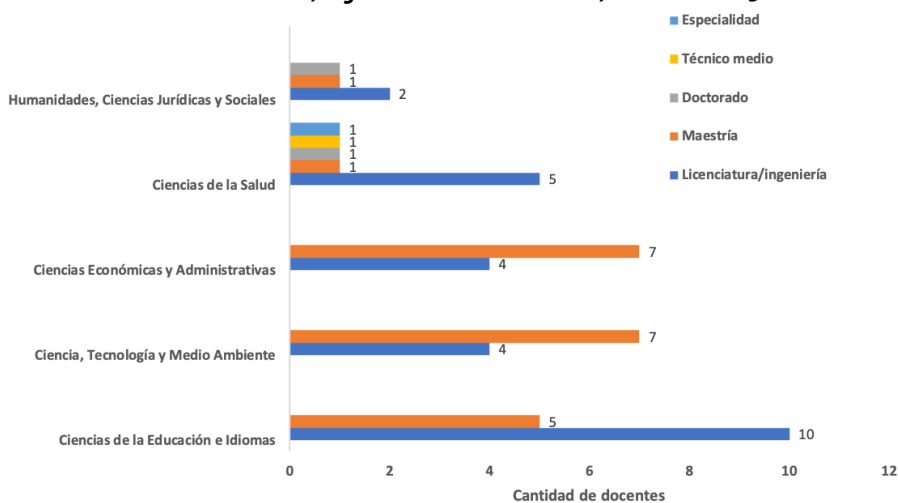
En cuanto al nivel académico, se encontró que el 4% de los docentes tiene estudios de doctorado, el 42% posee una maestría, el 2% una especialidad, el 50% una licenciatura o ingeniería, y el 2% cuenta con un título de técnico medio. Además, el 75% de los

profesionales con nivel de licenciatura o ingeniería tienen, como máximo, tres años de experiencia en la docencia.

La Figura 1 pone en evidencia que exactamente la mitad del profesorado de URACCAN Siuna tiene un nivel máximo académico de licenciatura/ingeniería, el área Ciencias de la Educación e Idiomas tiene 10 profesionales en este nivel, convirtiéndola de esta manera en el área con la mayor cantidad de docentes licenciados.

Figura 1

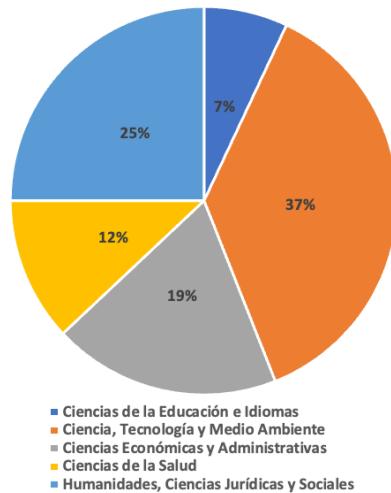
Distribución del nivel académico, según área del conocimiento, I semestre 2023



El 76.2% con nivel de maestría están en posesión de un título de máster que no se relaciona con su carrera de formación profesional, pero están formados para ejercer la labor docente, ya que son preparados en docencia, pedagogía, didáctica e interculturalidad.

Con relación a las especialidades, el 15.5% del profesorado cuenta con al menos un título de especialidad, en la Figura 2 se muestra que, el 36.4% de los docentes del Área de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente cuentan con un título de especialidad, lo que la convierte en el área del conocimiento con más docentes especialistas.

Figura 2
Distribución relativa de especialistas, según área del conocimiento, I semestre 2023



En el grupo especialistas, 44.4% cuenta con una especialidad que no se relaciona con su perfil profesional. Los docentes mejores formados son los del Área de Ciencias Económicas y Administrativas, ya que, el 100% de los especialistas están preparados en temas a fines a su formación profesional. El 75.0% de los docentes especialistas de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente cuenta con especialidad relacionada con su perfil profesional.

Por lo planteado anteriormente, es preciso que la universidad se enfoque en preparar al personal docente con especialidades a fines con cada perfil profesional, debido que, 84.5% del profesorado en general no cuenta con un título de esta índole. Las coordinaciones expresaron que se necesita con urgencia docentes especializados en las temáticas que se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2***Necesidades de especialización, según área del conocimiento, I semestre 2023***

Área del conocimiento	Especialización
Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente	Manejo forestal, dasometría, topografía, química, farmacología, medicina interna, nutrición y alimentación animal, programación, bases de datos, ingeniería del software y seguridad informática.
Ciencias Económicas y Administrativas	Auditoría financiera, metodología de la investigación, finanzas, mercadeo, recursos humanos y emprendedurismo e innovación.
Ciencias de la Salud	Pedagogía
Ciencias de la Educación e Idiomas	Metodología de la investigación, psicología educativa, prácticas de familiarización, especialización y profesionalización.

En un análisis por área se tiene que, en Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, el 18.2% de los docentes desean especializarse en temáticas que responden a las necesidades de formación del área, 9.1% prefiere especializarse en bases de datos y 9.1% en forestal, además, el 18.2% quiere una especialización en ciencias ambientales, el 63.6% tiene intereses (relacionados con el área) variados en su formación académica.

En Ciencias Económicas y Empresariales, el futuro de las necesidades académicas del 63.6% del profesorado no coinciden con las prioridades del área, sin embargo, el 18.2% quiere especializarse en economía y 18.2% en contabilidad (bancaria y de costos).

El 11.1% de los docentes de Ciencias de la Salud quiere especializarse en docencia universitaria, respondiendo de esta manera a la única prioridad del área, además, 22.2% quiere especializarse en metodología de la investigación y 66.7% no tienen intereses académicos en común, pero si son temas de la salud.

En Ciencias de la Educación e Idiomas, el 13.3% quieren especializarse en metodología de la investigación, siendo esta temática una de las necesidades del área, también, 20% quiere especializarse en listening and speaking y el 13.3% en gramática, 53.4% tiene intereses (relacionados con el área) variados en cuanto a la formación académica.

En Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales no se pudieron obtener las necesidades de formación especializada que necesita el área, ya que, durante el desarrollo de la investigación el área no tenía aún un coordinador o coordinadora. Sin embargo, el 50% quiere especializarse en metodología de investigación cuantitativa, el 50% no tiene en mente seguir preparándose académicamente.

En resumen, con respecto a las especialidades, se evidencia que 12% del profesorado de URACCAN Siuna quiere especializarse en metodología de la investigación, por lo

que se recomienda a las autoridades considerar esta propuesta e implementar esta especialidad a docentes de todas las áreas.

Sobre la actualización continua, en el 22% del profesorado se evidencia que en su currículum no hay cursos, diplomados o certificaciones relacionadas con su formación profesional, por tanto, las capacitaciones tienen que responder a temas relacionados con las necesidades académicas, contenidos que solidifiquen la formación profesional y deben estructurarse por áreas del conocimiento para solidificar la calidad educativa en la Universidad Comunitaria Intercultural.

El 20% de los docentes tienen una segunda carrera de formación profesional, en el 60% de los casos cuentan con dos carreras que no se relacionan, estos casos han sido de utilidad para la universidad, ya que, estos docentes imparten asignaturas relacionadas a las dos carreras, sin embargo, ninguno ha fijado su atención en una especialidad específica.

En 29 años de funcionamiento, la universidad ha formado hombres y mujeres con conocimientos pertinentes, sin embargo, los avances tecnológicos y la necesidad de formación de recursos humanos en áreas específicas, obligan a esta alma mater a potencializar las capacidades científicas del personal para responder a las prioridades de los pueblos de la Costa Caribe Nicaragüense. Con lo descrito anteriormente se garantizará la profundización en los temas de la agenda de investigación y comprensión total del conocimiento ancestral.

Para medir el desempeño docente cada coordinación de área semestralmente realiza un acompañamiento en las aulas de clase con el objetivo de “identificar fortalezas y limitantes en docentes para el fortalecimiento del proceso enseñanza aprendizaje”, las categorías y aspectos observados son los siguientes: (1) Planificación y organización de la asignatura, (2) desempeño en el aula de clase y (3) comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Al finalizar el semestre se regresa un informe a cada docente que contiene la descripción de cada proceso observado, recomendaciones y se emite una calificación en la escala del 0 a 100. Cabe resaltar que la calificación obtenida por el docente es el resultado de una triangulación entre la autoevaluación del mismo docente, evaluación del coordinador y evaluación del estudiantado. En la Tabla 3 se muestra que el desempeño de los docentes en todas las áreas es valorado con escala excelente.

Tabla 3***Evaluación promedio del desempeño docente, según área del conocimiento, I semestre 2023***

Área del conocimiento	Calificación (%)
Ciencias de la Educación e Idiomas	96
Ciencias de la Salud	96
Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente	94
Ciencias Económicas y Administrativas	92
Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales	92

La coordinadora del Área de Ciencias de la Educación e Idiomas expresó que, el profesorado presenta dificultades en los aspectos: (1) Coherencia del proceso enseñanza-aprendizaje de la asignatura con la misión, visión, principios, modelo pedagógico y ejes transversales de la URACCAN, (2) la planeación didáctica no promueve el uso de bases de datos científicas, plataforma virtual, bibliografía existente, laboratorio de idiomas e informática y (3) no se realizan investigaciones.

La coordinadora del Área de Ciencias de la Salud refirió que el profesorado tiene dificultades en los aspectos: (1) Comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, (2) no se realizan investigaciones y (3) la planeación didáctica no promueve el uso de bases de datos científicas y bibliografía existente.

El coordinador de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente expresó que el 30% del profesorado no optimiza el tiempo, ni cumple con el horario de clases establecido. En general los docentes deben mejorar los aspectos: (1) Entrega planificación e informes de asignatura (syllabus, planes de clase, módulos, proyectos de exámenes, planes de prácticas y recursos a necesitar), (2) Coherencia del proceso enseñanza-aprendizaje de la asignatura con la misión, visión, principios, modelo pedagógico y ejes transversales de la URACCAN, (3) realizar estrategias para fortalecer la perspectiva intercultural de género, (4) uso de diferentes escenarios, ambientes, medios didácticos y audiovisuales para potenciar los procesos de enseñanza aprendizaje y para motivar al estudiantado, (5) vincular y contextualizar el conocimiento endógeno y exógeno para la generación de nuevos conocimientos y por ende el fortalecimiento de las identidades y (6) incursionar en la realización de investigaciones.

La coordinadora de Ciencias Económicas y Administrativas expresó que en algunos casos la evaluación es fuerte y el desarrollo de las clases no estuvo acorde a ese nivel, además, no se muestra orden y estética en los informes de asignatura (syllabus, planes de clase, módulos, proyectos de exámenes y planes de prácticas).

Mediante observación a las evaluaciones del profesorado de Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales se identificaron las dificultades: (1) Realización de investigación propia y externa con el estudiantado mediante trabajos de curso, para abordar la

enseñanza-aprendizaje de las temáticas de su asignatura y (2) articulación de los procesos de docencia con la investigación, utilizando estos resultados en el salón de clases, prácticas de campo y transformación de realidades.

En general el profesorado presenta dificultades en los siguientes aspectos: (1) Los instrumentos de evaluación no estimulan el desarrollo de habilidades para el análisis y la interpretación, (2) no se cumple con la retroalimentación después de los procesos de evaluación, (3) no se implementa la evaluación diagnóstica y la coevaluación y (4) no se realizan investigaciones.

Todas las áreas tienen un factor común en cuanto a dificultad se refiere, la investigación, en un conversatorio con el profesorado se determinó que 12% de ellos se encontraban desarrollando temáticas de interés a través de investigaciones de carácter libre. La universidad tiene que diseñar estrategias para promover el desarrollo de la investigación y hacer de esta un proceso sencillo. Por su parte, los docentes expresaron que no queda tiempo para realizar investigación, ejercer docencia significa impartir cuatro asignaturas por semestre en la que tienes que preparar syllabus, planes de clase, planes de prácticas e informes.

V. Conclusiones

- El máximo nivel académico del profesorado en URACCAN Siuna es el doctorado, representando el 4% de la población docente. Además, el 42% tiene una maestría, el 2% una especialidad, el 50% una licenciatura o ingeniería, y el 2% cuenta con un título de técnico medio. La oferta académica de la universidad debe incluir especialidades, maestrías y doctorados que estén alineados con las necesidades de cada área del conocimiento.
- El 76.2% de los docentes con nivel de maestría están en posesión de un título de máster que no se relaciona con su carrera de formación profesional, pero si están preparados para ejercer docencia, ya que, se han formado en docencia, pedagogía, didáctica e interculturalidad.
- El 18% del profesorado cuenta con al menos un título de especialidad, sin embargo, 44.4% de ellos son especialistas en temáticas que no se relacionan con su perfil profesional.
- La formación continua del profesorado hay que realizarla por áreas del conocimiento, a través de capacitaciones que respondan a las necesidades de formación de cada área.

- En general, el desempeño del profesorado de URACCAN Siuna tiene una puntuación media de 94 puntos, en escala cualitativa, el desempeño es “excelente”.
- El profesorado debe mejorar en los siguientes aspectos: (1) instrumentos de evaluación que estimulen el desarrollo de habilidades para el análisis e interpretación, (2) cumplir con la retroalimentación después de los procesos de evaluación, (3) implementar la evaluación diagnóstica y la coevaluación y (4) realizar investigaciones. La próxima capacitación debería enfocarse en empoderar al profesorado en estas temáticas, mediante espacios que en realidad generen un aprendizaje significativo.

VI. Referencias

- Cóbar Menjivar, M. E. (2011). Influencia del perfil docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la UFG. *Realidad y Reflexión*, 11(33), 47-52. <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8499/1/Influencia%20del%20perfil%20docente%20en%20el%20proceso%20de%20ense%C3%B1anza%20aprendizaje%20de%20la%20UFG.pdf>
- Díaz-Barriga, A. F., Lule González, M. L., Pacheco Pinzón, D., Saad Dayán, E., y Rojas-Drummond, S. (1990). *Metodología de diseño curricular para educación superior*. Trillas, S. A de C. V. http://memsupn.weebly.com/uploads/6/o/o/7/60077005/metodolog%C3%8Da_de_dise%C3%91o_curricular_para_educaci%C3%93n_superior_.pdf
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Archivo digital. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/14b82366-65bd-4da2-885f-048a516f2a66/content>
- Ramírez Rojas, J. L. (s.f.). *La pertinencia social y el perfil de los profesionales*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/pertinencia2004-2.pdf>
- Reyes Carreto, R., y Garduño Teliz, E. (2018). Estudio sobre la pertinencia del perfil profesional de los docentes de Educación Media Superior en la Universidad Autónoma de Guerrero. *Tlamati*, 9(1), 73-88. http://tlamati.uagro.mx/images/Archivos/Tlamati_Vol_9_2018/Reyes-Carreto_y_Garduo-Teliz_2018.pdf
- Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense. (2016). *Políticas y normativas de la gestión de talentos humanos de URACCAN*.