

Contenido del discurso contemporáneo sobre la administración del talento humano docente de las instituciones universitarias privadas de la ciudad de Medellín



Andrés Felipe Londoño Vélez

Psicólogo, Especialista en Alta Gerencia. Candidato a la Maestría en Administración de Empresas, ULACIT, San José, Costa Rica. Director del Centro de Investigación y Desarrollo Empresarial – CIDE – de la Fundación Universitaria María Cano, Medellín, Colombia.

Recepción: 30 de abril de 2008 | Aceptación: 18 de junio de 2008

Resumen

El problema que da pie a la presente investigación se ha formulado así: ¿Cuál es el contenido y el sentido latente del discurso contemporáneo de la administración universitaria, frente a la administración de los docentes de estas instituciones en la ciudad de Medellín? Para resolverlo, se utilizaron como fuentes los llamados estatutos docentes. A partir de allí se recolectaron los datos básicos para el análisis del discurso en cuestión a través de la inspección de registros. Se aislaron las palabras distintivas y su definición. Se identificó el modelo de administración que prima en el imaginario de las instituciones. Se logró, entonces, considerar el sentido latente del discurso en cuanto al lenguaje propio de los modelos, mediante una hermenéutica del discurso administrativo-educativo. De esta forma, se determinó el contenido del discurso contemporáneo de las instituciones universitarias privadas de la ciudad de Medellín, acerca de la administración de su talento humano docente.

Palabras Clave

Discurso
Hermenéutica
Educación
Administración

Content of the contemporary discourse on managing human educational talent in private universities in the city of Medellin

Abstract

A problem is formulated at the core of this research as follows: What is the content and latent meaning of contemporary university administration discourse regarding the management of teachers working in such institutions, in the city of Medellin? To solve this question the so called teacher statutes were used as sources. From there, basic data needed for an analysis of the discourse in question were collected through the inspection of records. Distinctive words and their definitions were isolated. The management model prevailing in the imaginaries of the institutions was identified. Through a hermeneutic of the administrative educational discourse, it was possible to unveil the latent meaning of discourse present in the language of the models. Thus, the content of contemporary discourse of private university institutions was determined in the city of Medellin regarding the management of its human educational talent.

Key words

Discourse
Hermeneutics
Education
Administration

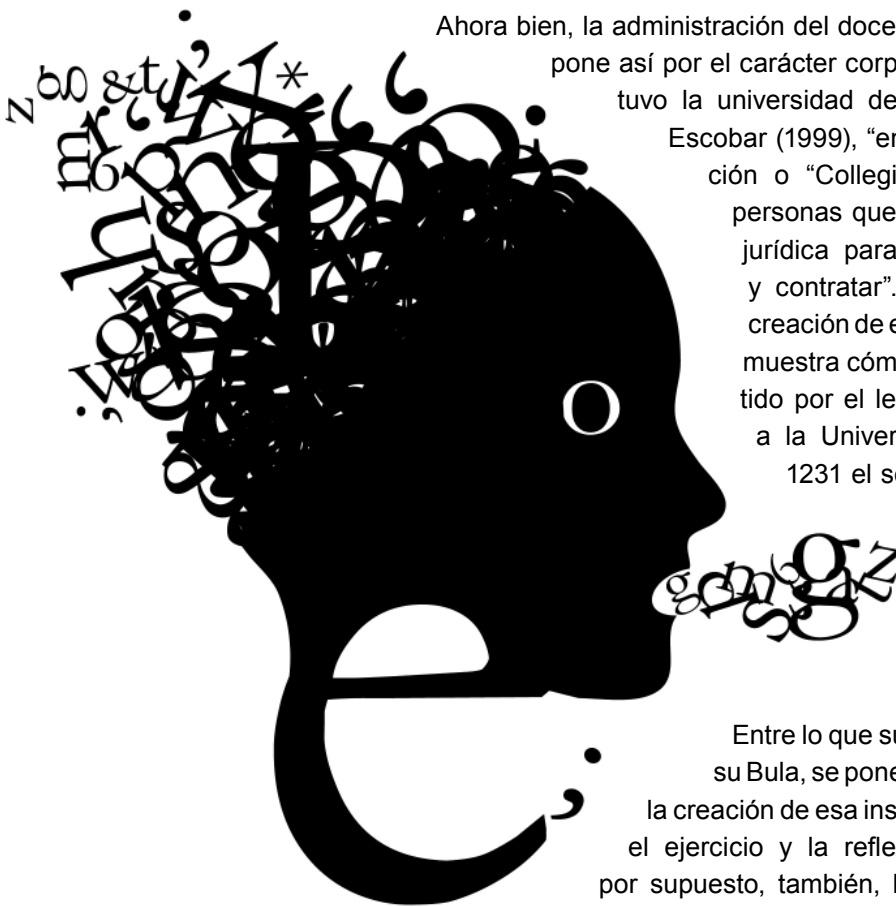
Introducción

En verdad, el trasegar de la historia en un mundo globalizado como el de hoy, ha permitido un cambio sustancial en el ejercicio social, cultural y económico de la sociedad. De esto no es ajena la educación, que ha sido modificada totalmente en su proceso de desarrollo y ha debido ubicarse con requerimientos similares a los de las empresas en otros sectores. Como bien dice Marcela Mollis (2005, 6), “Al quebrarse el contrato social con el Estado y ser arrojadas a las fuerzas del todopoderoso mercado, las universidades públicas y privadas de América Latina comenzaron a transitar la mercadotecnia”. Esta transformación y este arrojamiento al mercado, obligaron a las instituciones de educación superior a adoptar modelos de administración y gerencia, entre los que se destaca el de administración del talento humano. Según el informe Brincall (2000, 315-316), “(...) la calidad de una institución superior —como la de cualquier actividad que persiga unos objetivos previamente establecidos— dependerá, en alto grado del buen oficio de sus miembros”.

Según Mollis (2005, 8), existen transformaciones en las instituciones de educación superior de Latinoamérica, y una de ellas es la “Diferenciación del cuerpo académico en función de indicadores de productividad (políticas de incentivos)”. Esta realidad pone de manifiesto un cambio profundo en la mentalidad de la dirección universitaria frente a su personal docente.

Tan profundos cambios se han acomodado a un modelo monástico heredado de la universidad europea medieval. Tal como menciona Himanen (2002, 96), “La academia tiende a modelar su estructura de aprendizaje tomando como base el modelo monástico del emisor-receptor”. El docente del modelo monástico, utilizaba su conocimiento de una manera reverente a la autoridad eclesial de la época, pero era innovador ante la joven ciencia. Cabe anotar que el modelo monástico popularizado en el siglo VII por *San fructuoso* en su obra *La Vita Fructuosi*, pone de manifiesto el conjunto de reglas que trascenderían los ámbitos monacales, partiendo de la definición original del modelo monástico que reproducen Cantera y Rodríguez (2007, 75) “La esencia de la vida monástica es la

búsqueda absoluta y contemplativa de Dios en un clima de silencio y soledad, lo cual implica necesariamente el retiro del mundo y un esfuerzo ascético”. Lo particular de la relación de la definición en el ámbito eclesiástico y en la universidad es que, aún hoy, se respetan tradiciones como la de sucesión del cargo del docente,¹ pues así se creaban y se crean escuelas en torno a las teorías, caracterizando a los claustros universitarios como los impulsores de esos académicos. “*Universidad*, en su origen, no indicaba un centro de estudios sino una agremiación o «sindicato» o asociación corporativa que protegía intereses de las personas dedicadas al oficio del saber” (Escobar, 1999).



Ahora bien, la administración del docente bajo dicho modelo, se impone así por el carácter corporativo que desde el principio tuvo la universidad del medioevo. Como lo afirma Escobar (1999), “en el derecho romano corporación o “*Collegium*” era la totalidad de las personas que lo conformaban, con entidad jurídica para ejercer actos como poseer y contratar”. Esto obligó, entonces, a la creación de estatutos orgánicos. La historia muestra cómo el primero de ellos “fue emitido por el legado papal Roberto Courcon a la Universidad de París en 1215. En 1231 el sentido sociológico corporativo del término «*universitas*» fue reconocido jurídica y académicamente por la Bula «*Parens Scientiarum*» del Papa Gregorio IX”.

Entre lo que suscribe el Papa Gregorio IX en su Bula, se pone de manifiesto la necesidad de la creación de esa institución, así como la disciplina, el ejercicio y la reflexión entorno a las ciencias; por supuesto, también, la labor de los docentes. El académico, entonces, se reconocía como actor de gran importancia en la academia y al mismo tiempo un personaje que exigía su propia administración en el ambiente corporativo.

Hoy, cuando el cuerpo académico se mide más en función de indicadores de productividad que en función de su reflexión, el modelo europeo pierde vigencia. En consecuencia, con un ánimo aparentemente progresista, se produce una transformación hacia una

¹ Son bien reconocidas las historias de sucesión de cátedras como las del Collège de France.

combinación de las posturas “taylorfordistas” y, por supuesto, de los modelos de la administración de las escuelas de negocios del mundo: Pennsylvania, Columbia, Kellogg o Harvard, por mencionar algunas.

Este cambio pone de manifiesto la importancia de conocer el discurso que tiene la administración de la universidad sobre el deber ser del docente, con el objetivo de examinar la relación corporativa con la actividad docente y, en última instancia, el papel de la universidad en la sociedad.

El problema que se aborda en esta investigación es el relacionado con la administración del personal docente en las instituciones universitarias² privadas de la ciudad de Medellín. Su formulación parte de una pregunta, fruto de los cambios anteriormente citados: ¿Cual es el contenido y el sentido latente del discurso contemporáneo de la administración universitaria frente a la administración de los docentes de estas instituciones en la ciudad?

El método utilizado para hacer el análisis correspondiente a la presente investigación, se basó en aislar las palabras distintivas y su definición en cada uno de los estatutos docentes utilizados en las instituciones para administrar su talento humano. Luego se los convirtió en tópicos de discusión que permitieran identificar los modelos de administración de talento humano más representativos que priman en el imaginario de las instituciones.

Logrado lo anterior, se procedió a analizar el sentido latente del discurso en cuanto al lenguaje propio de los modelos, mediante una hermenéutica del discurso administrativo educativo. Finalmente, se pasó a definir la asociación palabra–significado–significación que se extractó del proceso profundo de lectura de estos estatutos.

Cumplidos los objetivos mencionados, se determinó el contenido del discurso contemporáneo de

las instituciones universitarias privadas de la ciudad de Medellín, con respecto a la administración de su talento humano docente.

El discurso contemporáneo, como concepto dentro de esta investigación, debe ser comprendido desde la teoría de M. Foucault (del discurso, no del método). Este hace referencia a un sistema social de pensamiento o de ideas, que según Navia (2007, 62), “señala que es una mirada del sujeto en relación con su estatus, los ámbitos institucionales desde los que se emiten los enunciados y las posiciones del sujeto, donde se formula la idea de que el discurso” es, parafraseando a Foucault, “un conjunto donde pueden determinarse la dispersión del sujeto y su discontinuidad consigo mismo (...) es por tanto, un espacio de exterioridad donde se despliega una red de ámbitos distintos” (Navia, 2007, 62). Este discurso, donde se puede entender a la institución universitaria como sujeto, es un sistema de discursos que se tiene en la actualidad, frente a una temática específica que es el talento humano. En este punto hay que hacer la claridad: el discurso como tal, tiene unos efectos sobre el sistema social, que es, al final (a través del discurso), el que aquí se observa.

La importancia de determinar el contenido del discurso en la población seleccionada, posibilita entender muchos aspectos del alcance, propósito y consecuencia de la práctica de la administración de los docentes, quienes, en última instancia, son las personas estratégicas en el cumplimiento de la misión sustantiva de la educación superior.

De igual forma, esta investigación cobra también sentido en el contexto colombiano, porque la educación superior fundamenta su realidad en un principio de autonomía, consagrado en la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”. A partir de esta ley, cada institución organiza y administra la actividad docente bajo la condición específica de su realidad. Esto hace que, aunque estén dados los establecimientos normativos, las condiciones de calidad de la educación y las realidades comparativas, cada institución puede y

² Según la ley 30 de 1992, existen en Colombia varios tipos de instituciones de educación superior: Institución Técnica Profesional, Institución Tecnológica, Institución Univesitaria, Escuela Tecnológica y Universidad.

debe establecer sus propios criterios en materia del manejo de su personal docente.

Desde el punto de vista teórico, los aspectos que le dan sustento al problema, a ese nivel, tienen varias connotaciones. Unos teóricos le dan el soporte temático; son aquellos autores de la administración y de la educación, que podríamos definir como los que estructuran un discurso de la administración que le es común a la población objeto de esta investigación.

Por otra parte, están los autores que dan soporte al aspecto interpretativo del primer grupo. Para ello, es necesario contemplar a los estructuralistas y postestructuralistas, sobre todo de la escuela francesa, que a partir del análisis del contenido discursivo y su sentido, pueden dar explicaciones de la realidad, entre ellos el más destacado para el análisis es Foucault.

Por último, en lo referente al método, es necesario abordarlo desde autores que permitan la creación de este tipo de investigaciones; que le den estructura metodológica y un soporte científico razonable. En este sentido, es necesario tomar a Gadamer para la cuestión hermenéutica.

1. Metodología

La investigación que se llevó a cabo es de corte eminentemente cualitativo, de tipo exploratorio explicativo, con un diseño no experimental basado en la hermenéutica del sentido que lleva a un análisis intertextual.

La fuente de recolección de datos es secundaria y se define como inspección de registros. Específicamente, los documentos analizados son los llamados *Estatuto docente o Régimen docente*, producidos por las instituciones universitarias y publicados en las páginas web de las mismas. El *Estatuto docente* es un documento de libre circulación siempre y cuando se cite su fuente. Debido a que el análisis no se particulariza, no se presentan los datos asociados a la institución de donde provienen.

El muestreo es no probabilístico. Se determinó el grupo focal que comparte la característica de ser institución universitaria, de origen privado y que se localiza en la ciudad de Medellín. Lo que arrojó como resultado una muestra de 17 instituciones.

Si bien la forma o el modelo de administración del talento humano en estas instituciones puede estar registrada en otras fuentes, se seleccionó el estatuto por ser una manifestación consciente de las instituciones, punto que se profundiza a continuación.

2. Análisis y discusión de resultados

2.1 Aislamiento de las palabras distintivas y análisis del sentido latente

Se toma como contexto el de los estatutos docentes de las instituciones, en tanto elementos que concentran el discurso consciente y son la manifestación inequívoca, como escrito, del envés visible de una transferencia, que, como lo manifiesta Foucault (1968, 43), “obliga al lenguaje a residir al lado del mundo”; así, se analiza un punto común, el *Objeto del Estatuto*, donde se enlazan todas estas manifestaciones discursivas.

En la Figura 1, *Sobre los objetos de los Estatutos*, se observa que en estos, el objeto tiene dos funciones, una regulatoria y una función de estimulación. En la primera se regula, entre otros aspectos, los elementos de la administración en lo referente a selección, ingreso, permanencia, evaluación y retiro. Los elementos de la administración del talento humano, desde la pragmática que vive la sociedad, son de un valor incalculable, pues permiten reconocer el grado de sometimiento de la persona a la ideología dominante. Ese grado de sometimiento se puede visualizar desde el mismo proceso de selección, donde el futuro docente es examinado. Según Foucault (1976, 139), “el examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza”, aspecto tan introyectado en la razón del hombre común, que incluso la psicometría comienza cada prueba con la frase “no hay respuestas ni buenas, ni malas”.

En segundo lugar, se regula la relación laboral, por supuesto de la persona cuyo oficio es enseñar, y de la cual se partió como “universitas”, para llegar a la corporación, o sea “Universitas” (Siglo XI) que toma el segundo rol. La relación persona–institución es de gran valor, pues la persona llega a la institución siendo “una pasta informe” (Foucault, 1976, 139), que no conoce la cultura organizacional, ni la ha vivido, que no tiene los valores o comportamientos deseados, lo que hace que la corporación, por medio del establecimiento preciso de la regulación de la relación, le muestre el deber ser institucional, como una manera de búsqueda del esquema de docilidad a través de lo que el mismo Foucault (1976, 139-144) denomina una “coacción calculada”, con el fin de disciplinar a la persona. Básicamente, de lo que se trata es de la *mecánica misma del poder*, que logra que las personas no solo hagan lo que se desea, sino “que operen como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficiencia que se determina” (141); no simbolizando esto algo negativo o malicioso, sino como la función histórica de la institucionalidad. El establecimiento de esta mecánica del poder, entonces, asegura la disciplina en la institución, hecho presentado incluso en la Bula del Papa Gregorio IX.

En tercer lugar, el significado de la actividad docente, permite observar una significación distinta presente en cada estatuto; esto entrega la suficiente evidencia para el reconocimiento de la primera palabra extractada: *docencia*, de la cual más adelante se hará el respectivo análisis.

La segunda función es la de estimulación de dos elementos: la formación-cualificación y la producción académica.

Siguiendo el orden que propone Louis Althusser en el texto de *Ideología y aparatos ideológicos de Estado*, Freud y Lacan, se crean dos necesidades de entendimiento: la primera es la reproducción de las condiciones materiales de la producción, y la segunda es la reproducción de la fuerza de trabajo.

En la primera idea, Althusser (1988, 4) retoma *El Capital* de Marx y muestra que esta reproducción

de condiciones materiales de la producción no se da en la empresa, pues “lo que sucede en el nivel de la empresa es un efecto”. En el caso de la administración del docente, la reproducción de la producción académica, utiliza el medio de divulgación, los trabajos de otros investigadores, los editores y, por supuesto, la corporación que busca la utilidad social del producto. Este último se amarra a las tendencias de la llamada “investigación aplicada” (Tamayo y Tamayo, 2002, 42) y a la creación de negocios fruto de la investigación, o sea, emprendimientos, innovaciones y desarrollos empresariales. El docente se convierte, así, en parte de lo que Althusser llama “hilo sin fin”, lo que solo se entenderá si se muestra cómo dos de las grandes superestructuras de la sociedad, el capitalismo, por un lado, y la ciencia, por el otro, se convierten en interdependientes, en este caso, la ciencia al servicio del capital.

El segundo caso, y que explica el tema de formación y cualificación, es la reproducción de la fuerza de trabajo. En este punto se expone lo que Althusser (1988, 4) denomina, refiriéndose a la fuerza de trabajo, “competencia”, es decir, cuando una persona es “apta para ser utilizada en el complejo sistema del proceso de producción”. El mismo concepto se repite en la actualidad en la medida en que la educación se convierte instancia de desarrollo para que el trabajador pueda tener lo requerido para su “empleabilidad” (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2003, 11). Un docente se cualifica y se forma no solo en función del desarrollo personal, sino en función de los indicadores de productividad señalados por Mollis (2005) en la introducción. Esto indica que el docente se prepara para la producción, según Althusser (1988, 6)

(...) se aprende a leer, escribir y contar, o sea algunas técnicas, y también otras cosas, incluso elementos (que pueden ser rudimentarios o por el contrario profundizados) de «cultura científica» o «literaria» utilizables directamente en los distintos puestos de la producción (una instrucción para los obreros, una para los técnicos, una tercera para los ingenieros, otra para los cuadros superiores, etc.). Se aprenden «habilidades».

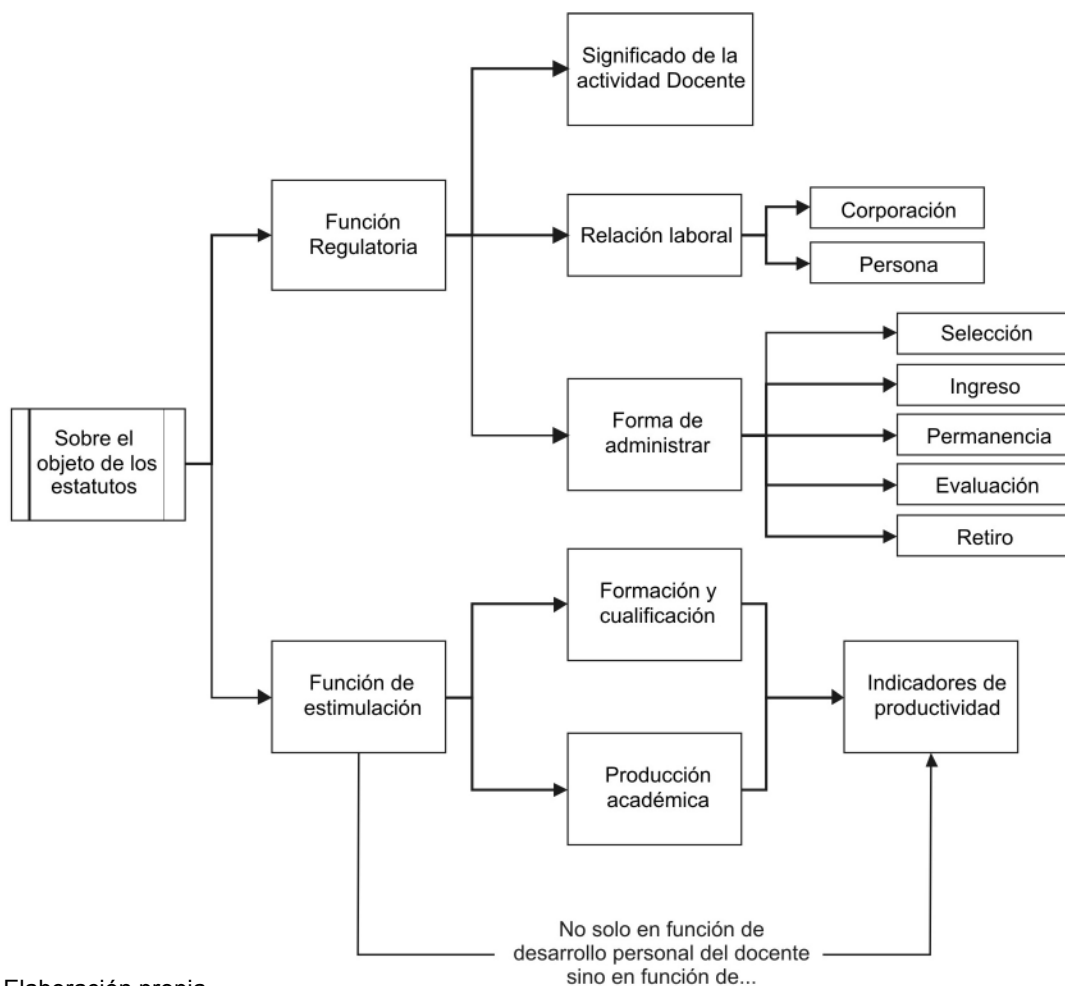
Lo interesante y que comienza a mostrar una relación entre el planteamiento de la producción en la función de estimulación y la relación laboral en la función regulatoria, es un planteamiento de Althusser (1988, 6) sobre la función de la educación (que se da al mismo tiempo que se recibe, por los mismos docentes en la universidad):

Se aprenden las «reglas» del buen uso, es decir de las conveniencias que debe observar todo agente de la división del trabajo, según el puesto que está «destinado» a ocupar: reglas

de moral y de conciencia cívica y profesional, lo que significa en realidad reglas del respeto a la división social-técnica del trabajo y, en definitiva, reglas del orden establecido por la dominación de clase.

Esta realidad expone un orden del que se deriva el discurso, pues este debe estar soportado en la exigencia del capital, de lo contrario, desencajaría de la dinámica social aceptada y establecida, como lo diría Rosseau (2000) en el contrato social.

Figura 1. Sobre los objetos de los Estatutos



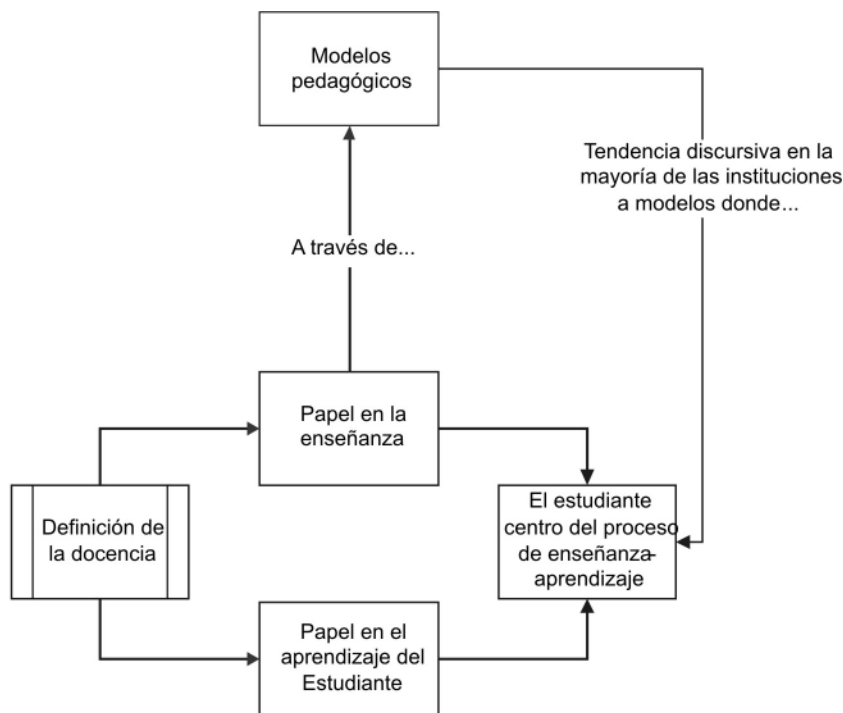
Fuente: Elaboración propia

Los estatutos docentes centran la acción del profesor, tanto por significado, como por acción, en un miembro de la relación de la enseñanza y el aprendizaje, o sea, el estudiante. *Estudiante* es, entonces, la segunda y última palabra encontrada que orienta el discurso contemporáneo de la administración del talento humano docente en la muestra seleccionada.

En la Figura 2, *Sobre la definición de la docencia*, se denota el discurso idealizado de la administración de los docentes en cuanto a la misma definición de su función. Esta se hace a partir de la construcción de un concepto de enseñanza-aprendizaje. Es decir, la administración del docente basada en los procesos y resultados, productos de la aplicación del modelo pedagógico que, particularmente en los estatutos observados, tiende a alejarse de los modelos conductistas, tan característicos en la educación occidental como frutos de los postulados Skinner, de la primera mitad del siglo XX.

Es así como el modelo pedagógico se integra de manera importante en la construcción del discurso de la administración de los docentes. El establecimiento de la labor y el concepto de la docencia, articulados con la filosofía y con la noción pedagógica, tienen como resultado el objeto de enseñar, al mismo tiempo que muestran, en el caso de los estatutos docentes, la centralidad del estudiante en esta actividad. Es esto lo que confirma la segunda palabra como parte del discurso.

Figura 2. Sobre la definición de la docencia



Fuente: Elaboración propia

2.2 Asociación palabra – significado – significación

Si se parte de la duda de Foucault (1968, 115), en cuanto a la derivación, toma sentido el sometimiento de la palabra al análisis del significado y la significación, pues,

¿A qué se debe que las palabras que, en su esencia primera, son nombres y designaciones y que se articulan de acuerdo con el análisis de la representación misma, puedan alejarse irresistiblemente de su significación original, adquirir un sentido cercano, más amplio o más limitado?.

De los análisis anteriores y en una forma deductiva, se han extractado las siguientes palabras específicas que constituyen el discurso y que son, sin duda, la estructura en la que se soporta todo el contenido del

sentido de la actividad misma del talento humano docente.

Docente. Para saber el significado de la palabra, se tomaron dos contextos de entendimiento, su etimología y su adopción formal en una estructura como es el Estado. Según su etimología, proviene del Latín *docens* que significa enseñar, o sea, básicamente sería la persona que enseña. En cuanto al Estado, este le da el siguiente significado: “persona natural que orienta el proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, acorde con el proyecto educativo institucional y las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la sociedad”.³ Ahora, el significado de la palabra tiene una connotación muy especial sobre todo desde el Estado, porque enmarca su significación en varios elementos de variabilidad. La sola existencia de este factor de variabilidad hace que el discurso, en cuanto a su significación, cambie entre una y otra institución.

El elemento inicial de diferenciación es el hecho pragmático que orienta: 1) la formación, 2) la enseñanza y 3) el aprendizaje. El segundo, es el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que aunque retoma los mismos tres elementos sustantivos de la educación superior (docencia, investigación y extensión), se orienta de manera inconfundiblemente distinta en cada caso. El tercer y último elemento distintivo es el social, ya que, aunque elementos como la cultura y la moral les son comunes en esta población, su interpretación en la ética y la cultura institucional tienen diferencias notables.

Al observar, pues, las definiciones de docente en los distintos Estatutos, se pudo comprobar cómo es clave la articulación del docente como ejecutor de las funciones sustantivas expuestas en el PEI, al mismo tiempo como el sujeto de coacción más inmediato de la inmoralidad y, por ende, defensor de la moral y de la filosofía corporativa; finalmente, como el gestor de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

³ Artículo 104º de la Ley 115 de febrero 8 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.

Lo anterior muestra cuál es la función de la significación dentro del mecanismo del poder. Partiendo del análisis realizado previamente de la superestructura de la ciencia, en función de la superestructura del capital, el significado de la palabra que le da forma al discurso crea, en la persona que enseña, una responsabilidad más allá del conocimiento de la ciencia; le da una responsabilidad dentro del aparato social de vigilancia y castigo, que si se analizara en función de la institucionalidad, sería la representación de la mirada panóptica.

Es de allí, de la palabra docente, de donde se derivan otros vocablos que enriquecen el discurso de la administración del talento humano. Tal es el caso de *profesor de medio tiempo*, *profesor de planta u ocasional*, *profesor hora cátedra*. Estas palabras asociadas cobran sentido en la medida en que empiezan a ser la forma en la que se explica tanto el tema temporal, como las responsabilidades institucionales que se adquieren. La labor de medio tiempo implica una dedicación entre 20 y 29 horas semanales en unidades académicas, y el tiempo completo un mínimo de 40 horas. Ahora bien, estas indicaciones que reposan incluso en la ley 30 de 1992, implican una presencia del docente en actividades como la investigación y la extensión, e incluso le dan un aire de obligatoriedad en razón del tiempo de dedicación. Sin embargo, son los términos *profesor de planta*⁴ y el denominado *profesor exclusivo*, los que guardan un profundo lazo de obligatoriedad con los aspectos misionales. Es este, realmente, el docente que asegura el mecanismo del poder. A diferencia, por ejemplo, del llamado *profesor hora-cátedra*, con dedicación menor a 20 horas semanales, que se convierte en un docente itinerante y que crea un fuerte lazo únicamente con la función académica, labor transmisionista que se define en el enseñar, labor etimológica de la docencia.

⁴ Según el diccionario de SNIES (Colombia, 2007): Persona natural que se encuentra vinculada a una institución de educación superior, requerida de manera permanente para desarrollar las actividades misionales de docencia, investigación y/o extensión, y demás labores académicas asignadas por la institución.

Estudiante. Al iniciar en el mismo orden de ideas de la definición de docente, se encuentra que el vocablo estudiante proviene de *Estudio*, porque el estudiante es quien estudia. A su vez, ese término se deriva del latín *studium*, que significa “esfuerzo que pone el entendimiento aplicándose a conocer algo”. Según la Real Academia de la Lengua, estudiante es la “Persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza”. Por su parte, el Estado colombiano, a través del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (Colombia, SNIES, 2007) define al estudiante como:

Persona natural que posee matrícula vigente para un programa académico y que siendo centro destinatario del proceso educativo, recibe la formación a través del acceso a la cultura, al conocimiento científico y técnico, a la apropiación de valores éticos, estéticos, ciudadanos y religiosos, que le facilitan la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país.⁵

Esta definición inmediatamente abre una perspectiva nueva, pues el estudiante es definido en esencia, también, por otro documento orgánico de las instituciones, al cual es necesario remitirse, llámense, reglamento académico, manual del estudiante o estatuto estudiantil, donde la significación que asumen las instituciones, es llevada a un hecho presente en la definición del Estado: estar “matriculado”, “es aquel o aquella que está Matriculado o matriculada”. Esto significa que la corporación se comporta tal cual se estableció en un principio (*Universitas*), pues las personas deben agremiarse, es allí donde el mecanismo del poder puede ejercer, de lo contrario será imposible.

Pero hay algo más. El estudiante, como “centro destinatario del proceso educativo” en las instituciones y el Estado (al menos desde el imaginario), se convierte ya no en un receptor pasivo, sino en un constructor junto con el docente.

⁵ Se hace también referencia en los Artículo 91° y 92° de la Ley 115 de febrero 8 de 1994, por la que se expide la Ley General de Educación y el Artículo 107° de la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

Desde el discurso de la docencia, la construcción sería el conocimiento del estudiante, pero desde el discurso con el estudiante, es más clara la relación del docente con el complejo engranaje del capital. Si el estudiante es un constructor activo del conocimiento con el docente, el resultado es medible y cuantificable. Ha de ser: 1) lo que dice el Estado, o sea, las competencias o 2) los productos tangibles, es decir, los productos significativos, frutos de la actividad académica, llámense publicaciones o cualquier otra producción. ¿Cómo medir, entonces, la competencia? Básicamente con la manifestación de la capacidad del estudiante de hacer, de manera idónea en la realidad de su contexto, específicamente en el contexto del trabajo.

Al estudiante se le involucra en la institución de manera activa en el proceso de evaluación, en el proceso de toma de decisiones, en la estructura de gobierno de la entidad educativa. Esta consideración evidencia cómo en el estudiante se concreta la intención del discurso de la administración del docente, pues es en el estudiante donde se refleja ese accionar.

2.3 Modelos administrativos del imaginario de las instituciones universitarias: el modelo idealizado

Para comprender el modelo idealizado de la administración del talento humano en las instituciones de educación superior, no se parte desde la estrategia de administración, sino desde el análisis de los sentidos directos del discurso. Pero no desde la teoría de recursos humanos, sino desde las teorías del mercado; por lo mismo que decía Mollis en la introducción de esta investigación “(...) comenzaron a transitar la mercadotecnia”.

Es de conocimiento popular, la transformación que se presentó en el siglo XX de un mercadeo centrado en la producción a un mercadeo centrado en el cliente. Este cambio se hizo visible en la disminución de la atención en el personal de producción y su aumento en el personal de mercadeo.

El principio de atención del mercadeo en el cliente es notable en las universidades con el incremento de su privatización. Al extractar la segunda palabra del discurso, que es el estudiante, se hace notable que la atención sobre el cliente está explícita en los Estatutos Docentes.

Si se habla de un modelo administrativo centrado en el cliente, son las necesidades educativas de este, el principal objeto de la labor docente. Si el cliente es el centro de atención, el modelo idealizado cimentaría la producción del docente en la búsqueda de la pregunta ¿a quién enseño? La respuesta sería, obviamente, la producción requerida que satisfaga al cliente. Para Eloisa Vasco Montoya (2005, 9), desde el punto de vista de la pregunta ¿a quién enseño?,

el maestro tiene en cuenta a sus alumnos, su edad, su nivel de desarrollo, sus intereses, su contexto social y económico. Para el maestro es claro que cada una de estas variables va [a] exigirle una manera particular de transformar los contenidos y de enseñar.

Pero si este es el modelo, entonces la “producción significativa” que exigen el Estado y la corporación no tiene sentido. Sin embargo, es evidente que la producción del docente se mide con los mismos criterios de la industria de Taylor. Prueba de ello es la presentación que le hizo el Estado colombiano, en 2005, al director entrante de Colciencias,⁶ Doctor Felipe García Vallejo. En ella se lo caracteriza como “científico comprometido con la academia” (Colciencias, 2005, 55). Esta afirmación, desde el modelo idealizado, mostraría la relación centralizada de su labor docente–científica en la garantía del proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante. Sin embargo, en dicha presentación se menciona el número de direcciones de tesis doctorales, investigaciones de maestría y pregrado, número de publicaciones y membresías de este personaje.

⁶ Instituto colombiano para el fomento de la ciencia y la tecnología “Francisco José de Caldas”.

Si se considera lo anterior y se toma el modelo idealizado, reportado en los estatutos docentes, se encuentra que este difiere del modelo contemporáneo que está traslapado en un discurso latente que se capta entre líneas por la acción hermenéutica.

2.4 Sobre el modelo contemporáneo

Para realizar el análisis del modelo contemporáneo, es necesario partir de un hecho complejo, pero evidente con la reflexión investigativa del presente artículo. Es que *detrás de lo que ha cambiado, todo sigue igual*. Es, entonces, cuando cabe mencionar una idea de la novela *El gatopardo* de Giuseppe Tomasi di Lampedusa (2001), donde se reemplaza una escuela por otra, para que todo siga igual; justamente lo que pasa con el modelo contemporáneo.

A pesar de la evolución de los modelos de administración de talento humano y que estos hayan tomado vertientes diferentes a las originales del siglo XX, la relación de cambio en las instituciones universitarias es superficial o no afecta de manera importante otras áreas funcionales de la corporación. Sigue existiendo una

Estructura de carácter burocrático–formal, mecanicista, autoritaria y unipersonal que impone criterios de eficiencia o racionalidad de los costos y beneficios, obediencia, disciplina, tareas muy especializadas, unidad y control de mando, relaciones individuales entre jefe y subordinado y procesos estandarizados. (Martínez, 2005, 250)

Es decir, prácticamente una estructura Taylorfordista de competencias básicas. Este aspecto presentado, además, por el mismo Taylor (1961, 41), muestra los deberes de la dirección que agrupa en categorías y que les obliga a “crear una ciencia para cada elemento del trabajo”, “escoger científicamente y luego adiestrar” y “colaborar cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que todo el trabajo se hará de acuerdo con los principios de la ciencia”.

La sustentación del concepto del modelo Taylorfordista no solo cobra sentido en los postulados de Taylor y Ford, sino en las posturas contemporáneas de estos autores, que dan una sustentación de la administración en función de la organización racional del trabajo o en los tiempos y movimientos, autores como Henry Fayol, que al presentar algunos de sus principios, permite sustentar con mayor firmeza la hipótesis de la presencia de un modelo Taylorfordista latente en el discurso contemporáneo: “la división del trabajo”, “la autoridad”, “la disciplina”, “la unidad de mando”, “la unidad de dirección”, “la subordinación de los intereses particulares al interés general”, “la remuneración”, “la centralización”, la jerarquía”, “el orden”, “la equidad”, “la estabilidad del personal”, “la iniciativa”, “la unión del personal” (Fayol, 1983, 158), principios todos presentes de manera explícita en los estatutos docentes de estas instituciones.

[...] el hecho de que en unos cuantos años quizá deje de pensar como lo había hecho hasta entonces y se ponga a pensar en otra cosa y de manera diferente, se abre sin duda sobre una erosión del exterior, sobre este espacio que, para el pensamiento, está del otro lado, pero sobre el cual no ha dejado de pensar desde su origen. (Foucault, 1968, p. 57).

El modelo contemporáneo que va tomando forma a partir del discurso, tiene su basamento en varios elementos: 1) las estructuras que sostienen el mecanismo del poder, 2) el indicador de producción como medida de la actividad docente, 3) la sostenibilidad de la labor de enseñar en una corporación que funciona como una empresa (jurídica y económicamente), 4) la medida del estado de la producción docente en términos de unidad/hombre y 5) el componente de competencia como la integración universidad-sociedad. Estos elementos recuperan del pasado cercano los postulados de Taylor y los de Ford.

Esta llamada Taylorización de las instituciones de educación superior, denominada así por Pablo González Velasco (2005, 2), “trata de sacar a

la universidad de un aislamiento y retardo en su adecuación a las necesidades del capital”. Es allí donde no solo lo postulado por Mollis (2005) cobra sentido, sino también el papel de la corporación en el mundo. Este le hace unas exigencias a la universidad y a partir de allí Velasco (2005, 1) formula los objetivos de la Taylorización que están presentes en estas instituciones y que se resumen en:

- 1) “La liberación de recursos al erario público en educación para así como contrapartida aliviar la presión fiscal que deteriora el consumo privado y la rentabilidad capitalista”, básicamente una superación del capitalismo Keynesiano por el neoliberalismo.
- 2) “Ensamblar la demanda de fuerza del trabajo capitalista a la oferta de la fuerza del trabajo profesional”, es de aquí que parten los programas de integración universidad–empresa, el tema homologación y la redefinición de los perfiles académicos.
- 3) “Trasladar la competitividad entre capitales al mercado laboral, y no solo como incremento de competencia entre trabajadores para la reducción de costes laborales, sino también en su formación universitaria”.
- 4) “Incrementar el capital humano para elevar la productividad de la economía”.
- 5) Externalizar servicios de la universidad.

Estos objetivos contextuales, ponen en evidencia la inexistencia de una crisis permanente fruto de la dinámica del cambio. Por supuesto, una relación con el ambiente que no le obliga a transformación alguna, pues el modelo se convierte en un “Fósil viviente” cuyo ambiente favorece su desarrollo estático. No obstante, no disminuye su efectividad en la sociedad capitalista, aunque esta evolucione, ya que el modelo adoptado permite que la producción del hombre tenga un acercamiento mayor al mercado, sin dejar de establecer como punto de partida principal al producto

como objeto de atención. Prueba de ello es la negación permanente de un modelo pedagógico (el conductista), que mostraría la relación de producción en la administración del talento humano. Con el ánimo de minorizar la visibilidad de lo evidente se segrega y se convierte en “paria” de la educación. Se hace evidente, así, el discurso latente de la administración de los docentes,

con la continuidad de este modelo pedagógico, demostrando el nulo devenir de las estructuras administrativas de la educación superior.

De esta manera, las conclusiones que se presentan enseguida se hacen naturalmente evidentes.

Conclusiones

El discurso contemporáneo de las instituciones universitarias privadas de la ciudad de Medellín, sobre la administración del talento humano docente, es el discurso taylofordista de la administración de principios del siglo XX, que continúa siendo funcional en la sociedad del capitalismo neoliberal.

Así mismo, este discurso, que se basa en dos palabras distintivas —docente y estudiante—, es latente, pues el discurso idealizado que se muestra en el imaginario de las instituciones es un discurso que se centra en el cliente.

Para que exista una diferencia en el discurso contemporáneo de estas instituciones, debe existir un cambio complejo en su razón de ser, lo que las alejaría en esencia de la relación con un mundo capitalista funcional, pues, aunque el modelo actual del neoliberalismo ha enfriado la lucha de clases (González, 2005, p. 1), la división social-técnica del trabajo debe continuar, pues es el orden establecido por la dominación de clase del cual habla Althusser.

El hecho del análisis discursivo en una disciplina científica como la administración, y específicamente la administración del talento humano, permite conocer la razón fundamental de la acción administrativa, visible y latente, en un contexto específico. La administración de las organizaciones juega una importante labor en la construcción social, pues su aplicación discursiva afecta el discurso mismo del sujeto, y lo envuelve en la cadena misma del poder. Es cuando la interpretación que se hace desde la teoría de Foucault toma mayor fuerza, pues, al final, no se da un discurso, sino más bien, un conjunto de discursos.

La administración del talento humano docente es tema sensible en la educación superior y lo continuará siendo, ya que, mientras se necesite poner ese talento en la producción de un servicio, tendrá efectos sobre la organización, sobre el cliente y sobre el entorno, tal como la organización sobre él, pues en una relación sistémica, los cambios no se individualizan, crean, más bien, dinámicas generales.

El proceso de desarrollo en la administración del talento humano desde la perspectiva teórica, no cobra sentido sino cuando llega al ámbito de lo real, por lo que tanto el modelo idealizado aquí descrito y el modelo que aparece latente en el discurso contemporáneo, se vuelven significativos en el ajuste que se le da en la práctica. El problema principal que emerge a modo de conclusión, no es cual modelo esté presente en el discurso, sino cual permite a las instituciones universitarias competir en el mundo globalizado y lograr potenciar el capital humano. Los modelos actuales de comprensión pensados para la era del conocimiento no son completamente discordantes con las prácticas administrativas actuales, pero necesitan ser valorados de manera más juiciosa en el contexto administrativo, para lograr la liberación de las prácticas que hoy no permiten el pleno crecimiento.

Bibliografía

Althusser, Louis. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos de Estado, Freud y Lacan*. Buenos Aires: Nueva visión.

Begoña, Gros. (2007). "El aprendizaje colaborativo a través de la red: límites y posibilidades". [http://www.uninorte.edu.co/congresog10/conf/08_El_Aprendizaje Colaborativo_a_traves_de_la_red.pdf](http://www.uninorte.edu.co/congresog10/conf/08_El_Aprendizaje_Colaborativo_a_traves_de_la_red.pdf). Universidad de Barcelona (14 de agosto de 2007).

Bricall, Josep M. (2000). *Conferencia de rectores de las universidades españolas (CRUE). Informe Universidad 2000*. España: Ministerio de Educación.

Cantera, S. y Rodríguez, A. (2007). "Conciencia hispana y tradición monástica en la vita Fructuoso. *Cuadernos de estudios gallegos, LIV* (120). España, pp. 71-102.

Colombia. Colciencias (2005). "Científico, nuevo director de Colciencias". *Carta de Colciencias*, 1(23). Bogotá. 55 p.

Colombia. Ministerio de Educación Nacional [MEN] (2003). Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores. Bogotá D.C.: MEN.

Colombia. Sistema Nacional de Información de Educación Superior [SNIES]. (2007). *Glosario de la educación superior*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Di Lampedusa, Giuseppe Tomasi. (2001). *El Gatopardo*. Buenos Aires: Austral.

Escobar, Jaime. (1999). "Historia de las universidades". *Revista Medicina*, 1(21). <http://encolombia.com/medicina/academedia/x-03histo.htm> (8 de agosto de 2007).

Fayol, H. (1983). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos.

Foucault, Michel. (1987). *El orden del discurso*. Barcelona: Tusquest.

_____. (1984). *La arqueología del saber*. México: Siglo XXI.

_____. (1976). *Vigilar y castigar: el nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI.

_____. (1968). *Las palabras y las cosas*. México: Siglo XXI.

Gadamer, Hans-Georg. (1998). *El giro hermenéutico*. Madrid: Cátedra.

González V., Pablo. (2005). "La taylorización de la universidad y la doble mercantilización del estudiante prototrabajador". <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Universidad%20taylorista%202005.pdf>. (18 de julio de 2007).

Himanen, P. (2002). *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*. Barcelona: Destino.

Ibarra I., Sonia. (1998). "Los estelares". *La Tarea: Revista de educación y cultura*, 10. Guadalajara, pp. 3-4.

Martínez F., Carlos E. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: Análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Mollis, Marcela. (2005). *Las universidades en América Latina: ¿reformadas o alteradas?*. <http://site.ebrary.com/lib/ucooperativas/Doc?id=10083454&ppg=6> (12 de julio de 2007)

Navia, C. (2007). “El análisis del discurso de Foucault”. *Investigación educativa Duranguense*, (6). Durango, pp. 58-63.

Rousseau, J. (2000). *El Contrato Social o principios de derecho político*. México: Porrúa.

Tamayo y T., Mario. (2002). *El proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.). México: LIMUSA-Noriega.

Taylor, F. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos.

Vasco M., Eloisa. (2005). “La investigación en el aula o el maestro investigador”. *Colombia ciencia y tecnología: El magisterio y la investigación*. Bogotá, pp. 6 – 13.