

Violencia laboral simbólica en una organización empresarial ubicada en el departamento del Valle del Cauca, Colombia

Diego Hernán Varón Rojas¹ & Sandra Patricia Josa Martínez²

CLASIFICACIÓN JEL

J71, L83, M51

RECIBIDO

22/05/2023

APROBADO

30/09/2024

PUBLICADO

01/01/2025

SECCIÓN

Estudios Organizacionales

Esta obra se publica bajo una licencia
Creative Commons Atribución
No Comercial Sin Derivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

Declaración de conflictos de interés:
Los autores no manifiestan conflictos de
interés institucionales ni personales.

Resumen: Algunos consideran las violencias laboral y simbólica como parte de la ciencia ficción. Otros encuentran vestigios de su continua presencia y rasgos definitorios de la condición humana. Para corroborar o denegar estas posturas, se desarrolló una indagación en una organización empresarial que cuenta con más de 60 años, en la que laboran alrededor de 6.000 personas. La finalidad del artículo es analizar la percepción sobre violencia laboral simbólica en trabajadores que pertenecen al área de recreación, de una empresa que presta servicios en el departamento del Valle del Cauca, Colombia. El estudio es empírico, de corte cualitativo y de carácter etnográfico, y contó con la participación de 50 trabajadores del área señalada. El muestreo fue triangulado con otras dos técnicas: entrevistas semiestructuradas y observación participante. Los principales hallazgos del estudio, realizado en tiempo de postpandemia, permitieron señalar que los entrevistados sienten temor de perder su trabajo. Evidencian la dominación basada en relaciones de poder asimétricas, la violencia de género presente a través del lenguaje, así como la explotación y autoexplotación laboral. Una de las limitaciones del estudio fue la accesibilidad para llegar al total de los trabajadores.

Palabras clave: autoexplotación laboral, empresa de servicios, explotación laboral, Valle del Cauca, violencia laboral simbólica.

Citación sugerida: Varón, D., & Josa, S. (2026). Violencia laboral simbólica en una organización empresarial ubicada en el departamento del Valle del Cauca, Colombia. *Innovar*, 36(99). e107910. <https://doi.org/10.15446/innovar.v36n99.107910>

¹ Ph. D. en humanidades, Universidad del Valle, Colombia. Nuevo Pensamiento Administrativo. Rol del autor: intelectual y comunicativo. diego.varon@correounivalle.edu.co; <https://orcid.org/0000-0001-7167-094X>

² M. Sc. en administración, Universidad del Valle, Colombia. Rol del autor: intelectual y comunicativo. sandra.josa@correounivalle.edu.co

Symbolic workplace violence in a business organization located in the department of Valle del Cauca, Colombia

Abstract: Some consider workplace and symbolic violence to be part of science fiction. Others find traces of its continued presence and defining features of the human condition. To corroborate or refute these positions, an investigation was conducted in a business organization that has been in operation for more than 60 years and employs around 6,000 people. The purpose of this article is to analyze the perception of symbolic workplace violence among workers in the recreation department of a company that provides services in the department of Valle del Cauca, Colombia. The study is empirical, qualitative, and ethnographic in nature, with the participation of 50 workers from the aforementioned area. The sampling was triangulated with two other techniques: semi-structured interviews and participant observation. The main findings of the study, conducted in the post-pandemic period, revealed that the interviewees fear losing their jobs. They reported domination based on asymmetrical power relations, gender violence present through language, as well as labor exploitation and self-exploitation. One of the limitations of the study was the accessibility to reach all workers.

Keywords: labor self-exploitation, service company, labor exploitation, Valle del Cauca, symbolic labor violence.

Violência simbólica no trabalho numa organização empresarial localizada no departamento do Vale do Cauca, Colômbia

Resumo: Alguns consideram a violência no trabalho e a violência simbólica como parte da ficção científica. Outros encontram vestígios da sua presença contínua e características definidoras da condição humana. Para corroborar ou refutar essas posições, foi desenvolvida uma investigação numa organização empresarial com mais de 60 anos, na qual trabalham cerca de 6.000 pessoas. O objetivo do artigo é analisar a percepção sobre a violência simbólica no trabalho em trabalhadores que pertencem à área de recreação de uma empresa que presta serviços no departamento de Valle del Cauca, Colômbia. O estudo é empírico, de corte qualitativo e de caráter etnográfico, e contou com a participação de 50 trabalhadores da área mencionada. A amostragem foi triangulada com outras duas técnicas: entrevistas semiestruturadas e observação participante. As principais conclusões do estudo, realizado no período pós-pandemia, permitiram indicar que os entrevistados têm medo de perder o emprego. Eles evidenciam a dominação baseada em relações de poder assimétricas, a violência de género presente através da linguagem, bem como a exploração e a autoexploração laboral. Uma das limitações do estudo foi a acessibilidade para chegar ao total dos trabalhadores.

Palavras-chave: autoexploração laboral, empresa de serviços, exploração laboral, Valle del Cauca, violência laboral simbólica.

Introducción

La violencia simbólica es la violencia ejercida con la complicidad tácita entre las víctimas y sus representantes.

PIERRE BOURDIEU

El capítulo en el que Armando Mendoza le jala el cabello a Patricia Fernández (la Peliteñida) da para una demanda por agresión física y acoso laboral.

DARLING DÍAZ

“Las violencias”, como las denominó la antropóloga francesa Françoise Héritier (1987/1996), apelan a diversas situaciones contextuales relacionadas con el furor, el odio, las masacres, la残酷, las atrocidades colectivas, la dominación económica, la exclusión, las violencias cotidianas, las de Estado, las individuales, las nacionalistas, entre otras. No siempre las violencias son físicas. El acoso, la agresión verbal, las amenazas, los excesos de poder, entre otras, posibilitan la configuración de pasiones antisociales en el trabajo, cercanas a emociones como el odio, la envidia, la retaliación o la venganza (Varón, 2017). Una perspectiva novedosa sobre los estudios de la violencia en las organizaciones está representada en la obra de Fernando Cruz-Kronfly (2003), quien la concibe como una parte fundante de la inhumanidad, presente en nuestra especie.

Por más que se promuevan los humanismos en la organización y el deseo de trabajar de forma colectiva por un propósito común, la oposición entre “nosotros” y los “otros” estará presente en su arquitectura. En el pensamiento y en la acción, se remarcán los procesos de identidad y alteridad que buscan diluirse bajo la idea de “ser su propio jefe”. Fernando Cruz-Kronfly aclara que lo inhumano no está por fuera de lo humano; sostiene una y otra vez que las prácticas inhumanas son en sí mismas humanas, “solo que niegan el concepto de humanidad universal incluyente que la modernidad fue construyendo desde el punto de vista filosófico, jurídico y político” (F. Cruz-Kronfly, comunicación personal, 17 de septiembre de 2021). Los aportes de este intelectual al pensamiento de América Latina recientemente han sido estudiados por Rojas et al. (2022), configurando una línea de trabajo crítica que inspira el presente artículo.

Se creería que el trabajo esclavizado junto con las violencias físicas de otros tiempos hubiese “desaparecido” como parte del proceso civilizatorio. Con la aplicación de valores centrados en el derecho a la vida, el respeto, la libertad, la tolerancia, la dignidad, etc., se ha modelado el pensamiento y el derecho moderno. No obstante, se pueden identificar “rezagos” de estas prácticas que conviven en los márgenes de la modernidad. La violencia se resiste a desaparecer y su presencia se puede distinguir en situaciones laborales. Una parodia de esta realidad se hace evidente en la

famosa novela *Yo soy Betty, la fea*³, en donde se expone la presión laboral, el acoso de los hombres hacia las mujeres, la injusticia, la segregación y la exclusión basada en elementos estéticos. Con la recirculación realizada hace un par de años, varios usuarios, entre los que se encuentra Darling Díaz –la autora del epígrafe con el que inicia este artículo–, pidieron su censura: “no se puede tolerar la escena de maltrato laboral”, aquella en la que el jefe, Armando Mendoza, “jala el cabello de la secretaria Patricia Fernández” (Redacción Mag, 2020, párr. 8).



La ficción colombiana sobre los dirigentes y dirigidos de ECOMODA fue una de las más vistas en Netflix, pero desde el 10 de julio de 2022 ya no está disponible en la plataforma. Paulatinamente se empieza a reprobar estas y otras formas de maltrato. ¿Será que este asunto corresponde solo al mundo de la ficción, en novelas que excluyen la realidad? Para su respuesta, se pueden mencionar dos ejemplos. En la ciudad de Córdoba, Argentina, en septiembre de 2023, se emitió una sentencia condenatoria a un hombre por ejercer violencia de género, simbólica, verbal y gestual en contra de una compañera de trabajo. El agresor debió asistir de forma obligatoria a actividades psicosocioeducativas en el Centro Integral de Varones, con el objetivo de “aprender a comunicarse correctamente con las mujeres” (“Un fallo condenó la violencia de género...”, 2023,

³ Transmitida inicialmente en Colombia entre octubre de 1999 y mayo de 2001, y luego retransmitida en 180 países y doblada en 25 idiomas, alcanzando el récord Guinness en 2010 <https://mag.elcomercio.pe/fama/yo-soy-betty-lafea-la-escena-mas-polemica-que-involucra-violencia-contra-la-mujer-don-armando-y-la-pelitenida-patricia-fernandez-series-tv-telenovelas-nnda-nnlt-noticia/?ref=ecr>.

párr. 1). La denuncia fue presentada por la víctima, quien detalló que su colega realizaba chistes misóginos y emitía comentarios descalificantes hacia su persona y hacia las mujeres en general.

Casos como el anterior podrían estar en aumento en diversas partes del mundo. En Colombia, por ejemplo, el Congreso de la República deberá tramitar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (oIT) contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio promueve espacios seguros en el trabajo y reconoce que la violencia afecta la participación de las mujeres en el campo laboral, su productividad, acceso al empleo y la salud, abogando por los derechos a la igualdad, la justicia y el trato digno. Los casos mencionados niegan la posibilidad de analizar la violencia como un asunto ficcional, enmarcada exclusivamente en producciones audiovisuales. Antes bien, estos reflejan la realidad.

La presente investigación, más allá de partir de un concepto novelesco caracterizado por la fantasía y la singularidad, o ser un producto de la imaginación y definido de forma *a priori*, se propone analizar la percepción de violencia laboral simbólica (en adelante VLS) desde la perspectiva etnográfica, prestando importancia a expresiones de dominación, violencia verbal y explotación como principales símbolos de poder. Los trabajadores pertenecen al área de recreación, en una empresa que presta diversos servicios en el departamento del Valle del Cauca, Colombia.

Luego de esta introducción, los resultados de esta investigación se exponen en cuatro partes: en la primera, se presenta una innovación teórica por medio de la VLS como categoría central; después, se explica el diseño metodológico desarrollado en la investigación que corresponde a un trabajo de tipo etnográfico; posteriormente, se exponen los resultados del trabajo de campo donde se aplicaron las técnicas de entrevista semiestructurada y observación participante; finalmente, se esbozan las conclusiones y futuras líneas de investigación.

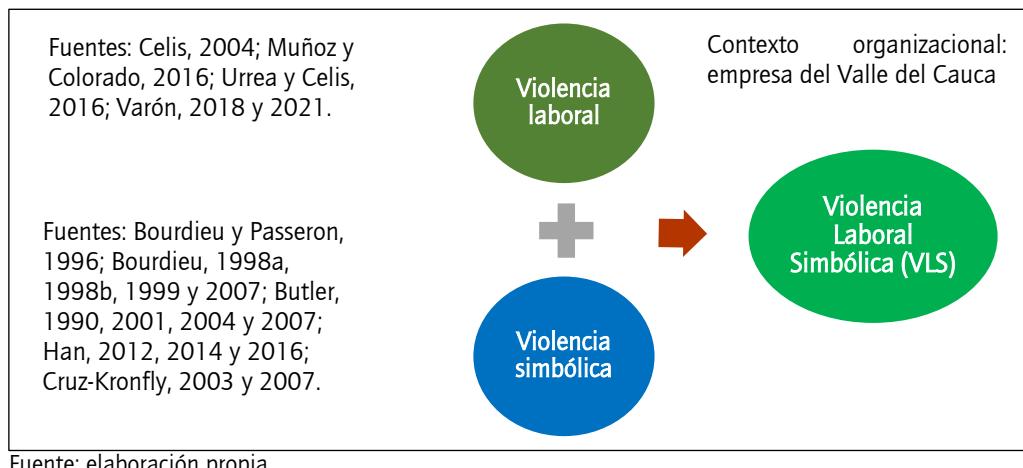
Marco teórico

Son innumerables los autores que han abordado el fenómeno de la violencia desde las ciencias humanas y sociales. Pensadores como Carl Marx, George Sorel, Max Weber, Sigmund Freud, Frantz Fanon, Hannah Arendt, entre otros clásicos, dedicaron sus estudios a la comprensión del poder, la dominación, la revolución, entre otros asuntos semejantes. Algunas clasificaciones permiten entender que la violencia no siempre se concibe como una manifestación negativa y repudiada; puede ser también objeto del deseo. Vista como una forma de transformación social mediante la revolución, se suma a la posibilidad de ser entendida como parte constitutiva de la humanidad (Crettiez, 2009; Girard, 1995; Keane, 1996/2000).

Desde una perspectiva crítica y etnográfica, el concepto de VLS se nutre de dos antecedentes directos como se evidencia en la figura 1. El primero tiene que ver con los estudios laborales en Colombia. Su propio sello se orienta hacia la comprensión de la violencia en un país que lleva más

de sesenta años de conflicto interno, que se evidencia en el contexto laboral, como la plantea Fernando Urrea, Juan Carlos Celis, Sandra Muñoz, Viviana Colorado, entre otros. En diversos espacios, se registran violencias físicas, relacionadas con homicidios, secuestros, entre otras manifestaciones. El segundo antecedente se retoma de los trabajos de violencia simbólica desarrollados por Pierre Bourdieu, Judith Butler, Byung-Chul Han y Fernando Cruz-Kronfly. Aquí se incluyen la violencia de género, la autoexplotación y las prácticas inhumanas.

Figura 1. Construcción del concepto de violencia laboral simbólica.



Fuente: elaboración propia.

En relación con los estudios sobre violencia laboral en el entorno colombiano, Urrea y Celis (2016) exponen que esta línea de investigación fue iniciada por la Escuela Nacional Sindical (en adelante ENS) en los años noventa. Desde las ciencias sociales principalmente se narran situaciones de violencia física, que son estudiadas por diversos autores, tanto nacionales como extranjeros. No es *ficción* que los estudios laborales registren cientos de situaciones incorporadas en la producción intelectual, que hablan de homicidios, secuestros, extorsiones, amenazas, entre otras acciones que son denunciadas continuamente por líderes, sindicatos y académicos (Archila et al., 2012; Llorente & Narváez, 2017).

El concepto de *violencia antisindical* fue planteado por la ENS, posterior al reconocimiento de hechos relacionados con violencia y violaciones. Se señala que "esta categoría aún no ha sido abordada de forma significativa en la academia y las construcciones teóricas frente a la misma resultan bastante incipientes" (Comisión Colombiana de Juristas & Escuela Nacional Sindical, 2012, p. 29). Datos sobre empresas específicas han sido consignados en diversos documentos (Celis, 2004; Muñoz & Colorado, 2016). Esta línea de trabajo ha permitido profundizar en organizaciones empresariales con presencia en el departamento del Valle del Cauca (Varón, 2018, 2021). Una crítica a estos estudios es que se presta atención a las violencias físicas, descuidando aquellos elementos simbólicos.

Asimismo, la negación, o el recorte de la humanidad del otro, mediante prácticas inhumanas y crueles, es un mecanismo frecuente que se evidencia en la tensa dinámica sociocultural del "nosotros" y del "ellos". Hace parte sustancial de procesos donde se dan los excesos de poder y autoridad, más aún en el tejido complejo de la sociedad. La identidad individual y colectiva se pone a prueba, en los procesos de subordinación laboral (Cruz-Kronfly, 2003). Rememorando las investigaciones clásicas de Pierre Bourdieu (Bourdieu & Passeron, 1996), la violencia simbólica implica pensar en la dominación y la sumisión. Es común que este tipo de violencia esté presente en las prácticas laborales, con nombres como acoso laboral o *mobbing*, maltrato, amedrentamiento, intimidación, hostigamiento colectivo, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral (Amadei, 2022; Barreto & Heloani, 2013; Howard, 2001; Josa, 2021; Román, 2017).

La vls presenta diversos efectos sobre la salud humana y la psiquis. Asimismo, se incluye como la causa del ausentismo laboral (Sharma & Verma, 2018), la resignación y el silencio (Lam & Xu, 2019), la depresión y la falta de sueño (Törnroos et al., 2020), siendo sus rasgos más visibles. La relación entre acoso laboral, cultura organizacional y riesgo psicosocial están presentes en diversas investigaciones (Bermúdez, 2005; Bordalejo & Ferrari, 2017; Velázquez, et al., 2018). Son relevantes los estudios cualitativos de colectivos que luchan contra la violencia de género, incluyendo el giro histórico y la memoria, como la Casa Tina Martins en Brasil (García et al., 2020).

Las formas de violencia suaves, sutiles o simbólicas son formas de microviolencia, categoría analítica desarrollada por el sociólogo francés Pierre Bourdieu (1930-2002) quien, junto con Jean Passeron, reconoció que los agentes en posición dominante como maestros y docentes tienen la capacidad de imponer sus producciones culturales y simbólicas, desempeñando un papel fundamental en *la reproducción* de las relaciones sociales caracterizadas por la dominación (Bourdieu & Passeron, 1996). En su crítica social al juicio, Bourdieu (1998a) mostró que la distinción cultural es una forma encubierta de dominación, en la que está presente la complicidad ontológica entre el *campo* y el *habitus*, conceptos centrales de su obra. En *el sentido práctico*, presenta de forma sistemática su teoría de la acción, que surge de la reflexión antropológica sobre la sociedad tradicional de Cabilia, al norte de Argelia (Bourdieu, 2007). El trabajo de campo realizado allí le permitió reconocer las bases de la *dominación masculina*, donde analiza los mecanismos de reproducción basada en el género (Bourdieu, 1998b).

La violencia simbólica resalta las relaciones de poder asimétricas, donde el dominador ejerce violencia indirecta en contra de los dominados, quienes no la distinguen claramente, siendo inconscientes de estas prácticas en su contra; por lo tanto, son "cómplices" de la dominación a la que se someten (Bourdieu, 1999; Cruz-Kronfly, 2003). La violencia simbólica no es menos importante, real o efectiva que una violencia activa. No se trata de una violencia "espiritual", porque también posee efectos reales sobre la persona. La violencia simbólica se caracteriza por ser invisible, soterrada, subyacente, implícita o subterránea, que esconde la matriz de las relaciones de fuerza que están bajo la relación en la cual se configura. Se reproduce de forma encubierta y

sistemática en los roles sociales, basados en el estatus, género, posición social, categorías cognitivas, representación evidente del poder o estructuras mentales, puestas en juego por cada una o de forma simultánea en su conjunto como parte de esta reproducción (Calderone, 2004; Fernández, 2005).

La reproducción y la dominación masculina proporcionan ejemplos de la violencia simbólica. En estas dos formas se presenta una imposición arbitraria del profesor sobre el alumno y del dominio masculino sobre el femenino por medio de la naturalización de las diferencias entre géneros. Este asunto nos recuerda el concepto de violencia de género, abordado en la obra de Judith Butler. Esta filósofa americana comprende el lenguaje como condición de posibilidad que tiene el sujeto y no simplemente como un instrumento de expresión. Se deduce que la violencia simbólica es ejercida a partir de los mecanismos de poder que constituyen al sujeto. El lenguaje es uno de estos mecanismos vigente en la violencia de género: "Las palabras actúan, ejercen un cierto tipo de fuerza realizativa, algunas veces son claramente violentas en sus consecuencias, como palabras que o bien constituyen o bien engendran violencia" (Butler, 2001, p. 87). En el mundo del trabajo, la textura simbólica de gestos y palabras también son fuente de violencia simbólica, como lo analiza Fernando Cruz-Kronfly (2007), en dos casos de estudio.

Butler (2007) analiza la violencia de las normas del género basada en situaciones familiares y personales, marcadas por la exclusión: "[tuve] primos *gays* que tuvieron que abandonar el hogar por su sexualidad [...], mi propia y tempestuosa declaración pública de homosexualidad a los 16 años, y el subsiguiente panorama adulto de trabajos, amantes y hogares perdidos" (pp. 23-24). También señala que identificar esta violencia fue difícil precisamente porque el género era algo que se daba por sentado y era necesario de-naturalizarlo. A lo largo de su obra, ha puesto el *género en disputa* para entender esta forma de violencia. El lenguaje del odio, como el insulto, la amenaza, entre otros, tiene una capacidad performativa, lo que significa la suficiencia para poner al sujeto en una posición subordinada, aspecto que desarrolla en su propuesta teórica (Plaza, 2007).

Judith Butler reflexiona sobre la violencia de género a partir de la *teoría de la performatividad*, que expresa que el género se construye por la acción y el habla, por el comportamiento en el que las disposiciones y rasgos del género se exhiben y actúan (Butler, 1990). El género es una serie repetitiva de actos asociados con hombres y mujeres, creando la ilusión que da lugar a una apariencia naturalizada. Para esta intelectual, nos convertimos en sujetos cuando asumimos el género. Parte de la identidad personal depende de este aspecto, de forma que su idea de sujeto no es el individuo, sino una estructura lingüística en formación. Para Butler el género es performativo, es decir, una cualidad teatral, sugiriendo que este tiene una audiencia social, de forma que se transmite sin esfuerzo, de generación en generación, en forma de significados socialmente establecidos (Butler, 2004).

Además de la violencia simbólica abordada desde la perspectiva de género, es relevante el estudio en torno a la explotación laboral. Son significativos los aportes de Byung-Chul Han porque

propone como referente el pensamiento contemporáneo realizando críticas al capitalismo, la sociedad del trabajo, la tecnología y la hipertransparencia (López, 2017). En las últimas décadas ha emergido una novedosa forma de autoviolencia basada en el exceso de positivismo, que permite la autoexplotación, bastante útil en el contexto laboral. Las presiones por alcanzar las metas ya no provienen de afuera sino de adentro: es el trabajador que se explota a sí mismo. Esto lleva a que internalice sus indicadores, actividades y expectativas de sus jefes, integrando una *sociedad del cansancio* que opera mediante dispositivos para masificar la productividad (Han, 2012; Varón & Reyes, 2025).

Las formas novedosas de autoexplotación no serían posibles sin los desarrollos de la tecnología. La revolución digital, el Internet y las redes han transformado a las sociedades, con lo que se ha conformado una nueva masa o *enjambre digital*, una masa de individuos aislados, sin alma, sin acción colectiva, sin sentido y sin expresión. La hipercomunicación digital destruye el silencio y únicamente percibe el ruido carente de coherencia, aturdidor. Bajo este contexto, se impide el cuestionamiento al orden establecido, así que el sistema va tomando rasgos semejantes al totalitarismo, por lo que opera de forma invisible (Han, 2014). El sobreesfuerzo laboral producto de la autoexplotación, que termina por afectar la salud física y mental, ha sido cuestionado bajo sus supuestos centrales: se desvanece el sujeto generador de violencia cuando el "otro" desaparece. Algunos autores analizan críticamente los aspectos problemáticos de la obra de Han. Caracterizar la explotación laboral actual por el "poder hacer", como lo plantea el filósofo surcoreano, fracasa por el criterio de universalidad. No se puede generalizar que la sociedad disciplinaria ha declinado (Pari et al., 2021).

En la *topología de la violencia*, Han continúa su análisis de una sociedad al borde del colapso que empezó con la sociedad del cansancio y la violencia de la positividad. El autor destaca la relación existente entre violencia e individualidad, demostrando que la primera solo ha cambiado su forma de mostrarse, operando de maneras más sutiles. La violencia en forma de guerra da paso a otra, anónima, desubjetivada y sistemática. No se revela porque se fusiona con su antagonista, la libertad. Impulsado por la única exigencia de perseverar y no fallar, así como por la ambición de la eficiencia, el ser humano renuncia y sacrifica el tiempo, entrando en un remolino de limitación, autoexplotación y colapso. Se comprende la violencia como el conflicto entre un individuo y algo más, que puede ser otro individuo, una institución, una ideología o un marco político, percibido como ajeno y que coarta la idea que tal persona tiene de sí misma (Han, 2016). Esta tesis es objeto de crítica. Jesús Pérez (2018) señala que el filósofo surcoreano está desinteresado por otros ámbitos de conocimiento como el militar o el jurídico, siendo necesarios para el objetivo ambicioso de describir la esencia de la violencia en el siglo XXI. También aborda la comparación del capitalismo con el totalitarismo de forma inadecuada (Pérez, 2018). Pese a estos cuestionamientos, el vínculo de la violencia simbólica, como las expresiones de género en el ámbito laboral, son una realidad. Esto se evidencia en los resultados y la discusión.

Metodología

El estudio empírico que sustenta este artículo se realizó desde un enfoque cualitativo siguiendo el diseño etnográfico. La proximidad al contexto de estudio permitió realizar observación de campo y formular las preguntas de investigación relevantes, las cuales fueron perfeccionadas durante la etapa de recolección. Tomando distancia del método clásico que centra su conocimiento en los datos cuantitativos y que presta atención a la violencia exclusivamente física, se eligió un enfoque organizacional cercano a las ciencias del hombre, que reconoce el papel del observador y la influencia que este ejerce, comprometiéndose por esta razón en dar cuenta de los fenómenos "vividos y observados" (Aktouf, 2001, p. 151).

El paradigma investigativo que se desprende del enfoque cualitativo e interpretativo de las ciencias sociales ha sido creativamente aplicado al estudio de las organizaciones. La etnografía antropológica se incorpora como un método que permite profundizar en los distintos niveles que adquiere la cultura (Yanow et al., 2012). Resulta fundamental el diseño etnográfico porque evidencia la densidad de los problemas humanos, que superficialmente pasan desapercibidos en los ambientes laborales, como es el estudio de la violencia (Aktouf, 2001).

La transformación que ha sufrido la etnografía en las últimas décadas ha permitido su aplicación a otros campos de estudio como el laboral. Ha pasado de ser una actividad exclusiva de la antropología, siendo un método vigoroso como la propuesta clásica de Bronislaw Malinowski, a una escritura de textos etnográficos en diversos campos (Marcus & Cushman, 2003). Con el giro literario, se presenta una etnografía que presta atención a los diversos lugares donde se ubican los actores, en este caso, varias ciudades del Valle del Cauca. También se hace uso de los recursos multivocálicos, porque se incorporan las voces de los distintos actores sociales que "confiesan" sus propias percepciones y subjetividades vinculadas con la vls.

El diseño etnográfico se realizó en dos fases. En la primera se llevó a cabo un muestreo cualitativo, en la que participaron 50 trabajadores voluntarios, pertenecientes al área de recreación. Esta técnica se aplicó entre los meses de agosto y octubre del 2020. El instrumento estructurado incluyó 25 preguntas cerradas y 5 abiertas. Se buscaba confirmar algunos resultados del clima laboral, como parte de las fuentes secundarias revisadas, considerando los últimos tres años anteriores al distanciamiento, promovido por el gobierno para frenar los contagios por COVID-19.

De acuerdo con el total de participantes del muestreo, el 50% pertenece al género femenino y el otro 50%, al masculino. El 28% está en el rango de edad de 40 a 45 años, seguido del 24% entre 29 y 33 años y el 22% cuenta con más de 45 años. El 54% labora en los centros recreativos en Cali, seguido de Palmira con el 8%, y otras ciudades como Buga, Tuluá y Cartago. El 40% lleva más de 10 años laborando en la empresa, el 36% entre 2 y 5 años. El 86% de los participantes señaló que existe un protocolo de prevención y actuación contra la violencia laboral. El 26% de los participantes indicó que ha vivido alguna situación de violencia, evidenciada en limitar las

posibilidades de comunicarse con el equipo, cambiar de ubicación separándolos de sus compañeros, juzgar ofensivamente el trabajo, agredir verbalmente: gritar, insultar, difundir rumores, etc., y privar de las herramientas propias del trabajo. También se identificaron otras formas: imponer funciones inferiores a las del cargo, disminuir la retribución económica, tratar con discriminación o falta de igualdad respecto al resto de los compañeros, alterar continuamente los horarios laborales sin causa o amparo legal, entorpecer el desarrollo de las funciones, cargas excesivas de trabajo y no contestar el saludo.

Como el 26% de los participantes indicó que ha vivido alguna situación de violencia, la segunda fase incluyó otras dos técnicas que permitieran adentrarse en el tema y profundizar, en forma de descripción densa. Estas técnicas fueron la entrevista semiestructurada y la observación participante. Se realizaron seis conversaciones, desarrolladas entre los meses de noviembre del 2020 y enero del 2021 a los participantes que manifestaron haber vivido un episodio de vls. Esta fase se cerró en el mes de septiembre del 2021 con un experto y se complementó con observación-participante en las áreas de recreación de Cali y Palmira, consignadas en el diario de campo. De los seis entrevistados, cuatro fueron mujeres y dos, hombres, en un rango de edad entre 35 y 55 años.

El volumen de información no fue abrumador, de forma que no se requirió el uso de herramientas tecnológicas como Atlas.Ti o similares. Siguiendo las pautas para el análisis de la información y la escritura etnográfica, se trabajó la propuesta planteada por George Marcus y Dick Cushman (2003), quienes propenden por escrituras experimentales, que desafían el realismo etnográfico. La representación del "punto de vista del nativo" es fundamental para la comprensión sobre la vls. Con el fin de reducir los problemas de traducción y de significado, una vez trascritas las entrevistas, estas fueron presentadas a los trabajadores para validar y corregir las interpretaciones inadecuadas. Haciendo uso de la interpretación por medio de la técnica de contenido, se configuraron las categorías centrales a partir del cruce de la información, expresadas en la tabla 1.

Tabla 1. Aspectos metodológicos.

Enfoque cualitativo		Aplicado a los estudios organizacionales (Aktouf, 2001).	
Método	Diseño etnográfico		Multivocal y confesional (Marcus & Cushman, 2003; Yanow et al., 2012).
		Fase 1	Fase 2
Técnicas	Técnica 1: muestreo cualitativo. Participación voluntaria	Técnica 2: Observación-participante.	Técnica 3: Entrevistas semiestructuradas.
Participantes	50 trabajadores voluntarios.	Diario de campo. Participación en el área identificada.	Seis trabajadores identificados del área seleccionada. 1 investigador.

Temporalidad	Agosto y octubre de 2020.	Septiembre de 2020 a Julio de 2021.	Noviembre de 2020 y enero de 2021.
Ubicación	Cali, Palmira, Buga, Tuluá, Cartago y Buenaventura.	Cali y Tuluá.	Cali y Palmira.

Fuente: elaboración propia.

Resultados y discusión

Las violencias laborales simbólicas son formas de microviolencia. En este sentido, se presentan las voces de los seis entrevistados⁴ en tres categorías de análisis: i) reproducción de la dominación laboral basadas en las relaciones asimétricas de poder, ii) el lenguaje y las acciones como parte de la VLS y iii) las relaciones de explotación y autoexplotación en el contexto de una organización que presta servicios recreativos, en diversas ciudades del Valle del Cauca.

Reproducción de relaciones sociales basadas en la dominación

Los agentes en posición dominante como jefes o líderes de procesos tienen la capacidad de imponer sus producciones culturales y simbólicas. La VLS reproduce relaciones caracterizadas por la dominación que se expresan en los niveles jerárquicos asumidos y las decisiones que estas les permite tomar como en el caso de un ascenso, asunto que se refleja en la entrevista realizada a Juan. "En un momento me gané un concurso y pregunté en gestión humana qué había pasado con el proceso. Me dijeron que me lo había ganado, pero quien toma la decisión de promover el cargo es el jefe del área" (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020). Le preguntaron si iba a realizar alguna denuncia sobre el caso. "Respondí que, si fuera ante el dueño de la empresa, de inmediato le renunciaba. Pero el jefe de área es un empleado más" (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020). Juan aceptó la decisión a pesar de que el jefe inmediato depende de otro superior, y que pudo manifestar por escrito su inconformidad, siguiendo el conducto regular, como se establece en la normativa.

Siguiendo a Bourdieu y Passeron (1996), Juan asume una posición de dominado en relaciones asimétricas basadas en la jerarquía. Esto se confirma en otro fragmento de la conversación. Juan señaló que un jefe le "pidió ayuda para arreglar algo contable y le colaboré. El jefe encontró algo irregular, pero vio que una persona de mayor jerarquía estaba untada" (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020). Decidió no delatarlo ya que el puesto de mi jefe estaba en juego. Con el tiempo llegó Auditoría y le preguntaron por qué no dijo nada de lo que estaba pasando. "Respondí que fue por la estabilidad laboral. Es mejor callar y no afectar lo

⁴ Los nombres de los seis entrevistados son ficticios. Se ha ocultado el nombre real para evitar el reconocimiento. Se guarda la promesa de anonimato expresado antes de empezar las entrevistas.

que ya se ha construido. Si se va a desbaratar, que sea por otra persona" (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020). Se resalta la idea de que la violencia simbólica siempre es invisible o inconsciente. Paradójicamente, para este caso particular, los trabajadores son conscientes de las formas de dominación que se establecen. Corresponde a la estrategia de silencio y resignación, privilegiada para "garantizar" la estabilidad laboral, la conservación de un cargo y también su remuneración, como lo estudian Lam y Xu (2019).

Cumplir órdenes provenientes de una autoridad sin cuestionarlas es otro ejemplo de esta violencia encubierta planteada por Juan. Cuando se interpeló por las razones de su silencio ante los dos casos señalados, argumentó que era necesario evitar conflictos. Respuesta semejante se encontró en la entrevista realizada a Carlos, quien manifestó: "No escalé esto a gestión humana, porque acepté lo que decía la jefe y así no tendría inconvenientes" (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020). El temor más grande era quedarse sin trabajo, debido a que su familia depende económicamente de él. Los dispositivos culturales frente a las asimetrías del poder basados en la jerarquía organizacional se reproducen no solo en la escuela o la dominación masculina, sino también en las relaciones laborales, asunto evidenciado en la entrevista con Alexa. Desde los primeros años de socialización, los padres le inculcaron que debía obedecer a un rol superior: "La cultura que me han inculcado es callar. Se debe hacer caso al jefe, a pesar de que no tenga la razón. Es mejor evitar represalias" (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020).

Se presenta una imposición arbitraria del jefe sobre el trabajador que se naturaliza en los roles asumidos en la cotidianidad. Evitar represalias o ser considerado un conflictivo parece ser parte del ambiente de trabajo, que se promueve desde los procesos de inducción y entrenamiento. La violencia trasciende con la aceptación de insultos y expresiones verbales, tal como lo señaló Carlos: "Cuando empecé no conocía bien las funciones de la recepción. [...] Mi jefe tenía un carácter fuerte" (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020). En una ocasión "el líder" estaba reemplazando a alguien que cumple su misma función, prestando el servicio en otra ciudad del Valle del Cauca. Se comunicó telefónicamente con los trabajadores para saber cómo estaban:

Resulta que como yo era nuevo y no conocía bien el proceso, me equivoqué registrando unos datos en una máquina. [Mi jefe me] trató como las patas de la mesa. Me dijo que era un bruto [...], que como se me había ocurrido hacer eso. (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020)

En vez de hacer un reintegro, Carlos estaba aumentando un saldo por pagar. Su jefe le dijo que "debería pagar ese dinero faltante [...], que no servía para eso". Fueron palabras hirientes, unidos a la agresividad en el tono de voz. "Él se creía el 'más más'" (noviembre 21 de 2020).

La violencia simbólica está presente en las relaciones de poder asimétricas, donde el dominador, en este caso, en una posición jerárquica superior, ejerce violencia indirecta en contra de los dominados (Bourdieu, 1998b), como los trabajadores que prestan servicios de recreación.

Estos terminan siendo cómplices de la dominación a la que son sometidos por diversas razones: conservar su trabajo, evitar conflictos, no tener que llenar formatos, obtener un salario para mantener a la familia. La VLS esconde la matriz de las relaciones de fuerza. Se reproduce de forma encubierta y sistemática en los roles sociales, basados en la posición social y la representación evidente del poder. Se construyen estructuras mentales de superioridad basados en un cargo, aparentemente con mayor responsabilidad (Calderone, 2004; Fernández, 2005). Algunos mecanismos de desahogo y escucha terminan siendo contarle a un compañero cercano o a un familiar. Actos violentos basados en expresiones verbales como "bruto", "inútil" o "inservible" configuran actos inhumanos (Cruz-Kronfly, 2003).

El lenguaje como expresión de violencia simbólica laboral

En la cotidianidad de una gran empresa, las interacciones comunicativas posibilitan situaciones de insultos, amenazas, maltrato verbal y otras formas del lenguaje basada en la exclusión y el odio (Butler, 2007; Plaza, 2007). Este lenguaje tiene una capacidad *performativa* de recordar la posición subordinada en la que se encuentran los trabajadores. Este tipo de violencia no proviene solo de los jefes, sino también de algunos compañeros de trabajo. "La violencia laboral es constante —señaló Eliza—. Me estaba afectando emocionalmente. Tenía muchas agresiones verbales: que era una bruta, que no sabía porque estaba en ese puesto" (Comunicación personal, 10 de noviembre de 2020). Le cohibían cosas como permanecer con los compañeros de la parte inferior. Debía estar sola en la oficina. La jefe le decía con frecuencia: "'a usted nadie la quiere' [...], que todos los compañeros hablaban mal, que mi risa le incomodaba a la gente porque era horrible, que hablaba muy duro, que no le quedaba bien hablar con los muchachos". Le echaba la culpa de todos los problemas que pasaban en ese centro.

La violencia simbólica es ejercida a partir de los mecanismos de poder que constituyen al sujeto. El lenguaje es uno de estos mecanismos vigente en la violencia de género (Butler, 1990). No solo proviene de hombres hacia mujeres, sino que también puede proceder de sujetos correspondientes al mismo género. La VLS también se basa en normas de género marcadas por la exclusión, aspecto que se resaltó en la entrevista con Eliza. Las palabras negativas que recibía constantemente de su líder le afectaban el rendimiento laboral. Las contradicciones eran constantes. "Mis funciones eran solucionar todos los daños del centro recreativo y no esperar que la jefe lo hiciera". "Que debía ir a la oficina principal y quejarme", pero si lo hacía, le decía que "no era yo la jefe para hacer estas cosas, que me dedicara a lo mio". Las palabras insistentes de su jefe era que "no tenía ni puta idea de eso", "el trabajo era malo", y que "no era una persona de confiar". La advertencia continuaba: si seguía "así de mala, iba a tratar de que no me renovaran el contrato, porque yo era una bruta" (Eliza, comunicación personal, 10 de noviembre de 2020).

La expresión coloquial que sintetiza el lenguaje violento es: "me la tenía montada". La falta de comunicación o su uso inadecuado impacta en el clima de trabajo y las relaciones

interpersonales. Recuerda que una vez estuvo incapacitada y la jefe llegó al extremo de forzar la chapa del cajón del escritorio para sacar unas tirillas sin consultarle. Al volver de la incapacidad "me dijo la jefe que yo para qué encerraba mis cosas, si no tenía nada de valor ahí". Eliza señala que "no se tomó la delicadeza de llamarla y preguntar por el lugar donde estaban las tirillas, solo por dañar la chapa y no encontrar lo que necesitaba [...]. Además, las llaves permanecían encima del cajón, al lado de un cuaderno" (Comunicación personal, 10 de noviembre de 2020). Las acciones de menosprecio refrendadas por el maltrato verbal desarrollan la capacidad teatral o performativa de afectar emocionalmente al trabajador, buscando que este baje su calidad, incurriendo en una especie de renuncia silenciosa, hasta que, finalmente, tomase la decisión del retiro voluntario.

Situación semejante expresó Alexa quien señaló que vivió violencia verbal durante muchos años:

gritos, palabras ofensivas, por parte de un jefe. Callaba porque no me sentía con la confianza suficiente para decirle cosas y que mejorara. [Insinuaba algo y el jefe] no lo tomaba de la mejor manera, [lo que generaba] un ambiente laboral muy pesado, entonces era mejor callarme y evitar enfadar al jefe. (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020)

En las conversaciones, fue común encontrar la frase: "es mejor callar y solo escuchar". Muchos consideran que esas "frases de cajón", también son una falta de respeto. Decirle a una persona que, "si no te gustan las cosas, tú ya sabes que hacer [...]; ahí está la puerta" (Alexa, comunicación personal, 30 de enero de 2021). Lo anterior evidencia las formas del poder centrado en el lenguaje (Butler, 2004).

Las palabras actúan y pueden engendrar violencia. Es necesario tomar conciencia de las consecuencias que estas expresiones violentas generan en los trabajadores. Juan resume su propia experiencia de la siguiente forma: "El maltrato verbal hizo que mi rendimiento laboral empezara a disminuir, a formar barreras con los jefes directos" (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020). En algunas ocasiones, la dimisión no se hace esperar, como relató Martha. "Le entregué la carta de renuncia y le dije que él podía ser mi jefe, pero que no tenía por qué tratarme mal [...] y mucho menos como una ladrona". Le explicó que venía de una familia humilde. "No iba a permitir que nadie me fuera a tratar mal". El jefe quedó "*plop*". "Entonces me pidió disculpas y explicó que tenía una situación muy dura en otra parte [...] Le dije al jefe que, a pesar de las situaciones difíciles, no tiene por qué tratar mal a la gente" (Comunicación personal, 30 de octubre de 2020). En pocos casos se pone en evidencia que el lenguaje es una condición de posibilidad de libertad que tiene el sujeto (Butler, 2004; Han, 2016). La VLS afecta emocionalmente al trabajador, así como el exceso de trabajo y horarios extenuantes vinculados con la explotación.

De explotación a autoexplotación en el contexto laboral

La explotación que se basa en la relación dominador-dominado puede no haberse generalizado hasta llegar a la autoexplotación (Pari et al., 2021). Las presiones para alcanzar las metas en muchos roles continúan proviniendo de afuera hacia adentro. Trabajadores como Carlos concuerdan en que el exceso de trabajo hace parte de la violencia laboral: "Tenía mucha sobrecarga laboral. Nunca decidí comunicarlo a los directivos de la empresa y callé esta situación" (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020). El trabajador responsable internaliza el aumento de su productividad, siendo cómplice de esta forma de violencia. "La culpa fue mía por no comunicar esto [...]; me estaba enfermando; las jornadas laborales eran muy extensas; en algunas ocasiones iniciaba desde la 8 a. m. hasta las 4 a. m." (Carlos, comunicación personal, 21 de noviembre de 2020). Con horarios tan prolongados de trabajo, Carlos indicó que su vida familiar y social se terminó dañando, porque no exigía el balance que la empresa se vanagloriaba de aplicar.

Siempre decía que no podía salir con mis amigos. No pude asistir a la boda de ellos, porque estaba trabajando o porque estaba cansado. [Y los días libres o de descanso], eran utilizados para cosas personales y pocas veces, para descansar. (Comunicación personal, 21 de noviembre de 2020)

En la misma dirección, Eliza recuerda que "no me daba permisos para citas médicas, así que me tocó empezar a trabajar horas adicionales y dejarlas registradas por escrito en una bitácora de los vigilantes". No cobraba extras. Las utilizaba para poder solicitar los permisos y asistir de esta forma, al médico, "pero la jefe se tomaba hasta tres o cuatro permisos en la semana para acompañar al esposo al médico y no reponía ese tiempo" (Comunicación personal, 10 de noviembre de 2020). Se evidencian los efectos de las relaciones de poder en la dominación laboral, que se basa en la posición social ocupada. Por otro lado, aparece la necesidad de cualificación mediante la realización de otros estudios para llegar a estos lugares.

Muchos trabajadores se autoexplotan para seguir formándose, invirtiendo tiempo, recursos y dinero con el fin de mejorar sus conocimientos y su hoja de vida. Paradójicamente, cuando culminaron estos estudios superiores y aplicaban a otros cargos de ascenso en la misma empresa, no se les daba la oportunidad como señaló Juan:

Me decían que me faltaba experiencia [...]. ¿Así cuándo voy poder adquirir experiencia si no me dan la oportunidad? Pero he estado encargado del cargo de mi jefe cuanto estuve incapacitada. ¿Ahí sino piden experiencia? —La reflexión no tarda en llegar— Lo más satisfactorio de un líder debería ser, ver crecer a su grupo. Que las personas trasciendan en la organización, es beneficioso para el líder y la empresa, pero así es muy difícil crecer. (Comunicación personal, 11 de noviembre de 2020).

La sociedad del cansancio opera mediante dispositivos para masificar la productividad en mecanismos de explotación y autoexplotación (Pari, et al., 2021). Carmen señaló que el volumen de trabajo se incrementó por asumir "cosas que los jefes a cargo en este sitio no realizaban". En este fragmento se evidencia el poder del "sí puedes", que caracteriza el exceso de positivismo. "Comenzaron momentos de *stress*. Fue muy duro, hasta que me enfermé y ya no quería volver a trabajar más en este sitio" (Carmen, comunicación personal, 30 de enero de 2021).

El exceso de trabajo, sea determinado por otro o por uno mismo, termina afectando la salud, las relaciones sociales y la motivación personal como lo plantearon Carlos y Carmen. Algunos signos del trabajocentrismo se relacionan con el desaliento y la generación de enfermedades crónicas a nivel mental y físico. Muchas veces esta violencia se autoinfinge basada en una ética de la iniciativa, como lo expresó Carmen. Detrás de estos hábitos, se esconde el deseo de reconocimiento, aceptación y confianza para ser tenido en cuenta cuando se presente una vacante, lo que implicaría un ascenso y mejora salarial. Muchos trabajadores piensan que, al incrementar las funciones y los horarios de trabajo, se adquiere la percepción del "buen trabajador", con el fin de enviar señales que se está en condiciones de asumir nuevos retos.

Conclusiones

Recapitulando, las violencias físicas, simbólicas y de género, la explotación y la autoviolencia, y las prácticas inhumanas en el trabajo, definidas por Fernando Urrea, Juan Carlos Celis, Sandra Muñoz, Viviana Colorado, Pierre Bourdieu, Judith Butler, Byung-Chul Han y Fernando Cruz, fueron integradas a partir de la categoría de violencia laboral simbólica. Todas hacen parte de la reproducción encubierta y sistemática del sistema social imperante que es el capitalismo contemporáneo. Aunque invisibles e inconscientes, como la entiende la mayoría de autores, estas violencias esconden la matriz de las relaciones de poder y su asimetría, evidenciadas en perspectiva etnográfica y el contexto laboral analizado, circunscrito en el área de recreación de una organización con presencia en varias ciudades del Valle del Cauca.

Si bien se propone una categoría sombrilla que incluye muchos autores, existen diferencias epistemológicas y metodológicas entre los referenciados. Para Bourdieu, se requiere una relación binaria entre dominador y dominado, que reproduce de forma encubierta y sistemática los roles sociales, basados en el estatus, género, posición social, categorías cognitivas, representación evidente del poder o estructuras mentales, operando cada una por separado o de forma simultánea. Por otro lado, para Han la voz del dominador ha sido internalizada por el dominado en una especie de "proceso civilizatorio". En la autoexplotación, la violencia se da por el exceso de positivismo, en donde el individuo entra en conflicto con algo más. Puede ser otro individuo, una institución, una ideología o un marco político, percibido como ajeno y que coarta la idea que tal persona tiene de sí misma. En últimas, la relación de otredad se conserva para los dos autores. Es fundamental en la construcción de procesos de identidad y alteridad, máxime en contextos laborales. No siempre

el dominador es el jefe, un superior o un integrante de la alta gerencia. Basta que sea un "otro", incluso que se ubique en el mismo nivel de la estructura organizacional.

Si bien la dominación masculina desde la teoría de la acción y la violencia de género comparten elementos centrales como la violencia simbólica, la concepción de sujeto en la teoría de la performatividad le permite asumir una mayor conciencia para desnaturalizar el género a través de dispositivos como el lenguaje. Tanto Pierre Bourdieu como Judith Butler comprenden las formas en que el poder establece unos órdenes, pero en la filósofa es más cercana la idea de movilización ideológica y de lucha por la reivindicación de derechos. Este asunto ideológico les permite a los movimientos sociales buscar ciertos cambios como los promovidos mediante el Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Mientras la ficción de Betty, la fea, genera movilización a través de comentarios en la red, la realidad en la ciudad Córdoba, Argentina, obligó a un trabajador a pagar por su agresión.

A nivel laboral, la dominación masculina no se establece exclusivamente de hombres hacia mujeres. Los datos permitieron observar dominación entre trabajadores pertenecientes al mismo género. Sin embargo, se le da un poder excesivo a la estructura organizacional, de forma que no importa recibir violencia, a fin de tener un trabajo, realizar una función, obtener un salario y capacitarse para, en un futuro, poder escalar en la jerarquía organizacional. De aquí surge la pregunta por estudios en contextos donde las organizaciones son pequeñas y medianas, de forma que los niveles para escalar son mínimos. Otro elemento para futuras investigaciones tiene que ver con el desarrollo y aplicación de tecnologías inteligentes y metaversos, de construcción de enjambres digitales de acuerdo con Han. ¿Cómo se percibe la VLS en estos nuevos "entornos laborales" mediados por la tecnología? La violencia se resiste a desaparecer. En el proceso civilizatorio, esta se ha transformado y su rostro simbólico es actualmente el más conocido. ¿Será que su migración apunta hacia una violencia epistemológica? Las políticas de talento humano evitan que el conflicto y la violencia se desborden. No solo por los efectos reputacionales, sino por las consecuencias económicas que esto traería. La gran mayoría de los trabajadores afirmaron que no hay violencia, pero un pequeño grupo señala que esta se ejerce con la complicidad tácita entre las víctimas y los dirigentes.

Una de las limitaciones de este estudio fue la accesibilidad para llegar al total de los trabajadores, siendo esta la razón de seleccionar uno de los diez servicios que presta toda la organización. Sería interesante poder profundizar en las otras áreas. Una segunda limitación se debió a la imposibilidad de hacer uso de la técnica de etnografía multisituada, ya que la organización presta servicios en otras ciudades del Valle del Cauca, por lo que se concentró principalmente en Cali y Palmira, dejando de lado otras ciudades donde la organización presta servicios como Buga, Tuluá, Buenaventura y Cartago. Son estos los desafíos que imponen las organizaciones regionales y globales para entender las nuevas mutaciones de la VLS.

Referencias bibliográficas

Aktouf, O. (2001). La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones. Una introducción al procedimiento clásico y una crítica. Universidad del Valle.

Amadei, R. (2022). La inteligencia emocional: herramienta para el abordaje gerencial de conflictos organizacionales. *Gestión y Desarrollo Libre*, 7(14), 1-25. <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.14.2022.9375>

Archila, M., Angulo, A., Delgado, Á., García, M., Guerrero, L., & Parra, L. (2012). Violencia contra el sindicalismo 1984-2010. CINEP.

Barreto, M., & Heloani, R. (2013). Violencia organizacional: un riesgo no visible, pero objetivo e innegable. *Salud de los Trabajadores*, 21(1), 69-86. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839306007.pdf>

Bermúdez, H. (2005). La organización contemporánea: ¿Una caja de Pandora? Algunas nociones acerca de las organizaciones desde la antropología y la sociología. *AD-minister*, 6, 49-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322327245003>

Bordalejo, M. P., & Ferrari, L. (2017). Cultura organizacional: su relación con la violencia laboral. *Anuario de Investigaciones*, 24, 27-36. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369155966067.pdf>

Bourdieu, P., & Passeron, J. (1996). Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica. En *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza* (pp. 39-108). Editorial Laia.

Bourdieu, P. (1998a). La distinción. Criterios y bases sociales del buen gusto. Grupo Santillana

Bourdieu, P. (1998b). La dominación masculina. Editorial Anagrama.

Bourdieu, P. (1999). Sobre el poder simbólico. En *Intelectuales, política y poder* (pp. 65-75). Universidad de Buenos Aires.

Bourdieu, P. (2007). El sentido práctico. Siglo XXI Editores.

Butler, J. (1990). Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. En S. E. Case (Ed.), *Performing feminisms: Feminist critical theory and theatre* (pp. 270-282). Johns Hopkins University Press.

Butler, J. (2001). El grito de Antífona. El Roure Editorial.

Butler, J. (2004). Lenguaje, poder e identidad. Síntesis.

Butler, J. (2007). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós.

Calderone, M. (2004). Sobre violencia simbólica en Pierre Bourdieu. En *La trama de la comunicación*. Anuario del Departamento de Ciencias de la Comunicación (Vol. 9). UNR Editora. <https://latrama.unr.edu.ar/index.php/trama/article/view/172/167>

Celis, J. (2004). Sindicatos y territorios. Dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teórica y descripción de experiencias colombianas. Escuela Nacional Sindical. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20121204015035/sindi.pdf>

Comisión Colombiana de Juristas & Escuela Nacional Sindical. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: Exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2012/06/imperceptiblemente-nos-encerraron.pdf>

Crettiez, X. (2009). Las formas de la violencia. En H. Perdomo Ramírez (Ed.), *Las formas de violencia*. Instituto de Estudios Políticos.

Cruz-Kronfly, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. En R. Carvajal (Ed.), *Nuevo pensamiento administrativo. El lado inhumano de las organizaciones*. Universidad del Valle.

Cruz-Kronfly, F. (2007). Las palabras y los gestos en el tejido organizacional. En F. Cruz-Kronfly (Comp.), *Del humanismo administrativo en crisis: rupturas paradigmáticas* (pp. 123-135). Universidad del Valle.

Díaz, X., Mauro, A., Ansóleaga, E. y Toro, J. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 42-48. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00042.pdf>

Fernández, M. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*, 7(18), 7-31. <https://doi.org/10.15446/innovar.v36n99.107910>

<https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110007A/7582>

García, T., Pereira, R., De Pádua, A., & Alves, G. (2020). Memórias em movimento: histórias da casa Tina Martins no combate à violência de gênero. *Revista de Administração de Empresas*, 61(4), 1-16. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210402>

Girard, R. (1995). *La violencia y lo sagrado*. Editorial Anagrama.

González-Miranda, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>

Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder Editorial.

Han, B.-C. (2014). *En el enjambre*. Herder Editorial.

Han, B.-C. (2016). *Topología de la violencia*. Herder Editorial.

Héritier, F. (1996). *De la violencia. Reflexiones para nutrir la reflexión* (S. Anthony, Trad.). Universidad del Valle. (Obra original publicada en 1987).

Howard J. L. (2001). Workplace violence in organizations: An exploratory study of organizational prevention techniques. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2), 57-75. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1014582808567>

Josa, S. (2021). *Violencia laboral. Percepción de los trabajadores En una empresa de servicios en el departamento del Valle de Cauca en Colombia*. [Tesis de grado, Universidad del Valle]. Universidad del Valle.

Keane, J. (2000). *Reflexiones sobre la violencia* (L. Josefa, Trad.). Alianza Editorial. (Obra original publicada en 1996).

Lam, L., & Xu, A. (2019). Power imbalance and employee silence: The role of abusive leadership, power distance orientation, and perceived organisational politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513-546. <https://doi.org/10.1111/apps.12170>

Llorente, M., & Narváez, L. (2017). Prólogo: Una nación urgida de reconciliación. En A. Castro, L. Narváez Gómez, W. Duica, L. H. Hernández, E. A. López López, D. García Peña, M. C. Ruíz Naranjo, J. Di. Duque Salazar, M. Wabgou, M. C. Meza Botero, K. Groesschen, J. Escobar, O. Rincón, A. C. Sánchez Aguilar, ¿Venganza o perdón? Un camino hacia la reconciliación (pp. 1-7). Ariel.

López, N. (2017). Topología de la violencia: el sujeto de rendimiento y la internalización de lo violento. *En-claves del Pensamiento*, 11(22), 129-134. <https://www.enclavesdelpensamiento.mx/enclaves/article/view/274/285>

Marcus, G., & Cushman, D. (2003). Las etnografías como textos. En C. Reynoso (Ed.), *El surgimiento de la antropología posmoderna* (pp. 171-213). Editorial Gedisa.

Muñoz, S., & Colorado, V. (2016). Voces que no callan. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas, y la situación de impunidad, 2010-2015. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Cuaderno-de-Derechos-Humanos-24-Voces-que-no-callan-Informe-sobre-violaciones-a-los-derechos.pdf>

Pari, I., Vargas, A., & Huanca, J. (2021). ¿Explotados o auto-explotados?: sobre el concepto de auto-explotación en la sociedad del rendimiento de Byung-Chul Han. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 433-448. <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1089>

Pérez, J. (2018). Un epitafio a la Topología de la violencia de Han. *El Catoblepas*, 185, 11. <https://www.nodulo.org/ec/2018/n185p11.htm>

Plaza, M. (2007). Sobre el concepto de "violencia de género". *Violencia simbólica, lenguaje, representación. Extravío. Revista Electrónica de Literatura Comparada*, 2, 132-145. https://www.uv.es/extravio/pdf2/m_plaza.pdf

Redacción Mag. (2020, junio 10). La escena más polémica de "Yo soy Betty, la fea". *Revista Mag.* <https://mag.elcomercio.pe/fama/yo-soy-betty-lafea-la-escena-mas-polemica-que-involucra-violencia-contra-la-mujer-don-armando-y-la-pelitenida-patricia-fernandez-series-tv-telenovelas-nnda-nnlt-noticia/?ref=ecr>

Román, M. O. H. (2017). Microviolencia en el trabajo, una práctica cotidiana del ejercicio del poder del management en las organizaciones: una reflexión urgente en tiempos de reconciliación. *Revista Sociedad y Economía*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99654715010>

Rojas, W., Varón D., & Giraldo, X. (2022). Inhumanidad, organización y subjetivación en la obra de Fernando Cruz Kronfly. *Revista Eletrônica de Administração*, 28(03), 567-587. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.361.120976>

Sharma, M., & Verma, S. (2018). An empirical study on impact of workplace violence on employee absenteeism. *Pranjana*,

The Journal of Management Awareness, 20(2), 6-14. <http://dx.doi.org/10.5958/0974-0945.2017.00010.3>

Törnroos, M., Salin, D., & Magnusson, L. (2020). High-involvement work practices and conflict management procedures as moderators of the workplace bullying–wellbeing relationship. *Work & Stress*, 34(4), 386-405. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1801887>

Un fallo condenó la violencia de género simbólica, verbal y gestual en el ámbito laboral. (2023, septiembre 14). Tiempo Judicial. <https://tiempojudicial.com/2023/09/14/un-fallo-condeno-la-violencia-de-genero-simbolica-verbal-y-gestual-en-el-ambito-laboral/>

Urrea, F., & Celis, J. C. (2016). Los estudios laborales en América Latina, Orígenes, desarrollo y perspectivas. En E. Toledo (Ed.), *Los estudios laborales en Colombia entre 1993 y 2014* (pp. 127-156). Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa; Anthropos Editorial.

Varón, D. (2017). Conflicto y venganza en las relaciones laborales: apuntes para un ejercicio comparativo [Ponencia]. X Congreso Nacional de Sociología. <https://silo.tips/download/conflicto-y-venganza-en-las-relaciones-laborales-apuntes-para-un-ejercicio-compa>

Varón, D. (2018). Las violencias en las Empresas Municipales de Cali - Colombia entre 1995 y 2013. Paramilitares se atribuyeron su muerte. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(3), 1-25. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/345/240>

Varón, D. (2021). Violencia y corrupción. Noticias sobre una empresa ubicada en Cali - Colombia (2010 - 2020) [Documento de trabajo]. Scribd. <https://es.scribd.com/document/647481426>

Varón, D., & Reyes, M. (2025). Sofrimento, auto exploração e trabalho voluntário. Análise do desastre causado pelo furacão iota na América Latina. En L. López, P. Félix, & R. Ocampo (Orgs.), *Polifonias Laborais. Configurações do trabalho não clássico* (pp. 180-197). Editora da Universidade Federal de Mato Grosso.

Velázquez, Y., Zamorano, B., Peña, F., & Vargas, J. I. (2018). La cultura organizacional y su relación con la violencia laboral: una perspectiva psicosocial. VI Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones, 187-205. <https://www.eumed.net/actas/18/trans-organizaciones/11-la-cultura-organizacional-y-su-relacion-con-la-violencia-laboral.pdf>

Yanow, D., Ybema, S., & Van Hulst, M. (2012). Practicing organizational ethnography. En G. Symon & C. Cassell (Eds.), *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges* (pp. 331-350). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781526435620.n19>