

# Investigación y acción colaborativa para la transformación de los sistemas educativos

Co-creando conocimiento para impulsar un cambio colectivo basado en evidencia



## La necesidad

Alrededor del mundo, las infancias, adolescencias y juventudes navegan contextos marcados por el cambio tecnológico acelerado, la crisis climática, la incertidumbre política, los conflictos, las injusticias históricas y los legados del colonialismo. Sin embargo, muy pocos sistemas educativos garantizan que todas las personas desarrollen la amplia gama de habilidades, conocimientos, actitudes, relaciones y oportunidades que necesitan para forjar sus propias vidas, comunidades y al mundo que los rodea.

La educación debe fomentar el (re)compromiso, promover el bienestar socioemocional, cultivar habilidades de pensamiento crítico, creatividad y colaboración, y construir conexiones significativas con pares, comunidades y proyectos de vida.

**Lograr esto requerirá trabajo colaborativo para repensar el propósito y reconstruir los sistemas.**

## Nuestro Enfoque de Investigación y Acción Colaborativa

### Colaborativa

construir relaciones y confianza entre personas y organizaciones mediante la redistribución del poder y la articulación de conocimientos, habilidades y recursos diversos, con el fin de trabajar hacia metas compartidas y definidas colectivamente

### Investigación

co-diseñar preguntas de investigación y metodologías arraigadas en el contexto y que responden a las prioridades locales

### Acción

trabajar de manera conjunta para utilizar la evidencia para impulsar un cambio sistémico positivo

La investigación y acción colaborativa es un enfoque codiseñado en el que diversos actores de distintos sectores y geografías **comparten poder, conocimientos prácticos, recursos y experiencia vivida para co-definir preguntas, co-construir saberes y herramientas, y trabajar colectivamente** para impulsar un cambio sistémico equitativo en contextos locales, nacionales, regionales y globales.

Desarrollado en colaboración con aliados en **seis continentes**, el enfoque de Investigación y Acción Colaborativa de CUE coloca en el centro **los saberes y las prioridades locales en la investigación y en el diseño de las políticas públicas**, conectando a actores educativos a través de comunidades de práctica, redes, grupos de trabajo y coaliciones.

Estos esfuerzos colaborativos se han articulado a través de **la Red del Saber-Hacer (Knowing Doing Network, KDN)**, una comunidad global e interconectada de investigadores, autoridades públicas, profesionales, financiadores, educadores y personas jóvenes que trabajan juntos para avanzar la Investigación y Acción Colaborativa.

La KDN responde a la necesidad urgente de replantear fundamentalmente la forma en que trabajamos juntos en la educación global, reuniendo a personas que trabajan en distintos niveles y contextos, utilizando una amplia gama de enfoques de investigación, incorporando diversas formas de conocimiento y promoviendo el liderazgo distribuido. Lo que está en juego no es solo lo que ocurre dentro de los entornos educativos, sino quiénes tienen la posibilidad de moldear a la conversación general sobre la educación misma.

# Impulsando la transformación de los sistemas educativos



La transformación de los sistemas educativos va más allá de cambiar los elementos concretos o **visibles** de un sistema educativo (como presupuestos o currículum) para también transformar los elementos **invisibles** (como relaciones, interacciones, dinámicas de poder y mentalidades). Esto requiere trabajar con personas de diversas geografías, sectores, experiencias, generaciones, perspectivas y roles para desarrollar **una visión compartida del propósito** de la educación y, a partir de ahí, **reconstruir los sistemas** en torno a ese propósito.

La KDN trabaja para **fortalecer los ecosistemas** (personas, comunidades, organizaciones e instituciones) a favor de la transformación sistémica utilizando **un marco que llamamos "las 3 C"**:

## CAPACIDAD

Habilidades, conocimientos, mentalidades, recursos, relaciones y oportunidades necesarios para actuar de nuevas maneras hacia el cambio deseado.

- **¿Son los actores relevantes capaces de promover el cambio?**
- **¿Qué les ayudaría a hacerlo?**

## COMPROMISO

Sentido de apropiación y responsabilidad para liderar el cambio; dedicación de tiempo, dinero y otros recursos.

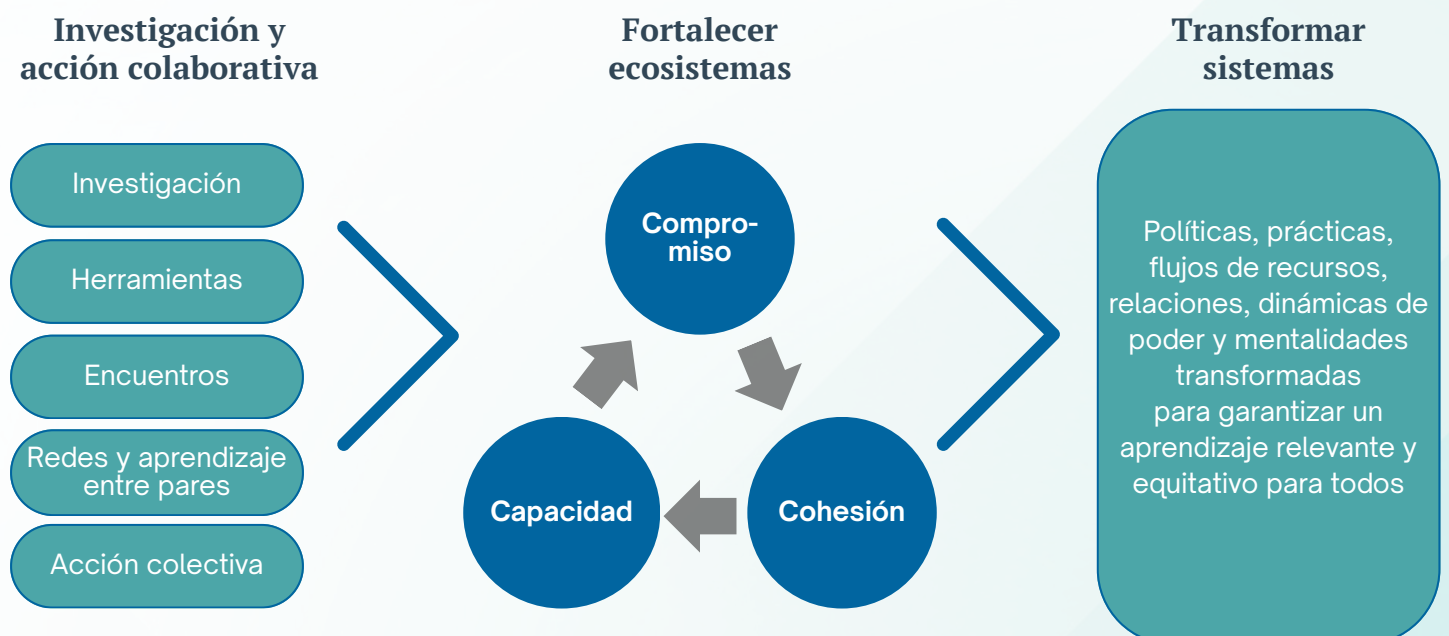
- **¿Quieren los actores relevantes promover el cambio?**
- **¿Qué los motivaría?**

## COHESIÓN

Una comprensión clara y compartida del cambio deseado y acción coordinada para alinear estrategias e impulsar un cambio duradero.

- **¿Existe una comprensión clara y compartida del cambio y de lo que se necesita para promoverlo?**
- **¿Qué ayudaría a fortalecer esto?**

## Uniéndolo todo: Nuestro camino hacia el cambio



# Aprendizajes de la "Guía de Campo" de CUE para la investigación y acción colaborativa

Agradecemos sus comentarios sobre esta presentación inicial de los aprendizajes, tensiones y reflexiones colectivas del recorrido de la KDN hacia la reimaginación y transformación de los sistemas educativos a través de la investigación y acción colaborativa.

## 1

### Propósito y Alineación

La colaboración requiere **clarificar continuamente por qué las personas se reúnen**, moldeada por el contexto y el financiamiento, pero refinada a través del diálogo, la reflexión y la adaptación para alinear motivaciones diversas y anclar la investigación y la acción en las realidades vividas.

#### Promover una visión compartida entre actores diversos

- Convocar a personas con múltiples perspectivas, experiencias, habilidades y roles.
- Trabajar en la intersección de las motivaciones individuales y el propósito colectivo para generar confianza y fortalecer la alineación.

¿Qué perspectivas, experiencias o voces faltan en esta colaboración?

#### Tratar el propósito como una *práctica* dinámica

- Permitir que el propósito se adapte a contextos cambiantes y comprensiones en evolución.
- Incorporar momentos regulares de reflexión y redefinición de metas y direcciones compartidas.

¿Cómo revisaremos y adaptaremos nuestro propósito a medida que los contextos y los aprendizajes evolucionen?

#### Permitir que los roles y responsabilidades emerjan

- Dejar que los roles tomen forma a través del trabajo compartido en lugar de definirlos desde el principio.
- Permitir que los participantes asuman mayor o menor protagonismo según evolucione la colaboración.

¿Cómo deberían cambiar los roles a medida que la colaboración madure?

## 2

### Dinámicas de poder y Relaciones

La investigación y acción colaborativa no redistribuye el poder de manera automática. **Sin un diseño intencional**, la investigación y acción colaborativa puede reforzar los desequilibrios de poder a través de quién establece las agendas, qué conocimiento se valora y quién se beneficia.

#### Construir relaciones y confianza como parte del trabajo

- Invertir en relaciones a largo plazo y recíprocas en lugar de una colaboración transaccional.
- Co-construir claridad en torno a los roles, expectativas y formas de trabajo.

¿Qué tan claros tenemos nuestra forma de trabajar juntos y el impacto de esto?

#### Compartir el poder ampliando la participación y el liderazgo

- Crear espacios para el cuestionamiento crítico y el diálogo abierto, incluso cuando desafíe los supuestos.
- Diseñar para una toma de decisiones inclusiva que valore las experiencias vividas junto con los conocimientos formales.

¿Quién tiene el poder de cuestionar, decidir y liderar en esta colaboración?

#### Navegar activamente las barreras estructurales para una participación equitativa

- Visibilizar las limitaciones institucionales que determinan quién puede participar y con qué influencia.
- Abordar proactivamente las limitaciones en lugar de tratarlas como condiciones fijas.

¿Qué barreras estamos tratando como fijas en lugar de modificables?

# 3

## Estructura e integridad

La colaboración significativa depende de estructuras prácticas que apoyen la coordinación y la integridad en la ejecución, garantizando que las contribuciones sean valoradas, los compromisos se cumplan y las metas compartidas se alcancen.

### Diseñar estructuras que apoyen tanto la acción como la conexión

- Utilizar estructuras prácticas y relacionales que permitan la coordinación y la participación significativa.
- Permitir que la coordinación emerja de relaciones de trabajo sólidas, no de un diseño vertical.

¿Cómo nuestras estructuras apoyan (o limitan) las relaciones significativas y la acción?

### Construir y mantener los apoyos de los que depende el trabajo

- Construir tanto estructuras de apoyo tangibles (sistemas, procesos, recursos) como intangibles (confianza, cultura, relaciones).
- Revisar las estructuras regularmente para asegurarse de que siguen respondiendo a las necesidades del trabajo.

¿Qué tan seguido nos detenemos para reflexionar si las estructuras actuales aún se adaptan al trabajo?

### Utilizar los recursos de manera intencional para reforzar las prioridades compartidas

- Alinear y gestionar el uso de recursos para apoyar la equidad y las metas colectivas.
- Prestar atención a cómo los recursos moldean la participación y la influencia a lo largo del tiempo.

¿Cómo influyen las decisiones sobre los recursos en quién participa, lidera o establece las prioridades?

# 4

## Continuidad y transformación

La colaboración a largo plazo depende de mantener la conexión con el propósito y el impacto, diseñar para la transición y adaptarse a medida que las personas y los contextos evolucionan.

### Conectar el aprendizaje, la acción y el impacto a lo largo del tiempo

- Planificar de manera intencional el continuo investigación-acción, vinculando conocimiento, herramientas e implementación.
- Asumir el impacto y la narrativa como responsabilidades compartidas, garantizando al mismo tiempo la rendición de cuentas.

¿Qué tan claro es el paso de nuestro trabajo desde el aprendizaje hacia la acción y al impacto?

### Diseñar para la transición y la evolución

- Normalizar el cambio, incluyendo la rotación de personas, la evolución de los roles y las estrategias de salida.
- Reconocer cuándo es momento de transformar o dar cierre a las colaboraciones en lugar de mantenerlas de forma indefinida.

¿Qué señales nos indican que es momento de transformar o incluso dejar ir ciertas partes de este trabajo?

### Adaptar las estructuras para sostener el compromiso y la participación

- Construir mecanismos que mantengan el compromiso a medida que la participación y los contextos cambien.
- Revisar los roles, las relaciones y las estructuras para apoyar la participación en las distintas fases del trabajo.

¿Qué estructuras permiten que el trabajo continúe cuando personas clave se retiran?

¿Qué has aprendido de tus propios esfuerzos de investigación y acción colaborativa? Te invitamos a **compartir tus comentarios** sobre estos aprendizajes o a **contarnos tus propias experiencias** mientras exploras trayectos similares de investigación y acción colaborativa, ya sea dentro o fuera de la KDN.

