

**IMPACTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA ÁULICO
Y EL PROFESOR ASERTIVO-DEMOCRÁTICO EN UNIVERSIDADES
PRIVADAS DE MÉXICO**

Impact of organizational culture on the classroom climate and the assertive-democratic teacher in private universities in Mexico

Impacto da cultura organizacional no clima da sala de aula e no professor assertivo-democrático em universidades privadas no México

Gisela Isabel González Vásquez
Universidad del Golfo de México Norte
Orizaba, México
ordgisegonza@ugmnorte.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0006-3243-9132>

Ana Belén Meza Rivera
Consortio Universitario del Golfo de México
Orizaba, México
ordanmeza@ugmnorte.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0004-5356-3875>

RESUMEN

El objetivo fue identificar la forma en que la cultura organizacional impacta en el clima áulico del profesor asertivo-democrático. Mediante el análisis documental se realiza una revisión de diversos textos. La cultura organizacional brinda identidad a todos aquellos miembros en las instituciones de educación superior que buscan afrontar los cambios constantes de la sociedad y las demandas de la juventud actual en donde cada profesionista debe poseer habilidades y actitudes que lo ayuden a desempeñarse en un ambiente laboral competitivo. Las conclusiones permiten evidenciar la importancia del reconocimiento de la cultura organizacional, la filosofía del centro escolar, además del estilo de enseñanza que la persona docente aplica dentro del aula para generar cierto clima que permita un flujo de trabajo ordenado y motivante, sin dejar de lado elementos psicosociales que tendrán influencia en el desempeño docente y alumnado. Para afrontar los desafíos de la modernización y la globalización educativas, se propone que una institución privada debe respetar y adaptar su cultura, valores y estructura, sin perder de vista sus objetivos, ya que estos seguirán siendo la guía de trabajo sobre la que cada integrante de la comunidad realizará sus actividades. Al contar con un adecuado clima organizacional apegado a la filosofía de una institución educativa, se creará un ambiente organizado con el personal y el alumnado; los elementos psicosociales trascenderán en el aula y mejorarán la gestión educativa, repercutiendo en el actuar del personal de la institución y, a la vez, impactando en el desempeño del estudiantado, los cuales reproducen lo que aprenden en el aula.

PALABRAS CLAVE: ACTITUD DEL DOCENTE; EDUCACIÓN; ENSEÑANZA; AULA; CULTURA

ABSTRACT

The objective was to identify how organizational culture impacts the classroom climate of the assertive-democratic

RECIBIDO 18 FEBRERO 2025 • CORREGIDO 20 JUNIO 2025 • ACEPTADO 27 JUNIO 2025



professor. A review of various texts was conducted through documentary analysis. Organizational culture provides an identity to all members of higher education institutions seeking to address the constant changes in society and the demands of today's youth, where every professional must possess skills and attitudes that help them perform in a competitive work environment. The conclusions identify the importance of recognizing organizational culture, the school's philosophy, and the teaching style that teachers apply in the classroom to generate a certain climate that allows for an orderly and motivating workflow, without neglecting psychosocial elements that will influence teacher and student performance. To face the challenges of educational modernization and globalization, it is proposed that a private institution must respect and adapt its culture, values, and structure, without losing sight of its objectives, since these will continue to be the working guideline for each member of the community to carry out their activities. Having an appropriate organizational climate aligned with an educational institution's philosophy will create an organized environment for staff and students. Psychosocial elements will have an impact in the classroom and improve educational management, impacting on the behavior of the institution's staff and, in turn, affecting student performance, as students replicate what they learn in the classroom.

PALABRAS CLAVE: TEACHER ATTITUDE; EDUCATION; TEACHING; CLASSROOM; CULTURE

RESUMO

O objetivo foi identificar como a cultura organizacional impacta o clima de sala de aula do professor assertivo-democrático. Foi realizada uma revisão de diversos textos por meio de análise documental. A cultura organizacional confere identidade a todos os membros das instituições de ensino superior, buscando atender às constantes mudanças na sociedade e às demandas da juventude atual, onde cada profissional deve possuir habilidades e atitudes que o ajudem a atuar em um ambiente de trabalho competitivo. As conclusões identificam a importância de reconhecer a cultura organizacional, a filosofia da escola e o estilo de ensino que os professores aplicam em sala de aula para gerar um clima que permita um fluxo de trabalho organizado e motivador, sem descuidar dos elementos psicossociais que influenciarão o desempenho docente e discente. Para enfrentar os desafios da modernização educacional e da globalização, propõe-se que uma instituição privada respeite e adapte sua cultura, valores e estrutura, sem perder de vista seus objetivos, uma vez que estes continuarão sendo a diretriz de trabalho para cada membro da comunidade realizar suas atividades. Ter um clima organizacional adequado, alinhado à filosofia de uma instituição educacional, criará um ambiente organizado para funcionários e alunos. Elementos psicossociais terão impacto na sala de aula e melhorarão a gestão educacional, impactando o comportamento da equipe da instituição e, por sua vez, afetando o desempenho dos alunos, à medida que eles replicam o que aprendem em sala de aulas.

PALAVRAS-CHAVE: ATITUDE DO PROFESSOR; EDUCAÇÃO; ENSINO; SALA DE AULA; CULTURA

INTRODUCCIÓN

Referirnos a la educación superior implica en ocasiones el cuestionamiento sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que en ella se realizan. Los encargados de conducir estos procesos son los académicos, quienes fungen como mediadores entre las directrices establecidas en la institución educativa y la forma en que se traducen a estrategias didácticas, lo cual determina el proseguir de la persona docente en el salón de clases.

En México, el propósito de la educación superior siempre ha sido el avance y la diseminación del conocimiento, es decir, no quedarse estancados en un solo periodo, sino adaptar las habilidades, las enseñanzas y los aprendizajes al entorno actual, así como a las demandas y necesidades.

Sin embargo, existen limitantes o elementos que influyen en este propósito como programas académicos que no contemplan las necesidades educativas que requieren las personas estudiantes para adaptarse al campo laboral del país, estilos de enseñanza que, en su gran mayoría, son obsoletos o repetitivos, por mencionar algunos.

Otro aspecto importante es acerca de la crítica o el cuestionamiento sobre la labor docente, los estilos de enseñanza y cómo estos se pueden adaptar a las nuevas generaciones en un nivel superior, donde la innovación y el cambio constante son elementos clave. Con esto, la institución educativa deberá crear ambientes escolares sanos, donde los elementos psicosociales del entorno escolar no entorpezcan el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y, en consecuencia, la interacción del alumnado con el personal académico e, incluso, administrativo. Por eso, existe un elemento esencial que pasa, en muchas ocasiones, desapercibido; pero, dentro de este artículo, se mostrará que puede impactar de forma positiva o negativa en todos los actores involucrados en una institución de educación superior, ese elemento es la cultura organizacional.

La cultura de la organización es un factor determinante para el desarrollo de un desempeño docente de calidad; esto se logra con la proyección de los valores institucionales de los miembros actuales hacia los demás; siendo la mejora continua el valor institucional clave para este resultado, acompañado de un proceso de retroalimentación continuo, crítico, reflexivo y colaborativo. (Chávez-Ojeda et al., 2023, p. 199)

La cultura organizacional en las universidades privadas de México juega un papel crucial en la formación del clima áulico y en la experiencia educativa del estudiantado. Este entorno cultural se refiere a los valores, las creencias y los comportamientos que predominan en una institución; asimismo, puede influir significativamente en cómo se desarrollan las interacciones dentro del aula. Un componente esencial de esta dinámica es el profesor asertivo-democrático, quien tiene la capacidad de fomentar un ambiente de confianza y participación activa entre el alumnado.

El profesor asertivo-democrático no solo se enfoca en la transmisión de conocimientos, sino que también busca promover la colaboración y el respeto dentro del aula. Este modelo es especialmente beneficioso en universidades privadas, sobre todo en la Universidad “N” la cual es el principal objeto de estudio en donde dicho modelo educativo difiere de una institución pública. Al adoptar un estilo de enseñanza más inclusivo y participativo, el profesorado es capaz de motivar a personas estudiantes para que participen de manera más activa en las clases, compartan sus ideas y puedan, incluso, fomentar los debates dentro de las sesiones. Esto no solo enriquece el proceso de aprendizaje, ya que también contribuye a un clima áulico más positivo y dinámico.

Un clima áulico favorable, impulsado por una cultura organizacional sólida, puede tener efectos profundos tanto en alumnos como en el personal. Cuando las personas estudiantes se sienten valoradas, escuchadas y parte de la institución, su motivación y compromiso con su aprendizaje se incrementan de forma notable, provocando que cada estudiante sienta el deseo de potenciar sus conocimientos y habilidades. Esto se traduce en un mayor rendimiento académico y en una experiencia educativa más satisfactoria, menos tediosa, lenta o aburrida. Además, un entorno de confianza puede facilitar la creación de relaciones interpersonales saludables entre estudiantes y docentes, lo que es fundamental para el desarrollo personal y profesional del alumnado, mejorando también su autoestima al contar con docentes mejor capacitados, de escucha activa y propositivos.

La cultura organizacional y el rol del profesor asertivo-democrático son elementos interrelacionados que pueden transformar el clima áulico en la Universidad “N”, motivando la formación de una comunidad educativa más cohesionada y resiliente. Cuando una institución se atreve a invertir en estos aspectos, se puede preparar a sus alumnos para el desarrollo integral, no solo para un éxito académico, sino que puede llegar más lejos de lo que normalmente se establece en una institución de educación superior; así, brinda a la sociedad profesionistas mejor capacitados para un mundo cada vez más interconectado, demandante y moderno en el que también es necesario contar con un sentido humanista para mejorar su desenvolvimiento social y laboral.

Por eso, este ensayo se enfocará en la relación entre la cultura organizacional y el buen desempeño de una persona docente con el estilo asertivo-democrático con el fin de mostrar la importancia de este elemento para un proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando un ambiente áulico sano y llevándolo hasta un clima organizacional donde todos los integrantes de la institución puedan comprender la raíz de la cultura, su identidad, importancia y la forma en que esta rige el comportamiento de todos los miembros de esta comunidad de educación superior.

Como objetivo principal, se pretende identificar la manera en que la cultura organizacional impacta en el clima áulico y la relación e interacción entre un docente asertivo democrático y sus estudiantes, describiendo las características de ese tipo de enseñanza y el cómo se desenvuelve en el aula. De igual manera, se detalla el clima organizacional, la cultura organizacional y los elementos psicosociales que, al hablar de personas (docentes y alumnos), no se pueden dejar de lado, porque sin duda impactan en el día a día de una universidad.

Se espera que, después de la presentación de este documento, la cultura organizacional sea tomada en cuenta con mayor frecuencia, se considere establecer el modelo educativo con base en

los valores, los criterios, la misión y la visión de la Universidad “N” para evitar que el desempeño de sus docentes y el aprovechamiento de estudiantes se encuentre fuera del enfoque y la cultura de la institución.

METODOLOGÍA

Este artículo busca presentar información certera y relevante; por lo tanto, se llevó a cabo a través de un enfoque metodológico que combinó la observación, el análisis documental y la revisión de diversas fuentes de información. Este método permitió una comprensión más a fondo de los puntos tratados, centrando la atención en las principales variables como la misión y la visión de la Universidad “N”, así como el modelo educativo que esta aplica.

La observación dentro de este trabajo investigativo es un método para recolectar datos acerca de un fenómeno, un suceso o una situación, esto de forma atenta y documentada para un análisis a futuro. Es una técnica esencial en este campo, ya que facilita la recolección de datos de manera sistemática y objetiva. Existen en este proceso elementos que se consideran fundamentales para realizarla correctamente:

- Sujeto u observador: investigador que lleva a cabo la observación.
- Objeto de observación: los hechos sobre los cuales se recabarán los datos.
- Circunstancias de observación: condiciones que rodean al hecho a observar.
- Medios de observación: sentidos e instrumentos desarrollados para la observación.
- Cuerpo de conocimientos: conjunto de saberes estructurados que permite que se añadan a él los resultados obtenidos de la observación.

La observación se realizó en las aulas de la universidad, debido a que es el espacio principal en donde docentes y alumnos interactúan con mayor cercanía y permanencia. Esta técnica permitió captar dinámicas interpersonales, interacciones y comportamiento de estudiantes y personal académico, tomando en cuenta la atmósfera institucional y el modo en que se implementan los valores de la misión y la visión en la práctica diaria.

Mediante el análisis documental, se revisaron diversos textos. Esta técnica se define como “un proceso de construcción del conocimiento en el que los insumos de trabajo son principalmente documentos escritos impresos o en formato digital o electrónico.” (Marcelino et al., 2024, p. 3)

Para llevar a cabo esta metodología, se accedieron a distintos documentos y solo se conservan los que tuvieron mayor relevancia respecto al tema principal para así evitar confusiones y contar con

una investigación clara y precisa. Este análisis prioriza aquellos documentos en donde se presenta la cultura organizacional de la institución y se centran en la misión, la visión y los valores, así como el modelo educativo. A parte de los documentos institucionales, se revisaron fuentes secundarias que incluyen artículos académicos y estudios previos sobre la cultura organizacional en el ámbito educativo, además del profesor asertivo-democrático, el clima áulico y el clima organizacional. Esto permitió contextualizar los hallazgos en un marco más amplio y comparar la situación de la universidad con la situación esperada.

Dentro de las variables relevantes, se incluyen la misión y la visión de la Universidad “N”, el modelo educativo que aplica. En cuanto a las categorías de análisis, se abarcaron aspectos como la interacción entre estudiantes y docentes, la formación integral del estudiante, la calidad educativa, el clima áulico, la cultura organizacional, las características de los estilos de enseñanza para identificar cómo influyen en la experiencia del estudiantado y en el ambiente académico en general.

Al hablar de la misión, nos centramos en el propósito de la empresa y en el quehacer de esta. No obstante, al referirnos a la Universidad “N”, se enfoca en brindar educación integral accesible a los diferentes estratos sociales, formando personas competentes y emprendedoras que mediante un modelo educativo innovador contribuyan a la mejora de su entorno. Ahora bien, con la visión muestra ser un sistema educativo sustentado por su actitud de servicio, formadora de personas competentes con responsabilidad social y capaces de transformar su entorno.

La metodología empleada proporciona una visión integral de la cultura organizacional de la Universidad “N”, ya que, a través de la observación, el análisis documental y la revisión de fuentes, se logró un entendimiento profundo de cómo una cultura empresarial impacta en elementos que se relacionan dentro de un aula, docentes y alumnos, quienes son los protagonistas de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

ANÁLISIS ARTICULADO EN FUNCIÓN DEL OBJETIVO CENTRAL

A pesar de los antecedentes y de la clara evolución del sistema educativo, existen elementos que no siempre se contemplan como importantes o que se dejan para cuestiones administrativas. Sin embargo, en este artículo, se pretende mostrar una definición concreta de cada elemento por desarrollar, comenzando por la cultura organizacional en escuelas privadas y dejando en claro que cada institución, en este caso la Universidad “N”, cuenta con su propia cultura, pero que debe

formar parte del desempeño de su personal y su alumnado, además de que las prácticas docentes estén enfocadas en seguir la línea de la misión y la visión institucionales.

Después de este punto, se describe la relación del clima organizacional con el desempeño del personal hasta llegar al clima áulico, espacio protagonista para la interacción entre docentes y alumnos en donde ambos deberán intercambiar ideas, proponer soluciones y buscar la manera de crear un ambiente de aprendizaje activo, participativo y cooperativo. En tal lugar, la persona docente está abierta a opiniones y a preocuparse más por las personas a las cuales deberá proporcionarles herramientas que puedan aplicar en un ambiente laboral demandante y en constante cambio.

Más allá del ambiente, del clima y de la cultura, existe un elemento crucial que involucra a uno de los actores: el docente y el estilo de enseñanza que aplique para impartir sus conocimientos y fomentar el crecimiento profesional de sus estudiantes. Aunque existe una variedad de estilos de enseñanza, en este caso, dentro de la Universidad “N”, se encuentra el docente asertivo-democrático que, en el desarrollo de la investigación, se mostrará como el modelo ideal o el más apto para las demandas modernas, las exigencias y las mentes aceleradas de la juventud que desea aprender de forma más dinámica, creativa e innovadora.

En este espacio y con distintos elementos involucrados, no se pueden dejar de lado los elementos psicosociales. Si se piensa a detalle, una universidad es un grupo social en donde existe la interacción, la convivencia, el intercambio de ideas y también de caracteres, por ende, tales elementos psicosociales no deberían ser obstáculo para un ambiente agradable o de confianza, sino que deberían verse como elementos por tomar en cuenta para mejorar la práctica docente, el crecimiento del alumnado y la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel superior.

Por ello, a lo largo de este escrito, se mostrará cada una de las definiciones y explicaciones de los elementos o las categorías de análisis que, si bien a primera vista parecen temas individuales, sin duda se mezclan en el día a día de la educación. Por esta razón, deberían ser más tomados en cuenta para establecer una metodología de trabajo dentro de una institución, muestra de que cultura, clima organizacional, estilo de enseñanza y elementos psicosociales pueden compaginar y convivir dentro de un ambiente educativo de nivel superior. Esto fomenta un mejor desarrollo de los individuos y aprendizaje de aquellos que están en formación profesional y brinda herramientas que les serán de utilidad para un mundo moderno, creativo, innovador y cambiante.

ANTECEDENTES

La educación universitaria o superior surgió como resultado del renacimiento intelectual que comenzó en el siglo XI en relación con la filosofía y la teología. Principalmente, se originaron de las escuelas catedráticas destinadas a proporcionar una educación de nivel superior.

La concepción de la educación en el pensamiento de Platón es la piedra angular para el establecimiento de la estructura jerárquica social, donde la posición de cada individuo estará determinada por el nivel educativo alcanzado según sus capacidades e intereses (Marín, 2023). En otra línea, se encuentra Aristóteles, quien proclamaba que la educación consistía en preparar al individuo para la búsqueda desinteresada de la verdad, dando a entender que su ideal era una educación completamente liberal, sin reglas, ataduras o dictaduras, sino solo por entender la verdad de las cosas. De acuerdo con Sánchez (2023),

En 1088, en el burgo de Bolonia, hoy Italia, nace la primera universidad occidental, cuando maestros y alumnos se agrupan de forma libre y autónoma para crear la primera universidad, es decir, la primera comunidad o gremio encaminado a cultivar el espíritu humano a través del conocimiento y la búsqueda de la verdad. (párr. 2)

En la actualidad, las universidades han rebasado los espacios físicos para pasar a los virtuales; en estos, se demanda que los docentes cuenten con habilidades tecnológicas que respondan a las nuevas necesidades del mundo laboral. Dentro de las universidades, es importante su cultura organizacional, debido a que esta ha tenido cambios significativos en su concepción y se manifiesta que:

Existen dos verdades referentes a la cultura organizacional. La primera es que difiere de organización a organización; en cada caso, se ve impregnada de aspectos relevantes sobre la manera cómo los trabajadores deben desarrollar sus actividades. La segunda es que la cultura organizacional puede afectar el desempeño de la organización, lo que incluye el ejercicio de sus colaboradores. (Chávez-Ojeda et al., 2023, p. 201)

En la década de los ochenta, diversas autorías aportaron detalles a las definiciones mencionadas, algunos señalan que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, ya sea intencionados por la gerencia o por causa de subculturas que podrían ayudar a reforzar la cultura principal. En este sentido, si la cultura organizacional es un elemento primordial en cualquier institución educativa, es necesario que esta se dé a conocer a todos sus integrantes y realice los cambios oportunos que le permitan a la institución cumplir con sus metas y, a su vez, crear ambientes áulicos propicios para el proceso de enseñanza-aprendizaje en la que el perfil del

docente permitirá que se logre. Márquez y Cardoso (2022) aseguran que:

Muchas universidades se han enfocado, de forma objetiva y realista, en la formación de capital humano y han buscado, incansablemente, una relación equilibrada entre enseñanza, aprendizaje, investigación y producción de conocimiento, pero, en última instancia, el profesor universitario ha sido el motor que ha sostenido y activado el proceso de formación de profesionales. (pp. 3-4)

Cultura organizacional en escuelas privadas

En toda empresa, la cultura organizacional es como un reflejo interno de la organización, dicho concepto se puede entender de la siguiente manera:

La cultura organizacional es central para el desempeño de cualquier organización, es un reflejo de cómo actúan e interactúan los empleados, cómo superan los desafíos y responden al cambio, y cómo la organización se representa a sí misma como un todo hacia los grupos de interés, ya sean posibles empleados, socios, clientes o comunidades (Howard-Grenville y Lahnem, 2022, párr. 1).

Aunado a lo anterior, representa un sistema de valores compartidos y creencias que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (Yopan et al., 2020, p. 265). Sin importar las definiciones que se puedan encontrar, siempre habrá un punto clave: esta ofrece una identidad organizacional a cada empleado, una visión de lo que representa la empresa y la manera en que cada integrante la incorpora en la comunidad, en el ambiente interno y externo, creando así un patrón de comportamiento, creencias, formas de actuar e interactuar con los demás.

A pesar de que no siempre implique un criterio positivo o fácil de comprender porque existen trabajadores que saben manipular o manejar a su beneficio la cultura organizacional, puede también volverse un reto el querer inculcarla en cada trabajador, que se esfuerce por los intereses de la empresa, actuando de manera establecida o siguiendo valores que en ocasiones no comparte.

De igual modo, permite brindar una identidad y poder distinguir a una empresa de otras; así, las universidades no están exentas de poseer cierta filosofía o cultura integrada por valores, métodos de enseñanza, estilos, pilares o metodología en general, incluyendo un sistema educativo propio. Sin embargo, en ocasiones, el personal no conoce por completo dicha cultura, lo que provoca un choque entre lo que está establecido en un reglamento y lo que se lleva a cabo en el aula, y puede haber inconformidad por parte del alumnado o del docente, ya que, al hablar de cultura organizacional, se encuentra el concepto de calidad en donde los más afectados serán estudiantes.

Las universidades privadas se destacan por su especialización y el enfoque en el desarrollo académico profesional, en la actualización continua de sus planes de estudio y brindar opciones innovadoras al alumnado (Licenciaturas Anáhuac Mayab, 2024). Las instituciones de educación superior tienen un papel muy importante dentro de la sociedad; de hecho, siempre existirá una comparación entre una formación privada o pública. No obstante, lo que buscan es el desarrollo personal y profesional de los individuos con el aporte de la calidad para el desarrollo del país, tanto a nivel social como económico

Ante un ambiente competitivo y en constante cambio, se generan nuevos conocimientos, por lo que la filosofía de una institución privada deberá adaptarse a las necesidades o demandas de sus estudiantes, una atención personalizada, más enfocada en brindar saberes que puedan ser aplicados en la vida real, fomentando una cultura, un clima y un ambiente profesionales. En el artículo de Burbano (2020), se menciona un estudio realizado en donde se señala que:

En la actualidad las instituciones de educación superior se enfrentan a innumerables retos ocasionados por el mundo globalizado, a pesar de esto siguen con el compromiso de alcanzar la calidad educativa, volviéndose fundamental diagnosticar la cultura organizacional como uno de los principales promotores del desarrollo de calidad. (p. 61)

En esta, destaca que la cultura organizacional impacta en gran medida en la calidad de la educación superior, calidad que se muestra a la sociedad y la que percibe o experimenta cada alumno, de manera que se reconoce un punto clave inculcar dicha cultura al personal docente para que comparta la misma mentalidad y tenga en claro la identidad del centro escolar, así como fomentar un ambiente agradable en donde se genere con fluidez el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Toda organización tiene una cultura que la diferencia de otras ya sea por comportamientos, conocimientos, trabajos y acciones, volviendo necesario encontrar una relación y características específicas en una comunidad para identificar aspectos que son únicos y conservados por los miembros de esta. (Saiz y Jácome, 2022, p. 4)

No se puede afirmar que la cultura organizacional está únicamente destinada a empresas del área administrativa, metalúrgica o de construcción. Los centros escolares también son empresas que cumplen una función con la sociedad, porque cuentan con la responsabilidad de integrar correctamente los elementos de su cultura con todo su personal administrativo, pero sobre todo el personal docente, quienes tienen el contacto directo con el estudiantado. Sin duda, identificará los beneficios y el correcto desempeño del maestro frente a grupo, descubriendo lo apegado que está a

la cultura organizacional y llevando de la mano a sus grupos, el aula y el ambiente de la institución educativa.

Clima organizacional

Se puede considerar el clima organizacional como un factor clave que influenciará en el comportamiento y desempeño de cada miembro de un centro escolar, en este caso, de una comunidad universitaria. Si se desarrolla un clima favorable, los individuos tendrán mayor comodidad al momento de desempeñar sus funciones, se dará la comunicación clara y fluida, además de una sana interacción entre cada rol. Sin embargo, si se presenta una situación contraria y resulta en un clima hostil, con conflictos frecuentes y nula comunicación, debemos hacer hincapié en que esto generará problemas en las personas estudiantes y docentes que se desempeñen dentro de la institución.

El clima organizacional en las universidades se define como la percepción que tienen los individuos de las características de la organización, que la distinguen de otras e influyen en el comportamiento de los individuos. Es un concepto multidimensional compuesto por diferentes factores como la estructura, cultura, liderazgo, recompensas, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. (García et al., 2024, p. 4)

Con base en la definición anterior, el clima organizacional es un concepto multidimensional. Dentro de las principales dimensiones que tienen relación directa en la búsqueda de generar un correcto clima organizacional en instituciones educativas de nivel superior, se destacan:

- **Dimensión académica:** hace referencia a todos los procesos de enseñanza-aprendizaje, logros académicos, actividades escolares, propósitos educativos y currículo. También, se concretan las creencias, los valores y las perspectivas que comparte la institución, facilitando o entorpeciendo los procesos.
- **Dimensión socioafectiva:** esta señala todo lo relacionado con las percepciones que tienen los integrantes de la institución con respecto a las relaciones interpersonales y la satisfacción en relación con el entorno. Un detalle importante con esta dimensión es que, aunque se trate de un nivel universitario en donde los estudiantes son considerados personas adultas, eso no evita que se tenga la necesidad de atención, comprensión, reconocimiento y pertenencia, elementos característicos de todo ser humano.
- **Dimensión administrativa:** se encuentran todos los procesos de gestión y apoyo a la labor académica, circulación de información, relación entre infraestructura, dirección y gestión administrativa con respecto al clima organizacional.

- Dimensión ética: involucra valores, virtudes y moral del ejercicio profesional o de cada rol involucrado en una organización escolar.

Toda institución educativa parte de sus propósitos y la interacción de los integrantes, provocando así que se den los valores sobre los cuales se sustentará el servicio y cada actividad del centro escolar. Por otra parte, el clima organizacional constituye un factor clave que influye directamente tanto en el desempeño individual como colectivo de todos los que conforman el centro escolar (García et al., 2024, p. 2).

En caso de que se posea un clima favorable, la labor marchará de acuerdo con una cultura organizacional establecida; por el contrario, si se posee un ambiente negativo, entonces las tareas o actividades se verán obstaculizadas por diferentes aspectos, tales como la actitud de los miembros de la comunidad, resistencia al cambio, pesimismo, conformismo, entre otros, lo que desmotiva y conduce a una posible rotación de personal.

El clima organizacional es considerado “un filtro por el cual pasan los objetivos de una organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran generan un determinado ambiente que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento” (Márquez y Cardoso, 2022, p. 5). A pesar de conocer la importancia de un buen clima organizacional, falta profundizar en el estudio de este factor y el impacto que tiene en el ámbito educativo, lo cual demuestra que todos los roles dentro de una institución de educación superior se verán influenciados por un clima organizacional. Eso provoca indiferencia hacia las actividades, además de que las actitudes darán más trabajo al personal docente que deberá lidiar con diferentes perspectivas, acciones y personalidades; de este modo, se acrecienta un ambiente o clima hostil para laborar y el desempeño de sus actividades se vuelve lento o tempestuoso.

Clima áulico

Después de analizar lo que es la cultura y el clima organizacionales, se deberá llegar al centro de toda la actividad educativa: el salón de clases o aula. Dentro de esta, también se genera un ambiente, sobre todo creado por el docente y su estilo de enseñanza, su personalidad y su comportamiento con base en la cultura de la institución, mostrando conocimientos y habilidades para fomentar el aprendizaje del alumnado, desarrollo de aptitudes y una perspectiva de la formación profesional.

El clima de aula es entendido como “la atmósfera de trabajo y la calidad de la relación entre estudiantes, y entre docentes y estudiantes, en el aula” (Lara et al., 2021, p. 25). Dependiendo del estilo docente, este determinará si el espacio propicia el aprendizaje con relaciones humanas,

interacción e intercambio de ideas o si el ambiente se vuelve hostil e, incluso, agresivo para personas estudiantes y docentes.

Asimismo, el ambiente de aprendizaje áulico se refiere a las actividades que se desarrollan dentro del aula de clases, buscando que los estudiantes puedan relacionar sus conocimientos o la parte teórica con la realidad de su entorno. Existen autorías que definen el clima de aula a partir de la calidad de las relaciones que se desarrollan dentro de esta, teniendo como base tres expectativas:

- Existencia de un clima emocional positivo en el aula, caracterizado por la conexión y preocupación mutua, cohesión, cuidado, inclusión y cooperación.
- La existencia de un manejo asertivo de la disciplina por parte de los docentes.
- La promoción de una participación democrática y crítica que permita que los estudiantes desarrollen competencias para transformar su ambiente y construir una mejor sociedad.

(Lara et al., 2021, p. 25)

El clima de aula tiene el propósito de generar una interacción entre las personas docentes y estudiantes, así como entre todo el alumnado. Esto no se podrá obtener de manera automática, sino que es labor del docente construir un clima positivo. Para esto, se toman en cuenta tres dimensiones que ayudarán a una buena interacción de personas:

- Relaciones de cuidado.
- Manejo asertivo de la disciplina por parte del docente.
- Participación democrática y crítica.

Un clima áulico siempre será particular del espacio y de los actores involucrados en su construcción, en este caso, de las universidades privadas en donde existe un número limitado de alumnos, disciplina, estructura organizacional y delimitación de tareas para cada persona involucrada, a diferencia de las universidades privadas con una comunidad estudiantil amplia, grupos de cuarenta o más alumnos que son dirigidos por un solo docente, lo que dificulta una educación personalizada y descuida de cierta manera el clima áulico y la interacción.

Existen otras dimensiones que se pueden asociar al clima de aula, influyen directamente en la calidad de este y en la percepción que los actores tengan de él, aunque también se presentan factores que tienen un gran impacto en el momento de generar un clima áulico positivo o negativo:

- Condiciones de infraestructura y mobiliario del salón: deberán de estar en buenas condiciones, proveer materiales tecnológicos y didácticos para una metodología más dinámica y motivadora.

- Competencias del docente: dominio de contenido, práctica de un sistema de evaluación justo, establecimiento de una interacción de respeto con los estudiantes, organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Metodología de clase: que el docente se vuelva un facilitador, diseño de proyectos de trabajo, simulaciones de experimentos, labor en distintos escenarios.
- Evaluación: percepción de justicia de los estudiantes, el cómo aprenden, que la evaluación se vuelva un instrumento de aprendizaje, ampliar la práctica al conjunto de saberes, destrezas, actitudes y valores, autoevaluación.
- Relación entre docente y alumno: centrada en el entendimiento, comprensión, intereses y motivaciones de los actores donde predomine un ambiente de cordialidad, respeto y confianza.

En la generación de un clima de aula apropiado, es importante la voluntad del docente en dirigir las acciones para crearlo. Al tomar como base algunos estudios, se presentan dos ambientes diferentes o teorías de ambientes creados por el académico universitario:

1. *El clima de la teoría X*: cuando los académicos piensan que no pueden confiar en los estudiantes porque no quieren aprender y si tiene la oportunidad van a engañar. Este clima produce ansiedad y sentimientos de culpa en el estudiante con un profesor que intimida, amenaza con el fracaso o evalúa cosas triviales. Se da poca voz a los estudiantes, se usa el refuerzo negativo para motivar, sancionar o realizar comentarios irónicos.
2. *El clima de la teoría Y*: los académicos piensan que los estudiantes trabajan mejor cuando tienen libertad. Debe existir un equilibrio entre la confianza y el riesgo, se refleja en conductas como atribuir el rendimiento al esfuerzo, dar paso a la autoevaluación, coevaluación y evaluación de pares.

No se puede dejar de lado que este factor siempre estará influido por la cultura y el clima organizacionales, provocando el desarrollo de un estilo de enseñanza docente, ya que, como se ha mencionado, este rol es el principal, el que ayudará a que se genere el proceso de enseñanza-aprendizaje y que, a su vez, tendrá la autoridad para dirigir, controlar y orientar al alumnado a su cargo.

Estilos de enseñanza docente

El docente se asume socialmente como la máxima autoridad dentro de un aula, aquel que no solo enseña lo que domina, sino que también busca cómo transmitir sus habilidades, conocimientos

y que esa información llegue al estudiantado de manera clara y concisa para ser aplicada en un ambiente real. El estilo docente se entiende como “la manera en que los profesores manejan sus clases o reaccionan frente a las situaciones que se presentan con sus estudiantes, tomando en cuenta dos dimensiones: relaciones de cuidado y estructura de la clase” (Lara et al., 2021, p. 26).

La dimensión del cuidado de la clase es cuando el profesorado debe cuidar las formas en que se relaciona con las personas estudiantes, teniendo una buena comunicación y resolviendo de manera constructiva los conflictos que se presenten, no olvidando el cuidado del bienestar de ellas y de sus necesidades individuales (Lara et al., 2021, p. 26).

Diversas autorías mencionan los distintos tipos de estilos de docentes que existen, los cuales repercuten en el proceso formativo de sus estudiantes. Dentro de la diversidad de estilos de docentes, existen cuatro que prevalecen: autoritario, negligente, permisivo y asertivo-democrático.

Sin embargo, tomando como base los puntos descritos, el enfoque estará en el estilo del profesor asertivo-democrático, considerado como el más apto para la filosofía de las instituciones privadas de nivel superior, debido a que posee características que fomentan el aprendizaje y la interacción entre alumnos y docentes, incluso, favorece el desarrollo de un buen clima áulico y organizacional.

El profesor asertivo-democrático

Primero, cabe señalar que cuenta con altos niveles de cuidado y estructura. En este modelo, la persona docente prioriza el cuidado de las relaciones de convivencia y la estructura de la clase; también, existe comunicación y afecto. Se definen y aplican normas para el funcionamiento de la clase, las cuales generalmente son realizadas de manera colectiva, lo que beneficia el desarrollo de competencias ciudadanas y la coexistencia escolar al acceder a procesos democráticos en el salón de clases.

Una de las características primordiales de docentes asertivo-democráticos es que promueven la libertad de expresión de sus estudiantes, esto les permite que ellos se evalúen y sean evaluados por sus pares. De igual modo, propicia un ambiente académico, de amistad y de trabajo en el aula.

Dentro de una clase, el docente no solo transmite conocimientos, también es objeto de análisis por parte de sus estudiantes, quienes observan y analizan su actuar, los valores que lo identifican, el trato que tiene con ellos, su concepción del mundo; en otras palabras, todo lo que le rodea a su figura docente. Por esta razón, es esencial que cada docente realice un análisis individual de su perfil e identifique cuales son las áreas que debe mejorar para que su estilo docente sea lo más cercano al asertivo-democrático, debido a que podrá formar estudiantes con un desarrollo integral

y ciudadanos participativos, empáticos y comprometidos con el crecimiento de la sociedad.

El ser democrático no implica que el proceso de enseñanza-aprendizaje se rige por lo que la mayoría quiera; la persona formadora pondrá límites y mantendrá su autoridad en todo momento. El alumnado tiene la confianza de participar de manera activa, se vuelve consciente de su proceso de aprendizaje, realiza actividades y trabajos, se compromete con su formación, presenta motivación y sentimiento de protagonismo.

Elementos psicosociales

Las personas docentes con un perfil asertivo-democrático tendrán un impacto no solo en su actuar en clase, sino también en el establecimiento de acuerdos de convivencia con sus estudiantes. Dichos acuerdos permitirán el adecuado desarrollo de la clase en donde el profesorado podrá prevenir oportunamente algunas problemáticas y, si estas se presentan, resolverlas de la mejor manera.

A diario, el profesorado se enfrenta a diversas problemáticas en su ambiente laboral, los cuales muchas veces repercuten en su salud y las formas de convivencia que tiene a nivel personal y familiar. Estas dificultades se encuentran en los factores psicosociales en el trabajo, se definen como sigue:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Comité Mixto OIT/OMS, 1984, citado por Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2022, p. 4)

En este mundo globalizado, la figura de la persona docente tiene una gran demanda por la cantidad de conocimientos que se le exige con tal de brindarlos a sus estudiantes. Así, estos puedan responder a las necesidades de esta otra sociedad, pero tal hecho resuena en la salud del profesorado a través del estrés crónico, así como en que aumenta el riesgo de sufrir alteraciones emocionales cognitivas y psicosomáticas.

En los centros de trabajo universitarios, es necesario que, dentro de su estructura organizacional, se reconozca la labor desempeñada por docentes, debido a que no solo se dedican a dar clases, sino que apoyan en actividades administrativas, atención a padres de familia, asesorías a alumnos, y todo esto acaba por convertirse en trabajo extra. Esto produce efectos perjudiciales en los factores de riesgo psicosocial de los docentes: aparecen situaciones de estrés y acoso laboral, que traen consigo

afecciones psicológicas (como trastornos de ansiedad y depresión), problemas cardiovasculares, hipertensión arterial y molestias estomacales, entre otros.

Un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente accesible en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada uno, donde se minimicen las diferencias o dificultades entre las personas, y se otorguen herramientas de promoción de la salud y también de prevención de enfermedades. (Gobierno de México, 2022, párr. 2)

En la misma vertiente, contar con entornos escolares saludables permitirá que tanto la comunidad educativa como el personal docente cuenten con el cuidado oportuno de su salud para favorecer la labor de ambas partes y permitir el cumplimiento de las metas que persigue cada institución educativa. Es necesario que se realicen de manera constante estudios que permitan observar si los factores de riesgo psicosocial en los centros escolares con el fin de conocer si tienen una disminución o un aumento, para poder prevenir incapacidades laborales derivadas de estos factores.

En México, para prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral y promover entornos favorables de trabajo, se lleva a cabo lo siguiente:

La NOM-035 busca que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores dentro del centro de trabajo que impacten negativamente la salud de los trabajadores. De la misma manera, busca la participación de los trabajadores para que se involucren en la construcción y promoción de un entorno organizacional propicio para su crecimiento tanto profesional como personal. (Nyce Company, 2024, párr. 4)

Al contar con esta norma, solo resta que los centros escolares se comprometan con su aplicación oportuna y le den seguimiento; por consiguiente, se promoverán entornos sanos para la salud de sus maestros.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de analizar diferentes fuentes de información, de haber observado ciertos elementos involucrados en la Universidad “N”, se puede decir que la cultura organizacional juega un papel fundamental en la adaptación de docentes y estudiantes a las nuevas modalidades educativas y demandas sociales. Se debe buscar reflejar los valores, las creencias y los comportamientos compartidos dentro de la institución. Una cultura organizacional que se considera fuerte y alineada con la innovación y el cambio provoca que el ambiente dentro del aula sea favorable para

incorporar nuevas metodologías y tecnologías, facilitando que docentes y alumnos compartan una mentalidad, trabajen sobre una misma línea y posean la habilidad de adaptarse a los cambios.

Durante la realización de este ensayo, pudimos comparar algunos elementos que encontramos en otras investigaciones. Respecto al clima organizacional en el estudio de Chávez-Ojeda et al. (2023), se menciona que la cultura organizacional es determinante para el desarrollo de un desempeño docente de calidad. En la Universidad “N”, observamos que esto es una realidad, debido a que sus docentes identifican los valores de la institución educativa y los retoman en sus clases, lo que permite que las personas estudiantes conozcan dichos valores y los apliquen de manera cotidiana; así, se vuelven un hábito con el que se logra cimentar la filosofía de la institución.

Márquez y Cardoso (2022) exponen que muchas universidades se han enfocado, de forma objetiva y realista, en la formación de capital humano y han buscado, incansablemente, una relación equilibrada entre enseñanza, aprendizaje, investigación y producción de conocimiento. Dentro de la Universidad “N”, los docentes cuentan con una capacitación cuatrimestral o semestral enfocada en distintas áreas, entre las que destacan: el mejoramiento de sus habilidades docentes, el aprendizaje de nuevas herramientas didácticas, el desarrollo de habilidades socioemocionales. Estas capacitaciones les permiten renovar sus conocimientos y, a su vez, la universidad refrenda su compromiso con el crecimiento del capital humano de sus maestros, lo que se ve reflejado en sus lecciones y en el apoyo que brindan a sus estudiantes.

Por otro lado, los estilos de enseñanza docente también impactan en la adaptación y el desempeño de los alumnos, ya que como el docente reacciona, actúa y transmite conocimientos, influye directamente en el ambiente de aprendizaje y en el grado de receptividad de los estudiantes. En este sentido, el personal académico que sea flexible y abierto puede facilitar la aceptación de nuevos métodos de enseñanza, moldear su material con base en la misión y la visión institucionales. De hecho, sería posible innovar y tomar como base el modelo educativo de la universidad, promoviendo conductas autosuficientes y autoevaluativas, de manera que el alumnado tenga una participación más activa en su proceso de aprendizaje.

Asimismo, la cultura organizacional no solo se enfoca en reflejar o mostrar los valores internos, también buscará modular la relación entre infraestructura, gestión administrativa y ética institucional, creando un ambiente propicio para la innovación educativa y pedagógica. Con ello, cuando la cultura institucional valora el cambio, el personal dispone de motivación para explorar nuevas formas de enseñanza, potenciando la adaptación del alumno a un mundo en constante

cambio.

Respecto a la cultura organizacional, la Universidad “N” cuenta con sus propios valores institucionales, que la distinguen de las demás universidades particulares de la región. De acuerdo con lo observado en las clases, la mayor parte de sus docentes promueven estos valores en sus estudiantes. Al respecto, Howard-Grenville y Lahnem (2022) señalan que la cultura organizacional es central en el desempeño de cualquier organización.

En cuanto al clima de aula, esta se entiende como “la atmósfera de trabajo y la calidad de la relación entre estudiantes, y entre docentes y estudiantes, en el aula” (Chaux, 2012, citado por Lara et al., 2021, p. 25). Dentro de la Universidad “N”, dicho clima áulico es funcional derivado de que los grupos son pequeños, propiciando así que la educación sea personalizada y en donde los docentes pueden manejar de mejor manera los temas por desarrollar. Esto permite promover el pensamiento analítico y, con lo observado, pudimos verificar que, entre menor sea la población estudiantil por aula, es mayor el desarrollo de las clases, permitido solo en universidades particulares.

Dentro de los resultados de la investigación, se muestra que la cultura organizacional y el clima áulico son factores determinantes en la capacidad de las instituciones educativas, sobre todo en aquellas de nivel superior, para poder adaptarse y desplegar nuevas técnicas de enseñanza; por eso, se destacan los siguientes puntos:

1. La cultura organizacional alineada con la innovación facilita la transición hacia plataformas novedosas, colaboración, reconocimiento del trabajo docente y metodologías actualizadas. La participación activa del personal en la construcción y el soporte de la cultura refuerzan la motivación y el compromiso.
2. Un clima organizacional favorable genera confianza, apoyo y comunicación efectiva, reduce la resistencia al cambio, fomenta una actitud positiva hacia las nuevas modalidades educativas y beneficia la enseñanza y el aprendizaje.
3. Los estilos de enseñanza docente que son flexibles, asertivos y democráticos implementan prácticas pedagógicas que favorecen la motivación de las personas estudiantes y se muestran más receptivos hacia la innovación.
4. La percepción y la actitud de los miembros en el entorno institucional deben ser positivas para que se entienda como un clima inclusivo y ético, con tal de que impacte directamente en el desempeño académico y en la satisfacción de los participantes; de igual forma, se promueve un mayor rendimiento en el desempeño frente a un grupo y la interacción con

el alumnado.

Como se citó, de acuerdo con el Gobierno de México (2022), un entorno de trabajo saludable debe proporcionar un ambiente accesible, donde se minimicen las diferencias o las dificultades entre las personas. En la Universidad “N”, se fomentan los entornos saludables en cada una de las capacitaciones, pero no se realizó una investigación que permitiera verificar si existen enfermedades dentro del personal de esta universidad, derivadas de su entorno de trabajo. Como podemos observar, la Universidad “N” cuenta con una cultura organizacional que permite el adecuado desarrollo del trabajo docente, además de tener claro su compromiso educativo con la sociedad, con sus estudiantes, al brindarles conocimientos que responden a las necesidades laborales del presente, y con sus docentes a los que capacita de manera constante para poder alcanzar su visión institucional.

En síntesis, los resultados evidencian que fortalecer la cultura organizacional puede mejorar el clima áulico, que son estrategias clave para facilitar la incorporación de modalidades educativas novedosas y adaptadas a las demandas actuales de la sociedad, promoviendo un aprendizaje más efectivo y versátil frente a los desafíos de la educación superior en contextos de cambio y de globalización.

En cuanto a la comparativa de las investigaciones citadas en este artículo, se debe resaltar que, aunque cada autoría aborda aspectos específicos, coinciden en la importancia de la cultura y el clima organizacionales como fundamentos para facilitar la innovación, adaptación a nuevas modalidades educativas y mejorar la calidad en la enseñanza superior. La relación estrecha entre estos elementos y el liderazgo de los docentes además de las actitudes institucionales son clave para poder entender cómo gestionar eficazmente el cambio en las instituciones educativas de nivel superior.

En otras palabras, la cultura organizacional actúa como un filtro que facilita o dificulta la adopción de nuevas modalidades educativas, de la evolución de una institución y todos sus actores, promueve la innovación, el apoyo mutuo y los valores éticos. Por ello, se crea un clima favorable donde docentes y estudiantes pueden afrontar los retos de la educación con mayor éxito.

CONCLUSIONES

Para que una institución educativa a nivel universitaria trabaje con eficacia, es necesario que su cultura organizacional sea entendida con claridad por todos los integrantes del centro escolar, para

que así se puedan evitar problemáticas tanto con las personas docentes como en las aulas en donde el alumnado debe comprender su tarea por desempeñar, así como el estilo de enseñanza definido y entendido, que impactará en su aprendizaje.

Hoy, más que antes, es imprescindible preocuparse por el procedimiento desarrollado en clases, la interacción dentro del aula del personal docente con cada estudiante, las herramientas de motivación, su actitud positiva y empática, siempre de la mano de la cultura organizacional de la universidad. Esto servirá para reafirmar los pilares sobre los que está establecida una institución, defendiendo su estilo de enseñanza, metodología, sistema educativo y objetivos como formador de profesionistas.

A partir de lo anterior, se podrá crear un rol como académico “facilitador del aprendizaje”, alguien interesado en la formación integral de sus estudiantes, buscando nuevas metodologías para generar un aprendizaje profundo, una evaluación más justa y formas de promover y mejorar la relación profesor-estudiante.

El perfil docente que puede permitir el alcance de esos objetivos es el asertivo-democrático, el cual no está interesado solo en el desarrollo académico de sus estudiantes, sino también en su desarrollo integral, lo cual permitirá manejarse con mayor facilidad en una sociedad globalizada donde los conocimientos son cambiantes, pero la necesidad de socialización sigue siendo un elemento fundamental para alcanzar metas en diferentes ámbitos de su vida.

Aunado a lo anterior, es importante el cuidado psicosocial de educadores, área que debe estar contemplada dentro de la cultura organizacional, porque, teniendo un buen clima laboral, el personal docente se sentirá respaldado por sus autoridades, además de que se evitarán que estos tengan problemas de salud como estrés, depresión, ansiedad, entre otros. De existir, impedirán el desarrollo adecuado de cualquier académico y, en consecuencia, en el desarrollo de sus estudiantes. En México, con la aplicación de la NOM-035-STP, se busca que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de mejora para evitar enfermedades psicosociales dentro de su personal. Si esta norma se aplica de manera oportuna y se le da seguimiento, se asegurará el crecimiento de su personal y se evitarán problemas de salud, por lo que se disminuyen las bajas temporales o definitivas por enfermedades psicosociales.

Como se ha visto, la cultura organizacional no es únicamente el cuidado de la estructura de una institución educativa, en esta se debe contemplar el cuidado del ambiente áulico, la prevención y el tratamiento oportuno de enfermedades psicosociales en sus docentes y establecer de manera

clara las metas que persigue como institución educativa. Para lograr dichas metas, es necesario que establezca el perfil docente que necesita con el fin satisfacer las necesidades de su comunidad educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Burbano, E. Y. (2020). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas*, 22(1), 54-67. <https://doi.org/10.48204/j.societas.v22n1a4>
- Chávez-Ojeda, M. Z., Pantigoso-Leython, N., Varas Rivera, S. M. y Valverde Alva, W. E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *EPISTEME KOINONIA Revista electrónica de ciencias de la educación, humanidades, artes y bellas artes*, 6(12), 198-218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- García, R., Flores, J. A., Ruiz, J. I., Flores, D. N. y Hernández, L. F. (2024). Análisis del clima organizacional en el ámbito universitario: un estudio de caso en una universidad. *Revista NeyArt*, 2(3), 1-13. <https://doi.org/10.61273/neart.v2i3.57>
- Gobierno de México. (2022). *¿Qué es un entorno de trabajo saludable y seguro?* Promosalud. <https://www.gob.mx/promosalud/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro#:~:text=Un%20entorno%20de%20trabajo%20saludable%20debe%20proporcionarnos%20un%20ambiente%20accesible,tambi%C3%A9n%20de%20prevenci%C3%B3n%20de%20enfermedades>
- Howard-Grenville, J. y Lahnem, B. (2022). *La cultura organizacional como una herramienta de cambio*. SSIR-ES. Stanford Social Innovation Review en Español. <https://ssires.tec.mx/es/noticia/la-cultura-organizacional-como-una-herramienta-de-cambio>
- Lara, L. M., Rodríguez, G. I., Parada, A., Pinzón, O. I. y Valderrama, J. J. (2021). *Clima de aula, estilo docente y educación para la convivencia y la ciudadanía*. Editorial Pontificia Universidad JAVERIANA. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/59094/978-958-781-649-5.pdf?sequence=1>
- Licenciaturas Anáhuac Mayab. (2024). *Universidad pública vs. Universidad privada: ¿cuál es mejor?* Anáhuac Mayab. Blog de Licenciaturas. <https://merida.anahuac.mx/licenciaturas/blog/universidad-publica-vs-universidad-privada-cual-es-mejor#:~:text=Ventajas%20de%20estudiar%20en%20una%20universidad%20privada&text=A%20diferencia%20de%20las%20instituciones,alto%20nivel%20acad%C3%A9mico%20y%20es>
- Marcelino, M., Martínez, M. y Camacho, A. (2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*, 25(6), 1-11. <https://www.revista.unam.mx/wp->

content/uploads/v25_n6_a1.pdf

- Marín, R. (2023). *Estas son las características que debería tener una sociedad para ser exitosa, según Platón*. Infobae. <https://www.infobae.com/estados-unidos/2023/12/06/estas-son-las-caracteristicas-que-deberia-tener-una-sociedad-para-ser-exitosa-segun-platon/>
- Márquez, J. O. y Cardoso, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), 1-27. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>
- Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2022). Factores y riesgos psicosociales del trabajo. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Nyce Company. (2024). *NOM-035-STPS-2028 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención*. <https://www.nyce.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion-2/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20busca%20la%20NOM%2D035,la%20salud%20de%20los%20trabajadores>
- Saiz, M. L. y Jácome, R. T. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 1-19. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463>
- Sánchez, J. R. (2023). El origen medieval de las universidades: los estudios como alimento del espíritu. Universidad Anáhuac Puebla. <https://puebla.anahuac.mx/posgrados/blog/doctorado/el-origen-medieval-de-las-universidades-los-estudios-como-alimento-del-espiritu#:~:text=En%201088%2C%20en%20el%20burgo,la%20b%C3%BAsqueda%20de%20la%20verdad>
- Yopan, J. L., Palmero, N. y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 262-281. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

INFORMACIÓN ADICIONAL

Cómo citar: González-Vásquez, G. I. y Meza-Rivera, A. B. (2025). Impacto de la cultura organizacional en el clima áulico y el profesor asertivo-democrático en universidades privadas de México. *Revista Gestión de la Educación*, 11(2). <https://doi.org/10.15517/r68gpw46>