



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS EN LA ETAPA DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

Irene Milagros Canelones

Maestrante en supervisión y dirección (milagroscanelones15@gmail.com)

Resumen

El presente estudio aborda la problemática de la poca participación y el alto índice de desmotivación del personal docente en las actividades pedagógicas y laborales propias del Liceo Nacional José María Vargas, del asentamiento campesino Topo del Municipio Tinaco, Estado Cojedes. Un personal altamente motivado se traduce directamente en un desempeño laboral más exitoso y, consecuentemente, en una educación de calidad. El objetivo principal de la investigación fue Desarrollar de manera colaborativa y participativa con los docentes del Liceo Nacional José María Vargas, estrategias transformadoras que fortalezcan la motivación intrínseca y extrínseca, y optimicen el cumplimiento de sus actividades laborales, promoviendo un ambiente de trabajo enriquecedor y comprometido con la calidad educativa. El trabajo se enmarca en la línea de investigación de desempeño institucional, utilizando el paradigma sociocrítico y el método de Investigación Acción Participativa (IAP) y Transformadora, con apoyo de un diseño de campo. La muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente (33 profesionales). Para la fase diagnóstica, se aplicó la observación directa como técnica y una escala de estimación como instrumento. Los resultados iniciales confirmaron la desmotivación, evidenciada en el incumplimiento de guardias cívicas, el retardo en la entrega de planificación y la apatía hacia la formación continua. La implementación de las estrategias transformadoras, diseñadas colaborativamente, produjo logros significativos e inmediatos en el desempeño institucional, tales como el aumento de la puntualidad, la entrega responsable de planes de clase, una mayor participación en actividades extracurriculares y una mejora en el clima laboral. Se concluye que el modelo IAP es una herramienta gerencial eficaz para la supervisión y la gestión del talento humano, logrando una mejora sostenida en el sentido de pertenencia y el desempeño institucional, validando la tesis de que la motivación es la palanca fundamental para la calidad educativa.

Palabras Clave: Motivación; Participación Docente; Investigación Acción Participativa (IAP); Desempeño Laboral; Gestión Educativa.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





THE PARTICIPATION OF TEACHING STAFF IN THE DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL ACTIVITIES IN THE GENERAL SECONDARY EDUCATION STAGE

Abstract

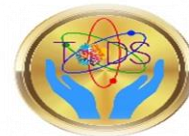
This study addresses the issue of low participation and high rates of demotivation among the teaching staff in the pedagogical and professional activities at the Liceo Nacional José María Vargas, from the Topo peasant settlement in the Tinaco Municipality, Cojedes State. A highly motivated staff translates directly into more successful job performance and, consequently, into quality education. The main objective of the research was to collaboratively and participatively develop transformative strategies with the teachers of the Liceo Nacional José María Vargas to strengthen intrinsic and extrinsic motivation, optimizing the fulfillment of their professional activities and promoting an enriched work environment committed to educational quality. The research is framed within the institutional performance research line, utilizing the sociocritical paradigm and the Participatory Action Research (PAR) and Transformative method, with a field design. The sample consisted of the total teaching staff (33 professionals). For the diagnostic phase, direct observation was applied as a technique and an estimation scale as an instrument. Initial results confirmed demotivation, evidenced by non-compliance with civic duties, delays in curriculum planning delivery, and apathy toward continuous training. The implementation of collaboratively designed transformative strategies yielded significant and immediate achievements in institutional performance, such as increased punctuality, responsible delivery of class plans, greater participation in extracurricular activities, and an improved work climate. It is concluded that the PAR model is an effective managerial tool for supervision and human talent management, achieving a sustained improvement in the sense of belonging and institutional performance, validating the thesis that motivation is the fundamental lever for educational quality.

Keywords: Motivation; Teacher Participation; Participatory Action Research (PAR); Job Performance; Educational Management.

Introducción

La motivación es un componente esencial en la dinámica de cualquier organización, siendo fundamental que la gerencia la conozca y domine para asegurar el cumplimiento de las actividades y el logro de los objetivos. En el contexto educativo, el desempeño laboral docente es un aspecto clave que debe ser monitoreado mediante supervisión y evaluación continua, ya que su cumplimiento eficiente es un factor determinante en la





calidad de la educación impartida. Un personal altamente motivado se traduce directamente en un desempeño laboral más exitoso y, consecuentemente, en una educación de calidad.

Sin embargo, en los últimos años, la motivación laboral ha surgido como una problemática recurrente en el campo de la docencia, a menudo ligada a la falta de incentivos económicos o de reconocimiento profesional por parte de directivos y padres de familia. Esta situación, tal como lo señala Sánchez (2011), se ve exacerbada por dificultades como la excesiva carga laboral, la escasa motivación directiva por metas logradas y un ambiente de trabajo deficiente.

En el Liceo Nacional Rural “José María Vargas”, ubicado en el asentamiento campesino Topo del Municipio Tinaco, Estado Cojedes, se ha evidenciado una preocupante poca participación del personal docente en actividades pedagógicas institucionales que les son propias, un factor que obstaculiza el adecuado funcionamiento institucional. La observación directa aplicada como técnica de recolección de datos, junto con una escala de estimación, reveló un alto índice de desmotivación que afecta directamente el desempeño del colectivo. Esta apatía se manifiesta en: el incumplimiento de guardias cívicas, el retardo o ausencia en la entrega de planificación de clase, la no integración de los temas generadores con el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) y la escasa iniciativa para participar en actividades formativas y extra-académicas. Esta situación dificulta el proceso de aprendizaje de los estudiantes y compromete los niveles de eficacia y eficiencia institucional.

De allí la vital importancia y necesidad de abordar esta realidad. El presente estudio se fundamenta en la línea de investigación de desempeño institucional, con el objetivo general de desarrollar de manera colaborativa y participativa con los docentes del Liceo Nacional José María Vargas, estrategias transformadoras que fortalezcan la motivación intrínseca y extrínseca, y optimicen el cumplimiento de sus actividades laborales, promoviendo un ambiente de trabajo enriquecedor y comprometido con la calidad educativa.





Se espera que la información obtenida y las estrategias generadas sirvan como insumo para mejorar la motivación y el desempeño laboral de los docentes, fortaleciendo el sentido de pertenencia, las relaciones interpersonales, y el clima de cordialidad y respeto. Finalmente, la sistematización de esta experiencia generará conocimientos prácticos y teóricos que beneficiarán a la institución y podrán ser replicados en otras comunidades educativas.

Así mismo, el desempeño laboral es un aspecto que debe ser monitoreado constantemente a través de la supervisión y evaluación con el propósito de obtener insumos que sirvan para lograr un mejoramiento continuo de la actuación profesional de los docentes, uno de los aspectos que definen la calidad de la educación, es el relacionado con el cumplimiento eficiente de las actividades que son propias del personal docente, como uno de los componentes de la gestión educativa.

Dicho aspecto determina los niveles de eficacia y eficiencia, siempre que sea cumplida satisfactoriamente por personas cuyo desempeño en sus labores sean dirigidas a la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de la propia acción pedagógica que se debe cumplir en las diversas instituciones. El trabajo en estudio cobra una vital importancia ya que en los últimos años la motivación laboral es un problema que se viene experimentando en el campo de la docencia, quizás por la falta de incentivos económicos por parte del Ministerio de Educación o reconocimiento profesional por los directores y padres de familia.

En otro orden de ideas; el aporte de herramientas novedosas para mejorar los índices de motivación en los docentes servirá para influir de manera positiva en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, del fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación y de un clima de cordialidad y de respeto con la finalidad de fortalecer la práctica educativa, contribuyendo así al fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones públicas y al crecimiento profesional y personal de los docentes.

De allí la necesidad de elaborar y ejecutar estrategias motivacionales, que permita





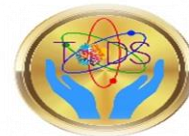
valorar la acción educativa del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo, así como, conocer el compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de sus actividades como personal docente, pues a través de dichos aspectos se facilitará la implementación de acciones que permitan garantizar una adecuada labor aunada al éxito institucional.

La Fundamentación Legal establece el marco normativo que confiere deberes, derechos y responsabilidades al personal docente y sustenta la importancia de la calidad educativa como un derecho fundamental.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece el derecho a la educación como un derecho humano y un deber social fundamental (Artículo 102), garantizando que el Estado la asuma como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades. Este marco legal es crucial para el estudio, ya que alienta a la participación docente plena en las actividades pedagógicas como parte del cumplimiento de la obligación del Estado de asegurar una educación de calidad. El docente, al ser un agente activo de este proceso, debe estar motivado para cumplir con los estándares constitucionales que buscan el desarrollo pleno de la personalidad y el respeto a los derechos humanos.

La Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009) profundiza en los deberes y responsabilidades del personal docente, enfocándose en la función social de la educación como un servicio público y garantizando la participación protagónica de los actores del proceso educativo. La ley establece que el personal docente debe ejercer la función de enseñanza de manera responsable, ética y eficaz, incluyendo la participación activa en el proceso de planificación y evaluación. Por lo tanto, la desmotivación y la baja participación diagnosticadas en el Liceo "José María Vargas" representan un incumplimiento de los principios rectores de la LOE, justificando la necesidad de implementar estrategias que alineen el desempeño docente con la normativa vigente.





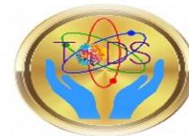
La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012) establece el régimen de las relaciones laborales, incluyendo las condiciones de trabajo, los derechos y los deberes que rigen la profesión docente como trabajadores. Esta ley es fundamental para el estudio, pues obliga al patrono (el Estado, representado por el Liceo) a asegurar un ambiente de trabajo digno y establece la importancia del reconocimiento y la remuneración justa. Desde la óptica del estudio, la LOTTT respalda la necesidad de desarrollar estrategias extrínsecas (reconocimiento, clima laboral) que fortalezcan la motivación docente, asegurando un equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar del personal, aspecto que impacta directamente en la productividad y el desempeño de las actividades pedagógicas.

Podemos adicionar, la fundamentación teórica establece los constructos conceptuales que explican la relación entre la motivación, el desempeño laboral y la gestión organizacional, sirviendo como base para el diseño y análisis de las estrategias transformadoras.

Abraham Maslow (1954) desarrolló la influyente Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, postulando que la motivación humana se organiza en una pirámide de cinco niveles. El individuo está motivado a satisfacer necesidades básicas (fisiológicas y seguridad) antes de buscar la satisfacción de necesidades superiores, como las de afiliación, estima y, finalmente, la autorrealización. Para el contexto docente del estudio, la desmotivación puede ser analizada como una falla en la satisfacción de las necesidades de estima (reconocimiento profesional, respeto) o, incluso, de seguridad (estabilidad económica y laboral), lo cual impide al docente alcanzar la autorrealización plena en su rol, manifestada como la participación activa y el compromiso total con las metas pedagógicas de la institución.

David McClelland (1961) desarrolló la Teoría de las Necesidades Adquiridas, proponiendo que la motivación se basa en tres necesidades dominantes: Logro (deseo de excelencia), Poder (necesidad de influir en otros) y Afiliación (deseo de relaciones interpersonales cercanas). Esta teoría es crucial para entender el perfil motivacional





dentro del Liceo "José María Vargas", ya que sugiere que la desmotivación podría ser tratada diseñando tareas que permitan al docente satisfacer estas necesidades adquiridas. Por ejemplo, la baja participación en proyectos puede corregirse activando la necesidad de Logro mediante objetivos claros y recompensas por la excelencia, o la necesidad de Poder al otorgarles roles de liderazgo en el acompañamiento pedagógico, fortaleciendo así su participación laboral.

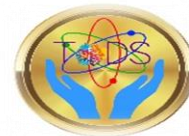
Robbins y Judge (1999), en su estudio sobre el Comportamiento Organizacional, integran diversas teorías para explicar cómo la motivación influye en el desempeño laboral, la satisfacción y la productividad. Su enfoque destaca la importancia del clima organizacional y las prácticas de gestión de recursos humanos (como el diseño del trabajo, la retroalimentación y los sistemas de recompensas) para moldear la conducta individual dentro de la organización. El estudio se apoya en Robbins y Judge para justificar que la solución a la baja participación docente no solo requiere un cambio de actitud individual, sino una transformación de las estructuras gerenciales y supervisoras del Liceo, implementando sistemas de reconocimiento extrínseco que gestionen y dirijan la motivación hacia los objetivos institucionales.

Para lograr este propósito y transformar la realidad observada, la investigación se enmarcó en el paradigma sociocrítico y empleó el método de Investigación Acción Participativa (IAP), utilizando un diseño de campo. Este enfoque busca el empoderamiento y la reflexión crítica del personal docente como agentes de cambio. Los propósitos específicos del estudio guiaron esta acción transformadora: diagnosticar los factores motivacionales, diseñar colaborativamente un plan de acción, implementar las estrategias acordadas y evaluar continuamente su efectividad.

Metodología

El presente estudio se aborda desde el paradigma sociocrítico, el cual busca la transformación social y el análisis de la realidad desde una perspectiva sociológica. Este enfoque se sustenta en la línea de investigación de desempeño institucional y utiliza el método de Investigación Acción Participativa (IAP) y Transformadora, que





promueve la colaboración y la participación activa de los involucrados en el proceso de cambio. La IAP fue seleccionada por su naturaleza orientada a abordar la problemática de la influencia de la motivación en la participación del personal docente en el desarrollo de actividades pedagógicas en el Liceo Nacional “José María Vargas”.

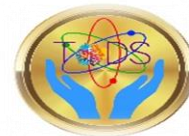
El estudio presenta un diseño de campo, ya que la información se recogió directamente de la realidad institucional para analizar la influencia de la motivación en la participación del personal docente. La población y muestra estuvo conformada por el total del personal docente del Liceo Nacional “José María Vargas”, ascendiendo a treinta y tres (33) profesionales. Esta elección de trabajar con el total del personal docente garantiza la representatividad necesaria para el desarrollo de estrategias colaborativas en el contexto de la IAP.

Para la obtención de la información o los datos requeridos, se utilizó un procedimiento y herramientas que permitieron la recolección y organización de la data. La técnica para la recolección de datos que se aplicó para consolidar el estudio fue la observación directa. Arias (2004:65-66) define las técnicas como "las distintas formas o maneras de obtener la información", citando a la observación directa como un ejemplo de estas. Esta técnica permitió visualizar y captar de forma sistemática el fenómeno en función de los objetivos preestablecidos, con el propósito de conocer la problemática subjetivamente desde adentro, logrando una mayor proximidad con la realidad.

El instrumento utilizado para registrar la información en función a la observación fue la escala de estimación. Según Arias (2004:69), un instrumento es cualquier recurso utilizado para obtener, registrar o almacenar información, y la escala de estimación, en particular, "consiste en una escala que busca medir como se manifiesta una situación o conducta". Este instrumento se aplicó para obtener datos sobre el individuo observado y, de esta manera, evidenciar el grado de compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las diferentes actividades asignadas.

Los aspectos abordados en la escala de estimación estuvieron enmarcados en la participación de sus actividades laborales. El instrumento contenía cuatro alternativas





de selección: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, y Nunca, con el fin de determinar la frecuencia o ausencia con la que el personal docente cumplía con sus actividades pedagógicas en función a la formación de los estudiantes.

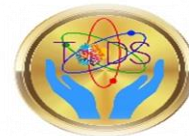
Una vez aplicado el instrumento a través de la observación, se recopiló la información evidenciando una serie de situaciones que confirmaban la desmotivación. Entre ellas, la gran mayoría de los docentes no cumplen con las guardias cívicas, algunos presentan retardo en la hora de entrada y en la entrega de planificación de clase, y no se realiza al 100% la integración de los temas generadores con el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC). Asimismo, se observó que un gran número de docentes estaban apáticos o sin iniciativa para participar en encuentros de formación o congresos pedagógicos, y muy pocos participaban en el Programa “Todas Las Manos a la Siembra”, de carácter obligatorio por el Ministerio del Poder Popular Para La Educación. En este contexto, la metodología orientó el proceso para cumplir con las políticas educativas y motivar al personal directivo y docente de aula. La IAP permitió establecer los cimientos para que esta problemática de la desmotivación y baja participación pueda ser abordada con estrategias de acompañamiento pedagógico y un plan debidamente estructurado, buscando una transformación social a partir del currículo actual.

Análisis y Resultados del Estudio

Hallazgos Preliminares y el Diagnóstico de la Desmotivación

El estudio, enmarcado en el método de Investigación Acción Participativa (IAP) y sustentado en el paradigma sociocrítico, tuvo como primer propósito específico diagnosticar participativamente los factores intrínsecos y extrínsecos que incidían en la desmotivación docente. Para ello, se aplicó la técnica de observación directa y el instrumento de escala de estimación a la totalidad del personal docente (33 profesionales) del Liceo Nacional “José María Vargas”. Esta fase diagnóstica reveló la existencia de un alto índice de desmotivación, el cual afectaba directamente el desempeño y la calidad del trabajo.





La información recopilada evidenció que la desmotivación se manifestaba en una baja participación en las actividades pedagógicas y laborales propias de la institución. Los resultados se basaron en una escala de estimación con las alternativas Siempre, Casi siempre, Algunas veces, y Nunca. Se identificaron problemas concretos como el incumplimiento de guardias cívicas, retardo o ausencia en la entrega de planificación de clase, y la falta de integración de los temas generadores con el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC).

En el ámbito de la participación, se constató una apatía generalizada, con un gran número de docentes sin iniciativa para participar en encuentros de formación o asistir a congresos pedagógicos. Adicionalmente, muy pocos docentes participaban en el Programa “Todas Las Manos a la Siembra”, el cual es de carácter obligatorio. Esta situación de desmotivación afectaba el adecuado funcionamiento institucional y dificultaba el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollo y Diseño de Estrategias Transformadoras

Confirmada la problemática, el segundo propósito específico fue diseñar colaborativamente con los docentes un plan de acción que incluyera estrategias innovadoras y contextualizadas para abordar las causas identificadas de la desmotivación y mejorar el desempeño laboral. Dado el enfoque sociocrítico y participativo de la IAP, la identificación de estrategias se realizó buscando promover un ambiente de trabajo enriquecedor y comprometido con la calidad educativa.

El plan de acción se centró en la necesidad de implementar mecanismos gerenciales que garantizaran un ambiente óptimo de trabajo e incluyó la elaboración y ejecución de estrategias motivacionales que permitieran valorar la acción educativa del docente con objetividad e imparcialidad. Se recomendó específicamente aplicar estrategias para el aprovechamiento de su capital humano en pro del crecimiento, calidad y productividad de la institución.

Las estrategias se orientaron a fomentar el sentido de pertenencia hacia la institución, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación, y un clima de





cordialidad y respeto con la finalidad de fortalecer la práctica educativa. Este desarrollo se dirigió a impulsar el éxito y el buen funcionamiento institucional, partiendo de la premisa de que la motivación es un factor clave para que los individuos logren objetivos profesionales.

El Plan de Acción se constituye como la fase activa y transformadora del método de la Investigación-Acción Participativa (IAP), diseñado colaborativamente con los docentes y el personal directivo. Se estructura para abordar los factores de desmotivación intrínseca y extrínseca identificados en el diagnóstico (baja participación en guardias, retardo en planificación, apatía en formación, falta de reconocimiento), con el fin de optimizar el cumplimiento de las actividades laborales y el clima institucional (Freire, 2002).

1. Fortalecimiento de la Motivación Intrínseca y el Reconocimiento Extrínseco

Tabla1

Plan de acción: Fortalecimiento de la Motivación Intrínseca y el Reconocimiento Extrínseco

Área de Intervención	Actividades Clave	Estrategia Metodológica	Responsables	Periodicidad
Reconocimiento Laboral	Creación del "Docente Protagonista del Mes".	Sistema de reconocimiento público (cartelera, redes institucionales) basado en criterios de cumplimiento (puntualidad, entrega de planificación) y colaboración (guardias, actividades extracurriculares).	Dirección, Coordinación Pedagógica, Vicería Docente.	Mensual
Valoración del Desempeño	Aplicación de la "Encuesta 360°" (simplificada)	Recolección de <i>feedback</i> anónimo y constructivo (estudiantes, pares, directivos) para identificar	Equipo de Investigación (IAP), Dirección.	Trimestral

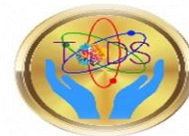
REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





		buenas prácticas y áreas de mejora, ligadas a incentivos no monetarios (días libres, mención honorífica).		
--	--	---	--	--

Fuente: Canelones (2025).

2. Optimización del Cumplimiento Pedagógico y la Integración Curricular

El diagnóstico señaló el retardo en la entrega de planificación y la baja integración de los Temas Generadores con el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) como problemas recurrentes. La acción se centra en la organización y la capacitación práctica para superar estos obstáculos de rigor metodológico.

Tabla2

Plan de acción: Optimización del Cumplimiento Pedagógico y la Integración Curricular

Área de Intervención	Actividades Clave	Estrategia Metodológica	Responsables	Periodicidad
Planificación y PEIC	Taller práctico intensivo sobre Interdisciplinariedad.	Jornadas de capacitación participativa para elaborar, de forma colaborativa, la planificación trimestral garantizando la integración del PEIC y la entrega oportuna de los planes de clase.	Coordinación Pedagógica, Docentes Líderes.	Inicio de cada lapso
Supervisión y Acompañamiento	Creación de una "Red de Acompañamiento entre Pares".	Establecimiento de grupos de apoyo mutuo para la revisión de planes de clase y el seguimiento de la integración curricular, fomentando la	Docentes, Vicería Pedagógica	Semanal

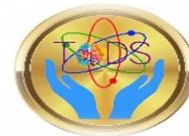
REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





		reflexión crítica (IAP) sobre la propia práctica.		
--	--	---	--	--

Fuente: Canelones (2025).

3. Fomento de la Participación Institucional y Compromiso Social

Para combatir la apatía en actividades esenciales como las guardias cívicas y los programas obligatorios ("Todas Las Manos a la Siembra"), se requiere establecer una estructura clara de responsabilidad y visibilizar el valor de estas contribuciones.

Tabla 3

Plan de acción: Fomento de la Participación Institucional y Compromiso Social

Área de Intervención	Actividades Clave	Estrategia Metodológica	Responsables	Periodicidad
Participación en Programas	Relanzamiento del programa "Todas Las Manos a la Siembra" como Proyecto de Desarrollo Comunitario.	Asignación rotativa de responsabilidades y visibilización de los logros del proyecto ante la comunidad (IAP), ligando la participación a los objetivos del PEIC.	Dirección, Docentes, Estudiantes.	Continuo/Bimensual
Responsabilidad Cívica	Creación de un "Cronograma de Guardias Rotativas Transparentes"	Diseño de un cronograma equitativo, publicado y de obligatorio cumplimiento, con un sistema claro de suplencias y monitoreo visible para asegurar la responsabilidad y el apoyo entre pares.	Dirección, Subdirección.	Mensual

Fuente: Canelones (2025).





4. Impulso al Desarrollo Profesional y la Iniciativa Propia

Ante la falta de iniciativa para participar en encuentros de formación y congresos pedagógicos, se implementarán estrategias que demuestren el valor práctico de la formación en la mejora del desempeño.

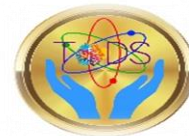
Tabla 4

Plan de acción: Fomento de la Participación Institucional y Compromiso Social

Área de Intervención	Actividades Clave	Estrategia Metodológica	Responsables	Periodicidad
Formación Continua	Círculos de Estudio Pedagógico "Docentes que Inspiran".	Reuniones internas y participativas (IAP) para compartir las experiencias y aprendizajes de los docentes que asisten a congresos o cursos, fomentando la transferencia de conocimiento entre pares.	Vocería Pedagógica, Coordinación.	Mensual
Iniciativa de Proyectos	Concurso de Innovación Educativa "Mi Aula Transforma".	Concurso interno que premie las mejores prácticas implementadas en el aula con el objetivo de fortalecer la motivación intrínseca y promover la toma de decisiones autónoma sobre la práctica pedagógica.	Dirección, Consejo Docente.	Semestral

Fuente: Canelones (2025).





Articulación con la IAP y el Seguimiento Continuo

La ejecución de este Plan de Acción requiere la implementación del ciclo de la IAP: Acción, Observación y Reflexión. Los docentes deben ser los agentes de cambio y los principales responsables de la implementación. La Dirección y la Coordinación Pedagógica actúan como facilitadores y observadores, mientras que el Equipo de Investigación documenta y promueve las sesiones de reflexión crítica periódicas para evaluar la efectividad de las estrategias y realizar los ajustes necesarios (Cuarto Propósito Específico: Evaluación continua).

La rigurosidad metodológica de este plan radica en su naturaleza de construcción social y su enfoque transformador. Cada actividad busca impactar directamente los problemas identificados en el diagnóstico (baja participación y desmotivación), convirtiendo los factores extrínsecos (reconocimiento) e intrínsecos (sentido de logro) en palancas de cambio para el desempeño laboral, tal como lo demandan las teorías de la motivación (Vroom, 1964).

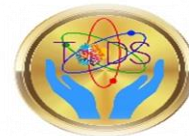
Este Plan de Acción servirá como una guía práctica para el fortalecimiento del desempeño institucional, asegurando que las estrategias de acompañamiento pedagógico y las herramientas gerenciales sean debidamente estructuradas y aplicadas para el beneficio del personal y la calidad educativa del Liceo Nacional “José María Vargas”.

Implementación y Evaluación de las Estrategias

El tercer propósito específico fue implementar mediante el acompañamiento activo las estrategias acordadas, fomentando la autogestión, la reflexión crítica y el empoderamiento de los docentes. El cuarto propósito fue evaluar de forma continua y participativa la efectividad de estas estrategias. Estos dos propósitos se abordan simultáneamente, dado que la IAP implica un ciclo continuo de acción y reflexión.

Como producto de esta fase de acción y evaluación, se registraron los siguientes logros inmediatos, demostrando que la implementación de estrategias transformadoras está rindiendo frutos:





- Mejora en el Cumplimiento del Horario y Responsabilidad: Se observó una mayor asistencia y puntualidad por parte de los docentes, además de una comunicación oportuna al personal directivo sobre cualquier retardo o ausencia necesaria.
- Incremento de la Participación Institucional: Se evidenció participación y responsabilidad en las guardias cívicas, fortaleciendo el compromiso del cuerpo docente.
- Optimización del Desempeño Pedagógico Específico: Se logró la entrega responsable de los planes y proyectos de clase en las fechas establecidas, con la aplicación de la interdisciplinariedad.
- Fortalecimiento del Clima Laboral y la Participación en Actividades: Hubo mayor participación y colaboración en las actividades culturales, deportivas, productivas, formativas y extra académicas, lo que estrechó los lazos de compañerismo y fortaleció el trabajo en equipo.

Estos logros parciales demuestran que la aplicación de las estrategias diseñadas colaborativamente ha comenzado a orientar los procesos institucionales, logrando que el personal docente se sienta comprometido y motivado, con una visión holística acerca del mismo

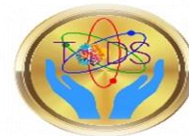
Sistematización de la Experiencia

El quinto y último propósito fue sistematizar la experiencia de investigación-acción desarrollada. La evidencia de los logros mencionados servirá para transformar la gestión supervisora en la institución y ofrecer un modelo que sirva de apoyo a los directivos de otros centros educativos con problemáticas similares. Se recomienda, en consecuencia, seguir aplicando estrategias para el aprovechamiento de su capital humano.

Conclusiones

La labor docente es entendida como la profesión de mayor trascendencia social porque involucra no solo la transmisión permanente y actualizada de conocimiento, sino el forjar, modelar y transformar lo humano cultivando en el educando principios, valores, buenas costumbres, idoneidad, motivación, creatividad entre otros aspectos; que van a





ser posible la formación de un individuo capaz y desenvuelto ante los retos que se le presente en la sociedad.

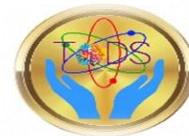
Por consiguiente; para que lo antes planteado sea posible es conveniente que las instituciones educativas cuenten con un personal docente bien preparado tanto a nivel personal como profesional, que garantice que pueden asumir retos, compromisos y responsabilidades como uno de los factores necesarios para lograr una eficacia en el desempeño laboral, lo cual sería un beneficio, y cuyos frutos se dirigirían principalmente a la institución y a los estudiantes.

El estudio, enmarcado bajo el enfoque sociocrítico y utilizando el método de Investigación-Acción Participativa (IAP) en el Liceo Nacional “José María Vargas”, concluye que la motivación del personal docente es un factor determinante y directamente proporcional a la calidad de la educación y al cumplimiento eficiente de las actividades laborales. El diagnóstico inicial, basado en la observación y la escala de estimación, reveló un alto índice de desmotivación y apatía en el colectivo docente, lo cual se manifestó en problemas concretos como el incumplimiento de guardias cívicas, el retardo en la entrega de planificación y la baja participación en programas obligatorios y actividades formativas.

El primer gran hallazgo del estudio fue la validación de la problemática: existe una poca participación del personal docente para incorporarse a los trabajos pedagógicos asignados, un fenómeno que compromete los niveles de eficacia y eficiencia institucional. La IAP permitió evidenciar que la desmotivación no era una percepción aislada, sino una realidad palpable que afectaba el sentido de pertenencia y el clima laboral, obstaculizando el adecuado funcionamiento institucional y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En respuesta al objetivo general de desarrollar estrategias transformadoras, la investigación concluye que la acción participativa fue esencial. Se logró diseñar colaborativamente un plan de acción que incluyó estrategias motivacionales centradas en la valoración, el reconocimiento y la organización. Esto demuestra que la solución a





problemas de desempeño laboral en contextos educativos debe nacer de la reflexión crítica y la autogestión del propio colectivo docente, tal como lo exige la metodología sociocrítica.

La implementación de las estrategias (tercer propósito específico) resultó en logros inmediatos que validan la intervención. Se observó una mayor asistencia, puntualidad y comunicación oportuna, un incremento en la participación en guardias cívicas y una entrega responsable de planes y proyectos de clase. Estos resultados confirman que al gestionar y motivar el capital humano de manera estructurada, se impulsa el éxito y la productividad institucional.

Se concluye que las estrategias implementadas lograron fortalecer el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales del personal. La colaboración en actividades culturales, deportivas y extra-académicas se incrementó notablemente, lo que estrechó los lazos de compañerismo y contribuyó al fomento de un clima de cordialidad y respeto, demostrando que la motivación extrínseca (reconocimiento) e intrínseca (logro) es la clave para la transformación del desempeño laboral.

Finalmente, la sistematización de la experiencia (quinto propósito específico) arroja un aporte práctico significativo: la metodología de la IAP puede y debe ser utilizada como herramienta gerencial en la gestión supervisora educativa. El proceso no solo solucionó un problema puntual de baja participación, sino que generó conocimientos y un modelo replicable de acompañamiento pedagógico y motivación que puede beneficiar a otras instituciones con problemáticas similares.

En esencia, el estudio subraya que la inversión en estrategias motivacionales y el compromiso con el enfoque sociocrítico son indispensables para el desarrollo del capital humano en la docencia, asegurando un personal comprometido, con una visión holística de su rol, y orientado al crecimiento y la calidad educativa del Liceo Nacional “José María Vargas”.





Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2004). El proyecto de investigación. Caracas. Editorial epísteme.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* Gaceta Oficial No36.860. Caracas, Venezuela.
- Freire, P. (2002). *Pedagogía del oprimido*. 21ª ed. México: Siglo XXI Editores.
- La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Ley Orgánica de Educación. Gaceta Oficial No 5.929 Extraordinario publicada en la Ciudad de Caracas, 15 de Agosto del 2009.
- Presidencia de la República (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras*. Gaceta Oficial N° 6076, del 07/05/2012, decreto 8938 del 30/04/2012.
- Maslow, A. (1954). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos. S.A. Madrid.
- McClelland, D. (1961). *Informe sobre el Perfil Motivacional del Venezolano Observado en Venezuela*. Fundación Venezolana para el desarrollo de actividades socioeconómicas FUNDASE, Caracas, Venezuela.
- Robbins, S. y Judge, T. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Educación. Decimotercera edición. México.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como Factor Determinante en el Desempeño Laboral del personal Administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello*. Universidad Nacional Experimental Politécnica de las Fuerzas Armadas Nacional, Estado Carabobo, Venezuela.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Semblanza de la Autora

Irene Milagros Canelones

C.I. N° 15.627.849

Profesora de Agropecuaria, Especialista en Dirección y Supervisión Educativa, Universidad Nacional Experimental del Magisterio "Samuel Robinson" (UNMSR). Maestrante en Supervisión y Dirección (UNEMSR). Docente del medio rural, actualmente vocera pedagógica del Liceo Nacional "José María Vargas". Institución de Procedencia: Universidad Nacional Experimental Del Magisterio "Samuel Robinson" (UNEM) Venezuela.

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-5950-1765>

Correo: milagroscanelones15@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 10 abril año 2025
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

