

LA ÉTICA COMO INSTRUMENTO ESENCIAL EN EL COMBATE DE LA VIOLENCIA SIMBÓLICA DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Alfonso Manuel Aguilar Guevara

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
aaguilar@fca.unam.mx

María del Rosario Vazquez Jaramillo

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
rosario_vazquez@comunidad.unam.mx

Resumen

El mundo contemporáneo en el que las organizaciones se ven inmersas se encuentra influido por la violencia simbólica, forma de poder que permea en las dinámicas sociales y productivas mediante la imposición de significaciones arraigadas en la cotidianidad. El objetivo de esta investigación se centra en la integración del concepto de ética organizacional como medio para limitar y combatir esta violencia simbólica en el entorno laboral.

La investigación se desarrolla con una metodología cualitativa, aplicando el análisis de contenido para examinar en profundidad los conceptos de violencia simbólica y ética en las organizaciones. Con ello se buscó ahondar sobre cómo estas formas de poder impactan en las relaciones laborales y cómo la ética puede fungir como medio de mitigación. Paralelamente, se llevó a cabo un estudio bibliométrico que permitió mapear y explorar la producción académica existente, identificando áreas emergentes que requieren mayor estudio, la combinación de estos análisis ofreció una visión amplia y crítica sobre el estado actual de conocimiento al respecto del tema investigado.

Las conclusiones destacan que la violencia simbólica tiene lugar a través de comportamientos que se han normalizado dado su repetición, afectando a todo tipo de organizaciones. A pesar de que ha habido un aumento en las investigaciones sobre violencia simbólica y organizaciones, se identifica una oportunidad significativa para profundizar en el estudio de la ética como instrumento para mitigar esta forma de violencia. El análisis documental también mostró la necesidad de promover un diálogo continuo sobre la

urgencia de integrar principios éticos en las organizaciones como respuesta a las manifestaciones de poder simbólico.

Palabras clave: Ética organizacional, violencia simbólica, organizaciones.

Abstract

The modern world in which organizations are immersed is influenced by symbolic violence, a form of power that permeates social and productive dynamics by imposing meanings rooted in everyday life. The objective of this research focuses on the integration of the concept of organizational ethics to limit and counteract this symbolic violence in the labor environment.

The research is conducted qualitative methodology, applying content analysis to examine in depth the concepts of symbolic violence and ethics in organizations. This sought to delve into how these forms of power impact labor relations and how ethics can act as a means of mitigation. In parallel, a bibliometric study was carried out that allowed mapping and exploring existing academic literature, identifying emerging areas that require further investigation. This combination of analyses offered a broad and critical view of the current state of knowledge surrounding the topic.

The findings highlight that symbolic violence occurs through behaviors that have become normalized through repetition, affecting all types of organizations. Although there has been an increase in research on symbolic violence and its presence within organizations, a significant opportunity is identified to deepen the study of ethics as an instrument to mitigate this form of violence. The documentary analysis further underscores the need to promote an ongoing dialogue about the urgency of integrating ethical principles into organizational practices as a response to manifestations of symbolic power.

Keywords: Organizational ethics, symbolic violence, organizations.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones enfrentan un entorno influido por la violencia simbólica, concepto acuñado por el sociólogo Pierre Bourdieu para describir una forma inconsciente y no física de dominación que se ejerce a través de significados y símbolos en una sociedad (Bourdieu, 2000). De acuerdo con Bourdieu, la violencia simbólica se perpetúa cuando las normas y valores de los grupos

dominantes se imponen de manera que se perciben como naturales y legítimos, aunque en realidad refuercen desigualdades y jerarquías sociales.

La imposición de significados y valores modifica las dinámicas tanto sociales como productivas en donde las empresas como organizaciones operan, dado que dentro de este contexto convergen normas y expectativas sociales que pueden ejercer una presión significativa sobre su funcionamiento y cultura interna.

El objetivo de esta investigación es explorar la integración del concepto de ética organizacional como una herramienta crucial para limitar o frenar la violencia simbólica en el entorno organizacional. La ética organizacional, entendida inicialmente como un conjunto de principios, normas y valores que guían el comportamiento corporativo, posibilitan la construcción de un marco de referencia que contrarreste la influencia con sesgos negativos de la violencia simbólica. Al adoptar ciertas prácticas éticas, las organizaciones pueden fomentar un ambiente de colaboración en torno al respeto, la igualdad y la justicia, mitigando así los efectos adversos de la imposición de significados y valores dominantes.

Por supuesto, cualquier tipo de violencia simbólica termina por materializarse, no obstante, se pretende utilizar a la ética organizacional como un mecanismo que la limite. Asimismo, la violencia simbólica no se reduce a un abstracto que sólo ejerce su poder en el imaginario colectivo; la acción simbólica es la forma particular que el hombre tiene para relacionarse con el mundo, y estas diversas formas de traducción de la realidad expresan también sus particulares y muy concretas formas de violencia (Méndez, 2004).

El método de investigación utilizado en este estudio se basa en el análisis de contenido, permitiendo una comprensión profunda de cómo se manifiestan estas dinámicas en el contexto organizacional y cómo la ética puede servir como un contrapeso efectivo. A través de este enfoque, se busca proporcionar una base teórica y práctica para que las organizaciones enfrenten las complejidades del mundo actual, promoviendo un entorno más equitativo y justo para todos sus miembros.

En el primer apartado se presenta una revisión conceptual de la violencia simbólica como un fenómeno presente en las relaciones humanas cotidianas. En el segundo apartado se hace referencia a la violencia simbólica en el campo organizacional, se aborda a través de distintas manifestaciones que se producen en el ámbito laboral. En el tercer apartado se discute el concepto de ética organizacional planteando su función como instrumento de combate a la violencia simbólica, posteriormente se analiza la relevancia del estudio de esta temática. Por último, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

La violencia simbólica: un fenómeno inherente a las relaciones humanas

El concepto de violencia simbólica, como ya se mencionó fue acuñado por Pierre Bourdieu y, desde su aparición hasta el día de hoy, es complejo encontrar vasta literatura que concentre todos los ángulos de estudio al respecto de este concepto. No obstante, la literatura acumulada es suficiente para precisar el hecho de que el concepto es claro y contundente. Ello permite la comprensión y el análisis del fenómeno de la violencia simbólica que ocurre en las relaciones humanas, desde la comunicación interpersonal en un ámbito familiar y privado, pasando por la comunicación colectiva a través de herramientas transmediáticas, hasta la comunicación grupal en contextos académicos, laborales o públicos.

Como reflexiona Michel Foucault, la mejor manera, si no la única, de tratar de eliminar o erradicar la violencia simbólica es visibilizándola. Aunque, desde cierta perspectiva, la eliminación o erradicación de la violencia, y concretamente de la violencia simbólica, no es posible. Lo anterior dado el gran cuestionamiento sobre si el ser humano es violento por naturaleza, pues es una condición inherente, al igual que reproducirse, alimentarse y respirar. Filósofos, psicólogos, sociólogos y antropólogos se lo han preguntado y lo han discutido por décadas, ¿hay una “naturaleza humana”? y por ende definir si el ser humano es violento por naturaleza o no. Existen algunos autores que son muy puntuales en su señalamiento ello; el filósofo inglés Thomas Hobbes (1651), en su obra *Leviatán* propone la idea de que el humano es un lobo para el humano, describiendo la propia naturaleza violenta y dañina; igualmente, el etólogo y zoólogo Konrad Lorenz (1963) postula en su

libro *Sobre la agresión*, que el hombre es el único ser viviente que puede sentirse impulsado a exterminar a sus propios congéneres por motivos ideológicos, y remata en el mismo texto mencionando que la agresión es un instinto inherente en el hombre, tan natural como cualquier otro instinto como el hambre o el deseo sexual.

El psicólogo Sigmund Freud, en su texto *El malestar en la cultura*, postula que la agresión es una parte esencial de la *psique* humana, pues en su teoría del instinto, describió dos fuerzas fundamentales: el *eros* instinto de vida y *thanatos* instinto de muerte en donde la agresión y la violencia están asociadas: “El hombre no es un ser dulce y amable, que sólo pueda defenderse si es atacado, sino que entre sus pulsiones instintivas también se encuentra una poderosa cuota de agresividad” (Freud, 1930). Otro autor, Edward O. Wilson, biólogo y naturalista estadounidense propone la idea sociobiológica en donde explora cómo los comportamientos sociales tienen una base genética y evolutiva en los seres humanos: “El conflicto y la agresión han sido esenciales para la evolución humana, ayudando a los humanos a competir por los recursos y a establecer jerarquías sociales” (Wilson, 1978).

A pesar de ello, como contraparte, así como se observa en ejemplos tan cotidianos como mejorar los hábitos alimenticios, probar técnicas de respiración para beneficio propio o elegir una pareja para formar una familia, también sería posible gestionar o administrar la violencia¹ para que ésta sea menos dañina para el ser humano tanto de forma individual como colectiva.

Desde una perspectiva ética, la violencia en ciertos casos es aceptada con la finalidad de generar ciertos acuerdos de paz², evolucionar e intentar sentar bases orientadas a la mejora a través de una reflexión profunda de la moral y de las normas de convivencia. Partiendo de reflexiones éticas profundas se posibilita la construcción de respuestas a preguntas complejas y dilemas como ¿cuál es la forma de terminar con abusos

¹ La aseveración busca visibilizar una realidad y su posible causa para que, a través de la razón, el conocimiento y la ética la humanidad construya una moral sólida que permita la mejora en todos los aspectos de convivencia, disminuyendo la violencia y generando una mayor cultura de la paz, no en el sentido de confirmar la condenación, descomposición social o actos atroces en la humanidad.

² El sentido de esta aseveración se profundizará en el apartado de Ética en las organizaciones en donde se buscará develar filosófica y teóricamente lo dicho.

entre países, de un gobierno hacia sus ciudadanos o de un maltratador hacia su víctima si no es respondiendo violentamente? Es así como la búsqueda de la ética provoca rupturas en las normas contextuales, legales y morales que permean en una sociedad debido a que existen diversas “anomalías” y se requiere corregirlas, adecuarlas o eliminarlas, y estas decisiones y acciones transformadoras suelen ser violentas y disruptivas.

Desde luego, con lo anterior no se busca concluir que la ética es violencia, la reflexión se centra en que la ética es la búsqueda del bien común, y en ocasiones, para alcanzarlo, se requiere desarticular estructuras de poder dominantes, injustas u opresoras. Esto incluyendo prácticas dañinas que caen en la cotidianeidad normalizándose dentro de una comunidad, es en este sentido que la ética “lucha”, en esta reflexión de la moral, para mejorar la sociedad en sus distintos niveles.

Ahora, partiendo desde la definición base que el sociólogo francés menciona, “la violencia simbólica es una violencia invisible soterrada, la cual esconde la matriz basal de las relaciones de fuerza que está bajo la relación en la cual se configura” (Bourdieu, 2000), se argumenta que esta perspectiva de Bourdieu hace referencia a la hegemonía cultural, entendiéndola como el poder que el Estado o las élites política y económica ejercen hacia el ciudadano utilizando los medios masivos de comunicación, las leyes y el poder económico para mantener el estado deseado (control, manipulación) en la ciudadanía.

Ampliando la perspectiva más allá del poder que las élites ejercen sobre el ciudadano, se pretende desvincular esta visión y escalar este concepto a todas las relaciones humanas. La violencia simbólica no es exclusiva del entorno del poder y las élites, también puede ocurrir en el hogar, por ejemplo, cuando una madre y/o un padre se encuentran en el proceso de educar a sus hijos o viceversa cuando, en la misma convivencia, los hijos ejercen esa violencia “invisible o sutil” hacia los padres. Esta violencia se manifiesta en todo tipo de relaciones como de amistad, amorosas, en el ámbito académico entre estudiantes y docente, y desde luego, en el ámbito empresarial cuando se violenta a clientes, consumidores o a los mismos empleados desde cualquier área funcional de una organización: Operaciones, Finanzas, Mercadotecnia y Recursos Humanos.

El estudio de la violencia simbólica busca identificar estas “sutilezas” que operan a través de signos³ y que habitualmente logra la dominación y subyugación para mantener desigualdades mediante la imposición de ideas, valores y significados. Lo anterior es posible gracias a la utilización de, no sólo medios masivos de comunicación, sino también a instituciones de cualquier orden, como educativa, pública, empresarial, civil, etc. Cornelius Castoriadis en su obra más famosa *La Institución imaginaria de la sociedad*, plantea ideas relevantes de lo constituido, lo constituyente y de lo conjuntista identitario, expresando que la manipulación no es simplemente una técnica externa aplicada a la sociedad; es una forma de organización social que integra el control y la dirección de las significaciones imaginarias por parte de ciertas instituciones (Castoriadis, 1975).

Es por ello por lo que lo conjuntista identitario puede llegar a moldear y controlar las percepciones, creencias y comportamientos de los individuos; se torna imprescindible prestar atención y hacer análisis profundos a letras de canciones, publicidad, refraneros y dichos populares, video juegos, novelas, revistas, caricaturas, la narrativa cómica, entre otras más.

La invisibilidad de la violencia simbólica profundiza el daño psicoemocional en el sujeto generado de relaciones humanas inequitativas, puesto que es una afectación sistemática. Cuando un individuo se encuentra frente a un acto violento, en teoría podría identificarlo con claridad; sin embargo, el sujeto se va acostumbrando al entorno y si el entorno es violento, se normaliza la violencia. Considerando que la violencia no siempre es fácil identificarla en el caso de la violencia simbólica, sutil por su origen, se vuelve prácticamente imposible percibirla conscientemente.

³ Signo. Es una representación material de la realidad; es decir, los colores, sabores, olores, sensaciones, sonidos y todo aquello que percibimos son signos que nuestro cerebro procesa y con ello obtiene una idea de la realidad. ¿Cómo podemos percibir o comunicar la idea de amor si no es posesionándola en signos (objetos concretos)? como lo es el color rojo, la forma de un corazón o el olor a fragancia y el sabor a chocolates. No sólo el símbolo es un signo, por ejemplo, el filósofo Charles Sanders Peirce presenta nueve categorías sýgnicas: cualisigno, sinsigno, legisigno, ícono, índice, símbolo, rema, dicent y argumento (Peirce, 1986).

Existen otros dos factores que vuelven mayormente compleja la identificación de la violencia simbólica. El primero es un problema de significación, pues los términos no siempre son entendidos de manera precisa y se da una interpretación diversa. Por ejemplo, es común que las personas confundan o utilicen de manera sinónima los términos agresión, violencia y acoso. Si bien están estrechamente ligados, cada concepto muestra una independencia significativa. Muchas veces se nombra a un acto como acoso y realmente no lo es, y a veces cuando alguien está siendo acosado no lo identifica o entiende y ni se percata del hecho⁴.

El segundo factor que complejiza aún más la identificación de la violencia se basa en cuatro preceptos:

1. Uno puede ser violento de manera voluntaria.
2. Uno puede ser violento de manera involuntaria.
3. Uno puede sentirse violentado aun cuando no hubo un acto violento en su contra.
4. Uno puede ser violentado y no darse cuenta de que está siendo violentado.

El filósofo Runes, retomando las palabras de Charles Sanders Peirce menciona que, si uno puede definir con exactitud todos los fenómenos experimentales concebibles que la afirmación o negación de un concepto pueda implicar, uno tendrá allí contenida una definición completa del concepto, y no hay nada en absoluto más en él (Runes, 1981), es fundamental expresar los términos utilizados como base conceptual para empezar a teorizar sobre un tema tan delicado como la violencia simbólica.

⁴ La definición se acota a los siguientes tres términos para fundamentar las bases de la terminología que se utiliza en el estudio:

1. Agresión. Es la ejecución de un acto a un individuo empleando violencia e intimidación.
2. Acoso. Es la ejecución de un acto a un individuo de manera permanente, con apremio, apresurado, insistente y agresivo. Hay diferentes tipos de acoso.
3. Violencia. Es llevar la fuerza a un individuo para dañar su integridad de forma agresiva

Cuando se tiene claro que alguien es violentado u otro es violento con otra persona, existen protocolos de contención que pueden dar apoyo para solucionar la crisis. Pero en el caso de la violencia simbólica, en donde se puede ser violento sin darse cuenta o estar siendo violentado sin ser consciente de ello, implica retos importantes, especialmente en el entorno de las organizaciones en donde las afectaciones a corto y largo plazo pueden ser significativas. Además, no sólo se trata de un individuo o de los integrantes de la organización, sino de los *stakeholders*⁵ que, desde la óptica de la teoría de la administración, tienen gran relevancia en la gestión empresarial.

En este ámbito específico surge la pregunta ¿cómo lograr el éxito de la organización si la empresa tiene en sus filas empleados, accionistas, directivos frustrados, acomplejados, con baja autoestima, resentidos y con diversos problemas psicoemocionales derivados de las dificultades y trastornos en las relaciones humanas ocasionados por la recepción de violencia simbólica continua en su entorno?

Hay que identificar dos componentes primarios para entender el fenómeno de la violencia simbólica: el primero se refiere a la percepción de la realidad de los individuos y de cómo se comportan en sociedad al asimilarla. El filósofo Ernst Cassirer dice que el hombre se adapta a su ambiente mediante el sistema simbólico, que transforma por completo la vida humana (Cassirer, 1974). El individuo está estrechamente vinculado al entorno; es un ser individual, pero su comportamiento está influido por la percepción de los signos que lo rodean.

"Percibimos, luego actuamos" es una acotación derivada del pensamiento del doctor Joaquín Fuster, quien en su libro *Neurociencia* comenta que la percepción y la acción no son procesos independientes, sino que están inextricablemente ligados en la función del cerebro. La percepción es activa y selectiva, y se orienta hacia la acción, mientras que la acción está informada y guiada por la percepción (Fuster, 2014).

El segundo componente hace referencia a cómo se enuncia la percepción del hecho. Cómo, a través de tener una idea del mundo, la codificamos

⁵ *Stakeholders*. Se refiere a los grupos de interés o partes interesadas de la organización: personas, empresas, clientes, etc. y que tienen relación interna o externa con la organización.

para luego, a través del código, decodificarla y establecer argumentaciones hacia el Otro⁶.

La complejidad en la violencia simbólica se encuentra en estos dos componentes porque hay un flujo incontrolable y multidireccional de violencia sutil en la construcción de percepciones y argumentaciones humanas. Mientras se percibe la realidad cargada de sutilezas dañinas y las repercusiones psicoemocionales que ello conlleva, se van construyendo argumentaciones personales que otros sujetos van a percibir como otras sutilezas dañinas, volviéndose un círculo vicioso y recursivo.

Violencia simbólica en las organizaciones

Este tipo de violencia tiene importantes repercusiones en las relaciones sociales y de poder dentro de las organizaciones siendo un factor que posiblemente afecte en todas las áreas, perpetúa desigualdades y motiva un ambiente laboral tóxico. A continuación, se enlistarán veinte manifestaciones de violencia simbólica en el ámbito laboral, explorando cómo estas prácticas afectan tanto el bienestar individual como la dinámica organizacional⁷:

1. El aislamiento social en las organizaciones se manifiesta a través de la exclusión deliberada de un compañero de trabajo, colaborador o superior en actividades laborales, reuniones y eventos. La exclusión además de dañar la autoestima del individuo afectado también limita su acceso a información relevante y oportunidades de desarrollo. La falta de inclusión en el entorno laboral afecta el rendimiento del trabajador y mina la cohesión y el espíritu de equipo, lo que puede tener repercusiones en la productividad y la innovación.

⁶ Para profundizar sobre el concepto de *códigos de comunicación* se recomienda consultar la tesis doctoral *Dilemas pedagógicos de la Comunicación*, página 163 a la 166 (Aguilar Guevara, 2017).

⁷ Los ejemplos pueden observarse e identificarse como actos de violencia explícita dependiendo del observador, para esta investigación el enfoque que se le busca dar es que estos actos ocurren de manera sutil e imperceptible y por ello se incrementa la importancia de visibilizarlos.

2. En el reclutamiento y selección, la violencia simbólica se materializa a través de la discriminación por razones de género, raza, religión, edad, entre otras. Preguntas incisivas y lascivas sobre la orientación sexual, el estado civil o la salud del candidato son ejemplos claros de cómo se pueden establecer barreras innecesarias que perpetúan desigualdades. Este tipo de prácticas no sólo son ilegales en muchos contextos, sino que también socavan la diversidad y la equidad dentro de la organización, factores que son cruciales para el desarrollo sostenible y ético de cualquier empresa.
3. Los comentarios denigrantes o humillantes, como burlas y chistes inapropiados sobre la apariencia, capacidades, creencias u orientación de un trabajador, constituyen una forma directa de violencia simbólica. Este comportamiento afecta la moral del trabajador y crea un ambiente de hostilidad y miedo, donde la creatividad y la colaboración se ven obstaculizadas. Además, la falta de una respuesta adecuada por parte de los *project manager* o supervisores puede normalizar este tipo de comportamientos, perpetuando un ciclo de abuso y discriminación.
4. La exclusión deliberada de empleados en oportunidades de capacitación y desarrollo, junto con la asignación desigual de recursos, es otra manifestación de violencia simbólica. La crítica constante durante la capacitación o el desarrollo, con el objetivo de socavar la confianza y la moral del empleado, impide su crecimiento profesional y limita su potencial. Estas prácticas, además, pueden desalentar la participación activa en programas de desarrollo, lo que resulta en una fuerza laboral desmotivada y menos competente.
5. La sobrecarga de trabajo en la asignación de tareas abrumadoras, poco realistas o monótonas con la intención de castigar o bloquear a un empleado es una forma sutil de violencia. Esta estrategia puede llevar al trabajador a un estado de agotamiento físico y emocional, deteriorando su salud mental y su rendimiento⁸. Además, la sobrecarga de trabajo como herramienta de castigo crea un ambiente laboral en el que el

⁸ Esta situación deriva en el padecimiento psicoemocional llamado *burnout*.

miedo a las represalias impide la comunicación abierta y el bienestar general de los empleados.

6. La aplicación de estándares de evaluación injustos, desproporcionados o sesgados, así como la manipulación de los resultados para favorecer o perjudicar en promociones o aumentos de salario implican violencia sutil. Estas prácticas además de ser éticamente reprobables también erosionan la confianza en el sistema de gestión del desempeño, generando desconfianza y resentimiento entre los empleados.
7. El sabotaje profesional, que incluye boicotear el trabajo, ocultar información o hacer cambios sin avisar, es una táctica que busca desestabilizar al empleado y dificultar su éxito profesional. Este tipo de acciones, aunque sutiles, pueden tener un impacto devastador en la carrera de una persona, creando un ambiente de trabajo insostenible y hostil.
8. Cuando se trata de la gestión de conflictos y resolución de problemas el ignorar o minimizar las quejas relacionadas con el acoso laboral, junto con las represalias indirectas hacia quienes denuncian, son formas de violencia simbólica que perpetúan la impunidad y el abuso. La falta de una gestión adecuada de conflictos afecta a los individuos involucrados y deteriora la cultura organizacional, promoviendo un entorno donde la injusticia prevalece.
9. Las amenazas o intimidaciones, como comentarios sobre haber dado malas referencias o bloqueado a un excolaborador, son tácticas que buscan coaccionar y controlar a los empleados mediante el miedo. Estas prácticas, junto con la reducción de salario o los despidos injustificados, crean un ambiente de trabajo tóxico, donde la inseguridad y la ansiedad afectan tanto al bienestar de los empleados como a su rendimiento.
10. La discriminación en la remuneración y la retención de información o el cambio de políticas en las compensaciones son ejemplos de cómo se puede ejercer violencia simbólica a través de la compensación y los beneficios; esto, genera incertidumbre y

descontento que motiva la rotación de personal y disminuye la lealtad hacia la organización.

11. La propagación de rumores, chismes y difamación, así como la divulgación de información personal, son tácticas que buscan dañar la reputación y la credibilidad de un empleado. Estos comportamientos, además de ser moralmente reprochables, crean un ambiente laboral en el que la confianza es erosionada, y las relaciones entre colegas se ven gravemente afectadas.
12. La violación de lo estipulado en la Norma Oficial Mexicana (NOM) 35 y la negligencia en casos de acoso laboral son formas de violencia simbólica que demuestran un desprecio por el cumplimiento legal y el bienestar de los empleados. Estas acciones, además de ser ilegales, envían un mensaje claro de impunidad, lo que puede desincentivar la denuncia y perpetuar el ciclo de abuso.
13. La supervisión excesiva o injusta, donde algunos empleados son "vigilados" más que otros, es una práctica que genera desconfianza y estrés. Este comportamiento es claramente violencia sutil que busca controlar y desmoralizar a los empleados, afectando negativamente su productividad y satisfacción laboral.
14. Negar oportunidades de desarrollo y capacitación, creando desigualdad artificial, es una forma de violencia simbólica que limita el crecimiento profesional y perpetúa la desigualdad dentro de la organización. Estas acciones afectan al individuo y además perjudican la capacidad de la organización para innovar y adaptarse en un entorno competitivo.
15. La asignación de tareas menores, irrelevantes o degradantes, por debajo del nivel de habilidad o experiencia de un empleado humilla y socava la autoestima del trabajador; además de inmorales pueden llevar al trabajador a cuestionar su valor dentro de la organización.

16. Ignorar las comunicaciones como correos, llamadas y solicitudes de reunión es una táctica que disminuye y dificulta la capacidad y eficacia de un empleado. Este tipo de exclusión afecta la productividad y erosiona la confianza y la moral del trabajador, contribuyendo a un ambiente laboral adverso.
17. El hostigamiento sexual, que incluye comentarios sexuales no deseados, proxemia, insinuaciones o gestos inapropiados, es una forma grave de violencia simbólica que intimida al empleado y lo hace sentir incómodo y vulnerable. Este comportamiento es ilegal y el impacto es devastador en la salud mental y emocional de la víctima.
18. Sembrar discordia entre colegas a través de rumores o acciones deliberadas para socavar la confianza y credibilidad es una forma insidiosa de violencia simbólica. Este tipo de sabotaje no sólo daña las relaciones laborales, sino que también puede desestabilizar equipos enteros, afectando la cohesión y la colaboración.
19. La crítica constante o injustificada, combinada con un elogio ocasional para disfrazar o matizar el abuso, es una táctica de daño sutil que afecta la moral y la confianza del trabajador. Esta estrategia puede llevar al empleado a dudar de sus habilidades y a sentir que su trabajo nunca es lo suficientemente bueno, lo que a largo plazo puede provocar agotamiento y desmotivación.
20. Las exigencias poco realistas, como plazos irreales, objetivos inalcanzables o trabajo excesivo, son prácticas que provocan estrés, ansiedad y agotamiento en los empleados. Este tipo de violencia simbólica no sólo afecta la salud física y emocional del trabajador, sino que también puede llevar a un aumento en la rotación de personal y una disminución en la calidad del trabajo.

A partir de las manifestaciones de violencia simbólica previamente mencionadas, es posible observar cómo ésta se inserta en la cotidianidad, lo que lleva a la necesidad de plantear alternativas que disminuyan sus efectos a nivel individual generando entornos laborales más estables y respetuosos. Una de estas alternativas es la ética, tema que se abordará en el siguiente apartado.

Ética en las organizaciones, visión contemporánea de las relaciones humanas en las organizaciones

El entorno organizacional se encuentra influenciado por una serie de factores sociales, económicos y culturales. Dentro de este contexto, la ética organizacional se torna en un pilar base para las dinámicas que se desarrollan en las relaciones humanas. Una cultura ética de integridad, transparencia y respeto mutuo promueve relaciones humanas que contribuyen al bienestar y al desempeño efectivo de la organización.

En este sentido, la ética en las organizaciones se tiene que referir tanto al cumplimiento de normativas o estándares, como también a la manera en la que los individuos interactúan, colaboran y se relacionan dentro de un marco organizacional basado en la cultura interna que se desarrolla en cada organización.

Este enfoque de las relaciones humanas enfatiza la importancia de los valores éticos como guía para la toma de decisiones y la construcción de un ambiente de trabajo productivo en el que se minimice la violencia simbólica ya presente en la sociedad. La integración de principios éticos en todas las áreas de la organización contribuye a la creación de confianza entre empleados, clientes y otros *stakeholders*, fortaleciendo así la identidad ética tanto de individuos como de organizaciones.

Ahora bien, en esta investigación se exploran las diversas dimensiones de la ética organizacional a través de diversas definiciones (Tabla 1) que muestran aspectos semejantes en cuanto a la relevancia de la ética. La intención es examinar cómo las organizaciones pueden fomentar una cultura ética que impulse tanto el bienestar individual como el desempeño colectivo permeando una cultura de mínima violencia simbólica. La aplicación de principios éticos en el manejo de relaciones humanas es fundamental enfrentar los sesgos y tendencias que se manifiestan a través de la violencia simbólica.

Tabla No. 1

Definiciones de ética organizacional

Autor	Definición
Ética de la Virtud Organizacional Robert C. Solomon	La ética de la virtud organizacional se centra en el desarrollo de virtudes personales dentro del contexto organizacional, enfatizando la integridad, la honestidad y la cooperación como pilares fundamentales para el comportamiento ético en las empresas (Solomon, 1992).
Ética del Cuidado en las Organizaciones Joan C. Tronto	La ética del cuidado en las organizaciones se basa en la responsabilidad de las empresas de cuidar de sus empleados, clientes y la comunidad, promoviendo relaciones basadas en la empatía, la atención y el apoyo mutuo (Tronto, 1993).
Ética del Discurso en las Organizaciones Jürgen Habermas	Esta perspectiva ética promueve la transparencia y la participación democrática en la toma de decisiones organizacionales, asegurando que todos los grupos de interés o "stakeholders" puedan participar en diálogos abiertos y racionales (Habermas, 1984).
Ética de la Justicia Organizacional John Rawls	Aplicando los principios de justicia de Rawls al contexto organizacional, se enfatiza la equidad en la distribución de recursos y oportunidades dentro de la empresa, así como la imparcialidad en las políticas y prácticas organizacionales (Rawls, 1971).
Ética Teleológica en Organizaciones W. Michael Hoffman	La ética teleológica en las organizaciones se centra en las consecuencias de las acciones empresariales, evaluando las decisiones basadas en los resultados positivos para el mayor número de los grupos de interés o "stakeholders" posible (Hoffman & Frederick, 1995).
Ética Deontológica en Organizaciones Norman E. Bowie	Esta perspectiva se basa en el deber y las obligaciones morales de la empresa, destacando la importancia de cumplir con principios éticos y normas independientemente de las consecuencias (Bowie, 1999).

<p>Ética de la Responsabilidad Social Corporativa</p> <p>Archie B. Carroll</p>	<p>La ética de la responsabilidad social corporativa enfatiza la obligación de las empresas de actuar de manera socialmente responsable, considerando los impactos económicos, sociales y ambientales de sus operaciones (Carroll, 1991).</p>
<p>Ética de la Sostenibilidad Organizacional</p> <p>John Elkington</p>	<p>Esta ética se enfoca en la sostenibilidad, promoviendo prácticas empresariales que aseguren el equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad social y la protección ambiental (Elkington, 1997).</p>
<p>Ética del “Stakeholder”</p> <p>R. Edward Freeman</p>	<p>La ética de los grupos de interés o “<i>stakeholders</i>” sostiene que las empresas tienen responsabilidades hacia todos los grupos afectados por sus actividades, incluyendo empleados, clientes, proveedores, y la comunidad en general (Freeman, 1984).</p>
<p>Ética del Capital Humano</p> <p>Gary S. Becker</p>	<p>Esta ética pone énfasis en la inversión en el desarrollo y bienestar de los empleados, reconociendo su valor como el activo más importante de la organización y promoviendo prácticas que fomenten su crecimiento personal y profesional (Becker, 1993).</p>
<p>Ética de la Innovación Responsable</p> <p>René von Schomberg y Sarah R. Davies</p>	<p>La ética de la innovación responsable aboga por el desarrollo de nuevas tecnologías y prácticas empresariales de manera que se consideren los impactos sociales y éticos, asegurando que las innovaciones beneficien a la sociedad en su conjunto y no sólo a unos pocos (Schomberg & Davies, 2013)</p>

Fuente: elaboración propia (2024)

Cada una de estas perspectivas requiere mayor análisis para profundizar en su estudio, no obstante, se encuentra un punto de convergencia entre ellas en la orientación hacia el bienestar de los colaboradores de la organización. El sentido de estas perspectivas se discute en las siguientes posibles aplicaciones:

- La ética de la virtud organizacional se ejerce dentro de una organización en donde se valoren y se recompensen las acciones éticas de sus miembros (reconocimientos sociales o económicos) que den claridad y difusión a las prácticas éticas deseables.
- La ética del cuidado se promueve en una organización a través de políticas orientadas al bienestar de los colaboradores en temas como licencias parentales, programas de salud mental o de apoyo emocional pensando en el individuo y su entorno.
- La ética del discurso se aplica en una organización que facilite reuniones abiertas y transparentes que fomente la escucha activa entre colaboradores integrando las diversas visiones en una toma de decisiones inclusiva.
- La ética de la justicia, orientada hacia la equidad, se manifiesta en una organización a través de políticas salariales equitativas, así como el considerar el desarrollo profesional de un individuo independientemente de aspectos como género o raza.
- La ética teleológica se presenta en una organización que evalúa sus estrategias de negocio considerando los beneficios que traen a colaboradores, clientes, comunidad dando prioridad a aquellas que maximicen el bienestar colectivo.
- La ética deontológica se encuentra en una organización comprometida con el cumplimiento de sus principios éticos fundamentales, así como de las leyes y regulaciones que le son aplicables aun cuando las consecuencias les afecten evitando la manipulación en su propio beneficio.
- La ética de la responsabilidad social corporativa se presenta en una organización que integra los ejes: social, ambiental y económico invirtiendo en comunidades locales, con programas que minimicen su huella ambiental y compartiendo de forma transparente los resultados de sus iniciativas.
- La ética de la sostenibilidad en una organización retomaría los tres ejes: social, ambiental y económico con una visión a largo

plazo que permita el mantener una cultura organizacional ética a futuro y de ser posible incrementa gradualmente el compromiso con el bienestar de colaboradores y la comunidad en donde participa.

- La ética del *stakeholder* la incorpora una organización considerando los puntos de vista de sus grupos de interés, en donde las necesidades de estos grupos sean consideradas. En este sentido, los proveedores, al ser uno de los grupos de interés, se pretende que compartan los valores éticos que tiene la organización para fortalecer la relación de trabajo entre ambos.
- La ética del capital humano se construye en una organización que integra programas de capacitación y desarrollo para sus colaboradores motivando el crecimiento interno a través de promociones de puestos o movilidad como recompensa.
- La ética de la innovación responsable corresponde a una organización que evalúa los beneficios y riesgos que sus innovaciones pueden causar al entorno interno y externo de la misma, dando prevalencia a aquellas que beneficien a la mayoría.

Es preciso señalar que, en mayor o menor medida, una o más perspectivas éticas se podrían manifestar en las organizaciones. Una vez identificadas las políticas y programas éticos que la organización es capaz de instituir, surge la necesidad de cuestionar hasta qué punto la violencia simbólica ha permeado en los colaboradores. Este cuestionamiento permite orientar la ética en la organización estableciendo las conductas que involucran alguna violencia simbólica y que serán toleradas en la organización.

En este mismo sentido, lo esencial es garantizar su aplicación real más allá de únicamente establecerlo en algún documento como el código de ética de la organización. La visión organizacional debe traspasar el papel y convertirse en una realidad diaria que se llegue a manifestar en un cambio tangible en los colaboradores, es así como los valores éticos se integrarían en una cultura organizacional existente más allá de una formalidad.

Como se ha analizado, la violencia simbólica puede manifestarse a través de prácticas, normas, lenguajes, y comportamientos que generan relaciones de desigualdad entre los individuos, en el ámbito organizacional, influyen en las dinámicas laborales por lo que se propone el uso de la ética como instrumento rector para el combate de este tipo de violencia.

Relevancia del estudio de la violencia simbólica en las organizaciones

En el contexto histórico actual las investigaciones sobre violencia simbólica en las organizaciones son sumamente necesarias para explorar cómo las dinámicas de poder y control afectan a los miembros que las conforman a través de manifestaciones que parecen naturales, pero que en realidad perpetúan relaciones desiguales.

Para dar cuenta de la creciente relevancia del tema y de su necesidad de estudio se realizó una investigación documental exploratoria a través de la base de datos Scopus, el acceso se realizó en el mes de julio de 2024. La Tabla 2 muestra los parámetros de búsqueda establecidos, primero con los términos “organizaciones o empresas” con “violencia simbólica”; después se centra en el término “ética” relacionado con “violencia simbólica” y; concluye integrando los tres conceptos principales de interés: “organizaciones o empresas”, “violencia simbólica” y “ética”.

Tabla No. 2
Parámetros de búsqueda y resultados.

Base de datos (Índice)	Ecuación de búsqueda		Número de resultados
Scopus	1	(<i>organizations OR enterprises</i>) AND (<i>"symbolic violence"</i>)	94
	2	<i>ethics</i> AND (<i>"symbolic violence"</i>)	38
	3	(<i>organizations OR enterprises</i>) AND (<i>"symbolic violence"</i>) AND <i>ethics</i>	1

Fuente: elaboración propia (2024)

Se realizó la descarga y el análisis documental de las publicaciones encontradas, con la “Búsqueda 1” se encontraron textos a partir del año 1987, con la “Búsqueda 2” a partir del 2008 y con la “Búsqueda 3” se

encontró un texto en 2013. A partir del año 2009, se presentó un aumento significativo en las investigaciones sobre violencia simbólica. Como se desprende de la Gráfica 1, después de dicho año ha surgido un creciente interés en el estudio de estas temáticas, así como en aquellas relacionadas con la ética.

Gráfica No. 1
Publicaciones por año de las tres búsquedas (1987-2023).



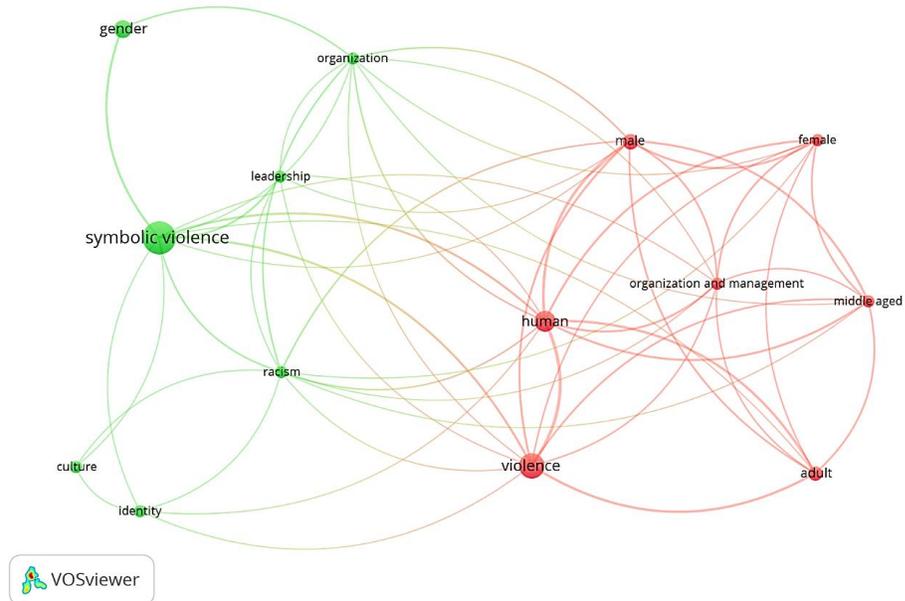
Fuente: elaboración propia (2024)

Si bien la temática de violencia simbólica ha obtenido relevancia, sus implicaciones a nivel organizacional aún requieren una mayor atención como objeto de investigación. Reconocer el contexto organizacional en el que se manifiesta esta violencia, así como las posibles afectaciones es fundamental para aplicar la ética como instrumento de apoyo. El que se identificara sólo un documento que integre las tres temáticas abordadas en esta investigación deja ver la necesidad que fortalecer esta línea de investigación por seguir. Es posible que otras investigaciones aborden este tema de manera implícita o indirecta, pero es necesario el reconocimiento explícito de la relación entre estas temáticas.

De igual manera se realizó un estudio bibliométrico a través del software VOSviewer aplicando un análisis de coocurrencia entre las palabras clave de las publicaciones encontradas en la base de datos (Figura 1), a través de este análisis es posible observar que destaca la relación entre violencia simbólica con el tema organizacional y de gestión.

Figura No. 1

Análisis de coocurrencia entre las palabras clave de las publicaciones.



Fuente: elaboración propia (2024)

Un aspecto importante identificado a través de este análisis es el Liderazgo, un tema ya relevante en el estudio de las organizaciones. Desde esta perspectiva, se puede encontrar un punto de convergencia con el tema tratado, ya que el líder organizacional tiene la capacidad de promover una actitud ética y consciente, evitando la perpetuación de la violencia simbólica en la organización.

En este sentido, como parte del análisis bibliométrico también se realizó un mapeo temático de las publicaciones en *Biblioshiny* (paquete del software R). En la Tabla 3 se muestran las temáticas que surgieron confirmando la presencia del tema del desarrollo liderazgo como un tema base, como temas de impulso se muestra el rol crítico de la gestión organizacional, así como la perspectiva social de la organización, el juego corporativo y la masculinidad.

Tabla No. 3

Mapeo temático de las publicaciones

Temáticas Básicas	Temáticas Motor o de Impulso	Temáticas Nicho o Segmentadas	Temáticas Emergentes
<ul style="list-style-type: none"> • Violencia simbólica en la contabilidad • Desarrollo del liderazgo • Trabajadores operativos • Migración 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización social • Rol crítico de la gestión de negocios • Cambio en el control organizacional • Juego corporativo • Masculinidades • Investigación sobre prácticas educativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción del futuro • Neoliberalismo • Justicia laboral • Activismo • Análisis del discurso 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología • Influencia política • Competencia • Misoginia • Cambio organizacional

Fuente: elaboración propia (2024)

Este análisis posibilita la visualización de temáticas relacionadas como las previamente mencionadas. De igual manera, para profundizar sobre los documentos encontrados en esta base de datos se realiza una revisión documental de las 133 publicaciones, en las que se destaca lo siguiente:

- Las temáticas generales desde donde abordan las investigaciones son: derechos humanos, feminismo, dominación masculina, estudios de género, bullying, migración, misoginia, homofobia, ciberseguridad, violencia doméstica, salud reproductiva y violencia geriátrica.
- Los sectores analizados en las investigaciones encontradas son: en el sector salud, educativo, de entretenimiento, de telecomunicaciones, publicitario, tecnológico, deportivo, político, bancario y militar.
- Los campos de conocimiento desde donde se fundamentan estas investigaciones provienen de la sociología, psicología, gestión de organizaciones y sustentabilidad.

- Las temáticas específicas relacionadas con el ámbito laboral encontradas fueron: gestión de recursos humanos, estudios críticos de las organizaciones, liderazgo, dirección.
- En cuanto a los estudios de campo, se encontraron investigaciones que profundizan sobre la explotación de trabajadores en niveles operativos e intermedios como fábricas y *call centers*.
- El resultado de la “Búsqueda 3” en la base de datos fue de un documento, no obstante, realizando la revisión de cada documento se identificaron ocho publicaciones más que pudieran sumarse a la búsqueda ya que están relacionadas con la función de la ética como instrumento de combate contra la violencia simbólica.

Conclusiones

La violencia simbólica en el entorno organizacional es una realidad que en general se presenta de manera sutil e implícita, pero tiene amplias consecuencias en el deterioro del bienestar de los individuos, así como en la cultura organizacional. Esta forma de violencia se manifiesta a través de significados impuestos que legitiman el dominio de ciertos grupos sobre otros.

Un ambiente laboral marcado por la violencia hacia ciertos grupos transforma las dinámicas internas de la organización afectando la salud mental y emocional de quien lo sufre (grupos de interés internos y externos), lo que también pueden mermar la productividad y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

El objetivo que ha guiado esta investigación consiste en reconocer a la ética como instrumento clave para combatir y reducir los comportamientos asociados con la violencia simbólica en las organizaciones. El análisis realizado revela que la ética es una estrategia viable y su implementación puede traer consecuencias positivas significativas para las dinámicas organizacionales.

Las intervenciones basadas en la ética organizacional y en la sensibilización sobre estas formas de violencia son esenciales para transformar la cultura organizacional y mejorar el bienestar de todos los

involucrados en la organización. La ética promueve valores de respeto, equidad y justicia para contrarrestar las dinámicas de significados opresivos.

La “lucha” para alcanzar la erradicación de la violencia simbólica en las organizaciones es una tarea compleja que depende tanto de cambios individuales, como de cambios estructurales dentro de las mismas. Esta investigación concluye que es preciso que la ética organizacional se convierta en un principio rector que guíe las decisiones y acciones de la organización ajustando políticas y prácticas que impulsen transformaciones libres de violencia simbólica.

Referencias

Aguilar Guevara, A. M. (2017). *Dilemas pedagógicos de la comunicación 3.0 (Tesis Doctoral)*. UNAM.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.

Bowie, N. E. (1999). *Business Ethics: A Kantian Perspective*. Blackwell.

Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizon*, 34(3), 39-48.

Cassier, E. (1974). *Antropología filosófica*. Fondo de Cultura Económica.

Castoriadis, C. (1975). *La institución imaginaria de la sociedad*. Siglo XXI Editores.

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.

- Freud, S. (1930). *Civilization and Its Discontents*. W.W. Norton & Company.
- Fuster, J. (2014). *Neurociencia. Los conocimientos cerebrales de nuestra libertad*. Planeta.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action*. Beacon Press.
- Hobbes, T. (1651). *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*. Cambridge University Press.
- Hoffman, W. M., & Frederick, R. E. (1995). *Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality*. McGraw-Hill.
- Lorenz, K. (1963). *On aggression*. Harcourt, Brace and World: New York.
- Méndez B., L. H. (2004). Violencia simbólica en el territorio maquilador fronterizo. *El Cotidiano*, 19(125), 7-20.
- Peirce, C. S. (1986). *La Ciencia Semiótica*. Nueva Visión.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Runes, D. (1981). *Diccionario de Filosofía*. Grijalbo.
- Schomberg, R. v., & Davies, S. R. (2013). *Responsible Innovation: Managing the Responsible Emergence of Science and Innovation in Society*. Wiley. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118551424.ch3>
- Solomon, R. C. (1992). *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business*. Oxford University Press.
- Tronto, J. C. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge.
- Wilson, E. O. (1978). *On human nature*. Harvard University Press.