

Plan de acción

Maricruz Corrales Mora
Universidad Estatal a Distancia
Costa Rica

Este plan de acción responde a una pregunta fácil de enunciar, pero quizás no tan fácil de alcanzar: **¿Qué debe hacerse?**

Y en relación con el cambio, el aspecto crucial por considerar para llegarlo a hacer, es justamente reconociendo lo que se tiene en la actualidad, a partir de la preocupación temática seleccionada. Por eso es que es tan importante, la **reflexión inicial** que el grupo participante realice y que se detalló en buena parte en la sección anterior. Dependiendo del nivel de profundidad o detalle con que se realice, así pueden darse mejores oportunidades para pensar sobre las acciones a seguir.

Como todo plan, debe tomarse en cuenta además las condiciones vigentes, tanto objetivas como subjetivas, que se transforman en oportunidades o limitaciones, además de que el grupo debe llegar a considerar qué es realmente factible de variar dentro de su contexto histórico y cultural.

Por otra parte, el plan no debería ser algo trivial, tanto para justificación de la inversión de recursos y tiempo de un grupo de profesionales (y quizás otros), como también, por el hecho de que si se pretende realizar un proceso investigativo serio, la idea es que se piense en trabajar en una situación de importancia práctica y teórica significativas.

La **estructura** de este plan debe cuidar de definir:

- Objetivo(s) global(es)
- Objetivos estratégicos para determinar qué debe hacerse, acerca de qué, por parte de quién, dónde, cuándo y cómo
- Principios de procedimiento para la investigación-acción (normas de trabajo para el grupo participante y alguna especie de contrato de participación y compromiso con cada uno de los miembros del grupo)
- Identificación de las responsabilidades particulares de cada miembro, con el respectivo respaldo del grupo como una base para la acción

- Controles acerca de la puesta en práctica y los efectos laterales de las acciones que emprendan (pruebas o informes para explicar de modo claro, relevante y preciso las circunstancias, las acciones realizadas y las consecuencias)
- Planificación del cambio en la utilización del lenguaje y los discursos (¿qué se habla, como puede utilizarse el potencial del lenguaje y los discursos actuales para los cambios esperados, qué cambios se pretenden realizar sobre el lenguaje y el discurso, si existen correspondencias o no entre los registros, cómo puede registrarse lo que ocurre?)
- Planificación del cambio en las actividades y las prácticas (¿naturaleza de las actividades que se pretenden cambiar, intereses particulares que sirven a esas actividades, aspecto de las actividades, cómo han llegado a ser como son, cómo pueden superarse algunas o todas las limitaciones, qué podría inducir a las personas a aceptar nuevas actividades o modos de trabajar, cómo se desarrollarán las nuevas actividades, se requerirán cambios en las rutinas institucionales, cómo pueden controlarse los procesos y efectos?)
- Planificación del cambio en las relaciones sociales y en la organización (¿cómo se relacionan, dónde y con qué finalidad, son deseables las relaciones sociales y formas de organización actuales, qué cambios organizativos se requieren para alcanzar los cambios propuestos, cómo moldea la estructura formal de la institución las relaciones sociales dentro de ella, qué confrontaciones se producen en torno a las relaciones sociales, qué clase de relaciones se desarrollan dentro del grupo de acción, existen relaciones entre el grupo participante y otras redes de actuación formales e informales en el marco de la situación en estudio, cómo pueden mejorarse las relaciones sociales y formas organizacionales para mejorar?)

Tampoco es la idea hacer un plan que por exceso en detalles y consideraciones, sea impráctico ponerlo en ejecución. Lo importante es destacar, a partir de la preocupación temática seleccionada, la metodología con la que puedan llevarse a cabo las acciones que, al seno del grupo, se consideren de mayor importancia, sean más significativas y útiles. Esto debe lograrse mediante un consenso y negociación dentro del grupo, pero también, si es necesario, con las demás personas implicadas que se pueden ver afectadas por las acciones que se emprendan.

Por tanto, la **estructura básica de un plan de acción** es la siguiente:

1. Descripción de la preocupación temática señalando el porqué se le ha elegido, citando pruebas de su reconocimiento y mostrando porqué es significativa, además de relacionarla con literatura revisada relevante y con las circunstancias prácticas de esa situación elegida.
2. Delimitación de la conformación del grupo de acción o participante, explicando porqué es importante la presencia y participación de cada miembro para la realización del trabajo.
3. Descripción y justificación de los cambios específicos que se planean conseguir, contemplando para ello las razones de análisis del lenguaje y el discurso, las actividades y las prácticas y las relaciones sociales y organizacionales, además de integrar las oportunidades y circunstancias de la situación actual e historia.
4. Descripción de la lista de actividades por realizar, detallando quién hará qué, cuándo, dónde y cómo.
5. Descripción de cómo las expectativas de cambio propiciarán formas de contestación e institucionalización
6. Plan de relación del grupo participante con otras personas implicadas o afectadas por los cambios propuestos.
7. Formas de controlar los cambios (técnicas y métodos investigativos) en el lenguaje/discurso, las actividades/prácticas y las relaciones sociales/organización.
8. Diagnóstico o prueba preliminar de datos recolectados que den prueba de lo que se explica es la situación actual y demuestre competencia del grupo para asumir los cambios propuestos.
9. Referencias y fuentes consultadas.
10. Curriculum vitae de cada miembro del equipo participante que denote la formación, experiencias y prácticas con que se justifique la participación en la investigación-acción.

Trabajando sobre situaciones humanas, muchos de los planes hechos, a veces, no corresponden del todo a las realidades en donde se les aplica o también las circunstancias pueden variar en muy corto tiempo.

La investigación-acción no formula el plan de acción como una "camisa de fuerza", pero tampoco al tratar de modificarlo se pretenda desviarse demasiado de éste. Toda modificación al plan de acción aprobado debe ajustarse a lo esperado con la investigación, además de ser conocido y aprobado por cada miembro del grupo investigador.



**Reconocimiento, No comercial,
No derivados**

Referencia del documento:

Corrales, M. (2010). Plan de acción. En *Metodologías de Investigación Cualitativa* [Investigación-acción] del Portal Investiga.uned.ac.cr. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.