UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

UNAE

Educación Inicial - Presencial

Influencia de un clima laboral positivo en la calidad de enseñanza en el nivel de Educación Inicial

Autora:

Carangui Alao Karla Monserrathe

Autora:

Zhingri Yanza Wendy Fernanda

Autora:

Zhizhpón Corte Johanna Carolina

Azogues - Ecuador

Febrero, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN UNAE

Trabajo de Titulación

Modalidad

Sistematización de Experiencias

Línea de investigación

Gestión educativa

Autor:
Carangui Alao Karla Monserrathe
Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Inicial

Autor:
Zhingri Yanza Wendy Fernanda
Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Inicial

Autora:
Zhizhpón Corte Johanna Carolina
Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Inicial

Docente Tutor	Efstathios Stefos
CÓDIGO ORCID	0000-0002-5679-8002

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

TODA LA INFORMACIÓN EXPRESA EN EL PRESENTE TRABAJO DE TITULACIÓN ES DE ABSOLUTA RESPONSABILIDAD DEL AUTOR Y TUTOR Y SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE AUTORIZADA PARA SU CORRESPONDIENTE PUBLICACIÓN

AGRADECIMIENTOS Y/O DEDICATORIAS

Todo logro y cada alegría alcanzada en la vida están acompañados de esfuerzo, sacrificio y momentos de lucha que fortalecen el camino. Hoy, al culminar esta etapa tan importante de mi formación profesional, expreso mi más profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios y a la vida, por brindarme salud, fortaleza y la oportunidad de llegar hasta aquí, guiando cada paso de este proceso.

A mi querida madre, por su amor infinito, paciencia y apoyo incondicional, por ser mi sostén en los momentos difíciles y mi mayor motivación para seguir adelante.

A mi familia, por acompañarme constantemente, por sus palabras de aliento, comprensión y confianza en mis capacidades durante toda mi formación profesional. Gracias por recordarme siempre que no estaba sola.

A todas las personas que fueron y continúan siendo parte de mi vida, quienes de una u otra manera dejaron enseñanzas, apoyo y cariño en mi camino; porque soy un poco de cada uno de ustedes.

De manera muy especial, a mi querido padre, **Carlos Carangui**, quien desde el inicio creyó en mí y sembró los valores de esfuerzo y perseverancia que hoy me definen. Aunque ya no esté físicamente a mi lado, su recuerdo vive en mi corazón y se ha convertido en mi mayor inspiración. Desde el cielo, este logro también es suyo, porque cada paso que doy busca honrarlo y hacerlo sentir orgulloso.

Karla Carangui

Siempre habrá pruebas y tribulaciones en la vida, pero Dios te ayudará a superar cada tormenta que enfrentes y te dará fuerzas para superarla, incluso cuando sientas que no puedes. Isaías 41:10

Con sincero agradecimiento en primer lugar, a Dios, por ser mi guía en cada paso, por darme la fuerza en los días difíciles y por llenarme de sabiduría e inteligencia cuando más lo necesitaba. Su tiempo ha sido perfecto en mi vida, y este logro es muestra de ello. Al amor de mi vida, papito Manuel Zhizhpón, por su apoyo constante, por estar pendiente de mí en cada etapa y por confiar en mi capacidad con amor y paciencia. Prometo transformar tus sacrificios en alegría y tus desvelos en orgullo, te mereces lo mejor del mundo, y haré todo para dártelo. Y a mi mamita hermosa, María Corte, a pesar de las circunstancias ahí ha estado, gracias por levantarme siempre con tus palabras, por creer en mí y por enseñarme a no rendirme nunca, podré fallar como hija, pero desde el fondo de mi corazón yo te amaré eternamente.

Papá y Mamá, con todo mi corazón, les dedico este logro, por ser mi mayor motivo, por su amor infinito. Ustedes son mi más grande orgullo y mi razón de seguir adelante. Porque sin su presencia, sus oraciones y su cariño, este camino no habría sido posible.

A mi alma gemela Priscila, hermanita como te extraño, pero te agradezco por cada uno de tus consejos, por no dejarme sola y por el apoyo firme que me has brindado. Mi gratitud también para mi hermanito Franklin, por creer en mí y por estar siempre presente cuando más he necesitado, como tu hermana mayor espero ser una inspiración para ti, y sigas adelante logrando tus sueños.

A mis amigas y compañeras de tesis, gracias por cada momento inolvidable, por las risas, el apoyo y la complicidad compartida. A mis incondicionales, Karla Carangui y Fernanda Zhingri, mi gratitud por no soltarme la mano, por su aliento en los días difíciles y por ser esa presencia que reconforta sin necesidad de palabras.

A toda mi familia, Abuelito Miguel, Abuelita Rosana, y hasta allá en el cielo Mami rosa, a quien amaré y recordaré siempre, tíos y tías tanto maternos y paternos, agradezco profundamente por todos sus consejos, por motivarme a no rendirme y por expresarme lo orgullosos que se sienten de mí.

A todos ustedes, con gratitud por ser parte de este logro.

Johanna Carolina Zhizhpón Corte

Agradezco profundamente a Dios por permitirme culminar esta etapa tan significativa en mi vida, brindándome fortaleza, paciencia y sabiduría para no rendirme en los momentos difíciles.

A mi madre ***Sonia Yanza*** y a mi Padre ***Wilson Zhingri*** gracias por ser el pilar fundamental de mi formación, por su amor incondicional, por sus sacrificios y por creer siempre en mí. Su apoyo constante, sus consejos y su ejemplo han sido la base que me permitió alcanzar esta meta. Este logro también es suyo.

A mis amigas, gracias por acompañarme en este proceso, por sus palabras de ánimo y por recordarme que era capaz de lograrlo. Su apoyo sincero hizo que este camino fuera más llevadero.

A todas las personas que estuvieron conmigo, apoyándome de una u otra manera, gracias por cada gesto, cada consejo y cada palabra de aliento. Su presencia fue fundamental para que hoy este sueño sea una realidad.

Dedico este trabajo a toda mi ***familia***, quienes han sido mi mayor fortaleza, mi refugio y mi motivación constante. Gracias por su amor, su comprensión y por estar siempre a mi lado durante cada etapa de este proceso.

A ***Elvis***, gracias por tu paciencia, por tu apoyo incondicional, por comprender mis ausencias, mis momentos de estrés y por animarme cuando sentía que el cansancio me vencía. Tu compañía, tu amor y tu confianza en mí han sido fundamentales para no desistir y continuar hasta alcanzar esta meta.

De manera muy especial, lo dedico a mi hijo, ***Mateo Sebastián***, quien es la luz que guía mi camino y la razón que me impulsa a superarme cada día. Cada esfuerzo, cada sacrificio y cada meta alcanzada tienen como propósito brindarte un mejor futuro y enseñarte, con el ejemplo, que los sueños se construyen con perseverancia y amor.

Este logro no es solo académico, es el reflejo del apoyo, la unión y el amor que me rodea.

Wendy Fernanda Zhingri Yanza

RESUMEN

La siguiente sistematización de experiencias analiza la influencia de un clima laboral positivo en la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial. La investigación se desarrolló en un Centro de Educación Inicial Particular (CEIP) de la ciudad de Cuenca, a partir de las prácticas preprofesionales de estudiantes de la Universidad Nacional de Educación, adopta un enfoque cualitativo, sociocrítico y con diseño de campo, con técnicas como la observación participante, entrevistas y grupos focales. Los hallazgos han permitido identificar que un ambiente institucional caracterizado por relaciones interpersonales colaborativas, liderazgo empático y comunicación efectiva, junto con una retroalimentación positiva, participación y capacitación continua contribuyen al bienestar de los docentes, la atención a las necesidades de los niños, el fortalecimiento de la actividad profesional y el mejoramiento de la práctica pedagógica, incidiendo directamente en el aprendizaje significativo, y en el desarrollo integral de los niños, dentro de entornos educativos saludables e inclusivos.

PALABRAS CLAVES: clima laboral, bienestar docente, educación inicial, estrategias pedagógicas

ABSTRACT

The following systematization of experiences analyzes the influence of a positive work climate on the quality of teaching at the Early Childhood Education level. The research was conducted in a Private Early Childhood Education Center (CEIP by its Spanish acronym) in the city of Cuenca, based on the pre-professional teaching practices of ninth-semester students from the National University of Education. It employs a qualitative, socio-critical approach with a field research design, using techniques such as participant observation, interviews, and focus groups. The findings allowed to identify that an institutional environment characterized by collaborative interpersonal relationships, empathetic

leadership, and effective communication, together with positive feedback, participation, and continuous training, contribute to teacher well-being, attention to children's needs, the strengthening of professional activity, and the improvement of pedagogical practice. These factors directly influence meaningful learning and the comprehensive development of children within healthy and inclusive educational environments.

KEYWORDS: work climate, teacher well-being, early childhood education, pedagogical strategies

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Índice general

1. Introducción *12*

1.2 Objetivo general: **19**

1.2.1 Objetivos específicos: 19

2. Marco Teórico *20*

2.1 Antecedentes **20**

2.1.1 Antecedentes Internacionales 20

2.1.2 Antecedentes Nacionales 21

2.1.3 Antecedentes Regionales 23

2.2 Fundamentos teóricos: principales conceptos, teorías y postulados del tema que investiga o sobre el que se interviene. **25**

2.2.1 Clima laboral positivo y negativo: factores determinantes, rasgos distintivos y efectos organizacionales 25

2.2.2 Dimensiones del clima laboral en el ámbito educativo 27

2.2.3 Importancia del clima laboral positivo: liderazgo, gestión educativa y efectos en el desempeño docente 28

2.2.4 Clima laboral en el nivel de Educación Inicial: estrategias docentes y resultados obtenidos 30

3. Marco Metodológico *31*

3.1. Preparación y recolección de datos **37**

3.1.1 Diseño de instrumentos 38

3.1.2. Validación de los instrumentos 39

3.1.3. Planificación del proceso de recolección de datos 41

3.1.4. Recolección de la información 42

3.1.5 Análisis de Datos 42

3.1.6 Implicaciones éticas de la investigación 43

4. Experiencias Prácticas *45*

4.1 Contextualización **45**

4.2 Descripción de la experiencia **46**

4.3 Codificación **46**

5. Discusión *71*

6. Conclusiones *74*

7. Propuesta Pedagógica *75*

7.1 Nombre o título de la propuesta: 75

7.2 Origen o naturaleza peculiar de la propuesta y problema al..... 75

que responde..... 75

7.3 Justificación 76

7.4 Objetivo general..... 77

7.5 Metas 77

7.5.1 Metas a corto plazo: 77

7.5.2 Metas a mediano plazo: 78

7.5.3 Metas a largo plazo: 78

7.6 Fundamentos teóricos 78

7.6.1. Manual de estrategias 78

7.6.2 Fundamento pedagógico: Bases constructivistas y enfoque socioemocional 79

7.6.3 Fundamento didáctico: Estrategias y métodos para implementar la guía 79

7.7 Esquema de elaboración del proyecto..... 79

7.8 Líneas de acción y estrategias. 81

7.9 Principal resultado científico (el producto) 81

7.10 Enlace del Producto científico: 90

7.11 Cronograma de actividades 90

7.12 Plan de acción 91

8. Referencias 94

9. Anexos 102

Anexo 1 102

Anexo 2 102

Anexo 3 104

Anexo 4 105

Anexo 5 106

Índice de tablas

Tabla 1. *Fases de la sistematización de experiencias* 33
Tabla 2. Categorías de estudio 34
Tabla 3. Selección de expertos 39
Tabla 4 . Tabla de planificación de recolección de datos 41
Tabla 5. Codificación abierta o de primer nivel 46
Tabla 6. Categorización de datos del grupo focal 48
Tabla 7. Categorización de datos de la entrevista 50
Tabla 8. Categorización de datos de los diarios de campo 52
Tabla 9. Codificación de segundo nivel o axial 55
Tabla 10. Triangulación de datos 58
Tabla 11. Cronograma de sistematización 63
Tabla 12. Matriz 3 Oscar Jara 63
Tabla 13. Fases de la propuesta de intervención educativa 80
Tabla 14. Formato para un Plan de Acción 92

Índice de figuras

Figura 1. Codificación selectiva-Modelo Integrado 11
Figura 2. Líneas de acción 81

1. Introducción

La sistematización de experiencias es un proceso que permite generar conocimientos y aprendizajes significativos a partir de la reflexión crítica sobre las vivencias. Este proceso permite recuperar y reinterpretar los saberes y sentires construidos a lo largo de la experiencia, comprenderlos a partir de fundamentos teóricos y proyectarlos hacia el futuro desde una mirada transformadora. La sistematización no se no solo es describir lo vivido, sino que busca aportar a la mejora de las prácticas educativas y al fortalecimiento del desempeño pedagógico (Jara, 2018).

No se participó directamente en la experiencia como ejecutoras directas, el rol como practicantes consistió en un acompañamiento constante, basado en la observación, el apoyo dentro de la institución. Desde esta posición, se consideró sistematizar la vivencia, adoptando una postura crítica, reflexiva y comprometida con la realidad institucional.

El presente trabajo se orienta a una sistematización que se enfoca en la influencia del clima laboral en el nivel de Educación Inicial. Reconociendo que el ambiente institucional es de suma importancia en el bienestar docente y en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un clima laboral positivo aporta al fortalecimiento de las relaciones interpersonales, promueve una comunicación efectiva, fortalece el sentido de pertenencia institucional, lo que influye de manera directa en la calidad de la enseñanza y en la construcción de entornos que sean seguros y emocionalmente estables para el aprendizaje infantil. De acuerdo con ello, Beltrán (2022) y Clavijo (2023) sostienen que el clima laboral docente es de gran importancia en el ámbito educativo, ya que influye tanto en el bienestar, la motivación y el compromiso

profesional de los docentes, como en el desarrollo integral y los logros de aprendizaje de los niños.

En este contexto, la sistematización se desarrolló a partir de las prácticas preprofesionales (PPP) desarrolladas por las estudiantes de 9no ciclo de la carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación, en una institución privada, la cual se encuentra ubicada en la provincia de Azuay, en la ciudad de Cuenca. Este centro proporciona el nivel educativo de Inicial. Además, la institución educativa ofrece los siguientes niveles: Sala cuna, Inicial 1, maternal 1 y 2, Inicial 2, subnivel 1 y 2. En este sentido, en el nivel en el cual se realizó las PPP, fue inicial 2 subnivel 2 de la sección matutina, el cual cuenta con 12 estudiantes, cuatro niñas y ocho niños con un grupo de edad de 4 a 5 años, bajo la guía de una docente titular.

La experiencia surge a partir de las observaciones realizadas durante el desarrollo de las Prácticas Preprofesionales en un CEIP de la ciudad de Cuenca, Ecuador. El centro se caracteriza por contar con un equipo docente capacitado, donde durante el proceso de prácticas se identificó una oportunidad valiosa para reflexionar sobre el impacto del clima laboral en la calidad del proceso educativo. Desde el inicio, fue evidente un entorno institucional caracterizado por relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo, lo cual era evidente en el trato diario entre docentes, personal administrativo y directivos.

La colaboración entre docentes que se observó en la disposición para asumir responsabilidades, y sobre todo el apoyo por parte del equipo directivo que mantenía una comunicación cercana y una disposición general hacia el trabajo en equipo.

Esta situación motivó la necesidad de comprender como estas dinámicas laborales positivas inciden directamente en el bienestar del personal docente y, por ende, en la enseñanza que reciben los niños. El ambiente institucional se distinguía por prácticas pedagógicas construidas en conjunto, un estilo de enseñanza abierto a dialogo y al acompañamiento institucional, así como una cultura organizacional

basada en la confianza y la participación activa de los distintos actores. La iniciativa para sistematizar esta experiencia nació desde el interés estudiantil de documentar una buena práctica, reconociendo que las condiciones favorables del ambiente laboral constituyen un factor clave en la mejora de la calidad educativa. Así, se aprovechó esta oportunidad educativa para visibilizar y comprender con mayor profundidad el vínculo entre el clima organizacional y los logros pedagógicos en el nivel inicial.

Considerando lo expuesto, se identificaron oportunidades de mejora durante el desarrollo de las Prácticas Preprofesionales (PPP), a través de la aplicación de diarios de campo que permitieron observar y reflexionar sobre el ambiente laboral en el que se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. A través de estos registros, nos permitió evidenciar cómo las dinámicas entre el personal docente, el nivel de interés, el apoyo por parte de los directivos, y el clima laboral en general, influyen de manera significativa en la calidad educativa.

Esta realidad fue identificada específicamente en la semana uno (diario de campo uno) específicamente, donde se identificaron los elementos que originan dicha situación. En esa semana, se observaron situaciones donde las docentes colaboraban activamente, mantenían una comunicación basada en el respeto, participaban en capacitaciones y contribuían en las planificaciones educativas de manera conjunta. Estas prácticas reflejan un entorno institucional saludable, caracterizado por el respeto, la cooperación y la disposición para el trabajo en equipo.

Asimismo, el ambiente laboral positivo presente en la institución tuvo un impacto directo en la calidad de la enseñanza que reciben los niños. Durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales se pudo evidenciar un aspecto significativo: la disposición abierta del equipo docente para trabajar de manera colaborativa, compartir saberes pedagógicos y participar activamente en espacios de formación y en diversas actividades institucionales. Esta actitud favorable, generó

un ambiente adecuado para el fortalecimiento de prácticas pedagógicas significativas y coherentes con las necesidades del contexto educativo.

La idea de sistematizar esta experiencia no surgió como respuesta a una dificultad o conflicto, sino como una oportunidad para impulsar una dinámica institucional que ya evidenciaba resultados positivos. Aspectos como el reconocimiento del trabajo docente, la motivación del personal y una comunicación fluida entre los docentes de la comunidad educativa consolidan un ambiente laboral saludable.

Se consideró importante reflexionar sobre esta experiencia, la que demuestra cómo un clima laboral positivo es importante para la mejora del desarrollo profesional docente. La sistematización se orienta a analizar, cómo un entorno laboral positivo incide directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esta sistematización busca recuperar los aprendizajes significativos desde una la práctica educativa, tales como la disminución del estrés docente, compromiso con la institución y el fortalecimiento de vínculos entre docentes y estudiantes. Estos elementos evidencian la relación existente entre el bienestar laboral y la calidad educativa en el nivel de Educación Inicial.

La experiencia permitió evidenciar como satisfacción docente impacta de forma positiva en las prácticas pedagógicas y como estas se reflejan en la calidad de la educación. La relación entre clima laboral y calidad de la enseñanza es de gran importancia para visibilizar la necesidad de construir un ambiente laboral sano que sea colaborativo y sostenible. Esta reflexión contribuye al conocimiento pedagógico desde una mirada formativa, generando aportes relevantes para el fortalecimiento de la labor docente.

Para definir los factores que impulsaron este entorno laboral positivo, se empleó la técnica del árbol de problemas, esta herramienta permitió organizar las

causas y consecuencias relacionadas con el clima laboral institucional. Su aplicación ayudo en la identificación de estrategias orientadas a fortalecer un ambiente sano del equipo docente y la calidad de los procesos educativos. En concordancia con ello, Cueva-Pérez et al. (2022) señalan que el liderazgo docente desempeña un papel fundamental al impulsar el desarrollo profesional, promover la autonomía y motivar al equipo educativo, estos son factores que impactan positivamente tanto en la enseñanza como en los aprendizajes de los estudiantes.

Resulta importante llevar a cabo este estudio, dado que un clima laboral positivo dentro de una institución educativa impacta de manera directa en el bienestar de los docentes y en los procesos de aprendizaje de los niños. En este sentido, Molina-Vicuña (2023) señala la necesidad de contar con docentes y directivos que ejerzan un liderazgo transformacional, capaz de responder a las nuevas realidades educativas, promoviendo el diálogo, la participación activa y el trabajo conjunto para el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, el clima laboral constituye un componente clave del entorno educativo, ya que incide directamente en el desempeño de los docentes, en el desarrollo de los procesos de enseñanza y en los logros de aprendizaje de los niños (Sojos et al., 2024). Promover un ambiente de trabajo favorable no solo fortalece la motivación y el bienestar del personal docente, sino que también genera condiciones de seguridad, confianza y sentido de pertenencia, estos son aspectos esenciales para el aprendizaje infantil.

Este estudio se justifica, además, desde la dimensión curricular, en coherencia con los lineamientos establecidos en el Currículo Priorizado de Educación Inicial (2025), el cual destaca la importancia de planificar ambientes de aprendizaje estructurados a partir de destrezas claras, especialmente en el ámbito de la comprensión y expresión del lenguaje. Desde esta perspectiva, un clima laboral positivo actúa como mediador para que el equipo docente diseñe, adapte y ejecute propuestas pedagógicas alineadas al currículo, favoreciendo de esta manera

experiencias de juego-trabajo que promuevan aprendizajes significativos en los niños.

El presente estudio se sitúa en la línea de investigación “Gestión educativa”, propuesta por la Universidad Nacional de Educación (UNAE, 2022), esta orienta al análisis y fortalecimiento de los procesos institucionales, organizativos y pedagógicos que inciden en la calidad educativa. En esta línea, se inserta la sublínea “Liderazgo educativo, directivo y docente”, que promueve la investigación sobre las prácticas de liderazgo en los distintos niveles del sistema educativo, destacando su influencia en la mejora del clima institucional y el bienestar del personal educativo (UNAE, 2022). La investigación sobre el clima laboral positivo entre docentes y directivos de Educación Inicial resulta importante, ya que permite comprender cómo las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y la colaboración inciden directamente en la calidad del ambiente escolar (UNAE, 2022. Líneas de Investigación de la UNAE. Editorial de la UNAE).

Además, la investigación se relaciona con las competencias definidas en el Modelo Educativo-Pedagógico de la UNAE, específicamente con la competencia básica “Competencia para vivir y convivir en grupos humanos cada vez más heterogéneos” (UNAE, 2024, p. 35). La cual promueve una actitud ética y solidaria ca favoreciendo relaciones humanas basadas en el respeto, la empatía y la colaboración. El análisis del clima laboral positivo entre docentes y directivos de Educación Inicial cobra relevancia, ya que plantea la necesidad de construir ambientes institucionales inclusivos, donde prevalezca la convivencia armónica y la participación responsable educativa.

Asimismo, se relaciona con la competencia profesional “Competencia para aprender a autorregularse y desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda la vida” (UNAE, 2024, p. 38). al considerar que la mejora del clima laboral requiere de un compromiso constante con el crecimiento personal y profesional, la autorreflexión crítica y la disposición para transformar las prácticas desde una

actitud ética y proactiva. Se reconoce que el fortalecimiento del clima laboral no solo depende de estructuras formales, sino del compromiso de cada integrante por contribuir a una cultura educativa más solidaria y transformadora.

Esta investigación se articula con el Proyecto de Carrera, ya que responde a problemáticas reales del ejercicio docente y a los desafíos que implica construir entornos escolares saludables y colaborativos. Además, se vincula con la tensión T1, que plantea la necesidad de integrar los conocimientos disciplinares con habilidades pedagógicas sólidas, de modo que los docentes no solo dominen los contenidos que enseñan, sino que sean capaces de transformarlos en experiencias significativas de aprendizaje.

Asimismo, se relaciona con la tensión T2, al evidenciar que el cambio de mentalidad de los docentes y la transformación hacia una práctica reflexiva, son fundamentales para consolidar un clima laboral positivo. Superar estas tensiones implica generar espacios de diálogo profesional, formación continua y el compromiso pedagógico, condiciones indispensables para una gestión educativa centrada en el bienestar institucional y el desarrollo integral de los actores educativos (UNAE, 2014, p. 38).

En cuanto a los beneficiarios de la investigación, son las docentes de Educación Inicial, puesto que se busca fortalecer el clima laboral positivo mediante la integración de estrategias orientadas al trabajo colaborativo, la comunicación asertiva y el bienestar emocional dentro del entorno educativo. Contar con un ambiente laboral saludable permite que las docentes desarrollen su labor con mayor motivación, seguridad y creatividad. De manera directa, también se benefician los niños y niñas de 3 a 4 años, quienes acceden a una educación más significativa y afectiva, sustentada en el compromiso y bienestar del personal docente que acompaña su proceso de aprendizaje.

Finalmente, la presente investigación tiene como propósito analizar la influencia que cumple un clima laboral positivo en la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial, tomando como contexto un Centro de Educación Inicial Particular (CEIP) de la ciudad de Cuenca. En este marco, se plantea identificar las características que conforman el clima laboral en dicho nivel educativo, así como describir la percepción del personal docente respecto al ambiente institucional en el que desempeñan sus funciones. Asimismo, se busca examinar la forma en que dicho clima influye en las prácticas pedagógicas implementadas por los docentes en el aula. Finalmente, se pretende proponer estrategias orientadas al fortalecimiento del clima laboral, con el objetivo de generar condiciones favorables que influyen positivamente en la mejora continua de la calidad del proceso de enseñanza en el nivel de Educación Inicial.

Esta investigación busca comprender ¿Cómo influye un clima laboral positivo en la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial? Para ello, se parte de la premisa de que un entorno institucional caracterizado por relaciones armónicas y colaborativas incide de manera directa en el desempeño docente, repercutiendo en la forma en que se desarrollan los procesos pedagógicos.

1.2 Objetivo general:

Comprender cómo el clima laboral positivo influye en la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial de un Centro de Educación Inicial Particular de la ciudad de Cuenca, a partir de las experiencias vividas durante las prácticas preprofesionales, con el fin de rescatar aprendizajes relevantes para el quehacer educativo.

1.2.1 Objetivos específicos:

- Identificar las experiencias significativas relacionadas con el clima laboral observadas durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales.

- Describir cómo se manifiesta el ambiente de trabajo en la institución educativa, considerando las relaciones interpersonales y las dinámicas cotidianas entre los miembros de la comunidad educativa.
- Examinar de qué manera el clima laboral positivo se refleja en la calidad de la enseñanza y en las prácticas pedagógicas de los docentes de Educación Inicial.
- Elaborar un manual de estrategias prácticas que permita fortalecer el clima laboral positivo, a partir de los aprendizajes construidos en la experiencia docente, como aporte al mejoramiento de la calidad educativa institucional.

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

A continuación, se presentan los antecedentes regionales, nacionales e internacionales que respaldan el desarrollo del presente estudio, resaltan aspectos como el título, los autores, objetivos planteados, metodología empleada, resultados, conclusiones y principales contribuciones.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Un estudio titulado "Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente" tuvo como objetivo indagar si el clima laboral de los planteles educativos es óptimo para el desempeño docente y si este incide en su labor diaria. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas aplicadas a 21 docentes. Los resultados evidenciaron que el clima laboral en la institución es considerado óptimo y que los docentes presentan un buen desempeño. No obstante, se concluye que, incluso en ausencia de un clima laboral favorable, el rendimiento de los docentes no se ve significativamente afectado (Escobar-Olguín et al., 2019).

Un estudio realizado por Félix et al. (2021) en Perú, titulado "Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao", tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao durante el año 2020. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental correlacional, aplicando encuestas a 70

docentes. Los datos fueron analizados con la herramienta SPSS versión 24, evidenciando una correlación fuerte entre las variables liderazgo transformacional y clima laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.612 y una significancia bilateral de 0.001. Estos hallazgos resaltan la importancia de un liderazgo transformacional para fortalecer un clima laboral positivo en el ámbito educativo.

Un estudio cualitativo titulado “Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral” tuvo como propósito reflexionar sobre la evolución histórica y los aportes investigativos relacionados con el liderazgo transformacional ejercido por los directivos docentes y su incidencia en el clima laboral. Como resultado se evidenció que el liderazgo se encuentra vinculado con la comunicación asertiva, la comprensión mutua y el trabajo colaborativo orientado al logro de objetivos comunes (Herrera, 2023).

Los estudios revisados demuestran la importancia de contar con un ambiente laboral sano que este acompañado de un liderazgo transformacional, especialmente cuando cuentan con una comunicación clara y asertiva. Estos elementos resultan fundamentales para fortalecer la calidad educativa.

Los antecedentes analizados ayudan a comprender elementos relevantes sobre la relación entre clima laboral, liderazgo transformacional y contexto educativo. Escobar (2019) señala que, cuando los docentes perciben un clima laboral favorable mantienen un desempeño adecuado. En contraste, Félix et al. (2021) evidencian una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral, resaltando una gestión directiva inspiradora. De igual manera, Herrera (2023) profundiza, en la influencia del liderazgo transformacional. En conjunto, estos estudios permiten afirmar que un liderazgo positivo y una comunicación efectiva constituyen factores clave para promover entornos educativos saludables.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Rodríguez-Morales (2023) llevo a cabo un estudio titulado "El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito", su objetivo principal fue analizar cómo se relaciona el liderazgo

transformacional en el clima institucional de los Guaguas Centro del sector norte de Quito. Por eso empleó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Los participantes fueron 12 docentes de la unidad educativa Simón Bolívar y 63 padres. La investigación concluye que sí existe relación directa entre el ejercicio del líder o la lideresa transformacional con el clima institucional. Además, diseña una herramienta innovadora con el fin de implementar o afianzar este tipo de liderazgo en el nivel inicial

La investigación de Zambrano y Lescay (2024), en su artículo titulado “Actividades pedagógicas para promover el liderazgo en el docente en la educación inicial", tuvo como objetivo diseñar actividades pedagógicas orientadas a fomentar el liderazgo docente en la Unidad Educativa Simón Bolívar, ubicada en la parroquia Sosote. En cuanto a la metodología, está se desarrolló bajo un enfoque mixto, incorporando métodos teóricos, empíricos y estadísticos matemáticos, lo cual permitió analizar en profundidad la realidad educativa. Además, la población de estudio estuvo conformada por docentes de educación inicial. Como resultado, se elaboraron actividades pedagógicas con un enfoque contextualizado, inclusivo y formativo, dirigidas a fortalecer el liderazgo docente y contribuir a una educación de calidad.

Otro antecedente es la investigación desarrollada por Rodríguez et al. (2022) realizaron un artículo titulado “El liderazgo y la gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador”, con el propósito de examinar el liderazgo y las habilidades administrativas y enfatizó el significado del liderazgo, las habilidades de liderazgo, el concepto de eficiencia y administración para mejorar el liderazgo y la gestión en las instituciones educativas ecuatorianas. Para tal fin, emplearon un enfoque cualitativo basado en una revisión documental. Asimismo, la investigación centró su análisis en los docentes y directivos. En consecuencia, los resultados del estudio muestran que los docentes y directores son quienes deben tener habilidades de liderazgo y administración para resolver los diferentes desafíos administrativos que se plantean en las escuelas. Para mejorar la calidad académica de la escuela, el desempeño de los estudiantes en la clase está altamente influenciado por las habilidades administrativas y de liderazgo de los maestros y directores de escuela.

En este contexto, el primer estudio que evidencio una relación directa y positiva, demostrando una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, evidenciando cómo las prácticas de liderazgo inciden en el ambiente laboral de los docentes. Asimismo, el segundo estudio, aporta que complementa esta visión al proponer actividades pedagógicas contextualizadas, inclusivas y formativas para fomentar el liderazgo docente, lo cual contribuye directamente a un clima laboral positivo y refuerza la importancia de la formación continua del docente como agente de cambio. Finalmente, el tercer estudio, proporciona un sustento centrado en las habilidades de liderazgo y gestión de docentes y directores, abordando cómo la eficiencia administrativa también influye en el clima laboral, destacando la importancia de las competencias organizativas junto con los factores emocionales y relacionales. Siendo así, importantes estas tres investigaciones para sustentar teórica, conceptual y metodológicamente, permitiendo comprender que no solo depende de las relaciones interpersonales entre docentes, sino también del estilo de liderazgo institucional, las oportunidades de desarrollo profesional y la eficiencia en la organización escolar.

2.1.3 Antecedentes Regionales

Un estudio denominado “Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de un Instituto Superior Tecnológico de la ciudad de Cuenca”, durante el periodo marzo - agosto 2024. Cuyo objetivo fue identificar el clima organizacional en un Instituto Superior Tecnológico y analizar su incidencia en el desempeño laboral del personal docente y administrativo. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y contó con la participación de docentes y el personal administrativo, dando como resultado que estos hallazgos evidencian que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral, aunque con distintos niveles de intensidad. A partir de los resultados, se propone un plan de mejora orientado a fortalecer el clima organizacional y promover la mejora continúa contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales (Pacheco y Rodas, 2025).

Un estudio titulado “La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe”, en el periodo 2018 tuvo como objetivo establecer la relación entre estas dos variables dentro del contexto

educativo. Con un enfoque cuantitativo y mediante la aplicación de encuestas a 30 docentes de dicha institución, se identificó que el 53,3% considera que “casi siempre” existe una relación entre la comunicación interna y el clima laboral, mientras que el 30% opina que “a veces” se cumple esta relación. Los resultados, obtenidos a través de una prueba de hipótesis, revelaron una correlación moderada a fuerte con significación estadística ($p<0.05$), concluyendo que, a mayor frecuencia de comunicación interna, mayor es la satisfacción respecto al clima laboral. Estos hallazgos permiten comprender la importancia de fomentar una comunicación efectiva como estrategia para fortalecer el ambiente de trabajo (Iñaguazo, 2020).

El estudio llamado “Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador” cuyo objetivo fue identificar los principales factores que conforman el clima organizacional en una unidad académica de educación superior, a partir de un Análisis Factorial Exploratorio (AFE). La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y contó con la participación de 54 integrantes, entre autoridades, docentes y personal administrativo. Los resultados permitieron reconocer cinco factores fundamentales: relaciones interpersonales, liderazgo directivo, capacitación permanente, comunicación asertiva y el clima propio de la unidad académica. A partir de estos hallazgos, se concluyó que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y de la comunicación asertiva resulta clave para mejorar de manera integral el clima organizacional, especialmente en la interacción entre autoridades, docentes y personal administrativo (Crespo y Moreno, 2022).

Los antecedentes revisados aportan significativamente a la comprensión de la influencia del clima positivo en diferentes contextos educativos, lo cual respalda el estudio sobre la influencia del clima positivo en el proceso de aprendizaje.

El estudio de Pacheco y Rodas (2025) evidencia cómo un clima organizacional favorable incide directamente en el desempeño laboral del personal docente y administrativo, lo cual sugiere que un entorno laboral adecuado puede repercutir positivamente en los procesos educativos. Por su parte, la investigación de Iñaguazo (2020) demuestra que una comunicación interna efectiva está relacionada con un mejor clima

laboral, destacando la importancia de las relaciones interpersonales como base para generar un ambiente positivo dentro de las instituciones educativas. Finalmente, el estudio de Crespo y Moreno (2022) identifica factores clave del clima organizacional, como el liderazgo, la capacitación y la comunicación asertiva, elementos que al ser fortalecidos permiten mejorar el ambiente institucional. Estos aportes permiten sustentar que un clima organizacional positivo no solo beneficia al personal educativo, sino que también crea condiciones propicias para el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

2.2 Fundamentos teóricos: principales conceptos, teorías y postulados del tema que investiga o sobre el que se interviene.

2.2.1 Clima laboral positivo y negativo: factores determinantes, rasgos distintivos y efectos organizacionales

El clima laboral es un factor clave en la vida organizacional, se manifiesta como la manera en que las personas perciben y experimentan su entorno de trabajo día a día. Refleja cómo se sienten en cuanto a sus tareas, relaciones y el ambiente en general. Cuando este clima es positivo, se fortalece la motivación, el compromiso y el bienestar de quienes forman parte de la organización. Calle y Cedeño (2022) mencionan que:

El clima laboral, también conocido como clima organizacional, se puede definir como el conjunto de actividades, hábitos y condiciones que se dan en la empresa y que están directamente relacionados con la satisfacción de los empleados en su entorno laboral (p. 1490).

“Construir un buen clima no solo mejora los resultados, sino también la calidad de vida dentro del lugar de trabajo”

El ambiente laboral positivo es de suma importancia, ya que cuando los empleados se sienten estables, se incrementa la productividad y los beneficios para la empresa. Es fundamental que los empleados cuenten con condiciones laborales adecuadas, ya que esto favorece un mejor desempeño en comparación con aquellos grupos que enfrentan deficiencias en este ámbito. Por ello, el clima laboral es clave para comprender otros factores objetivos dentro de la organización. Cuando un trabajador muestra una disminución significativa en su rendimiento, puede ser señal de insatisfacción o de que enfrenta diversas dificultades (Jiménez-Bonilla y Jiménez-Bonilla, 2016).

Así, el clima laboral no solo se entiende como un concepto técnico, sino una experiencia que se vive en lo cotidiano: en la forma de comunicarse, en el trato entre compañeros y en cómo se enfrentan los desafíos del trabajo. Cuando hay respeto y apoyo, las personas se sienten valoradas y motivadas. En cambio, un ambiente tenso puede afectar

el ánimo y el rendimiento. Además, la calidad del clima laboral permite comprender cómo la calidad del entorno influye directamente en los resultados de una organización.

Después del análisis previo, es relevante conocer qué factores influyen en el clima laboral debido a que el ámbito educativo, esto es muy importante porque influye directamente en cómo se siente y trabaja el personal educativo, y eso impacta en la calidad de la enseñanza. Con el tiempo, la forma de entender este clima ha cambiado; antes se veía solo desde la teoría organizacional, pero ahora se reconoce que es la percepción compartida entre los docentes lo que realmente marca la diferencia. Clavijo (2023) indica que existen elementos determinantes para crear un ambiente positivo y productivo en las instituciones tales como:

- El liderazgo: Un líder efectivo motiva y guía a su equipo, promoviendo la colaboración y un ambiente de confianza y respeto.

- La comunicación: La claridad y respeto entre docentes, estudiantes y familias es esencial para evitar malentendidos y conflictos que afectan el clima laboral.

- El apoyo emocional: Es clave para la motivación y el bienestar de los docentes dentro del clima laboral.

- Recursos y condiciones laborales: Disponer de recursos adecuados y de condiciones laborales justas para desempeñar su labor de manera eficiente y efectiva

- Trabajo en equipo y colaboración: La colaboración mejora la confianza, la comunicación y el ambiente laboral.

- Desarrollo y capacitación: La formación constante motiva al personal y fortalece su compromiso.

- Cultura y valores organizacionales: Una cultura basada en valores positivos mejora la convivencia y el clima organizacional.

Por su parte, Chiquillo et al. (2023) sostiene que el clima laboral está determinado por diversos factores como el nivel de satisfacción profesional, el grado de motivación del personal, las relaciones interpersonales, la eficacia de la comunicación, la organización de las tareas, entre otros elementos. Asimismo, factores como la cultura organizacional y el estilo de liderazgo desempeñan un papel clave en la creación y el mantenimiento de un entorno laboral positivo, ya que influyen directamente en la motivación, el compromiso y sobre todo el bienestar personal.

Por el contrario, un clima laboral negativo puede tener consecuencias significativas tanto para los empleados como para la organización. Entre las consecuencias más

frecuentes se encuentran la baja motivación, el incremento del estrés, la rotación y el ausentismo laboral.

Según Hernández et al. (2023), estas condiciones afectan la salud física y emocional de los trabajadores, disminuyen la productividad y la calidad del trabajo. También pueden surgir conflictos interpersonales que afectan la cooperación y el trabajo en equipo. A nivel organizacional, se puede dañar la reputación y generar pérdidas económicas. Las causas suelen originarse por fallas en la comunicación, condiciones laborales inadecuadas o un entorno físico poco favorable, factores que impacta directamente en el desempeño institucional.

Clavijo (2023) señala que un liderazgo autoritario suele generar desmotivación, conflictos interpersonales y una disminución de sentido de pertenencia dentro del equipo docente. La carencia de una comunicación clara propicia malentendidos y tensiones constantes mientras que la falta de apoyo emocional disminuye la motivación y afecta directamente el estado anímico de los docentes. Estas condiciones no solo deterioran su rendimiento, sino que también incrementa la rotación del personal, el ausentismo y la insatisfacción laboral.

En consecuencia, un clima laboral negativo incide directamente en el bienestar emocional, físico y profesional del personal, así como en el funcionamiento general de la institución. Entre sus efectos más frecuentes se encuentran la desmotivación, el ausentismo, el estrés, la rotación del personal y la disminución del rendimiento. Estas causas suelen ir asociados con conflictos interpersonales, debilitamiento del trabajo en equipo y una pérdida del sentido de pertenencia. Las causas más comunes están relacionadas a fallas en la comunicación, liderazgo autoritario, ausencia de apoyo emocional y condiciones laborales inadecuadas, lo que afecta tanto la productividad como la estabilidad organizacional.

2.2.2 Dimensiones del clima laboral en el ámbito educativo

2.2.2.1 Relaciones Interpersonales. Una vez analizado el clima laboral en general, un clima laboral positivo se caracteriza por la presencia de condiciones emocionales y psicológicas favorables que permiten a los empleados sentirse motivados, satisfechos y comprometidos con su trabajo. Chiquillo et al. (2023) mencionan que entre los aspectos que lo conforman se encuentran una buena comunicación, relaciones interpersonales saludables, una adecuada organización del trabajo y un liderazgo efectivo. Estas condiciones fomentan un ambiente de colaboración y confianza que incide directamente en el desempeño y la productividad de los trabajadores.

2.2.2.2 Comunicación Efectiva. Constituye un componente clave del clima laboral ya que permite establecer relaciones basadas en la confianza, respeto y sobre todo colaboración entre los miembros de la institución lo que contribuye a generar un entorno de confianza y colaboración. En este sentido Chávez et al. (2025) nos menciona diversas características sobre clima organizacional que mantienen una estrecha relación con la

comunicación efectiva. Entre ellas resaltan que una comunicación clara y frecuente fortalece las relaciones y crea un ambiente laboral positivo. De igual manera, factores como la satisfacción y motivación se ven influenciados por el reconocimiento y el equilibrio laboral, elementos que inciden directamente en la percepción del clima laboral.

2.2.2.3 Sentido de Pertenencia Institucional. Es esencial que los trabajadores perciban que su labor es valorada y reconocida, ya que esto incide directamente en su motivación y compromiso con la organización. Según Bolívar (2012) indica que el contexto educativo debe entenderse como una construcción social y cultural en la que convergen personas, normas y condiciones que inciden en la calidad educativa, respecto a su ambiente de trabajo. En este marco, un ambiente laboral favorable constituye el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso del personal con los objetivos institucionales. De acuerdo con Ponce et al. (2022), existe una relación directa entre un clima organizacional positivo y la satisfacción del docente, lo que refuerza el sentido de pertenencia institucional considerándose este un componente clave para garantizar la eficacia en el ejercicio educativo.

2.2.2.4 Apoyo Institucional. Se cree que un clima laboral positivo es fundamental para el bienestar y la productividad dentro de cualquier organización. Consideramos que cuando una institución se preocupa por el desarrollo profesional y emocional de sus colaboradores, no solo se obtienen mejores resultados, sino que también se crea un espacio donde todos se sienten parte, con ganas de crecer, aportar y permanecer. Por su parte, Riffo (2022) destaca que el directivo debe ser un facilitador del trabajo en equipo, guiando con responsabilidad y compromiso los procesos que aseguren una educación de calidad, el equipo directivo no solo administra, sino que transforma el entorno educativo para alcanzar los objetivos propuestos. Así mismo, López et al. (2019) señalan que, en el contexto latinoamericano actual, el liderazgo escolar desempeña un papel fundamental para garantizar el éxito educativo, ya que el desempeño académico y la calidad institucional son pilares esenciales dentro del modelo de gestión. Estos aspectos permiten que la organización crezca de forma integral y cree condiciones adecuadas para una convivencia sana.

2.2.3 Importancia del clima laboral positivo: liderazgo, gestión educativa y efectos en el desempeño docente

El clima laboral dentro de una institución educativa es de gran importancia para asegurar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. El clima institucional influye directamente en el desempeño del docente, especialmente cuando se desarrollan condiciones favorables de convivencia (Robayo et al., 2023).

Un clima organizacional favorable fortalece la percepción de apoyo institucional, lo que contribuye a la reducción del estrés docente y al incremento del compromiso profesional. Este enfoque permite comprender que el entorno laboral docente trasciende lo

físico, incorporando dimensiones relacionales, emocionales e institucionales (Clavijo, 2023). En consecuencia, el clima laboral se configura como un componente estratégico del sistema educativo, con incidencia directa en el bienestar del personal y en la calidad de los procesos pedagógicos y formativos.

Otro aspecto clave en la construcción de un clima laboral positivo es el rol del equipo directivo, debido a que este desempeña un rol central en el fortalecimiento de un ambiente laboral saludable dentro de los establecimientos educativos. Su liderazgo debe sustentarse en la participación activa, promoviendo la cooperación, el respeto mutuo, la construcción de relaciones laborales positivas, la colaboración y el diálogo.

Dada la relevancia del rol del docente, es muy importante su capacitación y formación con el objeto de actualizar y fortalecer sus competencias, por su trascendencia e impacto, que permite afrontar los retos del sistema educativo actual con competencias renovadas (Morales-Caguana et al., 2023).

Desde esta perspectiva, un liderazgo comprometido y cercano posee la capacidad de transformar la dinámica institucional, al fomentar la motivando al personal docente e impulsar una cultura escolar centrada en el aprendizaje y la mejora continua.

Un elemento clave a considerar es la influencia directa que ejerce el clima laboral en la labor educativa, ya que repercute de manera significativa en la práctica docente y en aspectos como la motivación, el compromiso profesional y la estabilidad emocional del profesorado. Un entorno institucional que se basa en la cooperación y el respeto mutuo favorece el cual favorece un desarrollo de una enseñanza más reflexiva y aprendizajes significativos. Sánchez (2010) menciona que las instituciones educativas deben revisar la práctica docente, con el fin de identificar aquellas condiciones que favorecen o limitan la convivencia escolar y los procesos de aprendizaje. El clima laboral repercute el bienestar del personal docente, los logros académicos de los niños y en la calidad del ambiente institucional.

León et al. (2018) mencionan que el clima organizacional es un mediador de la actuación docente, al influir en la percepción del entorno y en la gestión emocional frente a los desafíos del aula. Un ambiente colaborativo facilita la implementación de estrategias inclusivas y fortalece la cohesión de los docentes lo que contribuye a la mejora de los aprendizajes. Un entorno institucional positivo potencia el desempeño docente, mientras que una práctica pedagógica efectiva también favorece un mejor clima laboral.

El clima laboral no solo impacta en el rendimiento individual del docente, sino que también en su participación colaborativa. A su vez, una práctica docente eficaz y sostenida contribuye a fortalecer el clima organizacional, cuando los docentes se sienten valorados y respaldados por sus directivos. Esta percepción de apoyo aumenta la motivación, promueve la innovación pedagógica y favorece el compromiso con metas educativas compartidas que benefician a toda la comunidad educativa

2.2.4 Clima laboral en el nivel de Educación Inicial: estrategias docentes y resultados obtenidos

Fomentar un clima laboral positivo requiere implementar estrategias orientadas a fortalecer tanto el bienestar físico como emocional del personal docente. Toro (2023), recomienda dotar al colectivo institucional de cierta flexibilidad laboral, que permita equilibrar las exigencias profesionales con las necesidades personales. Asimismo, es fundamental reconocer los logros del personal docente y facilitar espacios de participación en la toma de decisiones, lo cual refuerza el sentido de pertenencia. Asimismo, el fomento de actividades recreativas, asignación clara de responsabilidades y facilitar la conciliación con la comunidad educativa fortalecen el compromiso del personal. Un entorno colaborativo basado en la colaboración contribuye a la prevención de conflictos y optimizar la productividad. La participación activa del equipo en la toma de decisiones favorece el ambiente laboral.

Dioses et al. (2025) señalan que una administración eficaz influye directamente desde la cohesión grupal, la calidad de vida laboral, la motivación y la aceptación de las normas institucionales. Por eso, resulta fundamental diseñar estrategias que respondan a las necesidades de los docentes, tales como:

- Diseñar programas de bienestar laboral que atiendan las condiciones y realidades específicas de los docentes.
- Fomentar la cohesión grupal mediante el fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través del trabajo colaborativo.
- Impulsar la motivación docente mediante el reconocimiento del esfuerzo, el liderazgo participativo y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
- Promover la aceptación de políticas y reglamentos, garantizando claridad, participación y corresponsabilidad en su elaboración y aplicación.
- Favorecer el desarrollo personal y profesional a través de espacios de formación continua, acompañamiento y oportunidades de crecimiento.

La aplicación de estas estrategias incrementa la motivación docente, reduce el ausentismo y fortalece una cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración. Asimismo, reforzar la cohesión del grupo, clarificar las normas institucionales y ofrecer oportunidades de formación continua favorece un ambiente institucional positivo y participativo.

La influencia de un clima laboral favorable se evidenció en diversos aspectos del nivel de Educación Inicial, incidiendo tanto en la calidad del proceso educativo como en el desempeño docente. Un entorno institucional que es saludable facilitó las relaciones

positivas entre los docentes, incrementó su satisfacción laboral. Los docentes motivados mostraron mayor compromiso con su labor, lo que favoreció su desempeño profesional y potenció el aprendizaje de los niños.

El fortalecimiento de la comunicación permitió una mejor comprensión de la dinámica institucional. Los beneficios de un ambiente laboral positivo impactan en los docentes como también en los niños, quienes reciben una educación más coherente y enriquecedora (Toro, 2023).

En contextos caracterizados por la confianza mutua, la cooperación y el apoyo, los docentes cuentan con mayores oportunidades para sentirse valorados. Este proceso ayuda a fortalecer su bienestar general y su autosatisfacción, lo cual incide directamente en la satisfacción laboral. Un clima organizacional positivo resulta de gran importancia para potenciar la motivación y el compromiso del personal docente (Xia et al., 2024).

A partir de lo analízalo, el clima laboral influye en el desempeño profesional, y en la calidad de vida de quienes integran una organización. En el ámbito educativo, esta influencia es más importante, ya que el bienestar docente incide directamente en la forma en que los estudiantes aprenden, se relacionan y se sienten en el aula. Sin embargo, aún persiste en muchas instituciones una tendencia de minimizar la importancia de estos aspectos, priorizando lo técnico por encima de lo emocional. Apostar por un clima laboral favorable es, en definitiva, apostar por una educación más humana, donde cada persona se sienta valorada, escuchada y parte esencial del proceso educativo.

3. Marco Metodológico

La presente sistematización de experiencias se rige por el paradigma interpretativo porque permite comprender los significados que los docentes de Educación Inicial asignan a sus experiencias, emociones y percepciones sobre el clima laboral. Este enfoque es fundamental para identificar los factores que favorecen en su bienestar y desempeño profesional.

De acuerdo con Walker (2022), el enfoque interpretativo se dedica a la comprensión del significado humano, dejando de lado la postura objetivista de explicación y priorizando la comprensión como el camino principal hacia el saber. Beltrán y Ortiz (2020) destacan la importancia de las experiencias, reconociendo que la realidad se construye a partir de la historia, la cultura y el contexto social.

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, el mismo que permitió explorar e interpretar las opiniones, emociones y experiencias de los docentes en relación con el clima laboral de su entorno educativo. Según Hernández et al. (2014), este enfoque se caracteriza por su flexibilidad y por facilitar una comprensión profunda desde la

perspectiva de los participantes, permitiendo un análisis contextualizado de la información recolectada.

Piña-Ferrer (2023) dicen que la investigación cualitativa busca comprender las prácticas sociales construidas de manera grupal, permitiendo interpretar fenómenos situados en contextos específicos. Este enfoque resulta apropiado para analizar cómo los docentes experimentan su ambiente laboral.

La presente sistematización de experiencias se desarrolla dentro de un estudio de campo, ya que la recolección fue directa desde el entorno real de trabajo de las docentes. Arnal (1992) señala que este tipo de investigación permite estudiar los fenómenos en su propio contexto, respetando su dinámica natural. El diseño de campo se basa en la obtención de datos en el lugar donde ocurre el fenómeno. Por ello, esta elección metodológica se articula con el enfoque cualitativo, ya que permitir comprender las experiencias docentes (Hamui y Vives, 2021).

Asimismo, se optó por una investigación de tipo transversal, dado que el objeto de estudio será observado y analizado en un momento específico. Según Arnal (1992) este tipo de estudios permite analizar aspectos claros en un único momento temporal, facilitando la identificación de percepciones y cambios actuales. Losada et al. (2022) señalan que este diseño es adecuado para investigaciones descriptivas, ya que posibilita recoger información puntual sin modificar el entorno.

Por otro lado, esta sistematización se articula desde un alcance explicativo, ya que su propósito es identificar y analizar los factores que influyen en el clima laboral. Arnal et al. (1992) señalan que este tipo de investigación busca comprender la estructura de los fenómenos y sus dinámicas internas. Los estudios explicativos favorecen una comprensión profunda de la realidad, ya que consideran las experiencias vividas como los significados construidos por los participantes (Ramos-Galarza, 2020).

El diseño metodológico corresponde a la sistematización de experiencias, por su capacidad para recuperar, analizar y reflexionar las vivencias docentes. Este diseño permite comprender de manera profunda los procesos vividos, identificando aprendizajes, desafíos y logros surgidos de la práctica (Jara, 2018). La sistematización valora los saberes construidos, convirtiéndose en una herramienta clave para generar aprendizajes significativos (Barragán, 2023). Este diseño ayudará recoger relatos reales que demuestren cómo se vive el clima institucional y que sirva de base para proponer mejoras y fortalecer un entorno laboral saludable.

Finalmente, la sistematización de experiencias se apoya en cinco fases, estas orientan el proceso de manera clara y coherente. A continuación, se describen las fases:

Tabla 1

Fases de la sistematización de experiencias

Fases	Descripción	Contextualización
1. El punto de partida: la experiencia	Consiste en partir de una experiencia concreta vivida. Implica haber participado directamente y tener registros (anotaciones, fotos, videos, informes, etc.).	Gracias a la observación y la interacción en el ámbito educativo, es visible que un ambiente laboral saludable impacta en la actitud y el rendimiento de las maestras. Mediante la interacción diaria, se observó cómo un entorno cooperativo y amigable beneficia al bienestar de las docentes y la efectividad del aprendizaje en el salón de clases.
2. Formular un plan de sistematización	Es planificar el proceso: definir objetivos, delimitar el objeto de estudio, elegir el eje temático, seleccionar fuentes de información y diseñar un cronograma.	Se sistematizó la experiencia con el fin de entender de qué manera el ambiente laboral impacta en las prácticas educativas. Se formuló varias preguntas que ayudaron a el análisis de los aspectos que fomentan un entorno laboral positivo, la innovación y la participación de las docentes.
3. La recuperación del proceso vivido	Es reconstruir lo que ocurrió durante la experiencia: ordenar, clasificar y describir hechos y datos relevantes del proceso vivido.	Se organizo la información sobre las prácticas laborales, las relaciones entre docentes y acciones institucionales que fomentan un ambiente laboral positivo.
4. Las reflexiones de fondo	Es la etapa de análisis e interpretación crítica. Aquí se profundiza en las causas, efectos, relaciones y aprendizajes que surgen de la experiencia.	Tras el análisis la experiencia, se consideró la influencia de un ambiente laboral favorable en la motivación de las docentes, la colaboración entre colegas y el desarrollo de relaciones basadas en la confianza. Asimismo, se señalaron factores clave como la relevancia del liderazgo comprensivo, la comunicación efectiva y el aprecio hacia el trabajo del equipo.
5. Los puntos de llegada	Es la elaboración de conclusiones, recomendaciones y proyecciones. También incluye pensar cómo comunicar los aprendizajes.	Como resultado de esta sistematización, se concluye que un clima laboral favorable no solo mejora el ambiente institucional, sino que ayuda a potenciar las prácticas pedagógicas. Esta vivencia brinda aprendizajes valiosos para replicar y fortalecer en otros contextos educativos similares.

Nota: Elaborado con base en Jara (2018, pp.135-153)

Se eligió como ***informantes clave*** a docentes y directivos de la institución donde se llevó a cabo la práctica preprofesional, ya que son los que están directamente conectados con el ambiente laboral y la enseñanza. Arias (2019), resalta que los informantes clave aportan información importante debido a su experiencia y comprensión del entorno institucional. Se destaca la importancia de considerar la dimensión subjetiva y emocional de los actores sociales, ya que sus testimonios permiten una comprensión más profunda contribuyendo a la obtención de datos pertinentes y representativos Soto (2025).

Para la selección de los participantes se establecieron ***criterios de inclusión***, considerando únicamente a docentes y directivos que laboran de manera legal y activa en la institución educativa. Este criterio garantiza que los participantes mantengan un vínculo formal y continuo con el entorno escolar objeto de estudio. Al dirigir la intención hacia los participantes que están directamente involucrados en el funcionamiento diario de la institución, se asegura que la información recolectada sea pertinente y refleje con precisión la experiencia del clima laboral que se busca sistematizar.

Además, como mencionan Gonzáles-Vargas et al. (2023), los ***criterios de inclusión*** son las características que determinan cómo se llevan a cabo los procesos inclusivos dentro de una institución educativa. Estos se reflejan en la manera en que se atiende a la población diversa que integran la comunidad, abarcando todos los niveles y actores. En otras palabras, son los elementos que orientan las prácticas educativas para asegurar que todos los estudiantes, sin importar sus diferencias, sean reconocidos, valorados y plenamente integrados en el entorno escolar.

Los ***criterios de exclusión*** se refieren a aquellas personas que no laboren legalmente en la institución. Esta decisión responde a la necesidad de asegurar que la información recopilada provenga únicamente de quienes forman parte del equipo. Según Sánchez et al. (2020), la exclusión es un proceso dinámico determinado por factores contextuales. Se argumentan que ciertas características pueden alterar los resultados si no se controla adecuadamente la muestra. Por eso, se asegura que solo participen quienes vivencian de forma directa la dinámica laboral de la institución Arias et al. (2016).

Tabla 2

Categorías de estudio

Categorías	Definición Conceptual	Definición Operacional		Técnica/ Instrumento	Fuentes
		Subcategorias	Indicadores		

1.	Clima laboral positivo en Educación n Inicial	Conjunto de condiciones emocionales, sociales y organizativas que influyen en el bienestar de los docentes dentro de la institución educativa. Incluye relaciones interpersonales, comunicación efectiva y sentido de pertenencia (Beltran, 2020).	1.1 Relaciones interpersonales	1.1.1 Se muestra una actitud de apoyo hacia los docentes durante actividades grupales y reuniones. 1.1.2 Participa colaborativamente en la planificación y desarrollo de actividades educativas. 1.1.3 Utiliza estrategias efectivas para resolver conflictos con otros docentes.	Entrevistas Observación participante / Diario de campo Grupos focales	Docentes de la institución
			1.2 Comunicación efectiva	1.2.1 Intercambia información de manera fluida con sus pares y superiores durante las sesiones de trabajo. 1.2.2 Participa activamente en reuniones pedagógicas aportando ideas y sugerencias. 1.2.3 Emplea los canales de comunicación institucional para informar y recibir mensajes relevantes.		Docentes
			1.3 Sentido de pertinencia	1.3.1 Manifiesta orgullo por pertenecer a la institución durante actividades y conversaciones. 1.3.2 Mantiene estabilidad laboral y demuestra compromiso con la		Docentes

		institución a lo largo del tiempo. 1.3.3 Participa voluntariamente en actividades institucionales sin necesidad de ser convocado.	
	1.4 Apoyo Instituciona	1.4.1 Accede y utiliza recursos educativos y recibe acompañamiento pedagógico para mejorar su práctica. 1.4.2 Recibe y valora el reconocimiento por su desempeño docente en espacios formales o informales.	Docentes

Para la fase de recolección de datos, se emplearon múltiples técnicas que facilitaron obtener información, contextualizada y estrechamente vinculados al clima laboral y su impacto en el proceso de enseñanza.

Entre las técnicas seleccionadas, se eligió la entrevista debido a su habilidad para recoger opiniones y experiencias personales de docentes y directivos sobre el clima laboral y su influencia en el proceso de enseñanza. Feria et al. (2020) la definen como un enfoque empírico basado en una interacción personal que permite obtener respuestas verbales sobre un tema específico. A través de esta técnica, se logra comprender cómo los docentes perciben su entorno laboral y de qué manera este influye en su desempeño profesional (Díaz-Bravo et al., 2025).

Se utilizaron grupos focales, ya que favorecen el diálogo entre varios participantes y permiten identificar experiencias compartidas, emociones comunes y propuestas de mejora. Los grupos focales ofrecen flexibilidad metodológica al investigador, facilitando la implementación de dinámicas participativas (Benavides et al., 2022). Se trata de entrevistas grupales semiestructuradas centradas en un tema específico, donde los docentes pueden expresar libremente sus experiencias laborales (López, 2022).

Se empleó el diario de campo, que permite identificar las experiencias y reflexionar sobre ellos, ya que favorece la memoria, la reflexión y la autocrítica del investigador (Luna et al., 2021). Este recurso permitió registrar detalles del ambiente escolar, como gestos, actitudes y silencios, que aportan información relevante sobre el clima laboral (Mendoza y Martínez, 2020).

Para su registro se recurrió a la observación participante, por su capacidad para registrar en tiempo real los comportamientos e interacciones dentro del contexto educativo.

Esta técnica se basa en la interacción directa entre el investigador y los sujetos estudiados, permitiendo una recolección sistemática de datos (Tejero, 2021). Entonces, observar implica comprender el significado de las acciones humanas, mientras que participar supone involucrarse activamente en la situación observada, lo que facilita la identificación de rutinas, actitudes y formas de trabajo recurrentes (Olaz, 2023).

Para las entrevistas se diseñó una guía de preguntas semiestructuradas, la cual permitió orientar el diálogo sin limitar la expresión de los participantes. Lópezosa et al. (2022) destacan que este tipo de instrumento se caracteriza por su flexibilidad y por favorecer respuestas abiertas. Las entrevistas semiestructuradas se adaptan al contexto del entrevistado, permitiendo aclarar términos e ideas, facilitando la obtención de información significativa relacionada con el clima laboral (Díaz-Bravo et al., 2025).

Para para conducir las conversaciones grupales se utilizó una guía para grupos focales, diseñada con el propósito de organizar y orientar la recolección de información colectiva en torno al clima laboral y su influencia en la enseñanza. Rodas y Pacheco (2020) señalan que este instrumento requiere un formato específico que facilite el registro de las intervenciones de un grupo reducido. De este modo, la guía permitió estructurar la conversación sin restringirla, promoviendo la participación activa de los docentes y la identificación de preocupaciones, percepciones y propuestas comunes desde una perspectiva comunitaria (Sánchez, 2022).

3.1. Preparación y recolección de datos

Según Mendoza y Briones (2022) el enfoque cualitativo se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados; de tal razón, la recolección de información consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más bien subjetivos); es decir, que se basa en los aspectos que pueden ser observados (p. 346). La investigación a través de entrevistas, observaciones, grupo focal, etc., no tiene por qué realizarse con fines específicos. Sin embargo, su efectividad depende de adaptarlas a las características y necesidades del objeto de estudio, asegurando así que los datos obtenidos sean relevantes y útiles para la investigación Alegre (2022).

Para esta investigación, se ha tomado en cuenta la recolección de datos facilitados por los actores educativos, principalmente los docentes, quienes aportan información clave sobre el clima laboral y su influencia en las prácticas pedagógicas. Se implementaron técnicas cualitativas como entrevistas, observaciones y grupos focales, permitiendo capturar tanto aspectos objetivos como subjetivos, tales como percepciones, experiencias y significados asignados por los docentes a su entorno laboral. Esto asegura que los datos obtenidos sean relevantes y útiles para analizar la relación entre un clima laboral positivo y la calidad de la enseñanza en Educación Inicial.

3.1.1 Diseño de instrumentos

El diseño de instrumentos en la investigación cualitativa implica la creación de herramientas adecuadas para obtener y organizar información necesaria respecto al objeto de estudio, alineándose con los objetivos planteados.

Por esta razón, los hechos, situaciones y fenómenos que rodean al ser humano son dinámicos y varían según su evolución histórica, por lo que, es fundamental prestar atención a los cambios y transformaciones que experimenta a lo largo de la vida (Castillo, 2021). Asimismo Bazurto et al. (2023) indica que la construcción de instrumentos no solo fortalece la calidad del proceso investigativo, sino que también permite gestionar de forma sistemática datos esenciales para la definición de metodologías pertinentes, como se propone en este estudio mediante el diseño y validación de un conjunto de instrumentos para lo cual se deben considerar aspectos técnicos (validez y confiabilidad), teóricos (relación con el objeto de estudio) y éticos (consentimiento informado, confidencialidad).

En la presente investigación sobre la influencia de un clima laboral positivo en la calidad de enseñanza en el nivel de Educación Inicial, el diseño de instrumentos fue fundamental para recolectar información pertinente respecto a las percepciones y evidencias que reflejan la buena convivencia y el trabajo colaborativo que se vive dentro de la institución entre los docentes. De esta manera, los instrumentos no se plantearon sólo como un requisito metodológico, sino como un medio para visibilizar las prácticas y relaciones favorables que fortalecen el ambiente educativo. Para esta investigación se elaboraron varios instrumentos cualitativos, cada uno con un propósito específico.

La **guía de entrevista** semiestructurada estuvo dirigida a los docentes, con el propósito de conocer, desde su propia voz, cómo perciben las relaciones laborales, el compañerismo, la comunicación y la motivación dentro de la institución.

Se diseñó una **guía para grupo focal** que permitió generar un diálogo colectivo entre varios docentes, con el fin de identificar experiencias compartidas, reflexiones y propuestas de mejora.

El diario de campo contó con apartados destinados al registro de observaciones sobre el ambiente físico y emocional, las interacciones sociales entre docentes y directivos, así como la gestión institucional. Además, se incorporó un espacio de reflexión personal que permitió analizar cómo estas dinámicas inciden en la motivación docente y en las prácticas pedagógicas. Este instrumento se vinculó directamente con las categorías de clima laboral positivo y calidad de la enseñanza, considerando subcategorías como relaciones interpersonales, comunicación efectiva y sentido de pertenencia (ver Anexo).

Por otro lado, **la entrevista dirigida al directivo** se centró en conocer la visión institucional sobre el clima laboral y su gestión. En ella se abordaron aspectos relacionados con las estrategias implementadas para fortalecer la comunicación, el acompañamiento pedagógico, los mecanismos de apoyo emocional y la resolución de conflictos.

La guía para el grupo focal fue diseñada con diez preguntas organizadas en tres momentos: inicio, desarrollo y cierre. Orientadas a identificar las emociones predominantes, el apoyo entre colegas, el rol del directivo y la relación entre el bienestar docente y la calidad de la enseñanza.

3.1.2. Validación de los instrumentos

Este proceso permite obtener aprendizajes relevantes y realizar los ajustes necesarios para su adecuada aplicación. Durante esta etapa se analiza la coherencia del instrumento y la estructura, con el propósito de garantizar que la información proporcionada por los instrumentos sea confiable y pertinente. Para ello, se recurre a la validación por expertos, entendida como un procedimiento en el que profesionales con experiencia en el área analizan y valoran los instrumentos, metodologías o contenidos, asegurando su precisión y coherencia con los objetivos de la investigación (Melo et al., 2023).

Esto puede implicar ajustes, integrar nuevos especialistas, con el fin de asegurar la eficacia de la validación, incluso ante situaciones como la desvinculación de algunos evaluadores (Matheus et al., 2018). Se optó por seleccionar expertos cuyas trayectorias evidencian un sólido dominio teórico y práctico del tema de estudio. La validación de los instrumentos se realizó considerando criterios de claridad, coherencia y suficiencia en el contenido de las preguntas e ítems, garantizando así su utilidad para el análisis de la realidad estudiada.

A partir de esto, se optó por tres expertos, seleccionados por su conocimiento y experiencia en el tema abordado, lo cual permitió orientar, revisar y enriquecer el desarrollo de la sistematización. Se describe el procedimiento para su respectiva validación: 1. Diseño de los instrumentos de la investigación a partir de la categorización. 2. Selección de tres expertos para validar los instrumentos. 3. Revisión, retroalimentación y toma de decisiones respecto a modificaciones sobre los instrumentos de diagnóstico. 4. Aplicación de los instrumentos en su versión final.

Tabla 3

Selección de expertos

Experto	Perfil académico	Años de experiencia docente	Relación con el tema de investigación
Experto 1	Mgt. En Intervención y Educación Inicial	8	Alta

Experto 2	Doctor en Ciencias Pedagógicas Magíster en Gerencia de la Educación Abierta Especialista en Docencia Universitaria Diplomado Superior en Inteligencia Emocional y Desarrollo del Pensamiento Licenciado en Ciencias de la Educación, especialización Historia y Geografía Profesor de Segunda Enseñanza, especialización Historia y Geografía Tecnólogo en Informática, mención Análisis de Sistemas Técnico Superior en Análisis de Sistemas	20	Alta
Experto 3	Licenciada en Ciencias de la Educación Inicial.	4 años	Alta

Nota: Elaboración propia (2025)

Para el proceso de validación de los instrumentos se realizó rúbricas para evaluar, el diario de campo, la entrevista para directivos y la guía para grupo focal, considerando criterios como estructura, coherencia, pertinencia y relevancia, con una escala de 1 (insuficiente) a 5 (excelente). Para la revisión, se conformó un paquete que incluía la carta dirigida a los expertos, la matriz de operacionalización de categorías, la matriz de consistencia, los objetivos de la investigación y los instrumentos, cual fue enviado el 26 de septiembre de 2025.

Los instrumentos fueron revisados y aprobados sin que se registraran observaciones o recomendaciones, mencionando que los cuestionarios y guías demuestran precisión con las variables e indicadores establecidos en la investigación, y que su estructura, formato y formulación de ítems son adecuados para facilitar la comprensión y participación de los sujetos evaluados, lo que confirma que cumplen con los criterios de claridad, coherencia,

pertinencia y relevancia. Se determinó que los tres instrumentos son adecuados y pueden aplicarse de manera efectiva para la recolección de datos de la investigación.

3.1.3. Planificación del proceso de recolección de datos

En la siguiente tabla se presenta de manera resumida la planificación del proceso de recolección de información, mostrando las actividades realizadas, los participantes involucrados y el momento en que se llevaron a cabo.

Tabla 4

Tabla de planificación de recolección de datos

Técnica de recogida de información	¿Cómo aplicar la técnica de recogida de información? (Modalidad)	¿Dónde aplicar la técnica de la recogida de información? (Escenario)	¿Cuándo aplicar la técnica de recogida de información? (Temporalización)	¿Cómo registrar? (Técnicas de registro)
Entrevista (al directivo)	Presencial	Centro de Educación Inicial ubicado en la ciudad de Cuenca	Tercera semana de practica 20 de octubre de 2025)	Grabación de audio y video.
Diarios de campo (a los docentes)	Presencial	Centro de Educación Inicial ubicado en la ciudad de Cuenca	Las primeras semanas de clase (desde 6 de octubre hasta el 23 de octubre de 2025)	Registro narrativo en diarios de campo estructurados
Grupo focal (a los docentes)	Presencial	Centro de Educación Inicial ubicado en la ciudad de Cuenca	Cuarta semana de practica (27 de octubre de 2025)	Grabación de audio y video.

Nota. Elaboración propia

3.1.4. Recolección de la información

La recolección de información se realizó durante las semanas de prácticas preprofesionales, lo que permitió un acercamiento progresivo al contexto laboral. Se combinaron espacios de diálogo, entrevistas con los directivos y observaciones en el aula, lo que facilitó conocer de manera directa las percepciones y experiencias de los participantes. Se destaca la apertura y disposición de la comunidad educativa para compartir sus ideas y vivencias. Esta organización permitió recopilar información pertinente y ordenada para su posterior análisis.

3.1.5 Análisis de Datos

El análisis de datos es un proceso sistemático orientado a organizar, interpretar y dar sentido a la información generada en una investigación. En el enfoque cualitativo, este proceso va más allá de una descripción general, ya que implica avanzar hacia niveles progresivos que permiten construir interpretaciones más profundas y fundamentadas.

El análisis se desarrolla a partir de tres niveles epistemológicos, lo que evidencia tanto la complejidad del proceso como el rol activo del investigador en la construcción de significados a partir de los datos recolectados (Cházaro, 2024).

El análisis de datos cualitativos se centra en examinar y organizar información no numérica con el propósito de identificar categorías y significados relacionados con el proceso de sistematización. Este proceso se estructura en tres fases fundamentales: la descripción detallada de los datos, el análisis transversal mediante categorías y la síntesis interpretativa, que permite alcanzar una comprensión más amplia y contextualizada de la realidad investigada (Viramontes, 2024).

El proceso de análisis de datos cualitativos comenzó con el registro ordenado de la información recopilada durante la experiencia, recurriendo tanto a estrategias manuales como a recursos tecnológicos, las cuales permitieron recoger con mayor fidelidad las experiencias y percepciones de los participantes, fortaleciendo así la profundidad y precisión del análisis.

Esta información recolectada se organizó en un formato que facilite su análisis. Esto implica transformarla en representaciones verbales (como archivos sonoros), escritas (a

través de transcripciones textuales) o visuales (mediante registros audiovisuales), lo que representa un paso esencial para la posterior sistematización del material. Una vez estructurada la información, se procede a su transformación conceptual mediante técnicas analíticas interpretativas, lo que convierte al dato cualitativo en una construcción interpretativa más que en una representación objetiva de la realidad (Rodriguez., et al 2005).

El código es la unidad central de trabajo de la ***codificación de los datos***. Strauss y Corbin (2008) lo definen como los nombres que se le dan a los conceptos derivados a partir del proceso de codificación. Este procedimiento puede aplicarse de manera minuciosa a reconocer dentro del texto aquella información que refleja una idea temática vinculada con el código Los códigos clasifican, sintetizan más significativamente y analizan los datos. Los códigos conectan los datos empíricos con la conceptualización que de ellos hace el teórico fundamentado. Los mejores códigos son cortos, simples, precisos y analíticos. Para analizar la información se aplicó la codificación, de primer, segundo nivel y codificación selectiva, donde se identificaron hallazgos para luego someterlos a la triangulación de datos.

La ***triangulación de datos*** cualitativos constituye una estrategia utilizada para incrementar la validez y confiabilidad de los resultados de investigaciones cualitativas. Esta técnica implica en combinar diferentes fuentes de información, métodos o perspectivas dentro de una misma investigación. Esta práctica permite verificar la consistencia de la información y profundizar en la comprensión del fenómeno analizado. En este sentido, Jiménez (2021) sostiene que la triangulación cualitativa ofrece una visión más amplia y completa al integrar múltiples evidencias, ayudando a minimizar posibles sesgos y a reforzar la credibilidad de los resultados obtenidos.

3.1.6 Implicaciones éticas de la investigación

Esta sistematización asumió con responsabilidad las implicaciones éticas esenciales que deben regir todo proceso académico en el que las personas participan como sujetos de estudio, en este caso, a docentes de nivel inicial. Se procuró respetar la dignidad, los derechos, la privacidad y el bienestar de cada participante, bajo los principios de integridad, confidencialidad y consentimiento voluntario.

Conforme al Artículo 25 del ***Código de Ética de la Universidad Nacional de Educación (UNAE)***:

"Los procesos de investigación o experimentación deberán respetar la vida, la calidad de las personas, la privacidad de las personas, los derechos humanos y la búsqueda del bien común y la justicia." (p. 17)

Bajo este principio, se aseguró que las acciones dentro del estudio no vulneren el entorno profesional ni emocional de los docentes, sino que promuevan espacios de reflexión y mejora institucional.

En concordancia con el Artículo 28, se garantizó el consentimiento informado de los participantes:

"Los investigadores están en la responsabilidad de informar a los participantes de manera clara y oportuna, el objetivo y finalidad de la investigación, innovación educativa y emprendimiento, instrumentos de recolección de datos a ser utilizados, así como, el posible impacto de su intervención en las instituciones y/o comunidades educativas." (p. 18)

Por ello, se informó a los docentes, mediante un documento claro y accesible, sobre los fines del estudio, asegurando su participación libre y consciente.

Finalmente, según el Artículo 29, se protegió la identidad de los docentes involucrados:

"Se garantizará el anonimato y confidencialidad de los participantes de la investigación, innovación educativa y emprendimiento, al menos que exista una autorización expresa del uso de datos personales." (p. 18)

En este marco, la información recolectada fue cuidadosamente resguardados, evitando establecer vínculo directo con la identidad de los participantes. Asimismo, no se incorporó ningún dato personal sin previa autorización explícita. Esta consideración a las dimensiones éticas garantiza que el estudio no solo responda con estándares académicos, sino que también contribuya de manera justa, responsable y respetuosa al ámbito educativo y al bienestar del docente.

4. Experiencias Prácticas

4.1 Contextualización

Las experiencias prácticas sucedieron en un Centro de Educación Inicial Particular, ubicado en la ciudad de Cuenca. Esta institución atiende a una población infantil perteneciente, en su mayoría, a familias de clase media-alta, lo que influye en las condiciones de materiales educativos de calidad y una adecuada organización institucional que favorece y respalda el proceso educativo. El centro se caracteriza por ofrecer un entorno institucional organizado, con una infraestructura adecuada a la edad de los niños, espacios verdes destinados al juego libre y recursos didácticos variados que permiten el desarrollo de experiencias de aprendizaje significativas. Además, la institución mantiene una estructura organizativa clara, en la que los directivos, docentes y personal de apoyo cumplen funciones complementarias que fortalecen el clima institucional.

Durante las prácticas preprofesionales, realizadas por estudiantes de noveno ciclo de la carrera de Educación Inicial de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), se llevó a cabo un trabajo centrado en la observación y análisis del clima laboral entre los docentes del nivel de Educación Inicial constando de 6 docentes y un directivo como gerente y una orientadora pedagógica.

La observación participante permitió identificar la presencia de un clima laboral positivo al interior de la institución. La docente titular del aula mantenía relaciones interpersonales colaborativas con sus colegas, participaba de manera constante en jornadas de capacitación promovidas por la institución y trabajaba de forma articulada con el equipo directivo en los procesos de planificación pedagógica. Esto evidencia un entorno laboral basado en la confianza, el respeto, el apoyo mutuo y el trabajo en equipo.

Este clima institucional favorable también se reflejaba en el aula y en la calidad del acompañamiento brindado a los niños, ya que la docente mostraba una actitud receptiva frente a las necesidades emocionales y cognitivas de cada estudiante. Asimismo, se observó una planificación pedagógica coherente, sustentada en estrategias metodológicas pertinentes y en una atención sensible a las particularidades individuales de los niños.

4.2 Descripción de la experiencia

Fase 1. Punto de partida

La experiencia inicio con un diagnóstico participativo, en la que se aplicaron técnicas como la observación participante, entrevistas semiestructuradas y grupos focales con docentes de Educación Inicial.

La información recolectada fue escrita en diarios de campo y posteriormente sistematizada, lo que facilitó la clasificación de patrones significativos relacionados con las percepciones y vivencias del equipo docente respecto a su ambiente laboral y sus prácticas pedagógicas. A partir de esta etapa se dio inicio al proceso de análisis mediante la codificación de los datos.

4.3 Codificación

La codificación representa un proceso fundamental dentro del análisis cualitativo, ya que permite revisar de manera sistemática la información recolectada y comprender los significados que aparecen de la realidad estudiada. El uso de las técnicas de codificación abierta, axial y selectiva en investigaciones cualitativas, garantizan un análisis riguroso y organizado de los datos (Alhassan et al., 2023).

Con el fin de desarrollar el proceso de codificación de primer nivel es necesario clasificar la información, lo que implica dividir los datos en unidades más manejables para su análisis. En esta etapa se define el nivel de detalle con el que se examinará el material, pudiendo realizarse un análisis de oración por oración, por párrafos o por casos, según las características del estudio y los objetivos planteados.

A continuación, se procede a asignar códigos o conceptos a cada fragmento seleccionado, lo cual permite identificar ideas clave. Luego, el texto se revisa de manera reiterada formulando preguntas como qué, quién, cuándo, para qué y por qué, con el fin de profundizar en el significado de los datos (Vives y Hamui, 2021).

Tabla 5

Codificación abierta o de primer nivel

Categoría	Código	Subcategorías	Códigos	Indicadores	Códigos

Clima laboral positivo en Educación Inicial	1.*CLPEI*	Relaciones interpersonales	*RI*	1.1.1 Se muestra una actitud de apoyo hacia los docentes durante actividades grupales y reuniones. 1.1.2 Participa colaborativamente en la planificación y desarrollo de actividades educativas. 1.1.3 Utiliza estrategias efectivas para resolver conflictos con otros docentes.	SMAADDAGR *PCPDAE* *UEERCD*
		Comunicación efectiva	CE	1.2.1 Intercambia información de manera fluida con sus pares y superiores durante las sesiones de trabajo. 1.2.2. Participa activamente en reuniones pedagógicas aportando ideas y sugerencias. 1.2.3. Utiliza los canales de comunicación institucional para informar y recibir mensajes relevantes.	IIMFPSDST PARPAIS UCCIIRMR
		Sentido de pertinencia	SP	1.3.1 Manifiesta orgullo por pertenecer a la institución durante actividades y conversaciones. 1.3.2 Mantiene estabilidad laboral y demuestra compromiso con la institución a lo largo del tiempo. 1.3.3. Participa voluntariamente en actividades institucionales sin	MOPIDAC MELDCILT PVAINC

			necesidad de ser convocado.	
	Apoyo Institucional	AI	1.4.1 Accede y utiliza recursos educativos y recibe acompañamiento pedagógico para mejorar su práctica.	AURERAPMP
			1.4.2 Recibe y valora el reconocimiento por su desempeño docente en espacios formales o informales.	RVRDDEFI

Nota. Elaboración propia

Tabla 6

Categorización de datos del grupo focal

Categorías	Subcategorías	Indicadores	Hallazgos
CLPEI	*RI*	*1.1.1 SMAADDAGR*	Las docentes describen un clima laboral caracterizado por el apoyo mutuo y la contención emocional. Se nota la solidaridad frente al cansancio, al estrés o a las dificultades que surgen al trabajar con los niños. El acompañamiento mutuo ayuda a equilibrar las emociones, fortalecer la convivencia y mantener un ambiente de trabajo positivo y cercano.
		1.1.2 PCPDAE	Las docentes participaban de forma activa en la planificación de las actividades institucionales y pedagógicas. Las decisiones se toman en conjunto, contando con las ideas y capacidades de todas, lo que fortalece el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida.
		1.1.3 UEERCD	Las participantes mencionan que, aunque hay diferencias y momentos de tensión, estos se manejan a través del diálogo, el acuerdo y la comunicación respetuosa. La disposición para conversar y llegar a

		acuerdos ayuda a resolver los conflictos sin afectar el ambiente laboral.
CE	*1.2.1 IIMFPSDST*	Existe una comunicación constante entre docentes y directivos, tanto en momentos formales como informales. Las docentes valoran la facilidad para expresar sus inquietudes, compartir experiencias y recibir orientación, esto ayuda a fortalecer la coordinación institucional y a organizar mejor el trabajo.
	1.2.2 PARPAIS	Las docentes participan de manera activa en las reuniones, compartiendo ideas. Estos espacios permiten planificar, reflexionar sobre la práctica y mejorar la atención a los niños.
	1.2.3 UCCIIRMR	Las participantes reconocen que los canales institucionales, como las reuniones, las plataformas digitales y la comunicación directa, se usan de manera efectiva. Estos canales ayudan a el seguimiento de las actividades, mantienen informadas a las familias y fortalecen el vínculo entre docentes y directivos.
SP	*1*.3.1 *MOPIDAC*	Las docentes expresan satisfacción al ser parte de una cooperativa educativa que apuesta por el bienestar de los niños. Este modelo promueve la equidad, la solidaridad y el sentido de pertenencia, haciendo que se identifiquen de manera especial con la institución.
	1.3.2 *MELDCILT*	El compromiso con la institución se fortalece debido a la estabilidad emocional, el apoyo de la dirección y la flexibilidad en el trabajo. Las docentes valoran estas condiciones, lo que favorece su permanencia y su dedicación.
	1.3.3 *PVAINC*	Se observa que las docentes participan de manera voluntaria en actividades recreativas, formativas y solidarias. Se involucran activamente sin necesidad de una

			convocatoria formal, mostrando iniciativa, cooperación y compromiso con la comunidad educativa.
	AI	*1.4.1 AURERAPMP*	Las docentes valoran el acompañamiento pedagógico y emocional que brinda la institución. La formación continua, el apoyo entre compañeras y el respaldo de la dirección fortalecen su práctica docente y su bienestar en el trabajo.
		1.4.2 *RVRDDEFI*	El reconocimiento se refleja en el apoyo diario, la confianza depositada y la valoración del trabajo de las docentes. Gestos como celebraciones, apoyo en momentos difíciles y reconocimiento público fortalecen la motivación, la autoestima profesional y el compromiso institucional.

Nota. Elaboración propia

Tabla 7

Categorización de datos de la entrevista

Categorías	Subcategorías	Indicadores	Hallazgos
CLPEI	*RI*	*1.1.1 SMAADDAGR*	Se obervó un clima de apoyo mutuo entre docentes y directivos, caracterizado por la escucha activa, el acompañamiento cercano y el respeto durante reuniones y actividades institucionales. Se fomenta relaciones cooperativas, reforzando el trabajo en equipo y creando un ambiente laboral basado en la confianza y la colaboración.
		1.1.2 PCPDAE	La planificación institucional se hace de manera conjunta, involucrando activamente a las docentes en la elaboración del POA y en la organización de las actividades. Esta participación fortalece su compromiso y

		la toma de decisiones en equipo dentro de la institución.
	1.1.3 UEERCD	La resolución de conflictos se centra en el diálogo. Cuando surgen situaciones de tensión, se da prioridad a la conversación individual y al seguimiento, con el objetivo de evitar que los conflictos afecten el ambiente laboral y el desempeño de las docentes.
CE	*1.2.1 IIMFPSDST*	Hay una comunicación fluida entre docentes y el equipo directivo, especialmente durante las reuniones periódicas de planificación y seguimiento. Estos espacios permiten compartir información importante y atender a tiempo las situaciones que afectan el funcionamiento de la institución.
	1.2.2 PARPAIS	Las docentes participan de manera activa en reuniones pedagógicas, compartiendo ideas y sugerencias basadas en su experiencia con los niños. Sus opiniones se toman en cuenta al tomar decisiones.
	1.2.3 UCCIIRMR	La institución utiliza diferentes canales, tanto formales como informales, que facilitan el intercambio de información. Estos espacios fortalecen la confianza, la escucha y la participación de las docentes en la institución.
SP	*1*.3.1 *MOPIDAC*	Las docentes expresan orgullo por formar parte de la institución, al sentirse escuchadas y valoradas dentro de una cooperativa donde su opinión cuenta. Este reconocimiento fortalece su sentido de pertenencia y su vínculo con la comunidad educativa.
	1.3.2 *MELDCILT*	La estabilidad laboral se fortalece gracias a salaros justos y a un ambiente de trabajo digno. Estos factores favorecen el compromiso

			de las docentes y su permanencia en la institución.
		1.3.3 *PVAINC*	Las docentes participan voluntariamente en actividades institucionales, capacitaciones y celebraciones, demostrando compromiso, iniciativa y disposición para contribuir al desarrollo de la comunidad educativa.
	AI	*1.4.1 AURERAPMP*	La institución acompaña a las docentes a través de capacitaciones, evaluaciones en el aula y talleres formativos. Brinda apoyo emocional y facilidades personales que contribuyen a su bienestar y al desarrollo de su práctica profesional.
		1.4.2 *RVRDDEFI*	El desempeño de las docentes se reconoce mediante retroalimentaciones, observaciones en el aula y gestos de aprecio por parte de la institución.

Nota. Elaboración propia

Tabla 8

Categorización de datos de los diarios de campo

Categorías	Subcategorías	Indicadores	Hallazgos
CLPEI	*RI*	*1.1.1 SMAADDAGR*	Se observó un constante apoyo entre docentes y directivos, especialmente en actividades institucionales como talleres, organización de espacios y preparación de eventos. La directiva mantuvo una comunicación cercana y motivadora, favoreciendo a la confianza y el acompañamiento continuo, lo que contribuyó a fortalecer un clima laboral positivo.
		1.1.2 PCPDAE	Se observó que las docentes participaban de manera activa y colaborativa en la organización de actividades pedagógicas e institucionales. El trabajo en equipo se hizo evidente en la coordinación,

		la distribución de responsabilidades y la disposición para apoyar a sus compañeras, facilitando la planificación y su aplicación efectiva de las actividades educativas.
	1.1.3 UEERCD	Durante el periodo de observación no se registraron conflictos abiertos entre las docentes. Las interacciones se desarrollaron con respeto y comunicación cordial, lo que refleja estrategias preventivas basadas en el diálogo, la cooperación y el acompañamiento de la directiva para mantener un ambiente laboral armonioso.
CE	*1.2.1 IIMFPSDST*	Se observaron reuniones breves y conversaciones cotidianas para coordinar actividades, resolver dudas y dar seguimiento a la planificación, lo que ayudó a mantener la organización y estabilidad institucional.
	1.2.2 PARPAIS	Las docentes participan de manera activa, compartiendo ideas y sugerencias sobre la planificación diaria y la mejora de las prácticas educativas. Esta participación favoreció el intercambio de experiencias y fortaleció el trabajo en equipo.
	1.2.3 UCCIIRMR	Existe un uso constante de canales formales e informales de comunicación, como reuniones, acompañamiento directo y conversaciones cotidianas. Estos espacios permitieron mantener a las docentes informadas y fortalecer la confianza en la gestión de la institución.
SP	*1*.3.1 *MOPIDAC*	Las docentes demuestran orgullo y satisfacción por formar parte de la institución, lo que se reflejó en el cuidado de los espacios, la participación activa en los talleres y su disposición para mantener un entorno ordenado y acogedor. Estas acciones demuestran su identificación y compromiso con la comunidad educativa.

	1.3.2 *MELDCILT*	Se observó que las dinámicas laborales se mantenían de manera constante y que el personal docente mostraba un compromiso. La estabilidad en las relaciones y en la organización de la institución refleja un clima laboral positivo que fortalece la permanencia y el sentido de responsabilidad profesional.
	1.3.3 *PVAINC*	Las docentes participaron de manera voluntaria en actividades institucionales, como talleres, organización de eventos y el cuidado y mejora de los espacios. Esta participación se dio sin necesidad de convocatorias formales, mostrando su iniciativa, compromiso y motivación hacia la institución.
AI	*1.4.1 AURERAPMP*	Se observó un acompañamiento por parte de la institución a través de talleres formativos, seguimiento a la organización del aula y apoyo en la planificación pedagógica. Estas acciones contribuyeron a mejorar las prácticas docentes, la motivación y el bienestar laboral.
	1.4.2 *RVRDDEFI*	El reconocimiento al desempeño docente se manifestó a través de actitudes motivadoras y valoraciones públicas por parte de la directiva durante actividades institucionales. Este reconocimiento fortaleció la autoestima profesional y el compromiso del equipo docente.

Nota. Elaboración propia

Luego de realizar la codificación abierta, se procede a la ***codificación axial***, etapa en la que nos permite organizar y relacionar las categorías que surgieron inicialmente. La codificación axial es la fase que continúa a la codificación abierta y no constituye un paso estrictamente secuencial, sino un modo distinto de profundizar en el análisis.

Según Palacios (2016), este proceso consiste en relacionar categorías con sus subcategorías, reorganizando la información para reensamblar los datos que fueron fragmentados durante la fase abierta. Se denomina axial porque gira alrededor del eje de una categoría principal, la cual articula a las demás categorías según sus propiedades y

dimensiones. Este proceso nos permite explicar de manera más precisa cómo las condiciones institucionales y las relaciones interpersonales contribuyen a la construcción de un clima laboral positivo en el nivel de Educación Inicial.

Tabla 9

Codificación de segundo nivel o axial

Categoría	Subcategorías	Cambios	Subcategoría emergente	Indicadores	Se combina o se mantiene	Cambios
1.CLPEI	1.1RI	Se mantiene	No emergen subcategorias	1.1.1 SMAADDAGR 1.1.2 PCPDAE 1.1.3 UEERCD	Se fusionan	RI–COLAB Relaciones interpersonales colaborativas basadas en el apoyo mutuo, el trabajo en equipo y la resolución dialogada de conflictos.
	1.2CE	Se mantiene	No emergen subcategorias	1.2.1 IIMFPSDST 1.2.3 UCCIIRMR 1.2.2 PARPAIS	Se fucionan Se mantiene	COFMUCFI Comunicación organizacional fluida mediante el uso de canales formales e informales.
	1.3SP	Se mantiene	No emergen subcategorias	1.3.1 MOPIDAC 1.3.2 MELDCILT 1.3.3 PVAINC	Se fusionan	VAIROPCS Vinculación afectiva e institucional reflejada en el orgullo de pertenencia y

				Se mantiene	el compromiso sostenido.
1.4AI	Se mantiene	No emergen subcategorias	1.4.1 AURERAPMP 1.4.2 RVRDDEFI	Se mantienen	

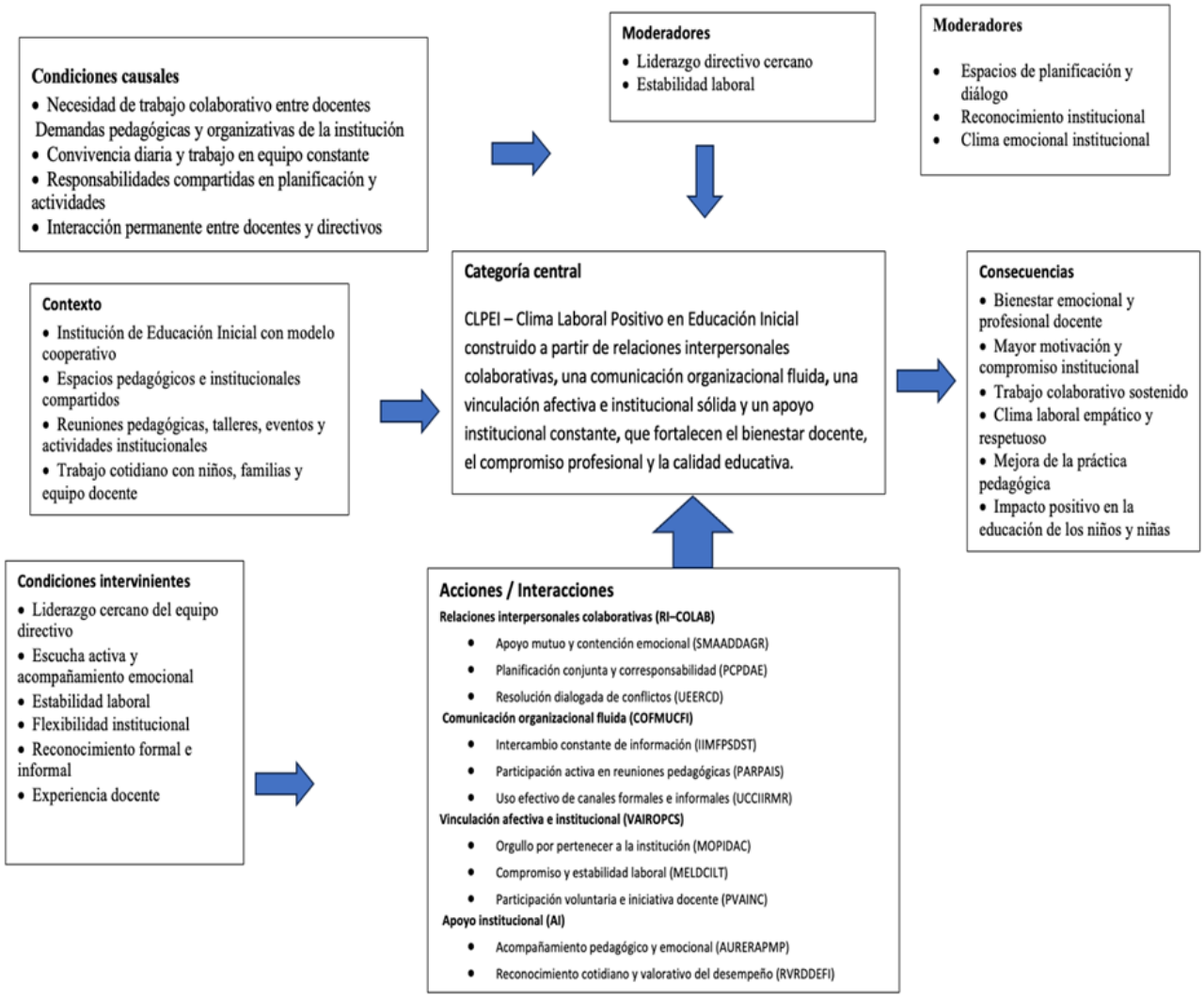
Nota. Elaboración propia

La ***codificación selectiva*** es una etapa avanzada en el análisis cualitativo, especialmente dentro de la teoría fundamentada, en la que se identifica y selecciona la categoría central que integra y da coherencia a todas las demás categorías emergentes del estudio. Este proceso permite organizar los datos de manera que se construya una teoría sólida y fundamentada en la realidad analizada. De acuerdo con Vives y Hamui (2021), la codificación selectiva posibilita centrar el análisis en una categoría principal que integra y da sentido a las demás categorías, facilitando la construcción de una teoría coherente.

El modelo integrado de codificación selectiva muestra que el clima laboral positivo en Educación Inicial (CLPEI) se construye y se mantiene a partir de la interacción constante entre relaciones interpersonales colaborativas, una comunicación organizacional fluida, una vinculación afectiva e institucional sólida y un apoyo institucional permanente. Estas dimensiones se articulan a través de acciones concretas como el apoyo mutuo entre docentes, la planificación conjunta, el diálogo para la resolución de conflictos, la

Figura 1

Codificación selectiva-Modelo Integrado



participación activa en reuniones pedagógicas y el reconocimiento cotidiano del trabajo docente.

A su vez, el modelo incorpora moderadores como el liderazgo directivo cercano, la estabilidad laboral, los espacios de planificación y diálogo, el reconocimiento institucional y el clima emocional, los cuales regulan y potencian la sostenibilidad del clima laboral. Como consecuencia, se generan efectos positivos en el bienestar emocional y profesional del personal docente, el compromiso

institucional y la mejora de la práctica pedagógica, impactando favorablemente en la calidad educativa brindada a los niños.

Triangulación de datos

Para el presente trabajo de investigación, se consideró la triangulación de datos como estrategia clave para recopilar, contrastar y analizar la información obtenida basado en los instrumentos aplicados. Según Aguilar y Barroso (2015) manifiestan que la triangulación es referida a la aplicación de diversos métodos en la misma investigación para recabar información contrastando los resultados, analizando coincidencias y diferencias. Este proceso se asemeja a que el proceso realizado permitió verificar y corroborar los resultados obtenidos. En este caso, posibilitando reconocer patrones relevantes y brindar una visión integral del clima laboral dentro de la institución educativa.

Tabla 10

Triangulación de datos

Categoría	Subcategorías	Entrevista	Grupo focal	Diario de campo	Hallazgos
Clima laboral Positivo en Educación Inicial	**Relaciones interpersonales**	La directiva resalta que el equipo docente mantiene vínculos sólidos, caracterizados por el compañerismo, la empatía y el respeto mutuo. Se evidencia una cultura institucional basada en el apoyo mutuo y la cooperación constante entre docentes.	• Las docentes mencionan el compañerismo, el apoyo mutuo y la colaboración constante como factores clave en el clima laboral positivo. • Expresan que entre ellas se equilibran emocionalmente: si una está triste, otra le brinda ánimo o energía, manteniendo la armonía del grupo. • El trabajo en equipo se	En las tres semanas se observaron relaciones respetuosas y colaborativas entre docentes. En el taller desarrollado sobre las 5S y las reuniones predominó el trabajo en equipo y la confianza. No se evidenciaron conflictos abiertos, y el trato entre compañeros fue cordial.	Las relaciones interpersonales positivas fortalecen la cohesión del grupo y promueven un ambiente laboral estable. La empatía y el respeto mutuo se consolidan como pilares de la convivencia institucional.

		destaca como esencial para el bienestar común, evitando rivalidades y fomentando la unión.		
Comunicación efectiva	Se promueve una comunicación abierta y horizontal entre directivos y docentes, donde todas las voces son escuchadas manteniendo una actitud de escucha activa, valorando las ideas del personal para fortalecer la gestión educativa. Las decisiones institucionales se realizan a través de reuniones mensuales y comisiones de trabajo fomentando la confianza y el diálogo permanente, lo que facilita la coordinación de actividades y el consenso en las acciones.	• Se evidencia una comunicación abierta y constante entre docentes y directivos. • El diálogo es valorado como herramienta para resolver conflictos y mantener un ambiente laboral saludable. • Se promueve la comunicación asertiva, donde las docentes pueden expresar inquietudes sin temor a ser juzgadas.	Existe una comunicación constante entre docentes y directivos mediante reuniones breves, coordinación de actividades y acompañamiento pedagógico. Se valora la escucha activa y el diálogo respetuoso.	La comunicación fluida permite una mejor organización institucional y previene malentendidos. Esto fortalece el liderazgo participativo y la toma de decisiones compartida.
Sentido de pertinencia	Las docentes se sienten parte activa de la cooperativa. Reconociendo los logros y esfuerzos del personal mediante	• Las participantes expresan sentirse felices y orgullosas de formar parte de la institución, considerándola un espacio de crecimiento y	Los docentes participaron activamente en el taller institucional y en la organización de eventos internos. Se mostraron comprometidos	El compromiso institucional y la participación en actividades comunes refuerzan la identidad colectiva y el orgullo de

		celebraciones, detalles y espacios de convivencia. La institución impulsa la motivación docente a través del trato justo, la confianza y la estabilidad laboral que fortalecen la identidad institucional y el orgullo de pertenecer al centro educativo.	bienestar. • Se identifican con los valores cooperativos, el respeto a la diversidad y la búsqueda del bien común. • Mencionan la estabilidad emocional y laboral como factores que las motivan a permanecer en la institución	con el orden y la imagen del centro educativo, asumiendo responsabilidad en las mejoras.	pertenecer a la institución.
	Apoyo institucional	La institución se caracteriza por brindar un acompañamiento integral, priorizando no solo el desempeño profesional, sino también el bienestar emocional, ofreciendo flexibilidad cuando es necesario. Asimismo, se desarrollan talleres orientados a la salud mental y al bienestar laboral.	• Las docentes destacan el respaldo de la dirección ante cualquier dificultad, lo cual genera confianza y motivación. • Se mencionan beneficios como reemplazos, flexibilidad en horarios y acompañamiento en momentos difíciles. • La institución fomenta estrategias de bienestar, como actividades recreativas, celebraciones y apoyo solidario entre compañeras. • Fomentan un método de organización que incluye 5	La directiva mostró acompañamiento hacia las docentes, valorando su esfuerzo y promoviendo la cooperación. También se observó participación de padres de familia en algunas actividades, lo que reforzó el apoyo al equipo docente.	El liderazgo empático y el acompañamiento constante fomentan la seguridad profesional del personal docente. La valoración del trabajo impulsa la mejora continua.

	principios con el objetivo de crear un entorno más eficiente, seguro y limpio.

Nota. Elaboración propia.

La revisión inicial permitió conocer a profundidad el clima laboral presente en un centro de desarrollo infantil de la ciudad de Cuenca. Se aplicaron entrevistas, grupos focales, diarios de campo instrumentos que permitieron recoger información detallada sobre las percepciones y experiencias de las docentes. Fue posible comprender cómo se viven las relaciones interpersonales, la comunicación, el sentido de pertenencia y el apoyo institucional dentro del centro.

Los resultados reflejan una dinámica determinada por el compromiso del equipo docente y el acompañamiento constante de la dirección. El proceso permitió reconocer actitudes y formas de interacción que aportan al bienestar profesional. A continuación, se describen los hallazgos correspondientes a cada subcategoría.

En la subcategoría ***Relaciones interpersonales***, se identificó un ambiente marcado por vínculos positivos entre las docentes. Tanto en las entrevistas como en el grupo focal se evidenció que el compañerismo y el apoyo mutuo forman parte de la dinámica cotidiana del centro. Manifestaron que, ante situaciones personales o laborales encuentran respaldo en sus compañeras, fortaleciendo la confianza y la estabilidad emocional dentro del equipo. Estos elementos permiten comprender que la empatía, el vínculo grupal favorecen la convivencia y también influye en el bienestar laboral y en la calidad del trabajo pedagógico.

La ***Comunicación efectiva***, se evidenció el diálogo abierto y constante tanto entre docentes como con el equipo directivo. Indicaron que pueden expresar sus dudas, ideas, e inquietudes sin temor a ser juzgadas, generando un ambiente de confianza. Durante los encuentros y reuniones, se evidenció una escucha activa y disposición para llegar a mutuos acuerdos.

La subcategoría de ***Sentido de pertenencia,*** expresaron sentirse reconocidas con la institución y comprometidas con su labor. Manifestaron orgullo por formar

parte del centro educativo y apreciaron el ambiente como un espacio que beneficia su crecimiento profesional. Estas acciones demuestran que existe un reconocimiento con los valores institucionales, valorando el vínculo del grupo y sostiene una identidad compartida.

En el ***Apoyo institucional*** se demostró que la gestión directiva desempeña un papel importante fortaleciendo el clima laboral positivo. Enfatizaron que el acompañamiento recibido en diferentes situaciones, la disposición para escuchar y orientar cuando es necesario. Este liderazgo reconocido por la empatía y la colaboración impulsa a fortalecer la motivación docente y la seguridad profesional.

Fase 2. Formular un plan de sistematización

El objetivo de la sistematización es reflexionar la experiencia, reconstruir, interpretar y analizar de manera crítica la práctica educativa. Con el fin de comprender las experiencias vividas, reconocer los conocimientos adquiridos y aprendizajes útiles que aporten al fortalecimiento del clima laboral docente y su proceso de enseñanza.

Según Jara (2018), este proceso no se limita a describir los hechos ocurridos, sino que busca reflexionar críticamente sobre la experiencia otorgándole sentido. La sistematización se entiende como un proceso que permite analizar sobre la práctica para convertir la experiencia en aprendizaje. No se trata solo de describir lo que ocurrió sino de comprenderlo y darle sentido desde una mirada diferente.

Para desarrollar este proceso se aplicaron las matrices 1, 2 y 3, siguiendo la metodológica de Jara (2018), las cuales facilitaron la organización y análisis de la información recopilada. La matriz 1 permitió reconstruir la experiencia de manera cronológica. En ella se registraron las fechas, actividades realizadas, participantes y situaciones del contexto institucional. Esta etapa fue esencial para ordenar los hechos vividos y reconocer momentos relacionados con el clima laboral.

La matriz 2 ayudó a profundizar el análisis identificando qué aspectos favorecieron el desarrollo de las actividades y cuáles representaron desafíos. A

través de este ejercicio fue posible ir más allá de la descripción y comprender mejor las relaciones, tensiones y aprendizajes que surgieron durante el proceso.

Por último, la matriz 3 permitió extraer los principales aprendizajes obtenidos y presentar posibles mejoras. En esta fase se consolidaron las conclusiones y se reconocieron los aportes de la experiencia para fortalecer el clima laboral y el bienestar docente en el nivel de Educación Inicial.

Tabla 11

Cronograma de sistematización

	Octubre		Noviembre				Diciembre	
	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2
Revisión teórica sobre Sistematización de experiencias: Diseño de matrices 1,2 y 3		x						
Aplicación de matriz 1		x	x	x	x	x	x	
Matriz 2		x		x	x	x	x	
Matriz 3				x		x		x
Reconstrucción de la experiencia					X	X	X	X

Nota. Elaboración propia.

Fase 3. Recuperación del proceso vivido

Esta recuperación narrativa se construyó a partir de la información organizada y analizada mediante las matrices 1, 2 y 3 propuestas por Óscar Jara (2018), las cuales facilitaron la sistematización del proceso vivido, permitiendo reconstruir los hechos, identificar patrones y comprender el sentido pedagógico del clima laboral dentro de la experiencia.

Tabla 12

Matriz 3 Oscar Jara

	Fecha	Actividad	Participantes	Objetivo	Método	Resultados	Contexto	Observaciones
SEMANA 1	6/11/2025	Coordinación general, apoyo entre paralelos y diálogo institucion	Docentes:6 / Practicantes:3	Fortalecer la organización institucional y promover el	Reunión coordinada, diálogo colaborativo y revisión de rutinas.	Se evidenció colaboración activa y clima de apoyo mutuo.	Ambientes institucionales compartidos, coordinación	Clima de compañerismo destacado. (Subcategoría:

		al sobre rutinas.		compañerismo docente.			entre paralelos.	Relaciones interpersonales)
SEMANA 2	10/11/2025	Revisión de acuerdos de convivencia laboral e intercambio de estrategias.	Docentes:6 / Practicantes:3	Mejorar la convivencia profesional y fortalecer la comunicación.	Encuentro inter-niveles, socialización abierta.	Comunicación respetuosa y disposición al diálogo.	Espacios institucionales de coordinación.	Actitud colaborativa evidente. (Subcategoría: Comunicación efectiva)
	11/11/2025	Revisión de organización de espacios y distribución de turnos; apoyo entre docentes.	Docentes:6 / Practicantes:3	Garantizar fluidez en la jornada institucional.	Reunión breve de coordinación y trabajo conjunto.	Cooperación efectiva entre docentes.	Patios, aulas y áreas compartidas.	Apoyo mutuo constante. (Subcategoría: Sentido de pertenencia)
	13/11/2025	Organización y redistribución de materiales; apoyo de otros niveles.	Docentes:6 / Practicantes:3	Optimizar el uso de recursos institucionales.	Trabajo colaborativo entre paralelos.	Fortalecimiento del sentido de unión del equipo.	Ambientes preparados y ordenados.	Armonía y buena comunicación. (Subcategoría: Apoyo institucional)
SEMANA 3	17/11/2025	Jornada de intercambio pedagógico entre docentes.	Docentes:6 / Practicantes:3	Compartir estrategias que mejoren la convivencia y el acompañamiento.	Socialización institucional con participación.	Respeto y colaboración en todas las intervenciones.	Salas de reunión institucional.	Ambiente colaborativo. (Subcategoría: Relaciones interpersonales)
	18/11/2025	Reorganización de ambientes y revisión de soluciones para	Docentes:6 / Practicantes:3	Mejorar la organización institucional y la cooperación diaria.	Trabajo colaborativo entre niveles.	Tareas ágiles y unión fortalecida.	Ambientes reorganizados.	Cooperación entre todos los niveles. (Subcategoría:

		mejorar la comunicación.						Comunicación efectiva)
	20/11/2025	Coordinación general para eventos institucionales y apoyo entre paralelos.	Docentes:6 / Practicantes:3	Asegurar la buena organización institucional.	Revisión conjunta de tareas y cronogramas.	Cohesión y respeto en el equipo.	Contexto institucional general.	Clima armónico y colaborativo. (Subcategoría: Sentido de pertenencia)
SEMANA 4	24/11/2025	Planificación y organización de actividades institucionales; coordinación entre docentes para eventos y rutinas finales del mes.	Docentes: 6 / Practicantes: 3	Fortalecer la coordinación institucional y promover el trabajo colaborativo entre los diferentes paralelos.	Reunión de planificación conjunta y diálogo colaborativo.	Participación activa de las docentes y acuerdos consensuados para el desarrollo de las actividades institucionales.	Salas de reunión y espacios institucionales.	Comunicación fluida y disposición para el trabajo en equipo. (Subcategoría: Comunicación efectiva)
	26/11/2025	Apoyo mutuo en la organización de aulas, preparación de materiales y acompañamiento entre paralelos.	Docentes: 6 / Practicantes: 3	Optimizar la organización de los espacios pedagógicos y fortalecer el sentido de pertenencia institucional.	Trabajo colaborativo y acompañamiento entre docentes.	Ambientes ordenados, materiales distribuidos adecuadamente y fortalecimiento del trabajo en equipo.	Aulas, patios y áreas comunes.	Actitudes solidarias y compromiso colectivo. (Subcategoría: Sentido de pertenencia)
	27/11/2025	Evaluación del trabajo semanal y retroalimentación institucional;	Docentes: 6 / Practicantes: 3	Valorar el desempeño del equipo docente y reforzar un clima	Diálogo reflexivo y acompañamiento directivo.	Motivación docente fortalecida y clima laboral positivo.	Espacios institucionales.	Presencia activa de la dirección y apoyo institucional

	reconocimiento del esfuerzo docente.	laboral armónico.	constante. (Subcategoría: Apoyo institucional)

Nota. Elaboración propia.

En la primera semana, comprendida entre el 6 y el 8 de noviembre de 2025, el acercamiento inicial al contexto institucional permitió identificar un clima laboral positivo, sustentado principalmente en relaciones interpersonales respetuosas y colaborativas. Desde el primer día se evidenció un clima de compañerismo genuino entre las docentes, reflejado en acciones concretas como el apoyo entre paralelos para la organización de rutinas, la disposición para orientar a las practicantes y la colaboración espontánea ante dudas propias de la jornada diaria. El compañerismo no se limitaba únicamente en el ámbito profesional, manifestándose en un trato cordial y empático que potenciaba un ambiente de confianza mutua.

Estas relaciones se enriquecían mediante una ***comunicación efectiva***, era común observar diálogos breves pero constantes para coordinar actividades, ajustar horarios y organizar materiales según las necesidades del aula. El ***Sentido de pertenencia*** se vio expresado mediante el entusiasmo y compromiso mostrado por las docentes durante las reuniones de coordinación general. ***El apoyo institucional*** se manifestó través de la apertura y el acompañamiento otorgado por la dirección. Impulsando espacios de diálogo y orientación estableciendo así un clima laboral positivo.

En la segunda semana desarrollada entre el 10 y el 13 de noviembre de 2025, estos aspectos se fortalecieron. Las ***relaciones interpersonales*** en los encuentros de coordinación las docentes compartían sus ideas con seguridad y respeto, demostrando una comunicación basada en la escucha activa y el intercambio de estrategias pedagógicas.

En ese mismo periodo, se pudo observar la aplicación constante de la metodología de las 5S japonesas dentro de la dinámica institucional. Las docentes

agrupaban los materiales necesarios, organizaban los recursos de forma eficaz, mantenían la limpieza de los espacios, garantizaban la estandarización de rutinas y demostraban disciplina para sostener estas rutinas. Estas prácticas demostraron su ***sentido de pertenencia***, al desempeñar el orden y la organización como parte de la identidad institucional. Cuando surgían dificultades cotidianas, se resolvía mediante al diálogo y al trabajo colaborativo, confirmando un ***apoyo institucional*** que propiciaba la resolución de situaciones sin generar tensiones.

En la tercera semana del 17 al 20 de noviembre de 2025, el clima laboral positivo se mantenía de forma constante. Las docentes habían integrado de forma natural prácticas colaborativas en su quehacer diario, evidenciadas en gestos de apoyo solidario, principalmente en las actividades institucionales que requerían coordinación rápida, como la planificación de eventos o la reorganización de espacios.

La comunicación efectiva se reflejaba en la manera en que ajustaban sus tareas diarias, intercambiaban observaciones pedagógicas y asumían decisiones conjuntas considerando las prioridades del grupo infantil. ***El sentido de pertenencia*** se fortaleció aún más, ya que varias docentes expresaron sentirse orgullosas de su labor y del equipo al que pertenecían, reconociendo que el ambiente armónico influía positivamente en su motivación. De la misma manera, ***el apoyo institucional*** continúo reflejándose a través de acompañamientos pertinentes por parte de la dirección, quien generaba espacios de retroalimentación constructiva y resaltaba el valor del trabajo colectivo y el bienestar docente.

En la cuarta semana del 24 y el 27 de noviembre de 2025, el clima laboral positivo se mantuvo al percibir cómo las docentes incorporaban de manera natural prácticas de colaboración y apoyo mutuo en cada situación de la jornada. ***Las relaciones interpersonales*** permanecieron estables especialmente en situaciones que demandaban ajustes rápidos en la planificación. Donde se notó la empatía y la disposición para ayudar con respeto.

La ***comunicación efectiva*** ayudó a que las actividades se desarrollaran de forma fluida. Las docentes compartían información con claridad, coordinaban turnos y se daban consejos entre ellos para mejorar el trabajo educativo. El ***sentido de pertenencia*** se hizo notar en la participación de eventos y el cuidado de espacios institucionales. Demostrando que las docentes se aceptan como base principal de la identidad y el funcionamiento de la institución.

El acompañamiento de la dirección continuó siendo un pilar fundamental, brindando ***apoyo institucional*** mediante orientaciones oportunas y el reconocimiento del esfuerzo del equipo docente, fortaleciendo así la motivación colectiva y un ambiente de bienestar compartido.

Fase 4. Las reflexiones de fondo

A partir de la experiencia sistematizada durante las 4 semanas de la práctica en las fechas detalladas en la tabla 5 donde se detalla las acciones organizativas y pedagógicas desarrolladas por el equipo docente y directivo del centro objeto de estudio, se procede con el análisis y reflexión que permiten comprender el porqué de lo efectivo del clima laboral. Como menciona Oscar Jara (2018) las reflexiones de fondo nos permiten realizar procesos de análisis y síntesis, elaborar interpretaciones críticas a partir de lo experimentado y de la riqueza de la vivencia personal, esto permitirá descubrir, explicar y sistematizar los aprendizajes adquiridos.

Entre los factores que favorecieron la experiencia se destaca la disposición del equipo docente para trabajar colaborativamente. A lo largo de las diferentes actividades registradas entre el 6 y el 20 de noviembre del 2025, donde se evidencio una actitud abierta al diálogo entre colegas, el apoyo entre grados y a la construcción conjunta de acuerdos, lo que fortaleció las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva en el centro. Asimismo, la existencia de espacios institucionales destinados para la coordinación y socialización pedagógica que permitió organizar rutinas, y optimizar los tiempos de trabajo.

Sin embargo, se identificaron leves limitaciones relacionadas con la necesidad de reorganizar los turnos, espacios y materiales debido a las dinámicas propias de la Institución. Estas situaciones no generaron conflictos, pero exigieron un esfuerzo adicional por parte del equipo docente y administrativo, pero se evidencio la importancia de mantener una comunicación fluida y permanente para evitar conflictos en la institución.

En el transcurso de la experiencia no se presentaron conflictos o confrontaciones directas entre participantes, sin embargo, si surgieron algunas tensiones propias del trabajo colectivo. Estas situaciones estuvieron más relacionadas con aspectos organizativos que como problemas personales. Lo positivo fue que se manejaron mediante el diálogo, la escucha y la disposición para llegar a acuerdos, lo que permitió mantener un ambiente respetuoso.

A lo largo del proceso se vivieron espacios de participación activa donde tanto docentes como practicantes asumieron un rol protagónico en la planificación, organización y desarrollo de las actividades institucionales. Mediante reuniones de coordinación, encuentros y espacios de diálogo y colaboración entre docentes, se generaron momentos de reflexión conjunta que fortalecieron el aprendizaje colectivo desde la vivencia en común.

Estas dinámicas aportaron al trabajo en equipo, la corresponsabilidad y una comunicación basada en el respeto y la escucha mutua. El intercambio de ideas y estrategias pedagógicas enriqueció las prácticas docentes, a su vez permitió consolidar una mirada más integral del quehacer institucional y fortaleció el sentido de pertenencia hacia la institución.

La vivencia se relaciona directamente con el contexto social y educativo, ya que esta caracterizado por el trabajo colaborativo y acompañamiento permanente. Para ello se evidenció que la institución valora el ambiente laboral para el bienestar docente y la calidad educativa.

La presencia de practicantes dentro del contexto posibilito aprendizajes y saberes. Donde la experiencia de las docentes se combinó con nuevas ideas y

aportes pedagógicos. Este vínculo fortaleció el carácter formativo del espacio institucional, estableciendo un ambiente de aprendizaje y desarrollo profesional continuo.

La sistematización centrada en el clima laboral positivo en Educación Inicial se evidenció que las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva, el sentido de pertenencia, el apoyo institucional actúa como elementos claves para el funcionamiento del centro educativo. La experiencia deja como aprendizaje que cuidar el bienestar docente es esencial para garantizar una enseñanza de calidad.

El clima laboral positivo no surge de manera aislada, sino que se construye día a día mediante acciones, espacios de diálogo y una actitud colaborativa entre quienes forman parte de la institución. La experiencia permitió reconocer que estos aspectos no solo fortalecen el trabajo docente, sino que también influyen en la calidad de los procesos educativos.

Fase 5: Los puntos de llegada

Desde nuestra experiencia fue posible interpretar los resultados obtenidos vinculadas al clima laboral. Reconocer los principales aprendizajes, las fortalezas y su influencia en las prácticas pedagógicas de las docentes. Durante el proceso se evidenció un ambiente de trabajo basado en el apoyo entre colegas y la disposición para el trabajo colaborativo.

Las fortalezas más importantes fue el compromiso del equipo docente participando en actividades propuestas y la apertura para reflexionar sobre sus propias prácticas. Lo que permitieron fortalecer la confianza, el respeto y la cooperación entre las docentes. Generando un ambiente más armónico que se reflejó en una mejor planificación y desarrollo de las actividades educativas.

También se asumen algunos aspectos que pueden considerarse debilidades o áreas de mejora. Aunque no se presentaron conflictos directos surgieron algunas dificultades relacionadas con la reorganización de tiempos, espacios y responsabilidades. Estas situaciones permitieron comprender que mantener un

clima laboral positivo requiere coordinación constante y acuerdos claros entre todos los miembros de la institución.

En conexión con los aciertos, se destaca la creación de espacios de diálogo y reflexión pedagógica, ya que contribuyeron a mejorar la convivencia laboral y a consolidar prácticas pedagógicas más organizadas y coherentes. Estos espacios se constituyeron en estrategia clave para prevenir conflictos y fortalecer el trabajo en equipo.

A partir del análisis realizado, se considera que la experiencia desarrollada constituye una buena práctica, ya que es pertinente, al responder a las necesidades reales del contexto institucional; favorable, porque generó mejoras en el clima laboral y en las prácticas pedagógicas observadas; y sostenible, debido a que puede mantenerse en el tiempo mediante el compromiso del equipo docente y el aprovechamiento de los espacios institucionales existentes, sin requerir recursos adicionales complejos.

En conclusión, a partir de los puntos de llegada fue posible comprender que el clima laboral influye directamente en la calidad de las prácticas pedagógicas en el nivel de Educación Inicial. La experiencia permitió reflexionar sobre cómo un ambiente basado en el respeto, la comunicación y el apoyo entre docentes fortalece el trabajo diario dentro del aula y aporta al mejoramiento continuo de la institución. A su vez, se pudo observar que este ambiente positivo también impacta en la atención que se brinda a la infancia. Cuando las docentes se sienten acompañadas y valoradas, muestran mayor disposición para atender de manera cercana y comprensiva las necesidades de los niños y niñas. En consecuencia, se generan espacios educativos más seguros, inclusivos y afectivos, favoreciendo su desarrollo integral.

5. Discusión

La sistematización de la experiencia realizada se pudo evidenciar la presencia de un clima laboral positivo en el nivel de Educación Inicial de este

centro educativo. Constituido por relaciones interpersonales sólidas, una comunicación efectiva, un adecuado sentido de pertenencia y un apropiado apoyo institucional.

En la subcategoría de las ***relaciones interpersonales***, los docentes destacaron el compañerismo, el apoyo mutuo y la colaboración constante como factores clave para mantener un ambiente laboral agradable. Expresaron que existe un equilibrio emocional que les permite asumir situaciones con solidaridad y compresión tanto personales como laborales. Evitando tensiones y fortaleciendo los lazos entre compañeras. Según Chiquillo et al. (2023) sostiene que las relaciones interpersonales saludables refuerzan el trabajo en equipo y el bienestar laboral.

La ***comunicación efectiva*** se caracteriza por ser abierta y constante entre docentes y directivos. Reconociendo como una herramienta fundamental para la resolución de conflictos y la conservación de un buen ambiente de trabajo. Las maestras indican que pueden expresar sus inquietudes sin temor a ser juzgadas, reforzando la confianza y el diálogo dentro de la institución. Chávez et al. (2025) indican que una comunicación clara y participativa ayuda a fortalecer los entornos laborales basados en la colaboración y el respeto mutuo.

En la subcategoría de ***sentido de pertenencia*** manifestaron sentirse felices y orgullosas de formar parte de la institución. Expresaron que se identifican con el trabajo cooperativo, el respeto y el compromiso por el bien común. Este vínculo fortalece su motivación para continuar en la institución y asumir con compromiso su labor educativa. Estos resultados guardan relación con lo planteado por Bolívar (2012) y Ponce et al. (2022), quienes destacan que un clima organizacional favorable fortalece la identidad institucional, el compromiso docente y el sentido de pertenencia.

Finalmente, en relación con el ***apoyo institucional***, los resultados evidencian que las docentes perciben un acompañamiento constante por parte del directivo, el cual se manifiesta en acciones concretas como la flexibilidad horaria, reemplazos, acompañamiento en momentos difíciles y estrategias orientadas al bienestar laboral.

Asimismo, se destaca la implementación de un método de organización basado en cinco principios los cuales comprenden: **clasificar** (seiri), que implica identificar y eliminar lo innecesario; **ordenar** (seiton), orientado a ubicar cada elemento en el lugar adecuado; **limpiar** (seiso), enfocado en mantener espacios limpios y seguros; **estandarizar** (seiketsu), que permite establecer normas claras para conservar el orden; y **disciplina o sostener** (shitsuke), relacionada con el compromiso y la responsabilidad del personal para mantener estas prácticas en el tiempo. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Riffo (2022) y López et al. (2019), quienes resaltan que el apoyo institucional y un liderazgo empático favorecen el bienestar docente y la estabilidad organizacional.

Desde la experiencia sistematizada, los resultados evidencian que un clima laboral positivo repercute directamente en la calidad pedagógica, ya que las docentes que trabajan en un entorno organizado, colaborativo y emocionalmente estable muestran mayor disposición para planificar, ejecutar y evaluar sus prácticas educativas de manera reflexiva y coherente. La organización institucional el apoyo y una comunicación basada en el respeto y la colaboración permite perfeccionar la atención a la diversidad y fortalecer la interacción pedagógica con los niños y niñas. Por consiguiente, el bienestar docente se convierte en un factor clave para respaldar experiencias educativas significativas, ambientes seguros y prácticas pedagógicas de calidad en el nivel de Educación Inicial.

De igual manera, la implementación de principios organizativos como las 5S que se manifiesta como una práctica para la mejora del orden y la funcionalidad en el entorno laboral, sino que además refuerza el trabajo en equipo y la corresponsabilidad entre las docentes. Esta vivencia demuestra que cuando el personal se siente escuchado, respaldado y se siente parte activa de la institución, asume las dificultades cotidianas con mayor disposición al diálogo y a la cooperación, aportando positivamente en el bienestar docente y en la calidad del proceso educativo.

6. Conclusiones

La sistematización de la experiencia permitió comprender, a partir de lo vivido día a día en el aula y la institución, cómo el clima laboral influye directamente en la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial. Al reflexionar sobre la práctica educativa se evidenció que un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la colaboración entre docentes y una comunicación abierta favorece el desempeño docente y contribuye a generar espacios de aprendizaje más seguros, afectivos y significativos lo cual se refleja en el bienestar de los niños y niñas, quienes perciben estas relaciones y se siente más confiados y motivados para aprender.

Los hallazgos más significativos fue comprender que la comunicación efectiva basada en el respeto, la empatía entre docentes y directivos cumple un rol fundamental. Al existir una apertura al diálogo, el apoyo y el escucha de las necesidades del otro, la planificación de actividades se vuelve más coordinada y el manejo del aula resulta más equilibrado. Este ambiente positivo no solo fortalece la motivación del personal docente, sino que también se refleja en los niños y niñas, quienes participan con mayor interés y compromiso en las actividades propuestas.

El uso de las matrices 1, 2 y 3 como herramientas de registro fue de gran apoyo, ya que facilitaron la organización de situaciones vividas en el contexto educativo y su análisis crítico. Mejorando las habilidades de observación e interpretación con mayor fundamento.

Sin embargo, también se presentaron algunas debilidades, especialmente relacionadas con el tiempo limitado para realizar observaciones más profundas y con ciertos desafíos iniciales al momento de organizar la información recopilada. Estas situaciones, lejos de convertirse en obstáculos permanentes, representaron oportunidades de aprendizaje y mejora en el proceso investigativo.

Respecto al contexto institucional se constató una actitud positiva por parte del personal docente y directivo. Lo que enriqueció el trabajo colaborativo y el

desarrollo de la experiencia. Se reconoce que el clima laboral tiene una influencia directa donde las docentes viven y desarrollan su labor pedagógica.

Cuando el ambiente de trabajo se caracteriza por el respeto y la organización, las docentes se sienten más seguras y acompañadas en su trabajo. En este contexto favorable, se fortalece la capacidad de responder con mayor cuidado y dedicación a las necesidades emocionales y educativas de la infancia, promoviendo experiencias de aprendizaje seguros, donde los infantes se sienten escuchados, acompañados y motivados a participa, favoreciendo así su desarrollo integral dentro del aula.

7. Propuesta Pedagógica

7.1 Nombre o título de la propuesta:

Manual de estrategias para conservar el clima laboral y favorecer prácticas pedagógicas de calidad en docentes del nivel de Educación Inicial

7.2 Origen o naturaleza peculiar de la propuesta y problema al que responde.

La presente propuesta se construye a partir de la observación directa realizada durante el proceso de prácticas en un Centro de Educación Inicial particular de la ciudad de Cuenca, donde se evidenció la existencia de un clima laboral positivo entre los docentes. En el desarrollo cotidiano de las actividades institucionales se identificaron relaciones basadas en el respeto, la colaboración y el apoyo mutuo, lo que favoreció un ambiente de trabajo estable y motivador.

Un clima laboral saludable favorece el bienestar emocional y profesional de los docentes y se refleja directamente en la calidad de la enseñanza que se desarrolla en la institución. Caracterizado por una buena comunicación y el respeto mutuo, generando el desarrollo de prácticas pedagógicas más creativas e inclusivas acordes a las necesidades de los niños. Según Cabezas-Cerna et al. (2025) un buen clima laboral promueve la estabilidad y permanencia del docente, contribuyendo en el desarrollo integral de los infantes que asisten al centro educativo.

La propuesta tiene como objetivo fortalecer y consolidar el clima laboral existente, con el propósito de sostenerse y proyectarse en el tiempo. El trabajo colaborativo y la empatía constituyen elementos fundamentales para que el ambiente laboral se mantenga como un espacio seguro para todos los integrantes de la institución. Este clima se beneficia de relaciones interpersonales más firmes impulsando al compromiso colectivo que incide de manera positiva en la motivación y satisfacción del equipo docente.

El clima laboral se refleja en la mejora continua de la calidad educativa, donde los docentes que trabajan en un entorno sano y motivador. Reflejan mayor energía, creatividad y disposición para planificar y desarrollar actividades. Potenciando el aprendizaje y el bienestar integral de los infantes. Según Islas y Campana (2023) señalan que los docentes comprometidos para la construcción de experiencias educativas significativas y de calidad. No solo impulsa el desarrollo profesional de los docentes, sino que también se convierte en un pilar fundamental para la experiencia educativa de los infantes durante sus primeros años.

La presente propuesta reconoce el buen clima laboral existente como un recurso valioso para la institución. También plantea su fortalecimiento mediante estrategias claras y accesibles enfocadas al bienestar docente. Este proceso contribuye a la mejora de la calidad de enseñanza en el nivel de Educación Inicial. De esta manera el ambiente laboral y el compromiso del equipo docente facilitan una educación de mayor calidad, en beneficio del entorno educativo.

7.3 Justificación

El clima laboral en las instituciones educativas ha adquirido valor debido a su influencia en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre todo en el nivel de Educación Inicial. Según Clavijo-Luengas (2023) señala que un ambiente laboral saludable favorece la motivación, el compromiso institucional y la satisfacción profesional de los docentes. Generando aspectos positivos para el desarrollo de prácticas pedagógicas más efectivas y humanas. Destacando la comunicación efectiva y el reconocimiento profesional como factores que impactan en el desempeño docente.

En el contexto de la Educación Inicial, donde el vínculo afectivo y la estabilidad emocional del docente influyen de manera significativa en el desarrollo infantil, resulta fundamental fortalecer estos aspectos dentro de las instituciones educativas. El presente manual fundamenta aportes teóricos actuales con el propósito de ofrecer una herramienta que permita reforzar un clima laboral y contribuir de forma sostenida a la mejora de la calidad educativa.

La presente propuesta se desarrolla desde un enfoque metodológico a partir de la sistematización de experiencia vivida en un Centro de Educación Inicial particular de la ciudad de Cuenca. Donde se reflejó un clima laboral positivo. Este proceso permitió

recuperar, organizar y analizar de manera reflexiva diversas experiencias compartidas por el equipo docente. Las cuales sirvieron de apoyo para la elaboración de un conjunto de estrategias enfocadas a fortalecer el bienestar docente y la calidad de la práctica pedagógica.

Según Egas-Loor (2024) quien aplicó una metodología mixta que resulto determinante diagnosticar con mayor precisión las percepciones del equipo docente sobre el clima organizacional. Dicho estudio alcanzó un alto nivel de confiabilidad (alfa de Cronbach = 0.983), lo que respalda el uso de instrumentos válidos para el análisis de esta dimensión institucional.

El presente manual articula un proceso de observación y sistematización de estrategias válidas para adaptarlas en herramientas de aplicación inmediata. Este diseño garantiza que la propuesta responda con coherencia a las necesidades y los desafíos reales que enfrenta el nivel de Educación Inicial. El manual se presenta como un recurso útil para los docentes del nivel de Educación Inicial, ya que ofrece una guía clara y concreta, basada en experiencias reales, orientada a fortalecer el clima laboral del que ya forman parte.

Según Cedeño-Barrera y Andrade (2023) manifiestan que el uso de estrategias sencillas como espacios de escucha activa, reconocimiento entre colegas y momentos de integración impactan en la motivación y la convivencia dentro de las instituciones educativas.

Estas estrategias al ser organizadas y sistematizadas en un manual pueden ser replicadas y adaptadas en distintos contextos escolares. Permitiendo su aplicación por parte del personal docente. La propuesta no solo busca la mejora del ambiente laboral, sino que también el desarrollo profesional docente. Disminuyendo el desgaste emocional y promueve una enseñanza más afectiva y significativa para los infantes. El manual se consolida como un elemento útil que responde a las necesidades actuales del contexto educativo.

7.4 Objetivo general.

Fortalecer el clima laboral positivo entre los docentes de Educación Inicial mediante estrategias participativas que promuevan la colaboración, la empatía y la motivación profesional.

7.5 Metas

7.5.1 Metas a corto plazo:

- Diseñar y socializar un manual práctico y accesible que incluya al menos diez estrategias orientadas a fortalecer el clima laboral positivo y el bienestar docente en las instituciones de Educación Inicial.

7.5.2 Metas a mediano plazo:

- Desarrollar acciones que promuevan la comunicación asertiva, el reconocimiento mutuo y el trabajo colaborativo, con el propósito de fortalecer el bienestar y la motivación del equipo docente.

- Favorecer la calidad de la enseñanza en el nivel de Educación Inicial mediante la consolidación de un entorno laboral emocionalmente saludable y profesionalmente estimulante que impulse prácticas pedagógicas innovadoras.

7.5.3 Metas a largo plazo:

- Promover la difusión y socialización del manual en otras instituciones de Educación Inicial, con el fin de contribuir al fortalecimiento sostenido del clima laboral positivo y al bienestar docente en distintos contextos educativos.

7.6 Fundamentos teóricos

7.6.1. Manual de estrategias

Un manual de estrategias se comprende como un documento sistematizado que reúne orientaciones, procedimientos y herramientas destinadas a guiar la actuación de los profesionales en un área específica. De acuerdo con Herrera et al. (2024), este tipo de recurso permite unificar criterios y establecer pautas claras para la ejecución de acciones, lo que favorece la coordinación y el trabajo colaborativo dentro de una institución.

En el ámbito de la Educación Inicial, es indispensable contar con un manual de estrategias para fortalecer un clima laboral positivo, ya que este facilita la comunicación, y el bienestar docente, aspectos fundamentales para generar un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los niños.

El producto desarrollado es un manual de estrategias que se orienta al fortalecimiento del clima laboral docente, como una herramienta que integra orientaciones prácticas, dinámicas y metodologías para mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación institucional y el bienestar profesional en contextos educativos. Al respecto, Sojos et al. (2024) señalan que los manuales enfocados en el desarrollo de habilidades blandas y en el fortalecimiento crean ambientes de trabajo más armónicos, cooperativos y emocionalmente sostenibles.

Este recurso permite transformar las acciones que responden a necesidades reales del equipo docente, generando efectos positivos en la convivencia, la motivación y la calidad educativa. Se destaca que el fortalecimiento de las habilidades blandas es de muy importante para impulsar procesos de transformación y mejora continua de la calidad educativa (Vásquez et al., 2024).

7.6.2 Fundamento pedagógico: Bases constructivistas y enfoque socioemocional

El manual se sustenta en el enfoque del constructivismo social propuesto por Vygotsky el cual plantea que el aprendizaje se desarrolla a través de la interacción social, el lenguaje y la colaboración. Desde esta perspectiva, el clima laboral no solo es el espacio donde se desarrolla la enseñanza, sino que se comprende como un entorno de construcción emocional y cognitiva compartida, en el que las relaciones entre docentes influyen de forma directa en la calidad de los procesos de aprendizaje.

En este marco, el fortalecimiento de las habilidades socioemocionales permite que los docentes fortalezcan relaciones positivas, gestionen los conflictos de manera constructiva y promuevan ambientes que esten basados en la confianza y el respeto mutuo. Al respecto, Zepeda et al. (2023) señalan que los docentes con mayores competencias emocionales están en mejores condiciones para generar entornos seguros y colaborativos, lo que favorece tanto el bienestar del equipo docente como el desarrollo integral de los niños y niñas. De este modo, la propuesta del manual articula los principios del socio constructivismo con la educación emocional, promoviendo comunidades educativas en las que aprender, enseñar y convivir forman parte de un mismo proceso de crecimiento compartido.

7.6.3 Fundamento didáctico: Estrategias y métodos para implementar la guía

Desde el enfoque didáctico, el manual incorpora estrategias de carácter colaborativo, reflexivo y socioemocional, orientadas a promover la participación activa del equipo docente en la construcción de un clima laboral positivo. Para ello, se apoya en métodos como los círculos de diálogo, la escucha activa, el reconocimiento interpersonal, las pausas de autocuidado y el mindfulness institucional, los cuales favorecen espacios de interacción y reflexión compartida.

Estas prácticas han sido respaldadas por investigaciones recientes, como la realizada por Bustamante y Elera (2023), quienes evidencian que la aplicación de este tipo de acciones contribuye a la reducción del estrés docente, al fortalecimiento de la convivencia institucional y al incremento del compromiso profesional. A partir de ello, la propuesta articula estos métodos con la planificación docente, promoviendo su incorporación progresiva como parte habitual de la cultura institucional.

7.7 Esquema de elaboración del proyecto

Tipo de propuesta: Propuesta de intervención diseño y elaboración de un **manual de estrategias para fortalecer el clima laboral en docentes de Educación Inicial**, orientado a promover el bienestar profesional, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, como base para mejorar la calidad de las prácticas pedagógicas.

Tabla 13

Fases de la propuesta de intervención educativa

Fases	Definición	Contextualización
Planeación	Comprende la identificación de necesidades, definición de objetivos, selección de estrategias y organización de recursos necesarios para el desarrollo de la propuesta.	En esta fase se analizaron los resultados del diagnóstico institucional, que evidenciaron la importancia de fortalecer el clima laboral. Con base en ello, se diseñó el *Manual de estrategias* y se planificaron las acciones orientadas a su futura aplicación.
Diseño y validación	Sustituye la implementación, ya que la propuesta **no** fue ejecutada en el aula, sino diseñada y validada por especialistas en el ámbito de Educación Inicial. En esta fase se estructuró el manual, se revisaron los contenidos y se adaptaron las estrategias conforme a las observaciones de los expertos.	La validación se realizó a través de revisión documental y retroalimentación por parte de docentes y especialistas, quienes aportaron sugerencias para garantizar la pertinencia, aplicabilidad y coherencia pedagógica del manual.
Evaluación	Corresponde al análisis de los resultados obtenidos a partir de la validación, valorando la pertinencia, claridad y utilidad del manual propuesto.	No aplica

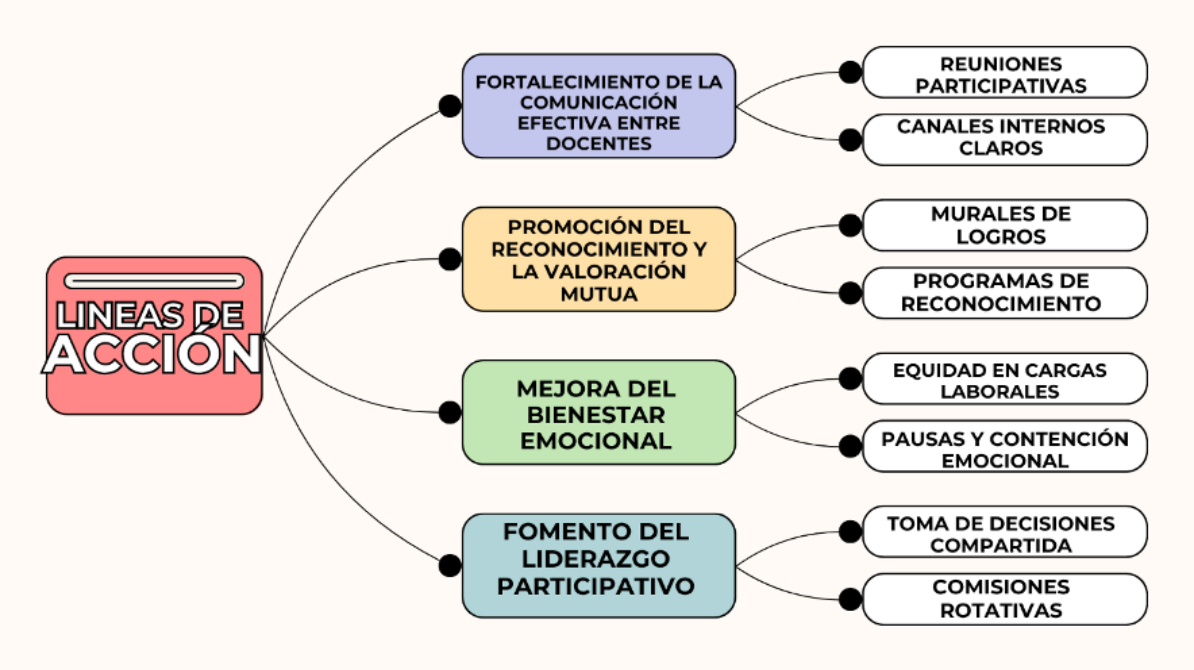
Socialización y Difusión	Comprende la presentación de la propuesta final al equipo docente e institucional, así como la proyección de su posible aplicación futura.	No aplica como resultado de la implementación, sin embargo, se socializará la comunidad objeto de estudio

Nota. Elaborado con base en Barraza (2005, pp. 24–25)

7.8 Líneas de acción y estrategias.

Figura 2

Líneas de acción



7.9 Principal resultado científico (el producto)

El principal producto de la presente propuesta es un manual de estrategias prácticas dirigido a docentes de Educación Inicial, orientado a fortalecer el clima laboral mediante acciones concretas y el desarrollo de habilidades blandas. Este recurso reúne orientaciones claras, fundamentos teóricos y fichas de planificación de sesiones, lo que facilita la aplicación de estrategias relacionadas con la comunicación efectiva, el liderazgo participativo, el reconocimiento mutuo y el autocuidado docente.

El fortalecimiento de las habilidades blandas, tales como la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, la empatía, la autorregulación emocional, el liderazgo pedagógico y

la resolución de conflictos constituye una estrategia eficaz para optimizar el clima laboral docente Haros (2023). Por ello, la implementación del manual puede ayudar a la construcción de un ambiente laboral más positivo y a la mejora continua de las prácticas pedagógicas en el nivel de Educación inicial.

Se presentan estrategias adaptadas a el contexto educativo, sustentadas en investigaciones recientes que muestra su eficacia para un entorno laboral saludable, motivador y colaborativo. Se dividen en cuatro ejes fundamentales definidos a partir de la sistematización de experiencias y del análisis del clima laboral docente. A partir de ello abordando elementos importantes del trabajo colaborativo y del bienestar institucional, orientando la aplicación de las estrategias propuestas.

Relaciones Interpersonales:

- **Estrategia: Círculo de gratitud**

Eje: Relaciones interpersonales

Descripción:

El Círculo de gratitud es un espacio breve y voluntario en el que los docentes expresan agradecimientos hacia sus compañeros por gestos, apoyos o acciones positivas durante la semana. Esta práctica fortalece la empatía, el reconocimiento mutuo y la cohesión del equipo docente.

Objetivo:

Fomentar un clima laboral basado en el respeto, la valoración y la gratitud entre los docentes.

Desarrollo / Aplicación:

- Designar un espacio de 10 minutos semanales al finalizar la jornada del viernes.
- Cada docente comparte una palabra o gesto de agradecimiento hacia un compañero.
- Al final, se realiza una breve reflexión grupal sobre la importancia del reconocimiento mutuo.

Recursos necesarios:

Cartulina o mural para registrar las frases de gratitud, marcadores, stickers o mensajes escritos.

Tiempo estimado:

10 minutos semanales.

Resultado esperado:

Mejora del ambiente laboral, fortalecimiento de vínculos positivos y aumento del sentido de cooperación.

- **Estrategia: Amigo invisible solidario**

Eje: Relaciones interpersonales

Descripción:

Consiste en asignar a cada docente un "amigo invisible" durante el mes, con el objetivo de fomentar pequeños gestos de apoyo, mensajes positivos o detalles simbólicos. Esta dinámica promueve la empatía, la solidaridad y el espíritu de equipo.

Objetivo:

Promover relaciones interpersonales basadas en el compañerismo y el apoyo mutuo.

Desarrollo / Aplicación:

- Realizar un sorteo anónimo entre los docentes al inicio del mes.
- Cada participante realiza pequeños gestos hacia su amigo invisible (notas, frases, apoyo en tareas, etc.).
- Al finalizar el mes, se revela la identidad en una reunión o convivencia.

Recursos necesarios:

Papeles para el sorteo, caja o bolsa, materiales para mensajes o detalles.

Tiempo estimado:

1 mes (actividad continua).

Resultado esperado:

Mayor cohesión grupal, empatía y compañerismo dentro del equipo docente.

- **Estrategia: Tardes de convivencia**

Eje: Relaciones interpersonales

Descripción:

Espacios informales organizados fuera del horario laboral (mensualmente) donde los docentes comparten actividades recreativas, artísticas o culturales. Este tipo de encuentros fortalece los lazos personales y el sentido de comunidad.

Objetivo:

Fortalecer la unión del equipo docente mediante espacios de recreación y convivencia positiva.

Desarrollo / Aplicación:

- Coordinar la fecha y tipo de actividad.
- Promover la participación voluntaria de todos los docentes.
- Registrar ideas o reflexiones de convivencia al final del encuentro.

Recursos necesarios:

Espacio físico, materiales recreativos, música o dinámicas.

Tiempo estimado:

Una tarde al mes.

Resultado esperado:

Ambiente laboral más ameno, comunicación espontánea y fortalecimiento de los vínculos afectivos.

Comunicación Efectiva

- **Estrategia: Reuniones con voz y voto**

Eje: Comunicación efectiva
Descripción:
Reuniones dinámicas donde cada participante tiene la oportunidad de expresar sus ideas y votar las mejores propuestas para mejorar la convivencia y la comunicación del grupo.

Objetivo: Promover la participación equitativa, el respeto por la diversidad de opiniones y la responsabilidad compartida en la toma de decisiones.

Desarrollo/Aplicación:

- Convocar una "reunión creativa" con un ambiente relajado (organizar una reunión diferente: al iniciar, los participantes escogen entre tres retos para "romper el hielo": bailar, cantar o imitar algo divertido por 20 segundos)
- Después de reír un poco entregar tarjetas o notas a cada participante para escribir su idea o propuesta de mejora.
- Exponer las ideas y someterlas a votación con aplausos o stickers.
- Implementar la idea ganadora o crear un plan de acción en grupo.
- Cerrar con una frase motivadora o mural de acuerdos

Recursos necesarios:
Tarjetas, marcadores, música ambiental, urna o caja, stickers o papelitos para votar.
Tiempo estimado:
35-40 minutos.
Resultado esperado:
Los participantes se sienten escuchados y valorados, fortaleciendo la comunicación, la confianza y la unión del grupo.

- **Estrategia: Buzón de ideas positivas**

Eje: Comunicación efectiva
Descripción:
Se coloca un buzón en el aula o sala docente donde los participantes depositan mensajes o ideas que destaquen aspectos positivos del grupo o sugerencias para mejorar la convivencia.

Objetivo: Promover la expresión de pensamientos positivos y el reconocimiento mutuo como herramientas para fortalecer la comunicación y el bienestar colectivo.

Desarrollo/Aplicación:

- Elaborar un buzón decorativo y colocarlo en un lugar visible.
- Invitar a los participantes a escribir mensajes positivos, agradecimientos o sugerencias.
- Reunir los aportes una vez por semana y leerlos en grupo.
- Destacar las ideas más valiosas y aplicarlas como acciones concretas de mejora.
- Reflexionar sobre cómo los mensajes positivos fortalecen la comunicación.

Recursos necesarios:

Caja decorada, papeles de colores, marcadores, cinta adhesiva.

Tiempo estimado:

15 minutos semanales.

Resultado esperado:

Los participantes desarrollan una actitud empática y positiva hacia los demás, mejorando la comunicación y el ambiente de trabajo.

- **Estrategia: Rueda de diálogo**

Eje: Comunicación efectiva

Descripción:

Dinámica participativa donde los miembros se sientan en círculo y pasan un objeto de la palabra mientras comparten experiencias, emociones o soluciones a problemas comunicativos del grupo.

Objetivo: Fomentar la comunicación empática y respetuosa, fortaleciendo la convivencia y la confianza colectiva.

Desarrollo/Aplicación:

- Formar un círculo e introducir un objeto simbólico (puede ser una pelota, un micrófono de juguete o una piedra decorada).
- Plantear una pregunta inicial como:
  - "¿Cuándo me sentí escuchado esta semana?"
  - "¿Qué podría mejorar para comunicarme mejor con mis compañeros?"
- Quien tenga el objeto habla durante un minuto; los demás escuchan sin interrumpir.
- Al final, el grupo elige una idea o compromiso para mejorar la comunicación.

Recursos necesarios:

Espacio amplio, objeto de la palabra, música suave (opcional), cartel para registrar conclusiones.

Tiempo estimado:

30-35 minutos.

Resultado esperado:

Los participantes aprenden a expresar sus emociones con respeto, escuchar activamente y llegar a acuerdos pacíficos que fortalezcan la convivencia.

Sentido de pertenencia

- **Estrategia: Muro de logros**

Eje: Sentido de pertenencia

Descripción:

El "Muro de logros" es un espacio visible dentro de la institución donde se exponen los logros individuales y grupales del personal docente. Su propósito es reconocer el esfuerzo, valorar el trabajo realizado y celebrar los avances alcanzados en equipo.

Objetivo:

Visibilizar y celebrar los logros del personal docente para fortalecer su autoestima profesional y reforzar el orgullo institucional.

Desarrollo / Aplicación:

- Seleccionar un lugar estratégico (pasillo, sala de profesores o entrada).
- Decorar el panel con colores institucionales y espacio para fotos o mensajes.
- Cada docente comparte un logro semanal o mensual (individual o grupal).
- Actualizar el mural de manera periódica para mantenerlo dinámico y motivador.

Recursos necesarios:

Cartulina, tablero, fotografías, stickers, marcadores, impresiones o frases motivadoras.

Tiempo estimado:

20 minutos para su instalación inicial; actualizaciones semanales o mensuales.

Resultado esperado:

Ambiente laboral motivador, reconocimiento constante y fortalecimiento del sentido de pertenencia docente.

- **Estrategia: Celebremos juntos**

Eje: Sentido de pertenencia

Descripción:

"Celebremos juntos" es un espacio de convivencia donde se reconoce a los docentes en fechas especiales como cumpleaños, aniversarios laborales o aportes destacados realizados en la institución. Esta estrategia refuerza la unión, la valoración mutua y la estabilidad emocional del equipo.

Objetivo:

Fortalecer el clima laboral mediante celebraciones que reconozcan la trayectoria, esfuerzo y aporte de los docentes.

Desarrollo / Aplicación:

- Elaborar un calendario mensual de celebraciones.
- Organizar un momento breve dentro de reuniones para reconocer a cada docente.
- Entregar un pequeño detalle simbólico (tarjeta, palabra de agradecimiento, aplauso grupal).
- Registrar las celebraciones en un álbum o cuadro conmemorativo institucional.

Recursos necesarios:
Tarjetas, stickers, pequeños detalles simbólicos, lista de fechas especiales.
Tiempo estimado:
10–15 minutos mensuales o según fechas especiales.
Resultado esperado:
Mayor cohesión del equipo docente, motivación emocional y fortalecimiento de vínculos positivos.

- **Estrategia: Día de identidad institucional**

Eje: Sentido de pertenencia

Descripción:

"El Día de identidad institucional" es una jornada especial donde se promueve la historia, los valores y los símbolos del centro educativo. Permite que las docentes reconozcan su rol dentro de la institución y refuercen su compromiso con la misión pedagógica común.

Objetivo:

Promover el orgullo de pertenecer a la institución mediante actividades que fortalezcan la identidad colectiva.

Desarrollo / Aplicación:

- Organizar una jornada temática donde todas las docentes utilicen colores o distintivos institucionales.
- Realizar actividades breves (dinámicas, trivias, presentación de historia institucional).
- Compartir testimonios de experiencias significativas dentro del centro educativo.
- Elaborar un mural o cápsula del tiempo con aportes de las docentes.

Recursos necesarios:
Material institucional (logos, colores), cartulinas, proyector, fotografías, distintivos.
Tiempo estimado:
1 jornada (1–2 horas).
Resultado esperado:
Fortalecimiento de la identidad institucional, mayor sentido de orgullo y cohesión del equipo docente.

Apoyo Institucional

- **Estrategia: Talleres de bienestar emocional**

Eje: Apoyo institucional
Descripción:
Los talleres de bienestar emocional son espacios guiados que ofrecen herramientas prácticas para el manejo del estrés, la autorregulación emocional y la motivación laboral. A través de dinámicas, ejercicios de respiración y actividades reflexivas, se busca fortalecer el equilibrio personal y profesional de las docentes, contribuyendo a un clima institucional saludable.
Objetivo:
Promover el bienestar emocional y fortalecer las habilidades de autorregulación del personal docente mediante espacios formativos y preventivos.
Desarrollo / Aplicación:

- Planificar sesiones mensuales dirigidas por especialistas o facilitadores capacitados.
- Implementar actividades sobre respiración, relajación, identificación de emociones y estrategias de autocuidado.
- Establecer un espacio de diálogo grupal para compartir experiencias y reflexionar sobre el manejo del estrés.

- Registrar avances y propuestas para mejorar la salud emocional docente.

Recursos necesarios:
Sala de reuniones, material audiovisual, hojas de trabajo, marcadores, aromaterapia opcional o elementos de relajación.
Tiempo estimado:
45 minutos a 1 hora por sesión.
Resultado esperado:
Mayor estabilidad emocional, disminución del estrés laboral, fortalecimiento del autocuidado docente y mejor clima institucional.

- **Estrategia: Escucha activa directiva**

Eje: Apoyo institucional
Descripción: La escucha activa directiva consiste en la creación de espacios privados o grupales en los que el equipo docente puede expresar inquietudes, recibir orientación y acceder a acompañamiento oportuno. Esta estrategia busca fortalecer la comunicación, la confianza y el vínculo entre docentes y directivos.
Objetivo:
Generar canales de comunicación efectivos que permitan atender necesidades docentes y favorecer un ambiente laboral empático y colaborativo.
Desarrollo / Aplicación:

- Habilitar horarios semanales o quincenales de atención individual y grupal.
- Escuchar las necesidades, propuestas o dificultades expresadas por los docentes sin juicios ni interrupciones.
- Registrar acuerdos, compromisos y posibles soluciones para garantizar seguimiento.
- Evaluar periódicamente el impacto del acompañamiento en el clima institucional.

Recursos necesarios:
Espacio privado, cuaderno de registro, agenda, materiales de oficina.
Tiempo estimado:
20 a 30 minutos por encuentro.
Resultado esperado:
Relaciones más cercanas y respetuosas, mejora en la comunicación institucional y atención oportuna de necesidades docentes.

- **Estrategia: Red de apoyo docente**

Eje: Apoyo institucional
Descripción:
La red de apoyo docente es un espacio colaborativo donde los miembros del equipo comparten experiencias, estrategias y soluciones frente a desafíos comunes. Este

acompañamiento horizontal fortalece el sentido de unidad, la cooperación y la construcción conjunta de un ambiente laboral positivo.

Objetivo:

Fortalecer el trabajo colaborativo y el acompañamiento mutuo entre docentes mediante espacios de diálogo, reflexión y apoyo compartido.

Desarrollo / Aplicación:

- Formar pequeños grupos de docentes para encuentros periódicos.
- Compartir experiencias, dificultades y buenas prácticas pedagógicas.
- Elaborar acuerdos o propuestas conjuntas para mejorar el desempeño y el clima institucional.
- Rotar liderazgos para fomentar la participación equitativa.

Recursos necesarios:

Sala de uso común, cuaderno de acuerdos, materiales de trabajo colaborativo.

Tiempo estimado:

30 a 45 minutos semanales o quincenales.

Resultado esperado:

Mayor cohesión entre docentes, incremento del apoyo mutuo y mejora del clima laboral mediante la construcción colectiva.

7.10 Enlace del Producto científico:

https://www.canva.com/design/DAG39XapBKI/j3ewLV8n7f36ezcqehsRqg/view?utm_content=DAG39XapBKI&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h2b29202a8f

7.11 Cronograma de actividades

Procedimientos realizados	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
Observación directa del clima laboral en el CEI											
Registro de experiencias significativas y buenas prácticas docentes											
Revisión bibliográfica sobre clima laboral y bienestar docente											

Sistematización de la experiencia observada											
Identificación de ejes temáticos y categorías											
Redacción del borrador del manual de estrategias											
Validación del contenido por expertos											
Ajustes finales y corrección del documento											
Socialización del manual en el centro educativo											
Evaluación del impacto inicial y retroalimentación											

7.12 Plan de acción

El plan de acción constituye la fase operativa de la propuesta pedagógica, en la que se organizan y articulan las actividades necesarias para cumplir los objetivos planteados. Según Cox (citado por Barraza, 2005, p. 64), esta etapa permite **planificar, ejecutar y** evaluar de manera sistemática las acciones diseñadas, asegurando coherencia entre propósitos, recursos y resultados esperados.

En el contexto de esta propuesta, el plan de acción se orienta al diseño, revisión y validación del Manual de estrategias para conservar el clima laboral y favorecer prácticas pedagógicas de calidad, concebido como un recurso práctico dirigido a fortalecer el bienestar docente, el trabajo colaborativo y la comunicación institucional en el nivel de Educación Inicial.

La propuesta no contempla la implementación directa en el aula, ya que su modalidad corresponde a la validación por criterio de expertos. En este sentido, las actividades se centran en la elaboración del manual, la revisión técnica y pedagógica de su contenido, así como en la retroalimentación proporcionada por especialistas y docentes

participantes. Este proceso de validación permite asegurar que el manual sea pertinente, accesible y aplicable en contextos reales de Educación Inicial, contribuyendo al fortalecimiento de un clima laboral positivo y sostenible dentro de la institución.

Tabla 14

Formato para un Plan de Acción

Proyecto: Validación por criterio de experto del Manual de Estrategias para Fortalecer el Clima Laboral Positivo en Educación Inicial.

Meta u objetivo: Validar la pertinencia, coherencia pedagógica, claridad y aplicabilidad del Manual de Estrategias para Fortalecer el Clima Laboral Positivo en Educación Inicial, mediante el criterio de expertos en el ámbito educativo.

Formas de medición de los resultados: Rúbricas de validación, fichas de valoración, observaciones cualitativas, análisis de sugerencias y retroalimentación experta.

Actividad	Responsables	Recursos	Plazo de tiempo
Socialización del objetivo del proceso de validación del manual	Estudiantes practicantes	Manual digital, presentación	1 hora
Selección de expertos en Educación Inicial	Estudiantes practicantes	Criterios de selección, base de datos de expertos	2 días
Elaboración de la rúbrica de validación del manual	Estudiantes practicantes	Rúbrica, computadora, referencias teóricas	2 días
Entrega del manual a los expertos para su revisión	Estudiantes practicantes	Manual digital o impreso	1 día
Revisión del eje: Relaciones interpersonales	Expertos	Manual, rúbrica de validación	1 semana

(Círculo de gratitud, Amigo invisible solidario, Tardes de convivencia)			
Revisión del eje: Comunicación efectiva (Reuniones con voz y voto, Buzón de ideas positivas, Rueda de diálogo)	Expertos	Manual, rúbrica de validación	1 semana
Revisión del eje: Sentido de pertenencia (Muro de logros, Celebremos juntos, Día de identidad institucional)	Expertos	Manual, rúbrica de validación	1 semana
Revisión del eje: Apoyo institucional (Talleres de bienestar emocional, Escucha activa directiva, Red de apoyo docente)	Expertos	Manual, rúbrica de validación	1 semana
Recopilación de observaciones y sugerencias de los expertos	Estudiantes practicantes	Fichas de sistematización	3 días
Análisis cualitativo de los aportes del criterio experto	Estudiantes practicantes	Matriz de análisis, computadora	3 días
Ajustes y mejoras del manual según recomendaciones	Estudiantes practicantes	Computadora, recursos digitales	1 semana

Elaboración del informe de validación por criterio de experto	Estudiantes practicantes	Informe técnico, rúbricas, anexos	1 semana
Socialización de los resultados de la validación	Estudiantes practicantes	Presentación, versión final del manual	2 horas

La validación representa una etapa clave dentro del plan de acción, ya que permite revisar de manera crítica el contenido del manual y asegurar que las estrategias propuestas sean pertinentes, claras y coherentes con la realidad educativa. A través de este proceso, se busca confirmar que el material responda a las necesidades reales del contexto institucional y que sus aportes contribuyan de forma significativa al bienestar docente y al fortalecimiento del clima laboral en Educación Inicial.

Validación por Criterio de Expertos de la Propuesta:
https://drive.google.com/drive/folders/1pry1AFBpCF5sgYqT_lji6itbaBhBz4Ml?usp=drive_link

8. Referencias

Abela, J. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. https://www.scribd.com/document/366054025/Andreu-Abela-1998-Las-Tecnicas-de-Analisis-de-Contenido-Una-Revision-Actualizada

Aguilar, S., y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, 47, 73–83. https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf

Alegre,M.(2022). Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Población y Desarrollo*, *28*(54), 93-100. https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093

Alhassan, I., Sammon, D., Daly, M., Wibisono, A., Kasraian, L., Nagle, T., Heavin, C., Dennehy, D., Zamani, E y Qaffas, A. (2023). *THE USE OF OPEN, AXIAL AND SELECTIVE CODING TECHNIQUES: A LITERATURE ANALYSIS OF IS RESEARCH.* UK AIS Conference Proceedings. https://aisel.aisnet.org/ukais2023/20

Arias-Gonzáles, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, *1*(1), 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Arias, F. (2019). El informante clave en la investigación cualitativa. *Revista Arbitrada de Investigación en Ciencias Sociales, 9*(2), 50–60. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51156289004

Arnal, J., Rincón, D., y Latorre, A. (1992). *Investigación Educativa: Fundamentos y metodología*. Labor Universitaria.

Barragán, D. (2023). Sistematización de experiencias educativas: entre teoría y metodología. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa, 3*(1), 155-180. https://doi.org/10.51660/ripie.v3i1.122

Bazurto, J., Alvarez, R., Miro, Y., Brie, S. (2023). Diseño y validación de un instrumento de investigación para proponer metodologia de gestión de proyectos.*Revista de Iniciación Cientifica, 9*(1), 71-80. https://doi.org/10.33412/rev-ric.v9.1.3660

Beltrán, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de "El Carmen de Bolívar", Colombia, 2020. *Paidagogo*, *4*(2), 4–21. https://doi.org/10.52936/p.v4i2.128

Beltrán, S., y Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11*(21), 1-18. https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717

Benavides-Lara, M., Pompa, M., de Agüero, M., Sánchez-Mendiola, M., y Rendón, V. (2022). Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: Algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación. *Revista de Investigación Educativa,* (34), 163–197. https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2793

Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y Liderazgo educativo.* EA. Ref. UNAE 01-002342 https://biblioteca.unae.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=53310&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20liderazgo%20educativo

Bustamante, L., y Elera, R. (2023). Fortalecimiento de competencias docentes. Una revisión sistemática. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(30), 2175 – 2186 http://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/2795

Cabezas-Cerna, J., Belduma-Rentería, L., Robalino-Laje, L., y Lemache-Alvarado, A. (2025). Bienestar emocional del docente y su impacto en la calidad educativa: Emotional Well-being of Teachers and Its Impact on Educational Quality. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, *6*(1), 3820-3832. https://doi.org/10.60100/rcmg.v6i1.573

Calle, Y., y Cedeño, R. (2022). El clima laboral y la productividad en la empresa Supercolchón S.A. *Polo del conocimiento, 7*(9), 1487-1508. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4644/11145

Castañeda, G., Navarro, F., y Moreno, F. (2023). Validación de instrumento sobre percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Revista De Ciencias Sociales*, 29, 226-237. https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40460

Castillo, M. (2021). Técnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Retos de la Ciencia. 5*(10), 50-61. https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/349

Cedeño-Barrera, K., y Andrade, J. (2023). *Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa José Joaquín de Olmedo* [Tesis de licenciatura, Universidad ECOTEC]. Repositorio Digital ECOTEC. https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/1384

Chavez, C., Chavez, L., y Chavez, L. (2025). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral en empresas- Una revisión literaria. *International Journal of Educational Practices and Engineering, 2*(2), 14-27. https://www.researchgate.net/publication/391118949_Influencia_del_Clima_Organizacional_en_el_ Desempeno_Laboral_en_empresas-_Una_revision_literaria

Cházaro-Arellano, E. (2024). *Análisis de datos en las investigaciones cualitativas: El reto frente al investigador*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 9(17), 168–171. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3163

Chiquillo, J., Amaya, N., y Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana De Gerencia*, *28*(103), 1295 1311. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23

Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina, 7*(2), 9499-9510. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050

Cresp-Barria, M., Machuca-Barra, C., Delgado-Floody, P., y Hernández-Mosqueira, C. (2024). Diseño y Validación de un instrumento: Valoración de la satisfacción de la práctica profesional en estudiantes de Pedagogía en Educación física. *Estudios pedagógicos Valdivia, 50*(3), 103-117.

Crespo, J., y Moreno, S. (2022). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en una institución educativa superior de Ecuador. *Ecociencia*, *9*(5), 1–24. https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703

Cueva-Pérez, G., Ortega-Cabrejos, M., y Medina-Carbajal, R. (2022). Un acercamiento al rol del liderazgo docente. *Revista Científica de la UCSA*, *9*(3), 72-84. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409- 8752/2022.009.03.072

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2025). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162–167. https://doi.org/10.1016/j.riem.2013.05.016

Dioses, L., Huamán, L., Moreno, L. M., y Fuster-Guillén, D. (2025). Rol de la gestión educativa estratégica en el clima organizacional de instituciones de educación

técnico-productiva. *Revista InveCom, 5*(1), 1–20. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2739-00632025000102008&script=sci_arttext

Dörr, A., Florenzano, R., Soto-Aguilar, F., Hammann, F., y Lira, T. (2016). Metodología cualitativa y análisis narrativo en psicoterapia e investigación: una revisión selectiva de la literatura. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, *12*(3), 257-263. GPU_Articulo_Dorr Florenzano y_Cols._9_2016- libre.pdf

Egas-Loor, M. (2024). *Clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Santa Marianita de Jesús* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio digital de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. https://repositorio.uteq.edu.ec/items/9c142c69-bb67-4831-9e25-52b96c72e38f

Escobar-Olguín, H., Flores-Solía, F., y Carreòn-Ávila, r. (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente . *Vinculatégica EFAN*, *5*(2), 1086–1097. https://doi.org/10.29105/vtga5.2-728

Félix, M., Jesús, M., Silverstre, P., y Rosas, M. (2021). Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao. *Revista Franz Tamayo, 3*(8), 318-331. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=760579085004

Feria, H., Matilla, M., Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didasc@lia, 11*(3), 62-68. https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997

González-Vargas, E., Sandoval-Vitovis, L., Trujillo-Vanegas, C., y Vidal-Floriano, V. (2023). Sistematización de experiencia de implementación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en preescolar en una institución educativa del municipio de La Plata, Colombia. Prospectiva, (36), https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12640

Hamui, L., y Vives, T. (2021). Trabajo de campo virtual en investigación cualitativa. *Investigación en Educación Médica, 10*(38), 126–131. https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2021.38.21783

Haros, A. (2023). *Estrategia de gestión para construir un clima laboral óptimo en el área docente de una Universidad privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital de la Universidad de San Ignacio de Loyola. https://hdl.handle.net/20.500.14005/13310

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-Hill Educación. https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/s/L- D/item/793#?c=&m=&s=&cv=

Hernández, M., Hernández, M., y Soto, J. (2023). Clima laboral en las organizaciones [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio digital de la Universidad Cooperativa de Colombia. https://hdl.handle.net/20.500.12494/53776

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias*. INE.

https://www.academia.edu/38217933/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias#loswp-work-container

Herrera, L. (2023). Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 4603-4618. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4785

Herrera, P., Luna, N., y Yaulema, M. (2024). Estrategias organizacionales: El impacto de los manuales administrativos en la mejora empresarial. *Revista Científica Multidisciplinaria InvestiGo, 5*(11), 19-28. https://doi.org/10.56519/p7vhja57

Iñaguazo, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. Ciencia Y Educación, 1(2), 6-17. https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007

Isla, B., y Campana, A. (2024). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta del Centro Poblado Cerro Alegre Cañete,2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(3), 4440-4451. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11660

Jara, Ó. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*. Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (CINDE). https://centrodeinvestigacionclacsoriusmex.files.wordpress.com/2019/04/libro-sistematizaciocc81n- de-oscar-jara.pdf

Jiménez-Bonilla, D., y Jiménez-Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista ciencia UNEMI*, *9*(18), 26-34. Ref. UNAE RV01-000381 http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663825005

Jiménez, V. (2021). Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa. *Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico. 14*(14), 76–81. https://doi.org/10.70833/rseisa14item276

León, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, *16*(16), 15-32. Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente

López, A. (2022). Investigación cualitativa: Grupos focales y su aplicación en las Ciencias Sociales.*Cuadernos de Sociología*, *2*(4), 66-84. https://doi.org/10.54549/cs.2022.2.4.4539

López, E., García, L., y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación

media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *9*(18), 792-812. https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471

Lópezosa, C., Codina, L., y Freixa, P. (2022). *ATLAS.ti para entrevistas semiestructuradas: Guía de uso para un análisis cualitativo eficaz*. DigiDoc. http://hdl.handle.net/10230/52848

Losada, A., y Marmo, J. (2022). CLASIFICACIÓN DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA. (2022). *PSICOLOGÍA UNEMI, 6*(11), 13-31. https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p

Luna-Gijón, G., Nava-Cuahutle, A., Martínez-Cantero., D. (2021). El diario de campo como herramienta formativa durante el proceso de aprendizaje en el diseño de información. *ZINCOGRAFÍA – PENSAMIENTO, 6*(11), https://doi.org/10.32870/zcr.v6i11.131

Matheus, A., Romero, R., y Parroquín, P. (2018). Validación por expertos de un instrumento para la identificación de Habilidades y Competencias de un profesional en el área de Logística. *Cultura Científica Y Tecnológica*, (63).Validación por expertos de un instrumento para la identificación de Habilidades y Competencias de un profesional en el área de Logística | Cultura Científica y Tecnológica

Melo, C., Maza, J., y Vergara, M. (2025). ¿Cómo se enseña a leer en Chile?: Análisis desde un estudio piloto con docentes de primer ciclo básico. *Cuadernos de Pedagogía*, (566). Cuadernos de Pedagogía - Documento

Mendoza-Cobeña, G., y Briones-Palacios, Y. (2022). Estrategia pedagógica para favorecer el desarrollo socioemocional en los niños de educación inicial. *Dominio de las Ciencias*, *8*(2), 2. Estrategia pedagógica para favorecer el desarrollo socioemocional en los niños de educación inicial - Dialnet

Mendoza, B., & Martínez, F. (2020). El diario de campo: aportaciones desde la didáctica de la investigación educativa. *Tendencias en investigación*, 111-120. https://www.researchgate.net/publication/342601242_El_diario_de_campo_aportaciones_desde_la_d idactica_de_la_investigacion_educativ

Ministerio de Educación. (2025). Currículo Priorizado de Educación Inicial 2025. Ministerio de Educación. https://www.scribd.com/document/887594491/Curriculo-Priorizado-Inicial-Con-Inserciones

Molina-Vicuña, G. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos, 25*(3), 783-801. https://doi.org/10.36390/telos253.14

Morales-Caguana, E., Llerena-Choez, E., y Quintana-Suárez, B. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354.*, *6*(11), 2-17. https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/108

Olaz, Á. (2023). *Observación participante. El invisible arte de investigar*. Ediciones Díaz de Santos. Observación participante: El invisible arte de investigar - Olaz Capitán, Ángel - Google Libros

Pacheco, P., y Rodas, M. (2025). Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de un instituto superior tecnológico [Tesis de grado, Universidad de Cuenca]. Repositorio de la Universidad de Cuenca. https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/46134

Palacios, G. (2016). La codificación Axial, innovación metodológica. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa, 3*(1), 497-509. 2016, vol3, num1. La codificación Axial, innovación metodológica

Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública*. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002

Riffo, R. (2022). *Clima laboral y su influencia en el rol directivo. Mirada desde la educación de calidad, Talca, Chile, 2020.* [Tesis doctoral, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital de la Universidad Privada de Tacna. Clima laboral y su influencia en el rol directivo. Mirada desde la educación de calidad, Talca, Chile, 2020 (Caso: Liceos Héctor Pérez Biott y Carlos Condell)

Robayo, R., Poveda, D., Vallejo, A. (2024). El clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. *Polo del Conocimiento. 9*(3), 677-684. El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa | Robayo Cabrera | Polo del Conocimiento

Rodas, F y Pacheco, V. (2020). Grupos focales: Marco de referencia para su implementación. *INNOVA Research Journal, 5*(3), 182–195. https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1401

Rodríguez-Morales, C. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 7508-7525. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982

Rodríguez, C., Lorenzo, O., y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, XV*(2), 133-154. http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1038

Rodríguez, C., Nájera, A., Vera, K., y Varas, A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. Ciencia Y Educación, 3(3), 41 - 49. https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123

Sánchez, H. (2010). *Administración educativa y liderazgo.* Abya-Yala. Ref. UNAE 01-012322 https://biblioteca.unae.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-

detail.pl?biblionumber=65844&query_desc=kw%2Cwrdl%3A%20administracion%20educativa%20 y%20liderazgo

Sánchez, R. (2022). Algunos apuntes sobre los grupos focales en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación e Innovación Científica y Tecnológica*, *2*(1), 20 – 28. **https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i1.27**

Sojos, A., Cachupud, L., y Zhagui, B. (2024). Clima laboral docente: la importancia de fomentar habilidades blandas . *Revista InveCom, 5*(3), 1–6. https://doi.org/10.5281/zenodo.14549201

Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario.* UCLM. https://www.torrossa.com/it/resources/an/4943831

Toro, M. (2023). Plan de Actividades Recreativas para el Mejoramiento del Clima Escolar en el Nivel de Educación Inicial. *Revista Científica CIENCIAEDUC, 10*(1), 1-7. https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803731009/.

UNAE. (2024). *Codificación del Código de Ética de la Universidad Nacional de Educación*. Editorial de la Universidad Nacional de Educación.

Vásquez, D., Ríos, C., Santamaría, N., Gutiérrez, K., Camacho, F., Aguirre, I., y Estela, R. (2019). Estrategias organizacionales para fortalecer el clima laboral en la Escuela Profesional de Tecnología Médica - Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad Del Zulia, 10*(28), 112-136 https://www.researchgate.net/publication/338291829_Estrategias_organizacionales_para_fortalecer_el_clima_laboral_en_la_Escuela_Profesional_de_Tecnologia_Medica_-_Facultad_de_Ciencias_de_la_Salud_de_la_Universidad_de_Chiclayo

Viramontes, E. (2024). Análisis cualitativo en la investigación. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 15*, 2448-8550. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2074

Vives, T., y Hamui, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación En Educación Médica, 10*(40), 97-104. https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2021.40.21367

Walker, W. (2022). Una síntesis crítica mínima de las portaciones de los paradigmas interpretativo y sociocrítico a la investigación educacional. *Enfoques, 34*(2), 13-33. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-27212022000200013&lng=es&tlng=.

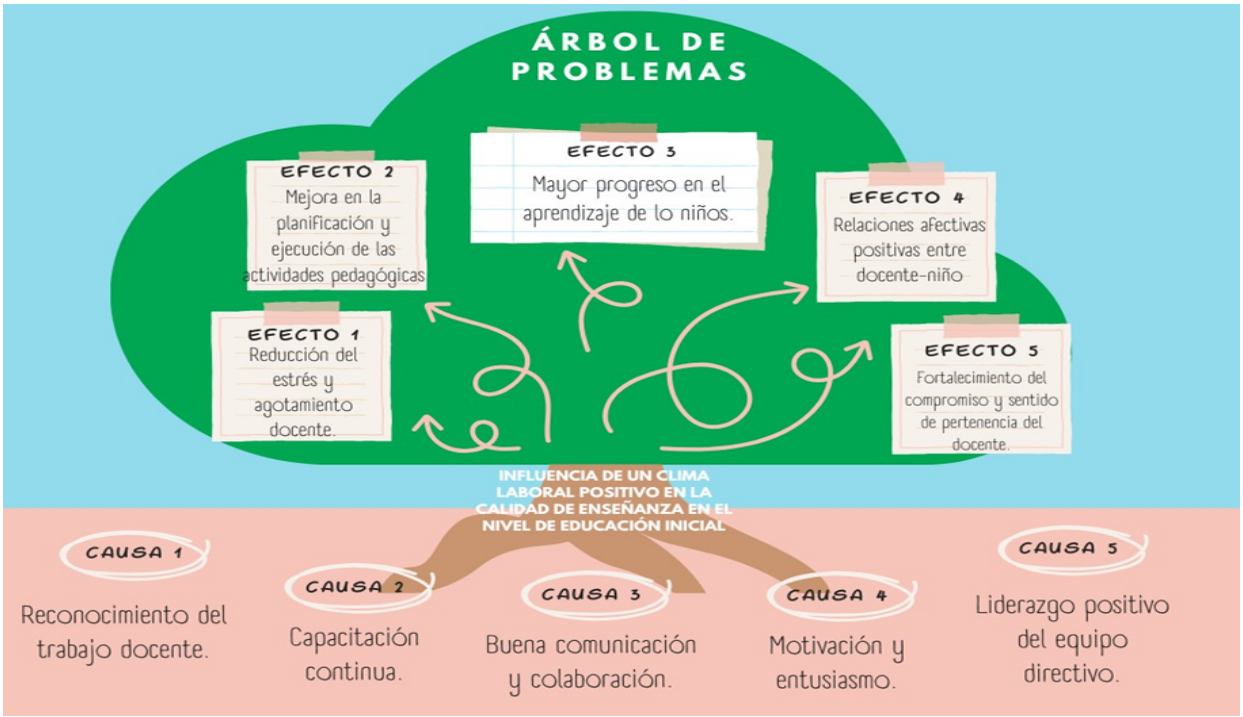
Xia, W., Fan, Y., Bai, J., Zhang, Q., y Wen, Y. (2024). The relationship between organizational climate and job satisfaction of kindergarten teachers: a chain mediation model of occupational stress and emotional labor. *Frontiers in psychology*, *15*, 1-9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1373892

Zambrano, D., y Lescay, D. (2024). Actividades pedagógicas para promover el liderazgo en el docente en la educación inicial. Reincisol, 3(6), 5919–5943. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)5919-5943

Zepeda, M., Cortes, J., y Cardoso, E. (2023). Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas a partir del aprendizaje basado en proyectos y gamificación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *13*(25) https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000200057&script=sci_abstract

9. Anexos

Anexo 1



Anexo 2

SEMANA 1:

Objetivo: Registrar y analizar de forma sistemática las dinámicas observadas en el entorno educativo del nivel Inicial, con el fin de identificar cómo el clima laboral influye en las prácticas pedagógicas y en la calidad del proceso de enseñanza con niños de 4 a 5 años.

Instrucciones:

1. **Observa el entorno institucional** (aulas, oficinas, pasillos, patios, etc.) e identifica cómo las condiciones del ambiente físico influyen en el clima laboral, la convivencia entre docentes y directivos, y el bienestar del equipo educativo.
2. **Analiza las interacciones sociales entre docentes, directivos y personal de apoyo**, prestando atención al tipo de comunicación que se establece, los niveles de colaboración, el respeto mutuo y la resolución de conflictos.
3. **Registra observaciones sobre la participación de las familias** en la dinámica institucional, considerando cómo la comunicación entre padres, docentes y directivos puede incidir en la construcción de un ambiente laboral positivo.
4. **Realiza observaciones sobre la gestión y organización del centro educativo**, identificando las funciones, actitudes y estilos de liderazgo de los directivos, así como la coordinación y cooperación entre los distintos miembros del personal educativo.

DATOS INFORMATIVOS.
Nombre del centro de prácticas: Centro de Educación Inicial Particular Jardín Esperanza
Fechas: 06, 07, 09 de octubre de 2025

Ámbito Analizado	**Descripción del Contexto:**	**Reflexión personal** **¿Qué comportamientos o situaciones se repiten con frecuencia en el ámbito observado?** **¿Qué aspectos del contexto requieren una observación más detallada?**
Descripción del contexto (Describir brevemente el entorno físico, el ambiente del aula y la interacción		

general entre el personal.)		
Relaciones laborales observadas (Registrar la interacción entre docentes, entre docentes y directivos, o entre docentes y asistentes.)		
Prácticas pedagógicas vinculadas al clima laboral (Describir cómo el ambiente laboral observado influye en las prácticas del docente: motivación, innovación, trabajo en equipo, relación con los niños, etc.)	.	
Reflexión (Análisis personal sobre la relación entre el clima laboral y la calidad educativa observada.)		

Anexo 3

Guía de preguntas

Datos generales del entrevistado:

- Edad:
- Años de experiencia en Educación Inicial:
- Tiempo trabajando en la institución:

Preguntas:

1. ¿Cómo describirías el clima laboral en tu institución educativa?
2. ¿Consideras que existe una buena comunicación entre los miembros del equipo docente? ¿Por qué?
3. ¿De qué manera influye el apoyo entre compañeros en tu motivación diaria?
4. ¿Cómo es la relación entre docentes y directivos en tu institución?
5. ¿Sientes que tus ideas y propuestas pedagógicas son tomadas en cuenta? Explica.
6. ¿El ambiente laboral ha influido en tu creatividad o disposición para planificar clases? ¿De qué forma?
7. ¿Qué impacto crees que tiene el clima laboral en tu trato con los niños?
8. ¿Existen espacios de diálogo y reflexión entre el equipo docente? ¿Qué temas se tratan?
9. ¿Qué estrategias se implementan en la institución para promover un ambiente laboral positivo?
10. ¿Qué sugerencias aportarías para mejorar el clima laboral y fortalecer la calidad educativa?

Anexo 4

Guía de preguntas Grupo focal

Datos Generales

Fecha:

Hora:

Lugar:

Facilitador(a):

Número de participantes:

Cargo de los participantes: (por ejemplo: docentes de Inicial, auxiliares, etc.)

Duración estimada: 40-60 minutos

Normas para la sesión

-No hay respuestas correctas ni incorrectas.

-Se espera que todos participen y respeten las opiniones de los demás.

-La información será confidencial y solo usada con fines investigativos.

-Se solicita autorización para grabar la sesión (si aplica).

Preguntas orientadoras

Inicio :

1. ¿Cómo describirían el ambiente de trabajo en su institución?
2. ¿Qué emociones predominan en su día a día laboral?

Desarrollo – Tema central:

3. ¿De qué manera el ambiente laboral influye en su desempeño como docente?
4. ¿Qué tan importante consideran el apoyo entre compañeros para una buena enseñanza?
5. ¿Cómo afecta el trato del directivo en su motivación para planificar o innovar?
6. ¿Pueden compartir alguna experiencia donde el clima laboral impacta positiva o negativamente en el aula?
7. ¿Qué relación encuentran entre el bienestar docente y la calidad de atención a los niños?
8. ¿Qué acciones o estrategias creen que podrían mejorar el clima laboral?

Cierre – Reflexión final:

9. ¿Qué es lo que más valoran de su entorno laboral?
10. Si pudieran hacer un cambio para mejorar el clima laboral, ¿cuál sería?

Anexo 5

Paquete de Validación: 3. PAQUETE PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS KFC.docx