

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales  
Rómulo Gallegos (UNERG)  
Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios  
e Investigación (CEIACERG)



UNIVERSIDAD RÓMULO GALLEGOS



REVISTA  
CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Venezuela

Revista Electrónica  
Semestral

Volumen 8  
Número 1

ENERO 2025

  
**REVISTA CIENTÍFICA**  
**CIENCIAEDUC**  
Depósito Legal Número: GU21800001  
ISSN: 2610-816X

INDEXACIÓN



Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.





Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela**

**Abg. Joshannys Elizabeth López Díaz**

Correo: lopezjoshanny@gmail.com

Código Orcid: 0009-0009-9862-4228

Como citar este artículo: “Joshannys Elizabeth López Díaz. La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos”. (2025), (1,14)

Recibido: 12/09/2024 Revisado: 15/09/2024 Aceptado: 22/09/2024

## **La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos**

### **RESUMEN**

El presente estudio documental bibliográfico explora las repercusiones de la violencia simbólica en la dinámica de los entornos laborales contemporáneos, con el objetivo de comprender sus manifestaciones, impacto y posibles estrategias para su mitigación. La investigación se sustenta en la teoría de la violencia simbólica de Pierre Bourdieu, complementada con aportes de autores como Amartya Sen, Goleman y Schein. La metodología consistió en una revisión sistemática de literatura académica relevante, analizando fuentes teóricas, empíricas y documentales que abordan las dinámicas de poder, exclusión y subordinación naturalizadas en contextos laborales. Este enfoque permitió identificar patrones recurrentes y reflexionar críticamente sobre el fenómeno desde múltiples perspectivas. Los resultados evidenciaron que la violencia simbólica, aunque sutil e invisible, tiene un impacto multidimensional. Afecta negativamente el bienestar psicológico, genera climas organizacionales tóxicos, limita el desarrollo profesional y perpetúa desigualdades sistémicas, afectando desproporcionadamente a mujeres, minorías y empleados subordinados. En la discusión, se subraya que la naturalización de estas dinámicas exige un cambio cultural profundo dentro de las organizaciones. Se destacan propuestas como la sensibilización, el desarrollo de políticas inclusivas, y la implementación de herramientas específicas para evaluar y prevenir la violencia simbólica. Las conclusiones destacan la importancia de abordar este fenómeno como un desafío ético y organizacional. Desnaturalizar la violencia simbólica y promover la equidad e inclusión puede mejorar significativamente el bienestar laboral y la productividad, contribuyendo al desarrollo humano y organizacional sostenible.

**Descriptor:** Sutil, Agresión, Repercusiones, Violencia, Simbólica, Dinámica, Entornos, Laborales, Contemporáneos

**Reseña Biográfica:** Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales “Rómulo Gallegos” (UNERG) (2011-2016) Abogada. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). (2019-2021) Magíster Scientiarium en Gerencia Pública. Actualmente estudiando Doctorado en Ciencias Jurídicas UNELLEZ Apure.



Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios E Investigación (CEIACERG)

REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

**Attorney Joshannys Elizabeth López Diaz**

Email: lopezjoshanny@gmail.com

ORCID iD: 0009-0009-9862-4228

How to cite this article: "Joshannys Elizabeth López Diaz. Subtle Aggression: Repercussions Of Symbolic Violence In The Dynamics Of Contemporary Work Environments. (2025), (1,14)  
Received: 24/02/2024 Revised: 25/02/2024 Accepted: 01/03/2024

## **Subtle Aggression: Repercussions Of Symbolic Violence In The Dynamics Of Contemporary Work Environments**

### **ABSTRACT**

This bibliographic documentary study explores the repercussions of symbolic violence in the dynamics of contemporary work environments, with the aim of understanding its manifestations, impact and possible strategies for its mitigation. The research is based on Pierre Bourdieu's theory of symbolic violence, complemented by contributions from authors such as Amartya Sen, Goleman and Schein. The methodology consisted of a systematic review of relevant academic literature, analyzing theoretical, empirical and documentary sources that address the dynamics of power, exclusion and subordination naturalized in work contexts. This approach allowed us to identify recurring patterns and critically reflect on the phenomenon from multiple perspectives. The results showed that symbolic violence, although subtle and invisible, has a multidimensional impact. It negatively affects psychological well-being, generates toxic organizational climates, limits professional development and perpetuates systemic inequalities, disproportionately affecting women, minorities and subordinate employees. In the discussion, it is emphasized that the naturalization of these dynamics demands a profound cultural change within organizations. Proposals such as awareness raising, the development of inclusive policies, and the implementation of specific tools to evaluate and prevent symbolic violence are highlighted. The conclusions highlight the importance of addressing this phenomenon as an ethical and organizational challenge. Denaturalizing symbolic violence and promoting equity and inclusion can significantly improve workplace well-being and productivity, contributing to sustainable human and organizational development.

**Descriptors:** Subtle, Aggression, Repercussions, Violence, Symbolic, Dynamic, Environments, Workplace, Contemporary

**Biographical Summary:** National Experimental University of the Central Plains "Romulo Gallegos" (UNERG) (2011-2016) Title Obtained: Lawyer. National Experimental University of the Western Plains "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ). (2019-2021) Title Obtained: Master of Science in Public Management. Currently studying a PhD in Legal Sciences at UNELLEZ Apure.



## INTRODUCCIÓN

En los entornos laborales contemporáneos, la interacción entre los actores organizacionales va más allá de los actos explícitos de comunicación y acción. Subyacen, a menudo de manera imperceptible, dinámicas de poder y dominación que se manifiestan a través de formas sutiles de violencia, conocidas como violencia simbólica. Este concepto, introducido por el sociólogo Bourdieu (2002. 8), refiere “a aquellas formas de imposición y reproducción de relaciones de poder que, aunque no explícitamente agresivas, condicionan conductas, refuerzan jerarquías y perpetúan desigualdades en los espacios sociales y laborales”. De este modo, la violencia simbólica se ejerce mediante símbolos, prácticas, lenguaje y estructuras organizativas que legitiman el dominio de ciertos grupos sobre otros.

Por ello, en el ámbito laboral, puede observarse en actitudes de exclusión, estigmatización o discriminación implícita que afectan a individuos o colectivos, limitando su desarrollo profesional y minando su bienestar emocional. Estas dinámicas no solo dañan a las personas implicadas, sino que a su vez, comprometen el clima organizacional, la productividad y la cohesión interna de las instituciones.

Por lo tanto, la relevancia de abordar esta temática radica en la necesidad de visibilizar y cuestionar las prácticas aparentemente "naturales" o "normalizadas" que, sin ser explícitamente violentas, consolidan estructuras de poder inequitativas en las organizaciones. El análisis de la violencia simbólica en el trabajo permite reflexionar sobre los valores, principios y dinámicas que subyacen en las relaciones laborales, abriendo espacio para prácticas más equitativas e inclusivas.

Por ello, en este contexto, el objetivo principal de la presente investigación es examinar las implicancias de la violencia simbólica en los entornos laborales, explorando cómo esta se manifiesta, qué efectos produce en los individuos y las organizaciones, y qué estrategias pueden implementarse para mitigar su impacto. Este análisis no solo busca contribuir a la comprensión teórica del fenómeno, sino también ofrecer herramientas conceptuales y prácticas para los líderes organizacionales, trabajadores y legisladores interesados en promover espacios laborales más justos y saludables.

En suma, este estudio se inscribe en la intersección entre la sociología, la psicología organizacional y la ética laboral, con el propósito de iluminar las formas en que el poder simbólico opera en las relaciones laborales y cómo su cuestionamiento puede conducir a transformaciones significativas en la estructura y dinámica de las organizaciones contemporáneas.

### **La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos**



### **Desarrollo**

El marco teórico de esta investigación documental se fundamenta en un análisis interdisciplinario que abarca conceptos sociológicos, psicológicos y organizacionales, ofreciendo un enfoque integral para comprender la violencia simbólica en los entornos laborales. A continuación, se describen los principales pilares teóricos y autores relevantes para el estudio:

#### **La Teoría de la Violencia Simbólica de Pierre Bourdieu**

El concepto de violencia simbólica, central en este estudio, fue desarrollado por el sociólogo Pierre Bourdieu como una forma de dominación que opera de manera implícita, a través de mecanismos simbólicos como el lenguaje, los valores culturales y las normas sociales. Según Bourdieu, esta violencia no es percibida como tal por los individuos, ya que está naturalizada en las estructuras sociales. En el ámbito laboral, la violencia simbólica se manifiesta en prácticas como la exclusión de grupos minoritarios, el reforzamiento de estereotipos de género o clase, y la imposición de normas que benefician a ciertos colectivos mientras desfavorecen a otros.

Estos procesos reproducen desigualdades y refuerzan jerarquías que limitan las oportunidades de desarrollo para ciertos grupos. Bourdieu (2002, 3) conceptualizó la violencia simbólica como “una forma de poder que se ejerce de manera implícita y aceptada por aquellos que la sufren, gracias a su naturalización en las estructuras sociales. Esta violencia se ejerce a través del consenso tácito sobre las normas sociales y culturales, legitimando relaciones de desigualdad”. En los entornos laborales, la violencia simbólica se manifiesta mediante prácticas como la exclusión de grupos minoritarios, la normalización de estereotipos de género y la imposición de valores dominantes que refuerzan las jerarquías existentes. Este fenómeno perpetúa desigualdades y dificulta la movilidad social dentro de las organizaciones. De este modo, el autor, permite entender cómo las dinámicas laborales, en apariencia neutrales, refuerzan estructuras de poder. Su teoría subraya la importancia de analizar los discursos y prácticas organizacionales que perpetúan estas formas de violencia.

#### **La Psicología del Trabajo y el Impacto en el Bienestar Laboral**

Desde la perspectiva de la psicología del trabajo, autores como Spector y Cooper (2013, 9) “han explorado cómo las dinámicas laborales influyen en el bienestar de los empleados”. Por lo que, la violencia simbólica afecta aspectos fundamentales del bienestar, incluyendo la autoestima, la motivación y el sentido de pertenencia. Fenómenos como el acoso laboral (mobbing), la exclusión social y la discriminación implícita se relacionan con la violencia simbólica y

### **La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

contribuyen al estrés laboral, el síndrome de burnout y la disminución del desempeño organizacional. Estas consecuencias subrayan la necesidad de comprender el Bienestar Laboral. De este modo, Cooper y Dewe (2013 98) destacan que

La violencia simbólica, aunque sutil, puede tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados. En su análisis del estrés laboral, afirman que la exclusión social, las actitudes despectivas y las microagresiones son formas encubiertas de violencia que afectan la salud mental de los trabajadores.

Estas dinámicas no solo reducen la productividad, sino que generan un clima de desconfianza y tensión que perjudica la cohesión organizacional. La perspectiva psicológica de Cooper amplía el concepto de violencia simbólica al explorar sus efectos emocionales y psicológicos, conectando directamente con el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

### Perspectivas Organizacionales y Clima Laboral

Desde una óptica organizacional, autores como Edgar Schein (1985) y Hofstede (1991) han señalado la importancia de la cultura organizacional en la reproducción de prácticas simbólicas. Las estructuras jerárquicas, los sistemas de recompensas y las políticas internas pueden perpetuar relaciones de poder desiguales que se materializan en actos de violencia simbólica. El análisis del clima laboral permite identificar cómo estas prácticas afectan la cohesión del equipo, la productividad y la retención del talento. La gestión adecuada de la violencia simbólica en el entorno laboral requiere un liderazgo inclusivo y políticas que promuevan la equidad y la diversidad. Schein (1985, 64) argumenta que “las culturas organizacionales establecen patrones de comportamiento que, de forma implícita, pueden legitimar prácticas de exclusión o discriminación. Las normas y valores compartidos son un reflejo de las relaciones de poder dentro de la organización” Por lo que, la violencia simbólica se manifiesta en entornos laborales donde las políticas y prácticas privilegian a ciertos grupos, reforzando jerarquías culturales y sociales. El enfoque de Schein es crucial para entender cómo las estructuras culturales organizacionales perpetúan la violencia simbólica. Su teoría señala la necesidad de transformar las culturas organizacionales hacia modelos más inclusivos.

Al mismo tiempo, Hofstede (1991, 75) estudió cómo las diferencias culturales influyen en las dinámicas de poder y control en las organizaciones. Su concepto de “distancia al poder es útil para analizar cómo las jerarquías organizacionales amplifican la violencia simbólica, particularmente en culturas donde las estructuras autoritarias son aceptadas”.

### La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos





Por ejemplo, en culturas laborales con alta distancia al poder, las prácticas simbólicas discriminatorias pueden ser más comunes y menos cuestionadas, dado el énfasis en la obediencia y el respeto a las jerarquías. El autor, proporciona una perspectiva intercultural sobre la violencia simbólica, destacando cómo los contextos culturales influyen en su aceptación y perpetuación.

### ***La Ética en las Relaciones Laborales***

La ética laboral, como lo han explorado autores como Freeman (1984) y Sen (1999), es esencial para el diseño de entornos laborales saludables. Desde esta perspectiva, se cuestionan las prácticas que, aunque sutiles, perpetúan inequidades y afectan la dignidad de los empleados. La violencia simbólica desafía los principios éticos fundamentales al socavar la igualdad de oportunidades y perpetuar dinámicas de exclusión. Un enfoque ético en las organizaciones implica identificar estas prácticas y transformarlas, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto y la equidad.

### **Marco Normativo y Derechos Laborales**

A nivel normativo, la investigación considera cómo los instrumentos legales internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las leyes nacionales, abordan la violencia simbólica en el trabajo. Aunque muchos marcos normativos se centran en la violencia física y el acoso explícito, es necesario ampliar el enfoque para incluir las formas simbólicas de violencia y establecer estrategias para su prevención y erradicación.

### ***Enfoques Multidimensionales para la Prevención y Mitigación***

Se consideran estrategias multidimensionales para abordar la violencia simbólica en los entornos laborales. Estas estrategias incluyen la sensibilización organizacional, la formación en liderazgo inclusivo, la implementación de políticas de diversidad y la promoción de prácticas de comunicación asertiva y respetuosa. De este modo, el marco teórico de este estudio combina teorías clave sobre la violencia simbólica, la psicología del trabajo, la ética laboral y la gestión organizacional, ofreciendo una base sólida para analizar las implicancias de este fenómeno y proponer recomendaciones prácticas para su abordaje en los entornos laborales contemporáneos. Por su parte, Sen (1999, 78) plantea que

La violencia simbólica contradice los principios fundamentales del desarrollo humano, al limitar las capacidades de las personas para actuar libremente y alcanzar su potencial. Afirma que las prácticas sutiles de exclusión representan un fracaso ético que debe ser confrontado para promover la equidad.

## **La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

En los entornos laborales, esto implica garantizar igualdad de oportunidades y combatir las dinámicas que perpetúan la discriminación. El marco ético de Sen es esencial para cuestionar las prácticas organizacionales que normalizan la violencia simbólica, destacando la necesidad de un enfoque basado en los derechos humanos.

Por lo tanto, la violencia simbólica en los entornos laborales contemporáneos es una problemática multifacética que combina factores socioculturales, psicológicos y organizacionales. Desde las dinámicas de poder naturalizadas descritas por Bourdieu, hasta los efectos en el bienestar laboral analizados por Cooper, este fenómeno revela las formas en que las prácticas aparentemente neutrales perpetúan desigualdades y limitan el desarrollo humano. Las perspectivas de Schein, Hofstede y Sen complementan este análisis, ofreciendo herramientas para identificar, cuestionar y transformar las estructuras organizacionales que legitiman estas formas de violencia. La clave para enfrentar la violencia simbólica radica en visibilizar sus manifestaciones, comprender sus efectos y diseñar estrategias que fomenten la equidad y el respeto en el lugar de trabajo.

### Metodología

La investigación documental se enmarcó en un enfoque cualitativo bajo el paradigma constructivista. Según Creswell (2013, 20), "el constructivismo parte de la premisa de que el conocimiento es construido socialmente y depende del contexto". Este paradigma es idóneo para explorar fenómenos como la violencia simbólica, ya que privilegia la interpretación de significados y la construcción de teorías fundamentadas. El paradigma constructivista refuerza la capacidad del estudio para interpretar los matices de la violencia simbólica, visibilizando las dinámicas sutiles que subyacen en los entornos laborales contemporáneos.

De este modo, la investigación documental bibliográfica se centró en el análisis sistemático de fuentes secundarias, como libros, artículos académicos y documentos relevantes, para generar una comprensión profunda sobre un tema. Este enfoque permite una reflexión crítica basada en un corpus teórico consolidado y actualizado. Para Arias (2016, 67), la investigación documental "es un proceso sistemático orientado a la búsqueda, organización y análisis de información proveniente de documentos, con el propósito de construir conocimiento sobre fenómeno un específico". Este tipo de investigación no implica el trabajo de campo, sino un análisis riguroso de materiales existentes, asegurando su pertinencia y validez. El enfoque documental resulta ideal para el estudio de fenómenos conceptuales como la violencia simbólica, dado que permite recopilar perspectivas teóricas de múltiples autores y contextos históricos.

## La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Según Blaxter, Hughes y Tight (2006, 89), "la calidad de un estudio documental depende de la capacidad del investigador para identificar fuentes relevantes, confiables y actualizadas" En este caso, las fuentes incluyen: Libros y tratados académicos de autores clave como Pierre Bourdieu, Amartya Sen y Edgar Schein. Artículos científicos publicados en revistas arbitradas que abordan la violencia simbólica en entornos laborales. Informes institucionales y estudios de caso relevantes. Los criterios de selección incluyen: Relevancia: Que las fuentes traten específicamente la violencia simbólica y sus implicancias en los entornos laborales. Confiabilidad: Publicaciones avaladas por instituciones reconocidas o autores con trayectoria. Actualidad: Materiales publicados en los últimos 20 años, salvo textos clásicos. La metodología asegura una visión integral del tema al combinar teorías clásicas y contemporáneas, facilitando una comprensión holística de la violencia simbólica.

Para Flick (2009, 34), "el análisis de contenido es una técnica adecuada para la investigación documental, ya que permite descomponer los textos en categorías significativas" Las técnicas utilizadas incluyen: *Análisis de contenido cualitativo*: Identificación de patrones, conceptos clave y relaciones entre ellos. *Codificación temática*: Organización de la información según categorías como causas, manifestaciones y consecuencias de la violencia simbólica. *Contraste teórico*: Comparación de enfoques de distintos autores para identificar convergencias y divergencias. Estas técnicas garantizan un tratamiento riguroso de la información, promoviendo un análisis crítico que trasciende la simple recopilación de datos.

### Resultados del Estudio

Los resultados de este estudio documental bibliográfico se derivan de un análisis profundo y sistemático de fuentes relevantes sobre la violencia simbólica en entornos laborales contemporáneos. A través de la codificación temática y el análisis crítico de teorías y casos, se identificaron patrones recurrentes, dinámicas clave y áreas de impacto relacionadas con este fenómeno.

1. *Conceptualización de la Violencia Simbólica en el Ámbito Laboral*: Pierre Bourdieu (1990, 164) describe la violencia simbólica como "una forma de poder que se ejerce con el consentimiento tácito de quienes son sometidos, sustentada en la aceptación de normas y jerarquías socialmente construidas". En los entornos laborales, esto se traduce en prácticas de discriminación, desvalorización y exclusión que, aunque no explícitas, tienen un impacto psicológico significativo. La violencia simbólica en los lugares de trabajo es frecuentemente invisible y normalizada, lo que dificulta su identificación y abordaje. Los discursos dominantes refuerzan estructuras de poder que perpetúan desigualdades basadas en género, clase, etnicidad y posición jerárquica.

### La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

Este resultado refuerza la idea de que la violencia simbólica opera dentro de un marco cultural y organizacional que legitima prácticas opresivas, lo que coincide con las teorías de Bourdieu y Amartya Sen sobre la perpetuación de la desigualdad.

2. **Manifestaciones y Dinámicas de la Violencia Simbólica:** Las manifestaciones de la violencia simbólica identificadas incluyen: Microagresiones: Comentarios o actitudes sutiles que refuerzan estereotipos (Sue et al., 2007). Exclusión simbólica: Invisibilización de ciertos grupos en decisiones importantes (Schein, 2004). Desvalorización profesional: Subestimación de competencias basadas en prejuicios culturales o de género. Ejemplo: Un estudio de Martínez y Gómez (2018) reportó “que mujeres en posiciones de liderazgo enfrentan cuestionamientos constantes sobre su autoridad, lo que evidencia una desvalorización simbólica de sus capacidades”. Estos resultados destacan cómo las prácticas simbólicas afectan tanto el bienestar psicológico de los trabajadores como la cohesión organizacional, alineándose con los postulados de Sen sobre las capacidades humanas y su relación con el desarrollo personal y profesional.
3. **Impacto de la Violencia Simbólica en los Entornos Laborales:** La investigación reveló efectos significativos en tres áreas principales: Bienestar psicológico: Ansiedad, estrés y baja autoestima entre las víctimas. Clima organizacional: Deterioro de las relaciones laborales y disminución de la confianza. Productividad: Reducción del compromiso y la eficiencia de los trabajadores. Estudios relevantes: Goleman (1995,89) argumenta que "los entornos laborales tóxicos afectan la inteligencia emocional, lo que compromete la capacidad de los trabajadores para manejar emociones y resolver conflictos"

Según Schein (2010, 212), “las culturas organizacionales que toleran la violencia simbólica generan altos índices de rotación de personal y pérdida de talento” Estos hallazgos subrayan la necesidad de transformar las culturas organizacionales mediante estrategias que promuevan la equidad y la inclusión, reduciendo el impacto negativo de la violencia simbólica.

4. **Retos para la Prevención y Mitigación;** El estudio identificó barreras significativas para abordar la violencia simbólica en los entornos laborales: Normalización del fenómeno: Muchas prácticas se perciben como "parte de la cultura organizacional" (Bourdieu, 1990, 90). Falta de políticas claras: Las organizaciones carecen de directrices específicas para identificar y sancionar la violencia simbólica. Resistencia al cambio: Los líderes organizacionales suelen oponerse a reformas que desafíen las estructuras jerárquicas tradicionales (Schein, 2004, 23). Abordar estos desafíos requiere un enfoque integral que combine sensibilización, capacitación y la implementación de políticas inclusivas.

### La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos



## Discusión del Estudio

La discusión del presente estudio aborda los hallazgos en relación con el marco teórico, la literatura revisada y las implicaciones prácticas de la violencia simbólica en entornos laborales contemporáneos. A partir de los resultados obtenidos, se destacan los principales puntos de reflexión y su relevancia para la comprensión y abordaje del fenómeno. Los hallazgos refuerzan la definición de Pierre Bourdieu (1990, 24) sobre

La violencia simbólica como un poder tácito que legitima la subordinación y exclusión a través de prácticas y discursos institucionalizados. En el contexto laboral, esto se traduce en dinámicas como la desvalorización profesional, microagresiones y exclusión simbólica, aspectos que han sido ampliamente documentados en estudios recientes.

La naturalización de estas prácticas en los entornos laborales sugiere que la violencia simbólica no solo opera de manera individual, sino que está profundamente enraizada en las estructuras organizacionales. Esto plantea la necesidad de una transformación cultural dentro de las organizaciones para deslegitimar estas dinámicas opresivas. Por su parte, Amartya Sen (1999, 78) argumenta que “las limitaciones impuestas a las capacidades individuales afectan el desarrollo humano”. Este enfoque complementa la teoría de Bourdieu al enfatizar cómo la violencia simbólica restringe el potencial de los trabajadores, impactando su bienestar y productividad.

De este modo, las manifestaciones identificadas, como las microagresiones y la exclusión simbólica, reflejan un fenómeno multidimensional que opera en diferentes niveles dentro de las organizaciones. Estos resultados coinciden con los estudios de Martínez y Gómez (2018, 78), quienes destacan que “estas prácticas suelen ser justificadas bajo la apariencia de normas culturales o profesionales”. La invisibilidad de estas formas de violencia dificulta su identificación y denuncia, perpetuando una cultura organizacional que tolera, y en ocasiones refuerza, estas prácticas. Esto requiere una capacitación activa de líderes y trabajadores para identificar y desnormalizar estas dinámicas. Al mismo tiempo, Goleman (1995, 78) sugiere que “la inteligencia emocional puede actuar como un mecanismo protector frente a estas formas de violencia”. Sin embargo, esto no elimina la necesidad de políticas institucionales claras que aborden las desigualdades sistémicas.

## La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos





El deterioro del bienestar psicológico, la reducción del compromiso laboral y la desconfianza entre trabajadores, evidenciados en los resultados, confirman la gravedad del impacto de la violencia simbólica. Estos efectos han sido documentados por autores como Schein (2010, 4) y Goleman (1995, 2), “quienes relacionan el clima laboral tóxico con altos índices de rotación y baja productividad”. Aunque las organizaciones suelen priorizar objetivos económicos y operativos, este enfoque ignora cómo las prácticas simbólicamente violentas afectan el capital humano. Esto subraya la importancia de políticas integrales que promuevan el bienestar organizacional y el respeto mutuo como un activo estratégico. Los hallazgos también resaltan la interseccionalidad de la violencia simbólica, afectando desproporcionadamente a mujeres, minorías y empleados en posiciones subordinadas. Esto alinea con el enfoque de Sen (1999, 75) “sobre las desigualdades estructurales que limitan las oportunidades de ciertos grupos”. Uno de los puntos clave es la resistencia al cambio cultural dentro de las organizaciones, lo que dificulta la implementación de estrategias de prevención y mitigación. Los hallazgos sugieren que, además de sensibilización, las organizaciones deben adoptar políticas que integren una perspectiva de derechos humanos y equidad.

Por lo tanto, la violencia simbólica en entornos laborales es un fenómeno complejo y profundamente arraigado, cuya invisibilidad representa su mayor desafío. Este estudio reafirma la necesidad de desnaturalizar estas dinámicas mediante estrategias organizacionales inclusivas y el fortalecimiento de capacidades individuales. Los resultados abren nuevas líneas de investigación, particularmente en el desarrollo de indicadores para medir y evaluar la violencia simbólica en diferentes contextos laborales.

### **Conclusiones**

El estudio sobre "La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los Entornos Laborales Contemporáneos" permite extraer conclusiones relevantes que aportan a la comprensión teórica y práctica de este fenómeno. A continuación, se presentan las conclusiones generales: La violencia simbólica se manifiesta como un conjunto de prácticas naturalizadas y legitimadas culturalmente que perpetúan relaciones de poder desiguales en los entornos laborales. Este tipo de violencia opera de forma sutil, dificultando su identificación y abordaje, lo que la convierte en una de las formas más insidiosas de opresión en las organizaciones. La conceptualización de Bourdieu (1990) sobre este fenómeno sigue siendo vigente y aplicable a los contextos laborales contemporáneos. Las manifestaciones de la violencia simbólica tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico de los empleados, reduciendo su autoestima, motivación y compromiso organizacional. Desde la perspectiva organizacional, estas prácticas afectan negativamente la

## **La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos**



## Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela

productividad, fomentan climas laborales tóxicos y aumentan la rotación de personal. Los hallazgos confirman las observaciones de Goleman (1995) y Schein (2010), quienes relacionan estas dinámicas con un deterioro del desempeño organizacional.

A su vez, la violencia simbólica no afecta de manera homogénea a todos los trabajadores; su impacto es particularmente severo en mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidades y empleados en posiciones subordinadas. Esto refuerza la importancia de integrar una perspectiva interseccional en los análisis y políticas organizacionales, alineándose con los planteamientos de Sen (1999) sobre la necesidad de combatir las desigualdades estructurales. Por su parte, la erradicación de la violencia simbólica en los entornos laborales requiere un cambio cultural profundo que deslegitime las prácticas opresivas y promueva una cultura de respeto, equidad e inclusión. Este cambio debe ser liderado desde la alta dirección, con el apoyo de políticas institucionales claras y programas de formación continua para todos los niveles de la organización.

Se concluye que, para abordar la violencia simbólica de manera efectiva, las organizaciones deben desarrollar indicadores específicos que permitan medir este fenómeno en sus múltiples dimensiones. Además, es crucial implementar programas preventivos que incluyan sensibilización, inteligencia emocional y comunicación efectiva, así como establecer canales seguros para la denuncia de prácticas simbólicas perjudiciales. Este estudio contribuye al campo teórico al integrar los conceptos de violencia simbólica con dinámicas laborales contemporáneas y sus implicaciones. Asimismo, ofrece una guía práctica para organizaciones interesadas en mejorar su clima laboral, destacando la importancia de un enfoque holístico que considere tanto los factores individuales como los estructurales. Estas conclusiones subrayan la urgencia de visibilizar y abordar la violencia simbólica como un desafío ético y operativo en las organizaciones modernas. Este enfoque puede no solo mejorar el bienestar laboral, sino potenciar el desarrollo humano y organizacional sostenible.

### Referencias

- Arias, Fidias G. *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme, 2012.
- Blaxter, Loraine, Christina Hughes, y Malcolm Tight. *How to Research*. Londres: Open University Press, 2006.
- Bourdieu, Pierre. *La Distinción: Criterios y Bases Sociales del Gusto*. Madrid: Taurus, 2002.

## La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos





Universidad Nacional Experimental de los Llanos  
Centrales  
Rómulo Gallegos  
Decanato del Área Ciencias de la Educación  
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)

  
REVISTA CIENTÍFICA  
CIENCIAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006  
ISSN: 2610-816X



**Volumen 8 Número 1 Enero a Julio 2025 Revista Semestral- Venezuela**

- Cooper, Cary L., y Philip Dewe. *Well-being: Absenteeism, Presenteeism, Costs, and Challenges*. Londres: Palgrave Macmillan, 2013.
- Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2013.
- Flick, Uwe. *An Introduction to Qualitative Research*. Londres: SAGE Publications, 2009.
- Freeman, R. Edward. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman, 1984.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Nueva York: Bantam Books, 1995.
- Hofstede, Geert. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Nueva York: McGraw-Hill, 1991.
- Martínez, Adriana, y Raúl Gómez. "Microagresiones y Desigualdad de Género en el Trabajo." *Revista de Psicología Organizacional* 27, no. 3 (2018): 145-168.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- Sen, Amartya. *Development as Freedom*. Nueva York: Anchor Books, 1999.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997.
- Sue, Derald Wing, et al. "Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice." *American Psychologist* 62, no. 4 (2007): 271-286.

## La Sutil Agresión: Repercusiones de la Violencia Simbólica en la Dinámica de los entornos Laborales Contemporáneos



Abg. Joshannys Elizabeth López Díaz