

Investigación- acción y comunicación participativa en una organización educativa :Un estudio de caso. ¹

María Angélica Salazar M.

Profesora Universidad de Viña del Mar-Chile²

Palabras claves: investigación-acción, comunicación participativa, cultura colaborativa

La investigación-acción es un estudio colaborativo de un grupo de profesionales que problematizan determinadas situaciones vividas en la práctica y a la par exploran posibles soluciones en el contexto en que se producen, con los demás miembros de su comunidad o equipo de trabajo, según corresponda.

Por su parte, la comunicación participativa es una rama de trabajo de la comunicación social que se despliega en lo local/regional al servicio de proyectos, planes o programas para facilitar el dialogo de doble vía entre los diferentes actores de un proceso, promueve resignificaciones culturales y estimula el sentido de pertenencia social, fomentando una cultura colaborativa.

En este trabajo se consideró como caso de estudio, un Liceo Técnico- Profesional de la ciudad de Valparaíso, que realizó un cambio de modalidad de enseñanza de humanística-científica a técnico profesional para dar respuesta a las necesidades de cientos de familias de escasos recursos de la localidad.

La realización de esta experiencia constituyó, un proceso de aproximación de los diferentes directivos, profesores, paradocentes, alumnos y apoderados, a desarrollarse como investigadores de su propia comunidad educativa, en interacción con sus pares, a partir de la observación, la reflexión y la acción sobre sus propios problemas.

Por la naturaleza de la investigación-acción, este trabajo expresa una parte del proceso, es decir ,luego de los resultados de las primeras experiencias los mismos actores establecerán nuevas etapas de investigación en la acción.

I.- Introducción

La investigación-acción es un estudio colaborativo de un equipo de profesionales que problematizan determinadas situaciones vividas en la práctica y que a la par exploran

¹ GT 2 Gestao ,processos,políticas e estratégias de comunicacao nas organizacoes.

² Periodista Universidad de Chile. Magíster © en Comunicación Social Universidad Diego Portales. Doctorando en Gestión y Política Educativa Universidad de Playa Ancha (Cenladec) Líneas de investigación : Comunicación y Educación para el Desarrollo, Participación Ciudadana, Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

posibles soluciones en el contexto en que se producen, con los demás miembros de su comunidad o equipo de trabajo , según corresponda.

Por su parte, la comunicación participativa es una rama de trabajo de la comunicación social que se despliega en lo local/regional al servicio de proyectos, planes o programas para facilitar el dialogo de doble vía entre los diferentes actores de un proceso, promoviendo resignificaciones culturales y estimulando el sentido de pertenencia social y formando una cultura colaborativa , es decir, un trabajo en equipo y de cooperación para el apoyo mutuo.

En este trabajo se consideró como eje central: la investigación-acción y la comunicación participativa ,abordadas desde el paradigma hermenéutico-interpretativo; y, como caso de estudio, un Liceo Técnico- Profesional de la ciudad de Valparaíso ,que realizó un cambio de modalidad de enseñanza de humanística-científica a técnico profesional para dar respuesta a las necesidades de cientos de familias de escasos recursos de la localidad. Proceso que le significó al plantel educacional una transformación de su cultura organizacional , que quedó constituida, entre otras cosas, por diferentes tipos de directivos, profesores y paradocentes : nuevos y antiguos, del área técnica o humanística, recién contratados ,o con muchos años de docencia en el establecimiento.

En este sentido, los propósitos de esta investigación , en primer lugar, estuvieron dirigidos a develar las problemáticas que subyacían en la acción de una organización escolar con sus complejidades propias . Las preguntas que surgieron de los mismos sujetos enfrentados a la problematización de su realidad fueron : ¿Cuáles son los problemas que existen después de este proceso de cambio? ¿Podemos mejorar la gestión escolar desde dentro ?, ¿Es posible investigar la práctica de gestión del Liceo? ¿En qué contribuye el que se reflexione con otros lo que está aconteciendo en el establecimiento?.

La realización de esta experiencia constituyó, además un proceso de aproximación de los diferentes actores a desarrollarse como investigadores de su propia comunidad educativa, en interacción con sus pares, a partir de la observación, la reflexión y la acción sobre sus propios problemas.

Por la naturaleza de la investigación-acción, este trabajo expresa una parte del proceso, es decir ,luego de los resultados de las primeras experiencias los propios actores establecerán nuevas etapas de investigación en la acción

II.- Investigación-acción : definición y alcance

Se señala como origen de la investigación-acción (I-A) el trabajo de Kurt Lewin quien lo utilizó por primera vez en 1944 ,donde describía una forma de investigación que ligaba el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción que respondiera a los problemas . Lewin identificó cuatro fases en la I-A (planificar, actuar, observar y reflexionar) y la basó en los principios que pudieran llevar “gradualmente hacia la independencia, la igualdad y la cooperación”(Lewin,1946).

En base a esto , estableció un proceso disciplinado de investigación en la acción proponiendo una espiral de acciones en cuatro etapas:

- Clarificar ideas y diagnosticar una situación problemática para la práctica.
- Formular estrategias de acción para resolver el problema
- Poner en práctica y evaluar las estrategias de acción
- Nueva aclaración de la situación problemática

A lo largo de estos años el método I-A se ha ido configurando a partir de numerosos aportes desde diferentes contextos geográficos e ideológicos y una de las conceptualizaciones más relevante es la de Richard Sagor, 2000 quien señala que :”La investigación-acción constituye un proceso disciplinado de interrogación conducido por y para las personas tomando la acción, lo cual tiene como fin una transformación de actitudes y comportamientos”.

Esta teoría de la acción indica la importancia de las actividades compartidas en el proceso de la investigación. "el conocimiento práctico no es el objetivo de la investigación-acción sino el comienzo" (Moser, 1978). El "descubrimiento" se transforma en la base del proceso de concientización, en el sentido de hacer que alguien sea consciente de algo, es decir, “darse cuenta de” . La concientización es una idea central y meta en la investigación – acción, tanto en la producción de conocimientos como en las experiencias concretas de acción.

Además, la I-A ofrece otras ventajas derivadas de la práctica misma, ya que permite la generación de nuevos conocimientos al investigador y a los grupos involucrados, la movilización y el reforzamiento de las organizaciones y finalmente, el mejor empleo de los recursos disponibles en base al análisis crítico de las necesidades y las opciones de cambio. De esta manera, la investigación se transforma en colaborativa, ya que los

diferentes actores involucrados en el proceso, armonizan, coordinan sus conocimientos, esfuerzos y energías a fin de percibir y comprender sus experiencias, emociones o motivaciones, logrando también el aprendizaje de una metodología de comunicación y acción compartida.

Por otro lado, durante el proceso de I-A es necesario adoptar una postura epistemológica para el desarrollo de las alternativas metodológicas. Así, desde el paradigma positivista, la investigación busca validar hipótesis a través del método empírico, experimental y cuantitativo. Además, resolver problemas, lograr metas y productos claros, se trata de una modalidad de investigación centrada en causa y efecto para cambios de naturaleza inmediata y concreta.

Por su parte, el paradigma hermenéutico-interpretativo busca comprender los hechos y las causas, además de cambios en la práctica e informar del proceso a todos los actores involucrados en él. No es sólo para mejorar sus prácticas en términos funcionales, sino también para comprender cómo sus metas y fines están influenciados por su forma de percibirse a sí mismos, en su propia práctica.

En otras palabras es reflexionar sobre la práctica con el fin de comprender del por qué uno piensa y actúa de una forma particular y poder tratar de cambiarla.

El paradigma crítico, por otro lado, además de tratar de comprender los hechos y las causas los re-interpreta desde el contexto y la historia, es decir, busca llegar a una crítica de su ámbito social y reflexionar sobre la razón de ser del propio quehacer que es influenciado por el contexto social. En síntesis, busca mayor equidad y justicia en la sociedad.

De todo lo señalado, cabe señalar que la I-A, por su propia naturaleza y por el protagonismo de los sujetos que están inmersos en procesos de cambio y en la búsqueda de mayor justicia social y humanización, se torna necesaria abordarla desde un paradigma hermenéutico o crítico, es decir, la I-A tiene en su base una axiología que difícilmente puede coexistir con el paradigma positivista.

En este sentido, este Estudio de Caso se enmarcó en el paradigma hermenéutico-interpretativo como se verá más adelante.

III.- La comunicación participativa: fundamento para una cultura colaborativa.

La comunicación es interacción y en el proceso de investigación-acción ésta es reconocida como un elemento importante y necesario. Además, es relevante el papel de

cómo comunicadores de los investigadores-participantes , ya que deben exponer con claridad los objetivos de la investigación y los beneficios que puede obtener la comunidad estudiada.

La comunicación , en este sentido, se hace participativa ya que es interacción entre el investigador y los investigados – y viceversa , como entre los investigados al interior de su mismo grupo.

Así, la comunicación es comprendida como interacción , como vínculo entre sujetos , como cooperación y disposición que permite compartir saberes y prácticas .Además como puesta en común de significados que dan sentido a la vida cotidiana de las personas que trabajan en una organización.

Ahora, la comunicación participativa como proceso facilita el dialogo de doble vía entre los diferentes actores , promueve resignificaciones culturales y estimula el sentido de pertenencia social ,para lo cual se diseñan herramientas de la acción comunicativa que estimulan los procesos de participación y organización que redundan en un sentido de pertenencia y por ende en la sostenibilidad de las acciones.

No existe un modelo único o ideal de comunicación participativa , pero la estrategia debe tener unos lineamientos generales que orienten la recolección de la información y unas áreas de trabajo en donde se desplieguen las herramientas de la acción comunicativa para alcanzar los propósitos del proyecto . Para esto se recolecta y analiza la información la cual a su vez sirve de criterio para diseñar acciones comunicacionales de divulgación y educación . Así, la estrategia o propuesta conceptual y metodológica de comunicación participativa facilitará desde los diferentes aspectos y aportará, integralmente, a las necesidades e intereses de cada uno de los actores involucrados en el proceso.

Por otro lado, y partiendo del concepto de cultura como un conjunto de actitudes, creencias, normas, valores, comportamientos , etc, que definen un colectivo (en nuestro caso, una organización educativa), así como unos modelos de relación e interacción entre los diferentes actores y las condiciones contextuales de su trabajo, vemos que la investigación-acción y la comunicación participativa fomentan la cultura colaborativa.

En este sentido surge la reflexión de Kemmis y Mc Taggart (1988), quienes en un texto ya clásico en el mundo de la educación, distinguen las cuatro formas básicas que pueden adoptar las culturas de trabajo y de educación: individualismo, balcanización, colaboración y colegialidad artificial, a las que añade una quinta que es una mezcla

móvil de las demás. Más concretamente, el paradigma educativo de la colaboración se centra en dos vertientes:

- Colaboración dentro de la organización educativa, entre los elementos diferentes que constituyen el centro como unidad. Supone trabajo en equipo entre los diferentes actores involucrados, contemplando todos los aspectos de la vida de la escuela.
- Colaboración con otras instituciones y personas, aunque no pertenezcan al mismo entorno, a través de una aproximación real de la escuela a la comunidad que la rodea

Si tomamos en cuenta todo lo señalado anteriormente y si consideramos a la cultura organizacional como los patrones de creencias, valores y normas compartidas por los miembros de una organización, expresadas a través de formas simbólicas e influidas por el contexto particular en el que ésta interactúa, se nos plantea la problemática que para realizar una investigación acción (en este caso en el Liceo), primero hay que comprender, las interacciones existentes entre los miembros, así como entre la organización y su ambiente.

Esto se podría aplicar a este establecimiento escolar que enfrenta un entorno cambiante, por un lado, y en la cual los diferentes actores son elementos claves en la gestión educacional.

En primer lugar, los valores son claves porque ayudan a los miembros de la organización a entender la misión, cómo se hacen las cosas y qué es lo importante, además se relacionan con el desempeño administrativo y se definen como determinantes en la historia de una organización, sus éxitos y la manera cómo éstos se han compartido al interior de los grupos.

Por otro lado, las normas se concretan en actividades que expresan y refuerzan los valores claves en la organización. Son secuencias repetidas de actividades que cohesionan y vertebran al grupo, de cuya ejecución se derivan actos de información e identidad. Además cuando se examinan las creencias de los diferentes actores y los sistemas de creencias siempre aparece la cultura, debido a que las actividades en la sala de clases no ocurren en el vacío.

IV.- Metodología de la Investigación-Acción

Como se señaló anteriormente la I-A constituye un proceso de indagación y análisis sobre un sector de lo real en el que, partiendo de los problemas cotidianos y desde la reflexión y análisis de quienes lo viven, se procede a la reflexión y acción sobre los mismos. Proceso que tiene las siguientes etapas:

4.1.- Problematización.-

Para realizarla lo primero fue develar las problemáticas que subyacían en la acción de los diferentes actores involucrados en el quehacer del Liceo, con sus complejidades propias. Las preguntas que surgieron de los mismos sujetos enfrentados a la problematización de su realidad fueron : ¿Cuáles son los problemas que existen después de este proceso de cambio? ¿Podemos mejorar la gestión escolar desde dentro ?, ¿Es posible investigar la práctica de gestión del Liceo? ¿En qué contribuye el que se reflexione con otros lo que está aconteciendo en el establecimiento?.

Para esto, se realizaron entrevistas abiertas a los directivos, profesores , paradocentes, alumnos y apoderados, por cuanto la única guía, en función asimismo del tiempo, estuvo orientada a buscar respuestas en torno a las problemáticas . Se permitió, a la vez una expresión espontánea y el abordaje de asuntos no previstos, a fin de descubrir igualmente hallazgos en el contexto de la conversación, ya que toda aplicación de instrumentos conlleva una construcción social de conocimiento sobre un tema de estudio. Esto se acentúa en la organización educativa y es un factor que se debe tener presente en el momento de realizar una investigación.

Además el instrumento cualitativo (en este caso una entrevista abierta) supone un conocimiento en diferentes sentidos, ya que produce información que permite a los sujetos implicados reflexionar sobre la realidad abordada , lo que probablemente no harían de no mediar el requerimiento del entrevistador.

La técnica de la entrevista es una de las más usuales en la metodología cualitativa y se concreta en un instrumento por el cual una persona solicita, cara a cara una información a otra, puede ser desde una conversación libre hasta una interrogación estructurada. Taylor y Bogdan (1986, p.101) la definen como: “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes de sus experiencias o situaciones tal como las expresan con sus propias palabras”.

En este sentido, para la recolección de la información, se utilizó grabadoras, previa autorización de los participantes, así como se desarrollaron las entrevistas en un ámbito cómodo para ambas partes, teniendo en consideración una apertura, un desarrollo y un cierre.

En la apertura se hicieron las presentaciones con un tono cordial, luego el desarrollo se procedió a la interacción con el entrevistado en un clima que facilitó el diálogo y un cierre, donde se aclararon los datos que correspondía ampliar y se agradeció la participación del entrevistado.

Identificación de problemas: Para esto se realizó un análisis de contenido de las entrevistas realizadas, es decir, un análisis e interpretación de los datos a partir de los núcleos semánticos. Se procedió a seleccionarlos, simplificarlos, resumirlos, clasificarlos. Operatoria que supuso la construcción y la codificación de las metacategorías, categorías, subcategorías, etc., para finalmente identificar las problemáticas, según la percepción de los propios actores.

- **Problemas por el cambio de modalidad de enseñanza de científico-humanista a técnico profesional**

El principal problema que surgió después de realizadas las entrevistas es la diferencia entre los profesores del área científico-humanista y del área técnico-profesional, ya que según opinión de los primeros, los segundos carecen de pedagogía y trato con los alumnos y sus pares. En cambio los profesores técnicos-profesionales manifiestan que ellos tienen una mejor relación con los alumnos.

Por su lado, los directivos manifestaron que los profesores del área científico-humanista tienen formación en pedagogía, lo que no ocurre con los docentes de los ramos profesionales.

Los alumnos, por su parte, expresaron que los profesores técnicos son “más entretenidos” y más prácticos; y que les sirve lo que enseñan a futuro. Los apoderados, en general, manifiestan algo similar a los alumnos.

Los paradocentes manifiestan que son “distintos” los profesores de cada área y que ellos tienen mejor relación con los docentes técnico-profesionales.

- **Resistencia al cambio**

Unido al anterior, otro problema que surge en opinión de los profesores entrevistados es que algunos (sobre todo los más antiguos, del área científico-humanística y de mayor edad) manifiestan resistencia al cambio y que les ha costado acostumbrarse a él. Cabe

señalar que los docentes del área técnico profesional son los más nuevos y los más jóvenes ; y que están abiertos al cambio.

Por su lado los directivos expresan , que ellos buscaron el cambio y sabían que muchos actores iban a presentar resistencia. Los alumnos, sin embargo, se muestran contentos con el cambio porque están aprendiendo una profesión que les va a servir en el futuro. Lo mismo expresaron los apoderados.

Los paradocentes , en general, son indiferentes ya que dijeron que el trabajo de ellos es similar al anterior.

- **Problemas de comunicación**

Otro problema deficitario es el que se observa en los planteamientos de los entrevistados es respecto a la falta de comunicación . Los profesores señalaron la falta de espacios para compartir en las horas de recreo, al no existir un salón más amplio para poder conversar y degustar un café entre ellos .Los paradocentes manifestaron algo similar.

Esta situación provoca que se organicen pequeños grupos, generalmente entre profesores de la misma área, o bien entre sólo paradocentes o sólo directivos.

Además , en el caso de los profesores ,señalaron que es necesario comunicar los avances que han conseguido en cada área y cada uno muestre a los demás lo buen profesional que es. Esto serviría para conocerse más entre ellos, especialmente los profesores técnico- profesionales con los humanistas-científicos.

Los directivos señalaron que se dan cuenta que faltan canales de comunicación y que están buscando soluciones al respecto.

Los alumnos expresaron que les agradaría tener espacios donde reunirse , fuera de los recreos, ya sea entre ellos o con los profesores .Al respecto señalan , que en general, los profesores tienen poco tiempo para establecer conversaciones fuera de las horas de clase .Los apoderados opinaron , también, que faltan canales de comunicación para interaccionar con los profesores, con los cuales sólo se comunican en las reuniones de curso o cuando son citados por algún problema con sus hijos.

4.2.- Diagnóstico.

Una vez que se identificaron los problemas, señalados anteriormente, fue necesario recopilar más información que nos permitió un diagnóstico más claro de la situación. La

búsqueda de ésta consistió en recoger diversas evidencias que nos permitieron una reflexión a partir de una mayor cantidad de datos.

Esta búsqueda de información estuvo basada desde el punto de vista de las personas implicadas, ya que se les informó sobre las acciones tal y como se habían desarrollado y, se utilizaron técnicas para observar , como vivían y entendían la situación que se planteaba como problemática..

En síntesis, lo que se buscó fue un análisis reflexivo de los propios actores involucrados , lo que nos llevó a una correcta formulación del problema y a la recopilación de información necesaria para un buen diagnóstico, lo que representó el camino hacia el planteamiento de líneas de acción coherentes.

Para esto se utilizaron dos técnicas cualitativas : grupos focales y la entrevista-reflejo, la que se realizó en parejas. Por ejemplo, un profesor planteó una problemática mientras el otro escuchaba y hacía preguntas sobre las posibles soluciones.

De esta manera se llegó al diagnóstico que las diferencias pedagógicas entre profesores del área científico-humanista y técnico profesional , era una temática necesaria de abordarla.

4.3.- Diseño de un Programa de Acción

Una vez que se realizó el análisis e interpretación de la información recopilada y siempre a la luz de los objetivos que se persiguieron, se estuvo en condiciones de visualizar el sentido de los mejoramientos que se deseaban.

Parte de este momento fue, por consiguiente, pensar en diversas alternativas de actuación y sus posibles consecuencias a la luz de la situación, tal y como hasta el momento se presentaba

La reflexión, que en este caso se volvió prospectiva y es la que permitió llegar a diseñar una propuesta de cambio y mejoramiento, acordada como la mejor. Del mismo modo, fue necesario en ese momento definir un diseño de evaluación de la misma.,es decir, anticipar las metas que dieran cuenta del logro de la propuesta.

Una vez realizado el diagnóstico del Liceo Técnico Profesional para conocer las problemáticas que afectaban este establecimiento , en este contexto de cambio del tipo de enseñanza ,se diseñó con “ el grupo de investigadores” un Plan de Acción para involucrar a toda la comunidad escolar y para lograr un mejoramiento, en primer lugar,

de la relación entre los profesores del área científico-humanista y del área técnico-profesional.

Para esto, lo primero, fue comunicar el diagnóstico a todos los actores involucrados en esta problemática. Lo importante es que se cuenta con un equipo de trabajo motivado , con una visión, definida y con una directora que tiene un liderazgo.

Por lo tanto la propuesta estuvo encaminada a trabajar en conjunto con la comunidad del Liceo: directivos, profesores, paradocentes, alumnos, padres y apoderados , lo que permitió orientar un proceso que fue flexible en cada etapa, valorizando los aportes de todos los actores y en directa relación con la situación problema detectada

Primer Paso: Reuniones para informar sobre el diagnóstico y formar el “ grupo de investigadores”

Se programaron reuniones con profesores, directivos, paradocentes, alumnos , padres y apoderados para informar sobre el diagnóstico y con ellos formar un “grupo de investigadores” que fueron los encargados de elaborar un Programa de Acción.

Segundo Paso : Familiarización del plan y propuestas de acción

Grupos focales con los integrantes de toda la comunidad para recoger sus opiniones para recoger temas y posibles propuestas o soluciones. Se recogieron nuevas opiniones que complementaron el diagnóstico inicial.

En general se trató de buscar alternativas para cambiar la propia práctica. Lo importante es que las preguntas temáticas o de investigación constituyeron los componentes óptimos para avanzar en la discusión e intercambio de puntos de vista entre los miembros del grupo

Plan corregido.- Después de realizada la evaluación de los Pasos 1 y 2 ,se revisó el plan y se realizaron los ajustes necesarios para los siguientes pasos:

Pasos 3 .- Diseño de Taller de Educadores para los todos los docentes y directivos del Liceo. Este consistió en una modalidad de formación docente y de I-A de la práctica educativa . Se caracterizó porque un grupo de docentes con intereses comunes se reunieron en un espacio y tiempo determinado con el propósito de analizar situaciones de sus propias prácticas, como profesores en el aula o fuera de ella..

Paso 4.- Diseño de reuniones de intercambio de opiniones e interacción con los diferentes actores : profesores, alumnos, paraprofesionales y apoderados , es decir, de alumnos con profesores, o bien entre ellos. También de apoderados con profesores , directivos y paraprofesionales, entre otras.

Los siguientes pasos van a depender del nuevo plan de acción que se decida implementar después de haber implementado y evaluado los pasos 3 y 4 .

4. 4.- Implementación de la Propuesta de Acción.

Una vez diseñado el Programa de Acción, se implementaron las diferentes acciones por el equipo de investigadores en acción.

Implementación Pasos 1 y 2.- El grupo de investigadores , en conjunto con los directivos del Liceo, ejecutaron las acciones que propuso la comunidad escolar , es decir, se realizaron las diferentes reuniones para informar el diagnóstico y los grupos focales para familiarizar el Plan de Acción.

Implementación Pasos 3 y 4.- Se realizaron los Talleres de Educadores y las diferentes reuniones de intercambio de opiniones con los diferentes actores.

4.5.- Evaluación

En esta etapa se realizó una reflexión crítica sobre la propia práctica, es decir, de todas las acciones implementadas; a la vez de la labor del “grupo investigador”.

Se elaboró un análisis y sistematización de los resultados, de los cambios en las concepciones y prácticas de los profesores ,de los alumnos, de los directivos, entre otros respecto a la problemática inicial y de aquellas otras que surgieron, incluso hubo cambios que implicaron una redefinición del problema, ya sea porque éste se había modificado, o porque surgieron otros de más urgente resolución o porque se descubrieron nuevos focos de atención que requirieron ser atendidos antes de abordar el problema original.

La evaluación, además fue aplicada en cada momento y estuvo presente al final de cada ciclo, dando de esta manera una retroalimentación a todo el proceso. De esta forma nos encontramos en un proceso cíclico que no tiene fin.

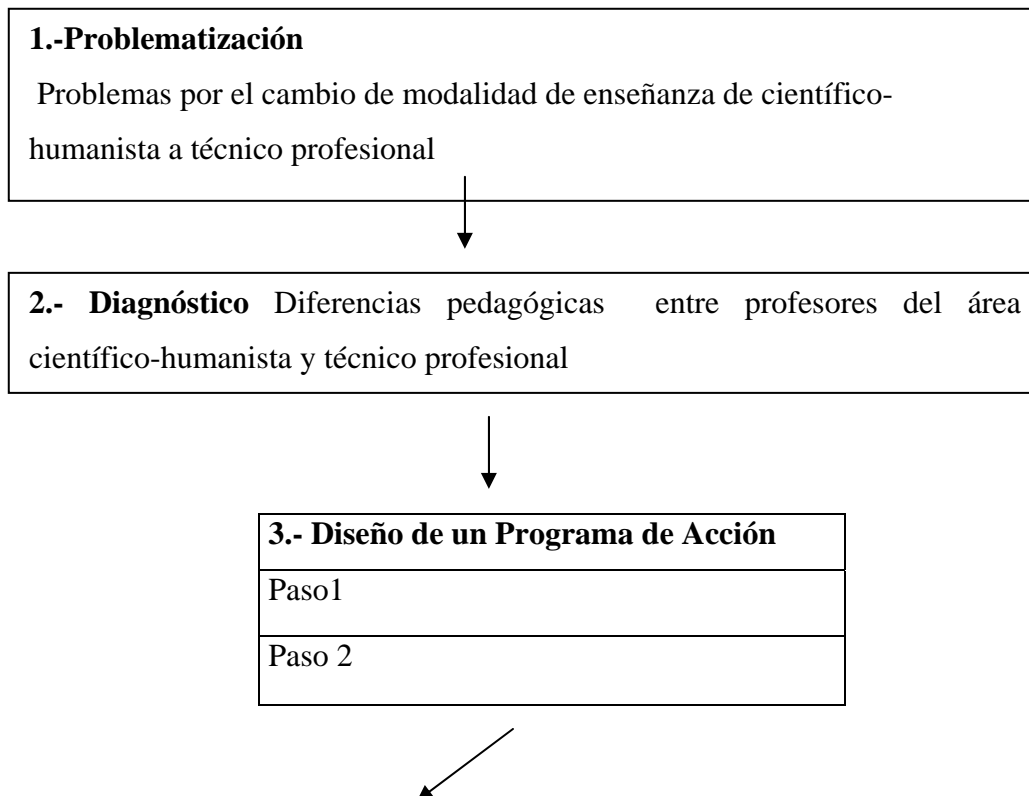
Uno de los criterios fundamentales, a la hora de evaluar la nueva situación y sus consecuencias, fue que en la medida que el propio proceso de investigación y

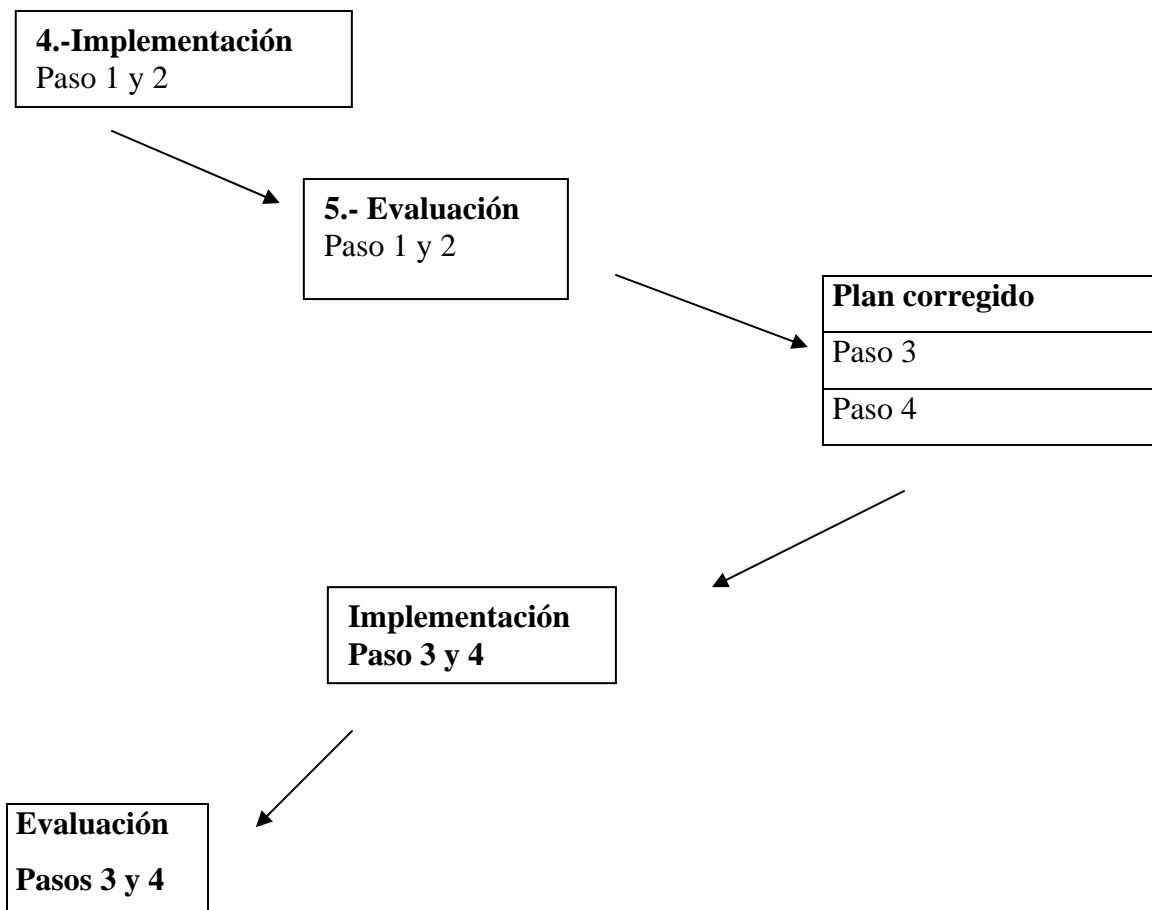
transformación supuso un proceso de cambio, implicación y compromiso de los propios involucrados. En síntesis , en esta etapa se trató de ver los logros y limitaciones en la implementación del plan.

Evaluación Pasos 1 y 2.- Reunión de valoración de la experiencia previa. Además se realizaron entrevistas semi- estructuradas a una muestra de carácter opinática a profesores, directivos, paradocentes, alumnos, padres y apoderados sobre las acciones implementadas.

Evaluación Pasos 3 y 4 .- Se realizaron grupos focales y entrevistas en profundidad a los distintos actores de esta comunidad escolar para evaluar los resultados logrados.

Esquema de la metodología de la investigación-acción





V.-Conclusiones

La investigación acción es un proceso de análisis sobre una realidad, que parte de los problemas cotidianos de una organización y desde la visión de quienes lo viven a través de una reflexión y acción sobre los mismos.

Por lo mismo, se trata de una investigación colaborativa y más que una metodología didáctica, es un estilo, una filosofía que permite a los actores involucrados analizar lo que realizan y sobre todo compartirla. Por esto la comunicación participativa es fundamental porque las personas involucradas para conocer las prácticas y establecer un proceso, interactúan, coordinan sus conocimientos, esfuerzos y energías a fin de percibir y comprender sus experiencias, acciones, emociones, motivaciones, etcétera.

De esta manera la investigación se transforma en colaborativa porque el equipo de investigadores, delimita el marco de problemas motivo de estudio, construye en forma crítica y cooperativamente el proceso para efectuar la indagación, y así poder encauzar las acciones hacia la obtención de un objetivo común: el cambio de comportamiento. Al mismo tiempo, van logrando el aprendizaje de una metodología de comunicación y acción compartida.

En primer lugar, después de un diagnóstico surgió la problemática central : las diferencias en la pedagogía entre los profesores del área científico-humanista y los del área técnico-profesional. Posteriormente se programó la elaboración de un Plan de Acción con toda la comunidad educativa, para que ellos desde sus propias prácticas investigaran e implementaran las acciones para un mejoramiento continuo.

En resumen, se trató de construir un aprendizaje como un proceso sistemático de construcción y reconstrucción de conocimientos donde la evaluación fue constante. Formular, reformular y corregir, lo que se fue haciendo tanto en el diseño como en el proceso de gestión. De esta manera los actores involucrados se preguntaron a cada momento: ¿Qué hicimos? ¿Qué logramos hasta ahora? ¿Qué problemas tuvimos? ¿Cómo resolverlos? ¿Qué aprendimos con la buena o mala experiencia que hemos realizado? ¿Seguimos avanzando con el proyecto, tal y cual lo concebimos?

En síntesis, después de haber aplicado todo este proceso de investigación – acción en este Liceo Técnico Profesional , se puede concluir que ésta es un proceso continuo, una espiral, donde se van dando los momentos de problematización, diagnóstico, diseño de una propuesta de cambio, aplicación de la propuesta y evaluación, para luego reiniciar un nuevo circuito partiendo de una nueva problemática.

VI.- Referencias bibliográficas

Libros

Boggino, N. , Rosekrans, K (2004) Investigación-Acción :reflexión crítica sobre la práctica educativa. . Argentina :Ediciones Homo Sapiens.Rosario-Santa Fe.

Elliot, J. ((2000) El Cambio educativo desde la investigación –acción. España:Ediciones Morata, Madrid.

García –Martínez V. (2002) El Cambio Organizacional . Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Kemmis y Mc Taggart (1988) Como planificar la investigación-acción .Barcelona: Laertes

Lewin, K (1946) Action research and minority problems. Journal of Social Issues, 2

Moser (1978)Critical issuesin qualitive research methods. Londres :Sage Publications

Sagastizabal,M. A. ; Perlo, C. (2002). La investigación-acción como estrategia de cambio en las organizaciones. Ediciones La Crujía, Tucumán, Argentina.

Sagor R. (2000) Guiding School improvement with actino research .Alexandria: Association for supervision and curriculum development

Taylor y Bogdan (1986) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Piados.

Artículos en internet

Casas Luis M. Casas y Carvalho. José Luis Un proyecto ibérico de aprendizaje colaborativo en red telemática

http://www.cult.gva.es/DGP/PREVENCIÓN/Prevenweb/Prevenval/Curs/Cursocasuni6_archivos/Anexo1Clase5.pdf Recuperado el 5 de noviembre de 2005

CastilloL. Jorge Investigación- Acción Recuperado el 18 de octubre de 2005
<http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion-accion.shtml>

Consellería de Cultura ,Educaió i Esport Cultura colaborativa entre docentes y resolución de conflictos <http://tecnologiaedu.us.es/edutec/paginas/63.html> Recuperado el 3 de noviembre de 2005

Geertz C. (1987) La Interpretación de las Culturas, Recuperado el 28 de Septiembre de 2005, de [http:// members.lycos.co.uk/tomaustin/ant/cultura.htm](http://members.lycos.co.uk/tomaustin/ant/cultura.htm)

Salazar G. R. (2003) Los valores como parte de la cultura organizacional Recuperado el 28 de Septiembre de 2005, de [http:// www.gestiopolis.com/ canales/ emprendedora/articulos/52/valcultorg.htm](http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/52/valcultorg.htm).