

INFORME DE RESULTADOS PROYECTO EDUCATIVO

I. DATOS GENERALES DEL PROYECTO

- 1.1. Nombre del proyecto:
MAEIED: Metodología acción para la equidad e integración Educativa.
- 1.2. Modalidad de participación: Individual
- 1.3. Autor: Alejandro Alberto Vásquez Vásquez
- 1.4. Centro Regional: UNAH COPAN
- 1.5. Facultad de Ciencias Sociales, carrera de Desarrollo Local.
- 1.6. Asignatura a la que está dirigido el proyecto: Cualquier asignatura. Se aplicó durante el II PAC 2025, en las asignaturas de: Servicios públicos y buen gobierno (LDL-190), Administración municipal II (DL-110), Técnicas de investigación para el desarrollo II (LDL 140)
- 1.7. Línea temática del proyecto:
 - Aprendizaje colaborativo mediante dinámica aleatoria y reflexión.
 - Conversatorios guiados con enfoque de género y capital social universitario.
- 1.8. Fecha de inicio del proyecto: 19 de mayo del 2025
- 1.9. Fecha de finalización del proyecto: 17 de agosto del 2025

II. DESARROLLO DEL PROYECTO

MAEIED: Metodología acción para la equidad e integración educativa

2.1. Resumen

El presente proyecto se da en respuesta a la problemática que se presenta al inicio de cada periodo académico, cuando se deben conformar grupos de trabajo, para el desarrollo de diferentes tareas colaborativas. Esta actividad normalmente se hace con la tradicional formación de grupos por afinidad, esta forma, aunque no la hemos percibido promueve la exclusión, dado que es común que, en cada periodo, se integren estudiantes que no necesariamente resulte a fin al grupo.

Ante esto se propone grupos aleatorios dinámicos, acompañados de conversatorios y reflexiones sobre consolidación de grupos a equipos de trabajo, que promueven la inclusión, adaptación, enfoque de género, tejido social. Esta metodología propuesta, resulta versátil, dada su sencillez, dado que no representa un tiempo adicional, para su implementación, tampoco recursos o equipo, más que la decisión del docente por hacer algo diferente y que promueve el trabajo en equipo, e impulsa el cambio social que es menester también de las universidades promoverlo en sus futuros profesionales.



2.2. Palabras Clave

Grupos, equipos, inclusión, aleatoriedad, tejido social, enfoque de género.

2.3. Introducción

Es común y una buena práctica, al inicio de cada periodo académico, organizar a los estudiantes en grupos, para la realización de trabajos colaborativos. Tradicionalmente la conformación de estos grupos se deja a que se conformen por afinidad entre los mismos estudiantes.

No obstante, es frecuente que, entre los participantes de un curso, se encuentren personas que, por alguna razón, tales como edad, cohortes o clase académica, situaciones laborales, lugar de procedencia o de residencia, entre otros. No resulte a fin al resto, limitando la inclusión educativa y la equidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En muchas universidades, se cuenta con estatutos y políticas de la no discriminación, no obstante, se carecen de mecanismos claros que permitan en la práctica su aplicabilidad. Por lo contrario, es meritorio mencionar que otras, dada su diversidad de procedencia de países y por lo tanto de culturas, tienen institucionalizado que todo grupo debe conformarse aleatoriamente.

En búsqueda de una respuesta a tal situación problemática observada en el campus UNAH-COPAN, que se suele presentar al inicio de cada periodo, se propone la conformación de grupo al azar o arbitrariamente.

Instruir que cada grupo formado, construya un logo, un slogan, códigos de conducta, compromisos, principios y valores. Se debe informar que existe la posibilidad de que, si un integrante no está cómodo, dentro de un mes se permitirá el intercambio de miembros entre grupos.

Se recomienda dejar archivo de las solicitudes de cambio, como evidencia, presentadas, estas deben solicitarse sean presentadas de manera formal, vía correo institucional

El proyecto se desarrolló en el campus UNAH/COPAN, aula no 32 del edificio 4, aulas 17 y 18 del edificio 2, en horarios de 3 a 4 p.m., de 6 a 7 y de 8 a 9 p.m. respectivamente.



2.4. Fundamentación teórica y metodología

La teoría del etiquetado, también conocida como el de la identidad deteriorada, (Goffman) define el estigma como un atributo promocionado de manera des acreditante, donde la persona es excluida de un todo al ser tachado y disminuido por alguna diferencia mínima, pero que afecta su inclusión y su interacción social. (Peñaranda, 2024). En la misma dirección, se encuentra la teoría de la identidad social (TIS), esta sostiene que existe una tendencia individual a la consecución de la autoestima positiva (Tajfel y Turner, 1979; Tajfel, 1981), esta consiste en establecer la diferenciación de uno o más individuos respecto al resto de los integrantes del grupo. Esta teoría a la vez fue para complementar la *Teoría Realista del Conflicto (TRC)* de Sherif, desarrollada en las décadas de 1950 y 1960. Ambas teorías intentan explicar el comportamiento intergrupar, y en particular el conflicto entre grupos o dentro de un mismo grupo.

El comportamiento endo o intergrupar se da entre dos o más individuos y sus interacciones se dan por su pertenencia a diversos grupos sociales, o alguna diferencia incluso mínima. Las principales aportaciones de Sherif, es que el conflicto entre grupos existe cuando existe competencia *directa* por algún interés propio de alguna índole e incluso cuando no hay ninguna competencia directa, pero si alguna diferencia mínima, como edad, rasgos físicos, procedencia y otras más posibles diferencias. La metodología acción para la integración y equidad educativa (MAiED) al formar grupos aleatoriamente, contrarresta las formas de discriminación que nos exponen las teorías antes descritas.

Sobre la metodología, los pasos generales desarrollados fueron los siguientes:

- Obtener la lista de estudiantes, revisar el número de estudiantes, calcular el número de grupos convenientes, procurando no dejar grupos mayores de 5.
- Revisar el orden del listado, para asegurarse que los grupos queden integrados entre hombres y mujeres, dependiendo del número que prevalezca, se deben reacomodar, procurando una distribución mixta de hombre y mujeres, en los grupos.
- Una vez reordenados para buscar la organización de grupos mixtos, que nos un valor agregado de promover el enfoque de género se procede a establecer los grupos.

Estos pasos anteriores netamente mecánicos, se deben acompañar posteriormente, en un conversatorio, para reflexionar sobre temas, como grupos, equipos, cooperación, tejido social, interacción social, capital social, enfoque de género.



2.5. Resultados obtenidos

Integrados todos los participantes en diferentes grupos organizados que luego se desempeñan como equipo.

Este resultado fue alcanzado, dado que los grupos fueron organizados de acuerdo al listado bajado del sistema de registro, los cuales se revisaron, se ajustaron para tener enfoque de género. Se aplicó en tres asignaturas, un total de 10 grupos que al final, alcanzaron un buen grado de equipo.

Redistribución de los miembros de distintos grupos para mantener un desempeño más homogéneo de los distintos grupos.

Este resultado, que estaba planificado en base a la experiencia en periodos anteriores, donde los integrantes piden cambio de grupos, al transcurrir un mes, raramente en este periodo no se dio, pero lejos de verlo como algo negativo, por no haberse logrado, es algo positivo, porque es un indicio, del impacto de los conversatorios y reflexiones sobre la consolidación de grupos a equipos.

Productos

Como producto se obtuvo **la metodología acción para la integración y equidad educativa (MAiED)**, que no solo garantiza la integración educativa entre los distintos participantes de las asignaturas, si no que promueve el tejido o capital social, que son muchas las teorías que la sustentan como la base del desarrollo de una sociedad más unida, empática y solidaria.

Este proyecto, propone esta metodología, cuya ventaja está en su sencillez, fácil de implementar y no representa una tarea adicional, si no una decisión y voluntad de aplicarla. Esta dirigida a promover la empática, la solidaridad y por lo tanto la promoción del tejido social, eliminando así las dificultades que presenta la conformación de grupos, y las malas actitudes que sustentan las teorías anteriormente planteadas y que son matices de la no inclusión. Consiste en eliminar la tradicional metodología de formación de grupos por afinidad, dado que esa modalidad, aunque no la hemos percibido va en contra de la inclusión, por defecto, orienta a formar grupos, entre aquellos que ya tienen una afinidad, característica de un grupo que ya han tenido un pasado compartido, hábitos, comportamientos, preferencias comunes, aumentando los riesgos de que promueva la exclusión o la dificultad de que alguien con alguna diferencia mínima, no sea integrado a los grupos o equipos conformados, como suele presentarse al inicio de cada periodo, donde es frecuente, tener estudiantes que solicitan, se les permita trabajar de manera individual.

Los resultados obtenidos, son positivos en el sentido que se planeó como un plan b, o de salida, en el caso que los integrantes de los grupos conformados al azar no pudieran compaginar, pero no fue necesario, recurrir al plan b, eso indica que, si es posible aplicar



dicha metodología, de organización en grupos de acuerdo con el listado del sistema de registro, con algunos ajustes.

En cuanto a reflexión, se puede decir que a pesar de lo sencillo que parezca la metodología, es una forma práctica de formar y estimular, en cuatro aspectos importantes:

1. El trabajo en equipo
2. Promover la inclusión
3. Promover el enfoque de género
4. Impulsar la unión o tejido social

Estos cuatro aspectos, son reconocidos que se deben trabajar en aras de construir una sociedad con un mejor capital social, armonioso, colaborativo, inclusivo y con enfoque de género.

Es una herramienta que se ve sencilla, pero sin duda que tendrá un impacto que se verá en el mediano y largo plazo.

2.6. Conclusiones

- 1) La herramienta a pesar de que es sencilla es una propuesta viable, y representa una metodología para llevar a la práctica acciones que promuevan la inclusión, el trabajo en equipo y enfoque de género.
- 2) La herramienta es una forma sencilla, sin costo de recursos financieros, ni de tiempo adicional y que responde a uno de los problemas que ha sido señalado por sociólogos y antropólogos de que, en frecuente en Honduras, encontrar una sociedad fragmentada, y en constantes conflictos y por lo tanto poca colaboradora, empática y bajo tejido social.
- 3) La metodología nos da un espacio para reflexionar sobre la solidaridad, empatía, tejido o capital social, condición que se considera muy valiosa para el impulso del desarrollo integral de cualquier sociedad.
- 4) Al inicio de la implementación es de esperar que se presenten protestas por los participantes, reclamando la tradicional forma de organizar los grupos, sin embargo, esta aptitud cambia, con los conversatorios y las dinámicas propuestas que debe construir cada equipo.

2.7. Referencias bibliográficas

Crítica, L. T. (2008). *La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica*. Recuperado el 20 de 3 de 2025, de Psicothema:
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72720112.pdf>

Mexico, W. a. (2 de 10 de 2022). *Grupos de afinidad: una vía para detonar la Diversidad, Equidad e Inclusión en los lugares de trabajo*. Recuperado el 20 de 3 de 2025, de Grupos de trabajo: <https://blog.google/intl/es-419/noticias-de-la-empresa/iniciativas/grupos-dei/>



Peñaranda, G. E. (5 de 16 de 2024). *Fundamentos teóricos de la inclusión en la educación*. Obtenido de FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INCLUSIÓN:
<https://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/dialectica/article/download/3092/3436/7433>

Turner, J. C. (s.f.). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. Obtenido de The Social Identity Theory of:
https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Intergroup_Conflict/Tajfel_&__Turner_Psych_of_Intergroup_Relations_CH1_Social_Identity_Theory.pdf

2.8. Anexos

Testimonios

Solicitud

Buen día Ingeniero Alejandro Vásquez, el motivo de la siguiente nota es sobre el grupo formado en la clase. LDL- 110 Administración Municipal II. En el que agradecería un cambio de equipo, ya que se ha trabajado con ellos en clases anteriores y a pesar de que la relación con ellos esté bien, en el ámbito de convivir, no es lo mismo al momento de trabajar en actividades así, que agradecería que respondiera a mi solicitud.

ATT: W. Gonzales- Estudiante de UNAH Campus Copan.

Solicitud recibida vía correo institucional.

Igual que la anterior, se presentaron varias solicitudes de cambios, desde un inicio vía WhatsApp

Directamente verbales, tales como:

Al compañero x, no lo queremos aceptar en el grupo, porque trabaja y casi no tiene tiempo.

Al compañero x, no nos lo vaya a poner en nuestro grupo, sentimos que no tiene las bases académicas para entender los temas.

Ing. Le solicito permitirme trabajar de manera individual, estoy reintegrándome a la carrera, después de 2 años de ausencia y no conozco a nadie de los que están cursando la clase y por esa razón, no me han integrado en ningún equipo, en otras clases que lo han hecho por afinidad.

Con el compañero x, no queremos estar, trata de imponer sus criterios y manejar las cosas a su manera.

