

**PLAN DE ACCIÓN PARA EL TRABAJO COLECTIVO CON VOCEROS -VOCERAS  
CENTRO LOCAL INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DEL MUNICIPIO TINACO ESTADO  
COJEDES**

**ACTION PLAN FOR COLLECTIVE WORK WITH SPOKESPEAKERS -VOCERAS LOCAL  
RESEARCH AND TRAINING CENTER OF THE MUNICIPALITY OF TINACO, COJEDES  
STATE**

Maribel Coromoto, Sequera Pinto

Especialista en Educación Inicial. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Actualmente Laborando en el Centro Local De Investigación Y Formación Del Municipio Tinaco Estado Cojedes. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4714-5336>. Correo: maribelseq12345@gmail.com

**Autor de correspondencia:** maribelseq12345@gmail.com

**Recibido:** 15/05/2023 **Admitido:** 05/06/2023

**RESUMEN**

En Venezuela la educación se encuentra en un proceso de transformación que orienta a la formación y conformación de un colectivo docente en aras de fortalecer la práctica pedagógica que minimice los antiguos métodos mecanicistas de reproducción de conocimiento. Los problemas o necesidades observadas han sido considerar la formación docente y trabajo colectivo como elemento esencial para implementar con éxito un sistema de gestión. El propósito de esta investigación ha sido crear un plan de acción para promover el buen desempeño de las instituciones escolares y la formación de un gran colectivo que aporte al desarrollo e integración de la comunidad escolar hacia la calidad educativa. Para abordar la problemática planteada se utilizó la metodología de la Investigación, Acción Participativa y Transformadora con la intencionalidad de ordenar, clasificar, reflexionar críticamente y relacionar datos e información recogida. Los resultados: se requiere a la formación de un colectivo de trabajo donde las acciones respondan al logro de principios de corresponsabilidad y de trabajo en equipo para el buen funcionamiento de los procesos de la comunidad escolar. Concluyendo que: el docente debe estar en capacidad de asumir y cumplir con los objetivos planteados según el ordenamiento jurídico venezolano en los tiempos que corresponden.

**Descriptor:** Trabajo Colectivo, Voceros. Investigación. Equipos. Participación.

**ABSTRAC**

In Venezuela, education is in a transformation process that guides the formation and conformation of a teaching group in order to strengthen the pedagogical practice that minimizes the old mechanistic methods of knowledge reproduction. The problems or needs observed have been to consider teacher training and collective work as an essential element to successfully implement a management system. The purpose of this research has been to create an action plan to promote the good performance of school institutions and the formation of a large group that contributes to the development and

integration of the school community towards educational quality. To address the problem raised, the Research, Participatory and Transformative Action methodology was used with the intention of ordering, classifying, critically reflecting and relating data and information collected. The results: the formation of a work group is required where the actions respond to the achievement of principles of co-responsibility and teamwork for the proper functioning of the processes of the school community. Concluding that: the teacher must be able to assume and comply with the objectives set according to the Venezuelan legal system in the corresponding times.

**Keywords:** Collective Work, Spokespersons. Investigation. Equipment. Stake.

## INTRODUCCIÓN

Como parte de las instituciones educativas, un equipo de trabajo es importante que debe conocer los aspectos y detalles que se viven dentro de las mismas, debido a que en la actualidad el enfoque principal de la mayoría de ellas, es únicamente lograr y completar las tareas, pero también es necesario poder entender que una institución educativa es exitosa si se relaciona con su entorno. Los gerentes, son líderes, donde su acción es relevante en pro del logro de los objetivos integrados, coherentes, comprometidos en donde el interés del grupo es lo predominante en función de garantizar que todos sus miembros están plenamente identificados con su desempeño y función. Es decir del comportamiento que presenta una gerencia logra cohesión de equipo, integridad, demuestra su liderazgo.

De ahí el interés científico, de adentrarse en lo relevante del trabajo en equipo basado en la motivación del talento humano en el trabajo, aspirando a que en alguna forma las opiniones

colaboren en el quehacer diario, se identifique con las repercusiones que de ello se puede generar. Los requerimientos para que se pueda desarrollar el trabajo en equipo son el primer condicionante en una organización es el nivel de participación de sus miembros. Todo ello lleva a destacar que el trabajo en equipo constituye una de las fortalezas de importancia en una organización o actividad, pues lleva a resultados óptimos y al logro de lo planificado.

Ventura (2010: 52) opina que “Ser proactivo, conocer el objetivo y meta, saber jerarquizar, crear”. Por lo que, en la actualidad debido a los cambios que se han presentado en la sociedad y por lo tanto en la educación se hace necesario la implementación de un plan de trabajo acorde a los adelantos y avances que se presentan con el fin de estar conectados y encaminados todas y todos en una misma dirección, superar las diferentes situaciones que generan debilidades para la transformación de la realidad existente, es por ello que se requiere de la organización de un gran colectivo de formación que direcciona nuestra labor docente,

como fortalecer el proceso educativo a través de prácticas que brinden un aprendizaje significativo y desarrollo integral de los educando, la educación en estos momentos se encuentra en un proceso de transformación por la calidad educativa direccionado por diez bandera que surgen de la consulta que se realizó a un gran sector nacional y que arrojo el sentir de cada participante en pasar de una pedagogía mecanicista a una pedagogía crítica es decir, que considere tanto la relación entre los sujetos como el contexto donde se desenvuelven con un verdadero enfoque socio crítico.

Sumado a este proceso el sistema nacional de investigación y formación se encuentra en estos momentos en un proceso de reconstrucción y reorganización de trabajo colectivo, es por ello que desde los Centros Locales de Investigación y Formación se deberá activar el colectivo donde se encuentre conformado y se creara donde no exista con la incorporación de todos y todas para una gestión participativa y creativa como comunidad escolar a la que pertenecen.

En referencia a lo antes planteado el estilo de trabajo que se orienta en estos momentos es la de accionar con una dinámica más ajustada al trabajo colectivo, donde se considere el aporte y acción de cada uno de los participantes involucrados y que permita la reflexión desde la práctica pedagógica y se consideran como

lugares donde las y los docentes organizados en colectivos de investigación y formación no solo se encuentren ,sino como lugar donde se articula una amplia red local y regional de docentes investigadores que hacen de su práctica pedagógica un proceso continuo de acción-reflexión-acción donde el centro sean las y los destinatarios de todos los niveles y modalidades, es decir, las y los estudiantes con sus familias, en el contexto de sus comunidades locales de donde provienen y viven.

Desde la perspectiva metodológica, el estudio se enmarco en la modalidad de investigación acción participativa transformadora. En cuanto a la situación de preocupación, el Sistema Nacional de Investigación y Formación propone un colectivo de docentes investigadores a los fines de incentivar al personal para que participen, desarrollen y socialicen sus experiencias en el ámbito educativo; congresos pedagógicos en todos sus momentos y demás formas de intercambio de saber. Además es proporcionar al futuro de los docentes, es una oportunidad para exponer su capacidad intelectual y creativa en la realización de un proyecto, y de cierta manera la trascendencia que permita incorporar sus propias ideas, experiencia, investigación y/o experimentación a un campo específico; en el proceso transformador del sistema educativo venezolano emerge como figura fundamental

el/la docente.

Es importante acotar que el docente investigador, asesor y facilitador en relación con la calidad de la formación que requieren los estudiantes debe emplear métodos acordes a la exigencia educativa de hoy en día, donde los avances tecnológicos han conllevado a un adelanto a nuestra generación de estilos de vida desmedido de acciones que ponen en riesgo su estabilidad, para ello deberá conocer todo lo necesario de las y los estudiantes, sus formas de pensar, ver, saber y el contexto donde se desenvuelven y habitan es a través de la investigación ya que es un proceso que contribuye al desempeño profesional, potenciando las habilidades requeridas para la acción pedagógica, planteando que metodológicamente permite explicar, argumentar e interpretar todo lo que respecta con nuestra labor educativa.

Ahora bien, la red Intercircuital del municipio tinaco se encuentra bajo la responsabilidad de la supervisora licenciada Dayana Mena, está conformada por 11 circuitos educativos que forman una red básica para la coordinación y supervisión del sistema educativo bolivariano, constituidos por 64 instituciones que poseen código, registradas en el sistema de gestión escolar de la cuales son 45 instituciones nacionales, 18 instituciones estadales y 1 unidad educativa privada,

conformados en niveles y modalidades; 25 de inicial, 19 de primaria, 5 de media general, 1 de media técnica, 4 de especial, 6 de adultos, 3 unidades educativas entre ellas dos públicas, una privada y 1 sin nivel a su vez existen 6 instituciones públicas con personal del ministerio del poder popular para la educación; 2 bibliotecas, Víctor Mujica y Francisco Lazo Marti; una casa de cultura José Amaro Flores; 1 casa de los niños y niñas, el trompito; un centro comunitario, Cecoprode y el APEP Vicente Mattei , integrando un total de 2751 personal perteneciente al ministerio de educación; 1575 docentes, 712 personal obreros (as), 263 administrativos (as), 172 cocineras (os); estos a su vez se encuentran distribuidos en 5 ejes políticos territoriales con un total de setenta y nueve (79) comunidades; cuenta con diferentes coordinaciones como; salud, cultura, deporte, defensoría educativa, movimiento bolivariano de familia, formación permanente, y el programa todas las manos a la siembra.

La red Intercircuital está ubicada en el circuito número 9 en Escuela Técnica Robinsoniana Zamorana “Sixto Sosa “ cuya dirección es calle Zamora cruce con avenida Mariño sector Tronconero II , móvil local 0258-7272245 código DEA OD0 5780909 de dependencia nacional con matrícula de 159 hembras y 158 varones para un total de 317, cumple con jornada integral de 8 horas con

horario de 7 am a 3:45 pm ;año de fundada, el circuito tiene por epónimo, el personal que labora en este centro educativo: 99 docentes, 32 obreros, 20 administrativos, 3 vigilantes, 9 cocineras de la patria y 12 maestros insurgentes para un total de 175, supervisora de este circuito es la licenciada Kaira Ortiz y la docente con función directiva MSc Lisbeth Flores, áreas de especialidad que se ofrecen en este espacio ;informática, gestión ambiental, construcción civil y minería ;en este circuito se encuentran agrupadas 9 instituciones 6 de dependencia nacional, 2 estatales y 1 privada; 3 de nivel inicial, 1 media técnica, 3 modalidad de adultos.

La oficina del centro local de investigación y formación permanente también hace vida en este espacio a cargo de la licenciada Alida Gallardo existen en este contexto 1 iglesia católica y 2 evangélicas, 1 entidad bancaria, 1 alcaldía, 1 emisora de radio, 2 panaderías, 1 fundación del niño y la niña, 1 registro civil, 1 juzgado, 1 consultorio pediátrico privado, 1 clínica popular, 2 casas de partidos políticos NCR-AD, 3 plaza Bolívar, Silva y 1 centro deportivo Boxeo, 3 canchas deportivas; techada-mijagua-casa de madera, 1 modulo asistencial, la actividad económica de este circuito es de tipo comercial .

Luego de caracterizar el punto y circulo que converge el lugar donde se desempeña mi labor

como vocera de Formación permanente puedo señalar que en los años de servicio con esta función evidencie que el trabajo en colectivo de las y los voceros y voceras de formación permanente deberíamos trabajar como un equipo de trabajo es por eso que a través de esta investigación se realizara un plan de acción donde se trabaje en colectivo con los voceros y voceras del Centro Local de Investigación y formación de allí que les comento mis inicios en educación.

Para poder llegar a la raíz del problema se utilizó una matriz DOFA, a través de ella mostrar que con un diagnóstico podemos detectar la problemáticas que se presentaba en el centro de Investigación y Formación, siendo una de las principales el trabajo en colectivo, lo cual, presentaba debilidades en el personal.

### **Debilidades**

- .- No posee una sede propia
- .- No cuenta con herramientas y equipo Tecnológico.
- .- Todos los años los docentes encargados de la Formación Permanente Varían.
- .- No se integran en la totalidad las instituciones educativas al igual que los docentes y el trabajo se atrasa.

### **Oportunidades.**

- .- Mejorar la calidad de enseñanza- aprendizaje del personal docente y por ende del estudiantado en general.

- .- Proponer actividades intra y extra académicas
- .- Involucra a todo el personal adscrito al MPPE

### **Fortalezas**

- .- Se cuenta con personal capacitado.
- .- Se está capacitando al personal constantemente formación.
- .- Socialización en los Congresos pedagógicos sobre las experiencias en el ámbito laboral.

### **Amenazas**

- .- No cuenta con el personal permanente para las formaciones.
- .- Que no se realicen las actividades por el cambio de docente encargado de formación permanente.

Luego de un diagnóstico significativo pude constatar que en el Centro Local de Investigación y formación del Municipio Tinaco Estado Cojedes (CLIF). Los problemas o necesidades observadas han sido considerar la formación docente y trabajo colectivo como elemento esencial para implementar con éxito un sistema de gestión, que permita alcanzar la participación y el compromiso, con un plan de acción para promover el buen desempeño de las instituciones escolares y la formación de un gran colectivo que aporte al desarrollo e integración de la comunidad escolar, favoreciendo el diseño de políticas públicas acertadas.

La investigación se circunscribe al área de estudio: en el CLIF. Aspecto: la formación

docente y trabajo colectivo como elemento esencial para implementar con éxito un sistema de gestión delimitación espacial: las 64 escuelas del Municipio Tinaco estado Cojedes, Delimitación Temporal: Enero- Marzo 2022, unidad de observación: se trabajó con las 64 instituciones educativas de los 11 circuitos educativos del Municipio Tinaco estado Cojedes.

Además se enfocaron los propósitos específicos como fueron: 1.- Diagnosticar la problemática que existe dentro del Centro Local de Investigación y Formación del Municipio Tinaco. 2.- Planificar las estrategias de integración y formación para el trabajo en colectivo con los voceros y voceras del Centro Local de Investigación y Formación del Municipio Tinaco. 3.- Diseñar un plan de acción con actividades y estrategias para la formación docente y el trabajo en colectivo con los voceros y voceras de formación permanente del Centro Local de Investigación y Formación, los logros y avances del plan de acción para la formación docente y el trabajo en colectivo con los voceros y voceras de formación permanente del Centro Local de Investigación y Formación del Municipio Tinaco.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÒRICA**

Para darle contenido a los fundamentos teóricos, se presenta el área titulada: Los voceros de formación permanente e

investigación: pues la modalidad de trabajo de los Colectivos de Formación. Sin embargo, a los participantes se les pide que hablen acerca de sus puntos de vista e ideas. ¿En qué consiste la práctica de los Voceros de Formación Permanente e Investigación? De acuerdo a Gallardo (2021:3) “Un grupo de docentes se conforma en Colectivo de Formación Permanente”.

Los Voceros De Formación Permanente E Investigación: La modalidad de trabajo de los Colectivos de Formación Permanente e Investigación difiere de los eventos académicos habituales, ya que se privilegia la reflexión en grupo y las aportaciones en los debates en plenarias, con el ánimo de favorecer la construcción colectiva y la mayor horizontalidad posible en las participaciones. Es un esfuerzo por el ejercicio de procesos dialógicos y reflexivos a partir de los referentes teórico-prácticos a desarrollar. No resulta nada fácil lograrlo, pues exige, a diferencia de los eventos en los que se leen ponencias, un esfuerzo mayor de coherencia metodológica y claridad en las finalidades propuestas. Se toma como referencia teórica a Paulo Freire, político-educador brasileño quien llevó a cabo múltiples experiencias de educación popular mediante preguntas generadoras, recogiendo el conocimiento profundo del pueblo, a través del método dialéctico que parte de la práctica y la

acción para transformar la realidad e interpretarla teóricamente.

Una práctica y el espíritu motivador de la lectura y la investigación para “responder” a interrogantes y extraer conclusiones y argumentos con los compañeros y las compañeras lo que posibilita el compartir, la camaradería entre los miembros y la posibilidad de retroalimentarse consciente y horizontalmente en el ejercicio de la crítica del conocimiento que cada uno de los sujetos aporta. En los colectivos la formación permanente se desarrolla fundamentalmente en espacios para compartir experiencias en un entorno inmerso en la práctica de la solidaridad, la cooperación, el bien común, fomentando la cultura de la paz; desarrollando la virtud en el ser humano de recrear dichos saberes y experiencias de manera práctica; con sentido y significado social.

Se rescata el legado de Freire en cuanto a que se subordinan los procesos educativos a la práctica transformadora de los educandos (participantes del Colectivo de Formación e Investigación en este caso). El conocimiento que se produce debe servir a la visión integral de la sociedad que queremos y al diseño de su transformación. Necesariamente se debe decir que la práctica social de las personas involucradas debe ser punto de partida y de llegada de los procesos educativos, y de la

misma manera se entiende que esto expresa una perspectiva materialista y dialéctica del conocimiento.

¿Qué es un Vocero de Formación Permanente e Investigación? Los Voceros de Formación Permanente e Investigación son grupos de docentes que se reúnen con la finalidad de compartir saberes donde se construyen las nuevas subjetividades docentes con compromiso y postura ética con la intención de construir y formarse en la pedagogía crítico social para dar respuesta a las necesidades de su institución, en la comunidad, en su región y su país.

**Trabajo en Colectivo:** El trabajo en equipo es una de las herramientas más importantes cuando hablamos de eficiencia organizativa. Aunque todos estamos de acuerdo en que el trabajo en equipo es importante, no todos se dan cuenta del impacto que produce en una empresa. El trabajo en equipo en una empresa o en una institución educativa se da cuando un grupo de personas trabaja en conjunto hacia un objetivo, un colectivo de manera eficiente. Cuando varias personas trabajan juntas para lograr un objetivo común, tu institución prosperar.

Por tanto, Landy y Conte (2005), determinan que es el conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes y que se reúnen para conseguir objetivos específicos, en

donde los equipos de trabajo existentes deben de pasar por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, varios de estos modelos de equipos deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero muchos otros siguen un esquema diferente de acuerdo a seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas.

Así mismo, Robbins y Coulter (2007) indican, que se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias. Etapas del desarrollo de los grupos. Entre las Condiciones y Características para el Trabajo en Equipo: Gutiérrez (2010) indica que, los equipos de trabajo requieren una serie de condiciones para lograr su éxito, a continuación son descritas algunas de las mismas. Los líderes de las organizaciones deben de conocer, crear y promover el trabajo en equipo, brindar mejoras, innovación y orientación a los colaboradores.

Algunas cualidades que los líderes deben poseer es la madurez, confianza y un alto nivel de motivación, así como la buena actitud hacia los demás, Todos y cada uno de los integrantes del equipo deben tener claros los objetivos y compartir el mismo enfoque, para que dentro del equipo se centralice una idea o un objetivo por alcanzar. El equipo debe contar con



asesoría y entrenamiento adecuado para guiar sus sesiones de trabajo, así como también se requiere de un alto grado de participación, compromiso, buenas relaciones interpersonales, entre otros.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio se ubica en el paradigma cualitativo, enfoque Sociocrítico, fundamentado en el Método Investigación Acción Participante Transformadora (IAPT), definido por Escalante (2021, 56) como: “La investigación donde en consenso se espera intervenir en una problemática”. Además, el escenario es Centro Local de Investigación y Formación del Municipio Tinaco estado Cojedes, como campo de acción donde se desarrollarán las acciones investigativas.

Los informantes, se caracterizaron por ser los voceros encargados de organizar y pasar la información al Centro local. Para las técnicas e instrumentos de recolección de datos se realizaron entrevistas complementarias que comprendieron dos intervenciones de sesenta minutos cada una, para dar respuesta a los propósitos del estudio, la técnica de análisis de la información fue el análisis para derivar categorías, documentación existente ya organizada y clasificada según categorías de análisis; dicho proceso se fue efectuando durante todo el estudio. El análisis de la

información permitió interpretarla y así aprehender la realidad estudiada.

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Para valorar las acciones establecidas en el plan de acción, esta se realizó de acuerdo a los indicadores: Asistencia, Participación y Aportes de los Participantes. Teniendo en cuenta, ante futuras acciones, pues la promoción de las actividades en espacios convencionales, esto es una tarea que ya dio sus frutos, se debe seguir realizando. De allí que, se deban aplicar posteriormente evaluaciones que permitan un control y seguimiento de intervención, para ir actualizando y abordando otros aspectos o situaciones problemáticas dentro del contexto educativo.

Por otra parte, se derivaron las siguientes categorías de análisis: Formación: Este primer contacto con los voceros permitió que se percibiera el nivel de participación del grupo. Categoría participación activa: se concentró en alrededor de las responsabilidades en lo que les implicara directamente. Categoría: Confianza y empatía: se verificó que los vocero y voceras la información que aportan es de confianza y mantienen excelentes relaciones con su grupo.

A través de los resultados obtenidos a través de plan de acción se evidencia que al aplicarlos se integraron más a la participación del mismo

y por ende se detectó que fue para mí el trabajo en colectivo más cómodo y las actividades se dieron cabalmente.

Cabe señalar que todas estas actividades son realizada bajo las orientaciones del Coordinador del CLIF la Profesora Alida Gallardo y que están sujetas a los lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, la cual puedo decir que dicha coordinación ha venido trabajando en el Municipio Tinaco a cabalidad, logrando así que los voceros y voceras de Formación Permanente de cada Institución educativa trabajen alineados a las actividades que emana el Clif, asumiendo este reto y este compromiso de la mano de la Red Intercircuital el cual se ha logrado la masiva integración a todas las actividades.

Los voceros, recibieron las orientaciones, basadas en las debilidades que se observaron y dado a los encuentros realizados, obteniéndose mayor información y comunicación entre los mismos y un alto nivel de asesoramiento en sus responsabilidades como voceros de formación permanente, por lo que se puede asegurar que se logró en sus totalidad las actividades del plan de acción, esto como respuesta a los nudos críticos y transformarlos en potencialidades.

## **CONCLUSIONES**

Las instituciones educativas velan porque el personal que trabaja en ellas pueda sentirse satisfecho con el equipo de trabajo y la labor que realiza, Tinaco para así establecer la relación entre trabajo en equipo y satisfacción

laboral en de los miembros del Centro Local de Información y Formación y los Voceros y Voceras de cada institución educativa como coordinadores de formación permanente así como los objetivos de evaluar la relación entre trabajo en equipo y satisfacción.

Cabe destacar, que es importante acotar que el docente investigador, asesor y facilitador en relación con la calidad de la formación que requieren los estudiantes debe emplear métodos acordes a la exigencia educativa de hoy en día, donde los avances tecnológicos han conllevado a un adelanto a nuestra generación de estilos de vida desmedido de acciones que ponen en riesgo su estabilidad, para ello deberá conocer todo lo necesario de las y los estudiantes, sus formas de pensar, ver, saber y el contexto donde se desenvuelven y habitan es a través de la investigación ya que es un proceso que contribuye al desempeño profesional, potenciando las habilidades requeridas para la acción pedagógica, planteando que metodológicamente permite explicar, argumentar e interpretar todo lo que respecta con nuestra labor educativa.

Mantener la armonía en todos los miembros que conforman el Centro Local de Información y Formación Permanente y en las distintas actividades en que participan, ya que la integración de todos ellos, genera mayor satisfacción laboral. Establecer estrategias de

comunicación asertiva e implementar distintas actividades de socialización, con el objetivo de mejorar el nivel de trabajo en equipo entre todos los miembros del Centro Local de Información y Formación y Los docentes de Formación Permanente.

### **REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS**

- Escalante, P. 2021. Psicología Social 10ma. ed. Madrid, España: Editorial Prentice Hall
- Gallardo, A. 2021. Comportamiento Organizacional. Ediciones Pearson Educación. México.
- Landy, P y Conte, C. 2005. Gestión de la Educación. Ediciones Educa. Caracas.
- Robbins, D y Coulter, M. 2007. Cambios Educativos. Revista EDUCERE. Volum.42.8.
- Ventura, E. 2010. Administración 8va. Edición. Editorial Pearson Educación. México.