

UNA MIRADA A LOS MECANISMOS DE CONTROL, SUPERVISIÓN Y DINÁMICAS DE PODER DISCIPLINARIO EN LA GESTIÓN ACADÉMICA: APROXIMACIÓN DESDE LAS PROPUESTAS DE FOUCAULT

A LOOK AT THE MECHANISMS OF CONTROL, SUPERVISION AND DYNAMICS OF DISCIPLINARY POWER IN ACADEMIC MANAGEMENT: AN APPROACH FROM FOUCAULT'S PROPOSALS

Clays Alberto Silva Ayala¹

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo, analizar cómo las dinámicas de poder, control y supervisión inherentes a la gestión académica impactan la comunicación efectiva y la conexión interpersonal en la UNELLEZ Guasdalito. desde una perspectiva foucaultiana, lejos de enfocarse solo en la transmisión de información, profundizó en la capacidad de los individuos para conectar auténticamente dentro de este entorno. Adoptamos un paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo, empleando un método fenomenológico-hermenéutico para comprender las experiencias vividas. Los hallazgos revelaron una notable carencia de comunicación efectiva en la institución, caracterizada por complejas dificultades que obstaculizan el diálogo abierto y el intercambio fluido de información. Es importante destacar que el proceso investigativo facilitó un valioso espacio de reflexión, permitiendo discernir las dinámicas subyacentes del poder disciplinario, los significados atribuidos a la comunicación eficaz y el estado de las relaciones humanas en este contexto específico. En consecuencia, este trabajo sienta las bases para comprender la grave repercusión de esta deficiencia comunicacional y enfatiza la necesidad de implementar transformaciones significativas. Las secciones subsiguientes de este documento detallarán la aplicación de nuestras propuestas y los resultados obtenidos.

Palabras clave: comunicación efectiva, relaciones humanas, poder disciplinario, enfoque foucaultiano.

ABSTRACT

This research aims to analyze how the dynamics of power, control, and supervision inherent to academic management impact effective communication and interpersonal connection at UNELLEZ Guasdalito. From a Foucaultiano

Recibido: Agosto 2025

Aceptado: Septiembre 2025

Publicado: Febrero 2026

¹Doctorante en Gerencia Avanzada UNELLEZ Guasdalito. Magister Scientiarum en Administración Mención: Gerencia y Planificación Institucional. Licenciado en Administración. Correo: claysilva26@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4727-2347>

perspective, far from focusing solely on the transmission of information, it delved into individuals' capacity to connect authentically within this environment. We adopted an interpretive paradigm with a qualitative approach, employing a phenomenological-hermeneutic method to understand lived experiences. The findings revealed a notable lack of effective communication within the institution, characterized by complex difficulties that hinder open dialogue and the fluid exchange of information. Importantly, the research process facilitated a valuable space for reflection, allowing us to discern the underlying dynamics of disciplinary power, the meanings attributed to effective communication, and the state of human relations in this specific context. Consequently, this work lays the groundwork for understanding the serious impact of this communication deficiency and emphasizes the need to implement significant transformations. The subsequent sections of this document will detail the implementation of our proposals and the results obtained.

Keywords: effective communication, human relations, disciplinary power, Foucauldian approach.

INTRODUCCIÓN

Desde los orígenes de la humanidad, la comunicación ha sido una habilidad crucial para la supervivencia y el desarrollo social. En el ámbito profesional, esta habilidad sigue siendo fundamental, actuando como un pilar para el éxito de los procesos sociales y la transmisión efectiva de ideas. El presente trabajo se centra en el estudio de la comunicación efectiva y su impacto en la conexión humana. Se define la comunicación efectiva como la capacidad de transmitir mensajes de forma clara y precisa, combinando adecuadamente las palabras, el tono de voz y el lenguaje no verbal. Además, se aborda la perspectiva de Michel Foucault sobre el poder, que, en lugar de ser una fuerza centralizada, se manifiesta en cada interacción interpersonal.

En este sentido, esta forma de poder influye sutilmente en nuestras vidas y en los intercambios humanos, lo que adquiere una relevancia especial en entornos laborales y académicos. Las manifestaciones de poder van más allá de las tradicionales estructuras de autoridad y sumisión. La naturaleza compleja del poder,

tanto como objeto como sujeto, complica el análisis de los intentos de dominación y resistencia. En la visión de Foucault, el poder no es solo represivo, sino también productivo, ya que crea comportamientos y saberes específicos. Esto se debe a que el poder y el conocimiento están entrelazados de manera inseparable, siendo uno un factor de desarrollo del otro, lo que añade una capa de complejidad a su comprensión y análisis

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Comunicación Efectiva

Según Barsallo, K. (2009:19), "la calidad de comunicación que mantengamos con una persona, dentro de un grupo o en una empresa así será la calidad de la relación que obtendremos". La autora sostiene que las personas exitosas saben comunicar de manera efectiva, incluso intuitivamente, sus ideas y propósitos. Por lo tanto, el dominio de la comunicación es esencial para un óptimo desempeño laboral y para lograr un clima propicio en la UNELLEZ núcleo Guasdalito. Considerando lo anterior y desde una perspectiva foucaultiana, la comunicación efectiva es relevante para el desempeño laboral, actuando como una herramienta para el control social y el cambio en las instituciones. No obstante, el poder comunicacional no debe centralizarse en unas pocas manos. Las jefaturas deben abrir el flujo de comunicación, permitiendo a los trabajadores expresar sus inquietudes e ideas, lo que facilita una gestión más transparente y colaborativa, y a su vez, regula el comportamiento.

Habilidades Comunicativas

En el entorno profesional actual, las habilidades comunicativas constituyen los cimientos indispensables para forjar un ambiente de trabajo productivo y cohesionado. De hecho, estas capacidades trascienden el simple intercambio de información; son esenciales para fomentar una cohesión social que es crucial para

el éxito de cualquier iniciativa. En este sentido, Brené Brown (2012) enfatiza que la conexión humana se fortalece en entornos donde los individuos se sienten plenamente escuchados, reconocidos y valorados. Dicha conexión, es vital para impulsar la innovación, la colaboración y la capacidad de adaptación dentro de cualquier organización. Por consiguiente, una comunicación efectiva se convierte en la principal herramienta de un líder para influir positivamente en su equipo, ya que, como afirman O'Connor y Seymour (1999), estas capacidades permiten guiar y motivar al personal, impulsando así el crecimiento individual y la transformación organizacional necesaria.

La Sincronización en la Interacción

En este marco valórico, para lograr una comunicación verdaderamente impactante, es esencial dominar una serie de habilidades interpersonales que son primordiales. Entre estas, destaca el acompasar, que según Losada (2004) es la destreza de adaptarse al ritmo del interlocutor para luego poder guiar la conversación e introducir nuevas ideas. De este modo, dicha sintonía no solo establece una base de respeto mutuo y entendimiento, sino que también permite al líder asumir el control de la interacción de manera sutil y efectiva. Asimismo, esta sintonía constituye la base sobre la cual se puede construir una relación dinámica, facilitando una influencia positiva y la dirección de conversaciones hacia objetivos compartidos. Al comprender y reflejar el estilo del otro, se crea un puente que disuelve barreras y fomenta la apertura, permitiendo una guía efectiva de la interacción y estableciendo el terreno para un liderazgo influyente.

Rapport y Flexibilidad

Del mismo modo, el rapport, conforme lo describen O'Connor y Seymour (1999), es un proceso fundamental que busca forjar un vínculo de seguridad y comprensión entre las personas. Esta habilidad es primordial para facilitar interacciones más eficaces entre individuos, creando un ambiente de confianza

mutua que es indispensable para el diálogo abierto y la colaboración. Dentro de este orden de ideas, la flexibilidad es otra habilidad indispensable en el repertorio de un líder, ya que le permite adaptarse y comprender la perspectiva ajena para fomentar cambios que beneficien a todos. Dicha capacidad va más allá de un simple ajuste de comportamiento; implica una verdadera empatía y apertura mental. Como enfatiza Sambrano (2001), la condición para que un individuo tenga poder e influencia no reside en la rigidez, sino en la elasticidad necesaria para ponerse en el lugar del otro y, desde esa posición de comprensión, propiciar transformaciones significativas.

Asertividad, Escucha Activa y Claridad

En este contexto, la comunicación eficaz se cimienta en la asertividad, la escucha activa y la claridad. Argyris (2000) define la asertividad como la destreza para afirmar los derechos individuales y preservar las relaciones, evitando cualquier forma de confrontación agresiva. Este equilibrio comunicativo permite una autoafirmación respetuosa y no agresiva, promoviendo interacciones saludables. Por su parte, la escucha activa trasciende la mera percepción auditiva; como lo expresa Stephen Covey (2009), a menudo las personas escuchan con la finalidad de responder, no de comprender verdaderamente. Este proceso deliberado de atención total al mensaje, tanto verbal como no verbal, es crucial para una comprensión profunda. Finalmente, Robbins y Judge (2017) destacan que la claridad es "la esencia de la comprensión", puesto que un mensaje ambiguo "se perderá en la interpretación". Por consiguiente, hablar con claridad es fundamental para eliminar las suposiciones y construir una base sólida para la acción

Empatía y Habilidad de Respuesta

En este ámbito, una de las habilidades comunicativas más valiosas es la capacidad de responder con empatía y conciencia emocional. Goleman (1995) argumenta que la habilidad de responder no es solo una cuestión de inteligencia

verbal, sino una manifestación de la inteligencia emocional, lo que “nos permite percibir las emociones de los demás y ajustar nuestra comunicación para que sea apropiada y efectiva”. En otras palabras, una respuesta empática es la base para construir y mantener relaciones sólidas. Al sintonizar con el estado emocional del interlocutor, el mensaje se vuelve más significativo y fortalece la conexión interpersonal. Es a través de esta capacidad que se logra una comunicación verdaderamente humana, donde la comprensión mutua se convierte en el pilar de cualquier interacción, ya sea personal o profesional.

El Poder a la Autoridad

Según Foucault (2007), el poder posee un carácter intrínsecamente relacional. Desde su punto de vista, la existencia de las relaciones de poder es inseparable de la multiplicidad de puntos de resistencia. Estos focos, que se encuentran dispersos por toda la red de poder, no pueden existir de forma aislada; emergen como nodos que desempeñan un papel multifacético, actuando como adversarios, blancos de ataque, apoyos o elementos sobresalientes que facilitan la comprensión de la dinámica del poder. Por lo tanto, la resistencia se halla en cada rincón de la red, actuando como un elemento constitutivo de la misma. Esta lucha constante asegura que el poder no se establezca como una fuerza única y rígida, sino como un escenario de conflicto en continuo cambio. Por ello, cada relación de poder es un microcosmos de lucha y contra-fuerzas que se modifican mutuamente.

Cabe resaltar que esta complejidad del poder y la resistencia se observa en diversas esferas sociales. Un ejemplo de esto es la Revolución de las Flores, un movimiento pacífico de resistencia al poder autoritario que demuestra cómo la oposición puede emerger de formas inesperadas. De manera similar, en el ámbito educativo, la dinámica de poder entre la autoridad y los estudiantes también genera puntos de resistencia, donde estos últimos buscan vías para desafiar o transformar las normas establecidas. Estos focos de oposición no se limitan a grandes

movimientos; pueden manifestarse en actos sutiles de insubordinación o en la búsqueda de espacios alternativos de aprendizaje. La creatividad de los sujetos para resistir demuestra que el poder nunca es absoluto y siempre encuentra una contraparte en la agencia humana. Es a través de estos innumerables actos de resistencia que la red de poder se mantiene en constante tensión, evidenciando su naturaleza siempre cambiante.

Dinámicas de Poder, Control y Supervisión en la Gestión Académica.

Las teorías de Foucault sobre el poder, la disciplina y la resistencia ofrecen un marco invaluable para comprender cómo las dinámicas de control y supervisión inherentes a la gestión académica impactan la comunicación efectiva y la conexión interpersonal. En particular, el poder disciplinario se manifiesta en las instituciones académicas a través de formas sutiles de control, como lo son las normas, reglamentos, jerarquías y rutinas. Estas instituciones, al igual que otras estructuras sociales, operan bajo un poder que moldea a sus miembros, tanto estudiantes como personal, para que se conviertan en "cuerpos dóciles" (Foucault, 2003, como se citó en Gascón Cánovas, 2021). Este control sutil se presenta, a menudo, como necesario para la organización y la eficiencia, pero en realidad funciona como un mecanismo de sometimiento.

Para ilustrar este punto, las normas de evaluación rígidas y los horarios estructurados no solo organizan la vida académica, sino que también imponen una forma de pensamiento y comportamiento. En el ámbito académico, la estructura jerárquica impone un modelo de poder que se ejerce de forma descendente, lo cual restringe la autonomía y la capacidad de tomar decisiones de los niveles inferiores. Esta imposición sutil de control puede tener un impacto significativo en la comunicación efectiva en el entorno laboral y personal, ya que pueden sentir reticencia a expresar opiniones divergentes. La comunicación puede volverse unidireccional y formal, centrada en la transmisión de información y no en el diálogo

abierto. En consecuencia, se compromete la confianza y la vulnerabilidad, afectando negativamente la colaboración y el trabajo en equipo dinámicas de Poder, Control y Supervisión en la Gestión Académica.

Los mecanismos formales

Debe señalarse que, en el entorno laboral de la UNELLEZ núcleo Guasdalito, se observa que los mecanismos formales de vigilancia, como las evaluaciones de desempeño, son a menudo percibidos como instrumentos de control más que de mejora de la calidad. La influencia directa de estos resultados en las promociones y la continuidad laboral del personal fomenta una comunicación estratégica, en la que se prioriza la cautela sobre la honestidad y la expresión genuina de ideas y preocupaciones. Adicionalmente, la implementación de sistemas de seguimiento de asistencia y el control de los plazos de entrega generan una presión constante sobre los trabajadores, lo que inevitablemente afecta la calidad de las interacciones y propicia la autocensura.

En relación a la problemática expuesta, las auditorías administrativas, si bien son primordiales para la transparencia y la rendición de cuentas, tienen el potencial de crear un ambiente de escrutinio que inhibe la apertura y la espontaneidad en el intercambio de información. Por lo tanto, es fundamental que el diseño de estos sistemas formales busque un equilibrio entre la supervisión y la construcción de un entorno de confianza. A su vez, los mecanismos informales de vigilancia, de naturaleza más sutil, también ejercen un control significativo. La observación constante por parte de los superiores y la existencia de normas no escritas contribuyen a un clima de cautela y desconfianza, que socava la autenticidad y obstaculiza promover la colaboración y establecer relaciones interpersonales genuinas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología se basa en un paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo y un método fenomenológico-hermenéutico. El objetivo es analizar el impacto de las dinámicas de poder en la comunicación y las relaciones interpersonales en la UNELLEZ Guasdualito. Según Hernández, Fernández y Baptista (2002), el enfoque cualitativo "centra su atención en sus relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto vital, el investigador interpreta las formas como se interrelacionan las referencias sociales". Se utilizaron entrevistas semiestructuradas, con consentimiento informado, y notas de campo. Mediante el análisis de contenido, se identificaron patrones y temas recurrentes que facilitaron una comprensión detallada del fenómeno de estudio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de las dinámicas de poder, control y supervisión inherentes a la gestión académica en la UNELLEZ Guasdualito ha revelado un impacto significativo en la comunicación efectiva y la conexión interpersonal. En este sentido, es fundamental comprender que la autoridad no debería centralizar el poder comunicacional en pocas manos, ya que esta concentración puede limitar el flujo de información y la participación. Por consiguiente, se observa que la percepción de control constante y la vigilancia, tanto formal como informal, a menudo generan un ambiente de cautela que inhibe la expresión honesta y la autenticidad en las interacciones. Además, esta realidad socava la confianza mutua, un pilar esencial para el desarrollo de relaciones interpersonales sólidas y el fomento de una cultura colaborativa.

Evidentemente, el estudio ha permitido identificar cómo las estructuras jerárquicas y las rutinas establecidas, si bien buscan orden, pueden inadvertidamente generar barreras comunicacionales y afectar negativamente el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad universitaria. En ese

sentido se comprende, para mejorar la comunicación y las conexiones interpersonales, se recomienda a los líderes de la UNELLEZ Guasdualito adoptar un enfoque más descentralizado y participativo. Es relevante que desarrollen habilidades comunicativas avanzadas, como la escucha activa y la empatía, para interactuar de manera más efectiva con sus colegas y subordinados. Se sugiere implementar programas de capacitación que promuevan la transferencia de conocimientos y la igualdad en las interacciones. Al impulsar una cultura de aprendizaje mutuo y la creación de proyectos colaborativos, se promoverá una comunicación más fluida. Por consiguiente, permitirá construir un entorno donde la autenticidad y la confianza se conviertan en los pilares de las relaciones interpersonales genuinas.

REFERENCIAS

- Argyris, Ch. (2000). *Comunicación Eficaz*. Ediciones Deusto.
- Barsallo, K. (2009). *Comunicación efectiva*. Universidad Panamericana UPAM.
- Brown, B. (2012). *El poder de ser vulnerable: atrévete a lo grande*. Ediciones Urano.
- Covey, S. R. (2009). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Paidós Empresa.
- Foucault, M. (2003). *Vigilar y Castigar*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2007). *Historia de la Sexualidad 1- La voluntad de saber*. Siglo XXI.
- Gascón Cánovas, R. (2021). *El concepto de poder en Michel Foucault. A propósito de 'Vigilar y castigar'*. Universitas: Revista de filosofía, derecho y política, (33), 5-30.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2002). *Metodología de la investigación* (2.^a ed.). Mc Graw Hill.

Losada, J. (2004). *Mapas o Modelos Mentales*. Servicio Integral Empresarial.

O'Connor, J. y Seymour, B. (1999). *PNL para Formadores*. Ediciones Urano.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Sambrano, G. (2001). *La condición humana y el pensamiento. Una mirada desde la complejidad*. Ediciones del Sur.