

VIOLENCIA SIMBÓLICA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EXPERIENCIA DE DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA COLOMBIANA¹

SYMBOLIC VIOLENCE IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. EXPERIENCE OF TEACHERS FROM A PUBLIC UNIVERSITY

William Rodrigo Avendaño Castro*, Maricel Linares Giraldo**, María Edith Morales Mosquera***

*Universidad Francisco de Paula Santander
Universidad de Antioquia*

Recibido: 21 de octubre de 2019–Aceptado: 21 de mayo de 2020–Publicado: 1 de enero de 2021

Forma de citar este artículo en APA:

Avendaño-Castro, W. R., Linares-Giraldo, M., y Morales-Mosquera, M. E. (enero-junio, 2021). Violencia simbólica en Instituciones de Educación Superior. Experiencia de docentes de una Universidad Pública colombiana. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 12(1), pp.140-164. <https://doi.org/10.21501/22161201.3392>

Resumen

En las Instituciones de Educación Superior (IES) se presentan algunas formas de violencia directa, aunque poco se han estudiado otras formas de violencia como la simbólica. **Objetivo:** señalar, a partir de las experiencias de algunos docentes de educación superior, las manifestaciones de violencia simbólica presentes

¹ Artículo de investigación derivado del proyecto titulado *Violencia simbólica en instituciones de educación superior: experiencia de docentes de la Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta (Colombia)* presentado como tesis de grado para la Universidad de Antioquia en el marco de la Maestría en Gestión Humana, financiado por el Grupo de Investigación GICSH en Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Francisco de Paula Santander.

* Doctor en Ciencias Sociales y Humanas de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Magíster en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, Medellín. Profesor Investigador de la Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta. Director del Grupo de Investigación GICSH en Ciencias Sociales y Humanas, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia. Contacto: william.avendano@ufps.edu.co. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7510-8222>.

** Magíster en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, Medellín. Profesora investigadora de la Universidad Francisco de Paula Santander. Miembro del Grupo de Investigación GICSH en Ciencias Sociales y Humanas, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta. Contacto: maricellg@ufps.edu.co. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4936-1822>.

*** Doctora en Administración de la Universidad EAFIT, Medellín. Magíster en Educación y Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales. Profesora investigadora de la Universidad de Antioquia, Medellín. Miembro del Grupo COMPHOR en Comportamiento Humano Organizacional, Universidad de Antioquia, Medellín. Contacto: edith.morales@udea.edu.co. Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-6093-644X>.

en su lugar de trabajo. **Método:** investigación de corte mixto enmarcada en el paradigma empírico analítico. Se utilizaron como instrumentos una encuesta estructurada aplicada a 200 docentes y una entrevista en profundidad en la que participaron cinco docentes de una IES pública en Colombia. **Resultados:** los hallazgos develan la presencia de ciertas formas de violencia simbólica en la IES que se traducen, principalmente, en limitaciones al ejercicio del libre desarrollo de cátedra, restricciones para opinar o presentar los puntos de vista, dificultades para el reconocimiento de la pluralidad ideológica, tratamiento diferencial por sexo y escasa importancia otorgada a algunas disciplinas. **Conclusión:** las universidades son estructuras jerárquicas de poder sobre las cuales pueden anidar formas particulares de violencia simbólica que exigen estrategias y líneas de acción particulares desde la gestión humana.

Palabras clave

Violencia simbólica; Violencia cultural; Docente; Educación superior; Universidad.

Abstract

In Higher Education Institutions there are some forms of direct violence, although seldom nobody has been studied other forms of violence such as symbolic violence. **Objective:** to point out, based on the experiences of some higher education professors, the manifestations of symbolic violence present in their workplace. **Method:** research of mixed focus framed in the analytical empirical paradigm. The instruments used were a structured survey applied to 200 professors and an in-depth interview in which five professors from a public higher education institution in Colombia participated. **Results:** The findings reveal the presence of certain forms of symbolic violence in the HEI that are translated, mainly, in limitations to the exercise of the free development of the chair, restrictions to express their opinions or own points of view, difficulties in the recognition of ideological plurality, differential treatment by sex and not more importance given to some disciplines. **Conclusion:** universities are hierarchical structures of power on which special forms of symbolic violence can nest that require strategies and particular lines of action from human management.

Keywords

Symbolic violence; Cultural violence; Teachers; Higher education; University.

INTRODUCCIÓN

Generalmente, una persona que se cuestione por la violencia tendrá ideas relacionadas con afrentas o situaciones de conflicto entre individuos donde se manifiestan agresiones verbales, gestuales o físicas. Sin embargo, la violencia es un tema amplio y complejo que incluso trasciende el orden material o físico. Se puede afirmar que se trata de un fenómeno que no se encuentra ajeno a la misma existencia humana, es decir, ha estado presente en cada tipo de sociedad a través de la historia (Peña Collazos, 2009; Jiménez-Bautista, 2012). Dependiendo del ámbito en el que surja la violencia, adquiere determinadas características y manifestaciones; en estructuras sociales marcadas por jerarquías y dinámicas de poder, dicho fenómeno aparece como resultado de la misma interacción entre individuos (Gutiérrez, 2004; Jiménez-Bautista, 2012).

En el ámbito de las organizaciones no es común que la violencia se manifieste a través de agresiones físicas o verbales —violencia directa—. En efecto, estos son espacios de trabajo donde el comportamiento y la conducta humana se regulan mediante reglas de convivencia normalizadas, aunque pueden surgir casos de *mobbing* que son sancionados por las mismas empresas, las autoridades laborales y la ley (Hirigoyen, 2004). Sin embargo, en este tipo de organizaciones donde hay jerarquía y dinámicas de poder surge otro tipo de violencia silenciosa, oculta y difícil de detectar: la violencia simbólica o cultural (Bourdieu & Passeron, 2001; Gómez Ocampo, 2002; Peña Collazos, 2009; Bermúdez, 2012). Como todo tipo de violencia, la violencia simbólica tiene efectos negativos sobre las organizaciones, pero la misma no es objeto de tratamiento o intervención debido a que su existencia parte de la misma aceptación del dominado.

Como se ha resaltado, la violencia sin importar su categoría, comprende un fenómeno extendido que puede anidar en cualquier tipo de estructura social u organizacional, incluso las IES. Ante todo, las IES son organizaciones en las que fluyen de manera continua interrelaciones humanas y, debido a la estructura jerárquica y las dinámicas de poder que hay entre sus trabajadores, resulta factible que se configuren diferentes formas de violencia, incluso la simbólica, aunque no sean tan evidentes sus manifestaciones.

De acuerdo con la revisión de la literatura, se observa que los estudios en torno a la violencia en IES se han enfocado, principalmente, en los estudiantes. Asimismo, el fenómeno de la violencia se ha analizado mayormente desde las figuras del *bullying* y el *mobbing*, por lo que se profundiza en la denominada violencia directa (Montesinos & Carrillo, 2011; Lara Sotomayor & Pando Moreno, 2014; Torres-Frías, 2012). Poco se ha abordado la violencia simbólica y sus manifestaciones dentro de las IES, especialmente, la esfera que compromete a los docentes, a pesar de ser organizaciones que guardan jerarquías y dinámicas de poder dentro de sus estructuras.

Entendemos la IES como un espacio de socialización con función social enmarcada en objetivos trazados por las normas legales y los lineamientos educativos de orden nacional, pero también como una organización que cuenta con un capital humano envuelto en una estructura jerárquica y administrativa, en donde confluyen dinámicas y relaciones que no se encuentran ajenas a la violencia. Como bien lo describe Montesinos y Carrillo (2011), las IES también reproducen formas de violencia y ello se debe a que son “organizaciones que cuentan con una estructura jerárquica, y porque en ellas se abren las posibilidades para el ejercicio autoritario del poder” (p. 50).

Existe un vacío teórico respecto del binomio IES y violencia simbólica, es decir, si bien existe un gran cúmulo de documentos y estudios relacionados con la violencia simbólica, la aplicación de esta categoría a las IES y a la labor docente es lo que resulta aún insatisfecho. De tal manera, esta investigación pretendió identificar las manifestaciones de violencia simbólica para que sea este el punto de partida de intervenciones y acciones futuras orientadas a mejorar el clima laboral.

La violencia simbólica en la literatura

Para Cerdas-Agüero (2015) la violencia se constituye por “los actos y condiciones que privan las necesidades humanas, amenazan la vida de las personas, su integridad física y psicológica, su dignidad humana, limitan su desarrollo, su bienestar, sus libertades y la realización plena de sus derechos humanos” (p. 140) y para Jiménez-Bautista (2012) es algo que se manifiesta en los sentimientos, pensamientos, discursos y acciones de los seres humanos, ubicado en la misma conciencia del hombre y que se evalúa como negativo conforme a las normas y valores que impregnan la cultura.

De acuerdo con Galtung (2003), la violencia se traduce en “afrentas evitables a las necesidades humanas básicas (...) que rebajan el nivel real de la satisfacción de las necesidades por debajo de lo que es potencialmente posible” (p. 262). Hay cuatro necesidades básicas:

- 1) La necesidad de supervivencia cuya negación es la muerte.
- 2) Las necesidades de bienestar que se niega con el sufrimiento y la falta de salud.
- 3) La necesidad de identidad y representación que se niegan con la alineación.
- 4) La necesidad de libertad cuya negación es la represión.

Según lo anterior, la violencia es un agravio u ofensa a las necesidades más básicas de los seres humanos, y estas son de cuatro clases: supervivencia, bienestar, representación y libertad. Entonces cualquier acción u omisión que limite o niegue alguna de estas necesidades básicas comprende un hecho de violencia. Por ejemplo, un acto en el que se cause un daño sobre el cuerpo de la persona por un golpe constituye un fenómeno de violencia porque afecta la necesidad de supervivencia, o la persecución y el hostigamiento de un sujeto porque atenta contra la necesidad básica de la libertad, o la prohibición a un individuo de vestir de determinada forma o expresarse porque constituye una afrenta a la necesidad de identidad y representación.

Otro aspecto a resaltar de la perspectiva de Galtung (2003) es que la violencia puede evitarse, es decir, la potencialidad de los agravios a las necesidades básicas puede ser disminuida o mitigada. Esta afirmación es de gran importancia porque sugiere que las condiciones/factores que estimulan la violencia pueden eliminarse con el fin de favorecer la construcción de escenarios pacíficos y de sana convivencia en los que primen el respeto de las libertades y los derechos. Esta es una de las razones por las cuales la violencia resulta un tema de especial atención para el campo de las Ciencias Sociales y Humanas (Jiménez-Bautista, 2012) y, especialmente, por los graves impactos que produce (Jiménez-Bautista, 2012; Hernández, 2002; Fernández Fernández, 2005).

Ahora bien, la distinción de los bienes abstractos sobre los cuales se pueden producir afrentas en el contexto de la violencia conlleva a que se diferencien subcategorías sobre la misma violencia. Estas son fundamentales para comprender el problema que se intenta abordar. En primer lugar, se encuentra la *violencia directa* que se traduce en una agresión física o psicológica que produce daños en el cuerpo o la mente del individuo. Para Galtung (1985) la violencia directa causa un daño en un proceso que se estructura así: *sujeto-acción-objeto*, sin que se presente mediación ni obstáculo. En segundo lugar, se tiene la *violencia indirecta o estructural* la cual conforma un conjunto de procesos en los que la acción y su respectivo daño/afrenta se realizan con mediaciones estructurales o institucionales, produciendo injusticia social, hambre, desigualdad, y otro tipo de fenómenos en los que las necesidades humanas son insatisfechas. Y, en tercer lugar, se encuentra la *violencia simbólica o cultural*. Este tipo de violencia encuentra lugar y fomento en cuestiones como la religión, la ideología, el lenguaje, la ciencia, el derecho, las artes, la educación y los medios de comunicación, su objetivo es brindar legitimidad y validez a las otras violencias (directa y estructural).

El primero en proponer el concepto de *violencia simbólica* fue Pierre Bourdieu en la década de los 70 del siglo XX. Señalaba Bourdieu (1999) en este momento que la violencia simbólica es aquella coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante (y, por lo tanto, a la dominación) cuándo solo dispone para pensarlo y pensarse o, mejor aún, para pensar su relación con él, de instrumentos de conocimiento que comparte con él y que, al no ser más que la forma incorporada de la estructura de la relación de dominación, hacen que esta se presente como natural. (p. 224)

Estos aportes permiten destacar:

- 1) La violencia simbólica se configura en la coerción, esto es, la presión o represión para el condicionamiento del comportamiento del individuo.
- 2) Se crea o se establece entre individuos, uno dominante y otro dominado.
- 3) La relación entre estos es de adhesión, la cual no puede ser evitada pues el dominante cuenta con poder.
- 4) Dada la naturaleza de la estructura de la relación entre estos —de dominación— la misma se refleja como natural y, por tanto, poco perceptible y evidenciable.

Revisemos otras contribuciones en torno a la violencia simbólica a fin de delimitar dicha categoría. Bourdieu y Wacquant (1995) expresan que la violencia simbólica es una

forma de violencia que se ejerce sobre un agente social con la anuencia de este. Dicho esto, semejante formulación resulta peligrosa porque puede dar pie a discusiones escolásticas con respecto a si el poder viene desde abajo y si el dominado desea la condición que le es impuesta, etc. En términos más estrictos, los agentes sociales son agentes conscientes que, aunque estén sometidos a determinismos, contribuyen a producir la eficacia de aquello que los determina, en la medida en que ellos estructuran lo que los determina. (p. 120)

A partir de lo anterior, se pueden señalar otras particularidades de la violencia simbólica que se suman a las ya expuestas:

- 5) Existe una aprobación o consentimiento del dominado (anuencia).
- 6) Los individuos parten de la relación coercitiva porque son sujetos conscientes que contribuyen a la reproducción de este tipo de relación que los determina.

Por lo anterior, la violencia simbólica constituye un fenómeno presente en todos los escenarios sociales y su análisis resulta complejo dadas las características del mismo.

Por su parte, Galtung (2016) describe que la violencia simbólica no tiene las mismas manifestaciones de la violencia directa —“no mata ni mutila”— o la violencia estructural —“[no] utiliza la explotación”—, pero sí permite la legitimación de alguna de estas o ambas (p. 147). Y legitimar significa ser razonable o justo, o conforme a la ley o al derecho (Real Academia Española, 2014). Entonces, la violencia simbólica, o violencia cultural como también es llamada por Galtung (2016), tiende a la legitimación de otras formas de violencia; esa legitimación encuentra lugar en la anuencia del dominado y la misma sociedad. Precisa el autor que la violencia sim-

bólica se haya “en la esfera simbólica de la misma existencia [humana]” (p. 147), es decir, los escenarios donde se movilizan y socializan los mismos símbolos como la religión, la ideología, el lenguaje, el arte, la ciencia, entre otros.

Como se ha indicado, la violencia es un fenómeno complejo debido a su capacidad de extenderse y anidar en las diferentes estructuras sociales. Una de estas son los lugares de trabajo, en donde la violencia directa se ha venido confinando y excluyendo de la vista, pero, asimismo, existen otras formas de violencia como la cultural o simbólica que han fortalecido y extendido dentro de las organizaciones (Montaño, 2008; Recéndez & Acosta, 2015). La violencia simbólica es mucho más difícil de percibir y detectar, por lo que requiere de enfoques multidisciplinares y complejos para su estudio. Y esto se debe a que se trata de un campo de investigación muy reciente, pero que exige de gran atención y reflexión dentro de los profesionales que tienen por función la exploración de las organizaciones desde una perspectiva científica.

Como la violencia simbólica tiende a ser imperceptible y oculta, resulta razonable que en los estudios sobre mobbing no se detecten aquellas formas sutiles de violencia que se han mencionado. Y ello se debe, como lo explica Montaño (2008), a que la violencia simbólica basada en la cultura de las organizaciones se encuentra:

Íntimamente asociada a los modelos organizaciones, entendidos genéricamente como modalidades estructurales que entrelazan objetivos, relaciones, procesos, y tareas, (...) con las estructuras psíquicas de los individuos, las particularidades del actor social, las configuraciones culturales que los modelos y directivos propician y las situaciones específicas que la disparan o retrasan. (p. 362)

La violencia simbólica está ligada a instrumentos, herramientas o dispositivos gerenciales como, por ejemplo, el *coaching*, el *management* de la excelencia o la calidad total. Mientras que muchos estudios destacan los beneficios que traen para las organizaciones la adopción de mecanismos como el *coaching* en función de la innovación, el crecimiento, el posicionamiento en el mercado, la calidad, la mejora de los procesos, la satisfacción del cliente, y la percepción y satisfacción de los trabajadores (Chávez Hernández, 2012; Lozano Correa, 2008; Vidal-Salazar et al., 2011; Mariné, 2014). Para Bermúdez (2012) se trata de una práctica de gestión humana que reproduce la dominación consentida en la medida que “manipula la condición psíquica y existencial de los trabajadores hasta lograr que muchos de ellos deseen fervientemente contribuir, con todo su talento, convicción e inteligencia, a favor de la lógica perversa de la dominación” (p. 3). En otros términos, el *coaching* permite el adiestramiento de los sujetos para que sean dominados de manera voluntaria y sin resistencia alguna, recreando la idea del ser humano como un instrumento de la organización.

Todo mecanismo o dispositivo que sirve de dominación transfigura y elimina lo humano, corresponde a una forma de violencia, aunque no sea directa y contribuye a la competencia que se viene defendiendo desde el marco lógico del neoliberalismo. Y es que muchos de estos mecanis-

mos, herramientas y enfoques se utilizan en las organizaciones de educación superior, y ello exige un análisis exhaustivo, sobre todo sustentado en una postura sociocrítica para reconocer los diferentes signos de la violencia simbólica en este tipo de organizaciones, las cuales limitan bienes como la libertad, la autonomía y el desarrollo personal, panorama opuesto a la misma naturaleza y propósito de la universidad, caracterizada por defender la dignidad humana y la emancipación.

Respecto de los estudios realizados en este campo, Galtung (2016) enfatiza que los mismos en el ámbito internacional se han inclinado por la revisión de dos problemas específicos: la utilización de la violencia y la legitimación de la violencia. En otros términos, las investigaciones desarrolladas se han enfocado en describir el uso de esta violencia en diferentes realidades, los medios utilizados y la manera en que se vuelve razonable, coherente o justa, en definitiva, aceptable por los individuos de la sociedad. En cuanto al ámbito abordado en esta investigación situado en las IES, pocos estudios pueden ser referenciados. Por ejemplo, Montesinos y Carrillo (2011) en su estudio identificaron diferentes formas de violencia que se reproducen en el ámbito social de las universidades públicas en México. Destacan los autores que son escasas las investigaciones en esta materia, es decir, la violencia en los contextos universitarios, aunque sí resulta abundante las producciones científicas relacionadas con la violencia o el *bullying* en la escuela. Dentro de los estudios enfocados en IES, los autores mencionan algunas contribuciones relacionadas con la violencia en binomio con temas como el género, la sexualidad o encuestas nacionales, aunque se señalan que estas se refieren, especialmente, a los estudiantes, estudiantes-docentes y a la violencia directa. Los resultados de su investigación muestran que en las universidades se presentan múltiples formas de violencia originadas en el uso del poder de grupos muy pequeños: “se trata de abuso de poder de un académico sobre otro, de la complicidad de las estructuras y evidentemente de los pares que en conjunto crean una red encargada de hacer lo que hemos denominado como *mobbing*” (Montesinos & Carrillo, 2011, p. 55).

En la literatura internacional se encuentran muchos estudios relacionados con la violencia en universidades, pero desde la cotidianidad de los estudiantes. Algunos se refieren a la violencia de pareja en universitarios (Yedra et al., 2015; Rojas-Solís, 2013); otros analizan la violencia de género en universidades (Barredo et al., 2014; González & Mora, 2014; Mingo & Moreno, 2015); algunos estudian la violencia de universitarios en sus familias (Vargas, 2016); otros abordan el *mobbing* en docentes universitarios (Lara Sotomayor & Pando Moreno, 2014) y otros la violencia simbólica que se ejerce sobre estudiantes en prácticas como la tutoría y los coloquios en niveles de doctorado (Torres-Frías, 2012). Sin embargo, no se observan estudios que exploren de manera precisa el tema de la violencia simbólica en las IES limitando la población a los trabajadores, en tanto la universidad es una organización con modelos y estructuras jerárquicas y de poder.

Se puede destacar en el ámbito mexicano la investigación de Recéndez y Acosta (2015), quienes analizan la política de evaluación de la universidad que, traducidas a procedimientos y normas orientadas al control de calidad, “refuerzan el despliegue de violencia simbólica al interior

del campo universitario” (p. 51). En otros términos, las evaluaciones que se realizan sobre los docentes y directivos docentes legitiman la desigualdad académica y económica, lo cual se traduce en violencia simbólica contra y entre académicos. Para las autoras, “la estructura de dominación subyacente en la política de evaluación, [despliega] la violencia simbólica en las funciones que se llevan a cabo en el campo universitario” (Recéndez & Acosta, 2015, p. 51). Se trata de un dispositivo de poder que ostenta el Estado con el que se busca dominio y se produce violencia simbólica en tanto es legitimado:

El resultado de la violencia simbólica impuesta por el Estado a través de las evaluaciones ha hecho que en los diversos campos universitarios la finalidad del trabajo de sus académicos no sea producir y transmitir el conocimiento, esto sería una consecuencia lógica de su trabajo, la nueva finalidad básica del trabajo es ganar más dinero. (Recéndez & Acosta, 2015, p. 63)

En el contexto nacional también son escasos los estudios respecto de la violencia simbólica en instituciones de educación superior. Paredes Hernández (2007) en su investigación describe las relaciones, agenciamientos y dispositivos de poder que se reproducen en las prácticas pedagógicas universitarias desde un enfoque feminista. Como se observa, esta investigación se centra en las prácticas pedagógicas de los docentes y en el enfoque de género, por lo que la violencia simbólica se explora desde las mujeres universitarias como sujetos pasivos de la violencia.

MÉTODO

Tipo de estudio

El estudio de corte mixto estuvo enmarcado en el paradigma empírico-analítico. La investigación tiene un enfoque mixto. Los estudios de naturaleza mixta han venido ganando fuerza dentro de las investigaciones en el campo de las ciencias sociales y humanas (Pereira Pérez, 2011) y se caracterizan esencialmente por la integración o combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para la exploración de un fenómeno de interés particular (Hernández et al., 2014). El estudio cuenta con un diseño exploratorio donde el propósito es el descubrimiento de paradojas, contradicciones y nuevas perspectivas.

Población y muestra

La población del estudio correspondió a los docentes de una universidad pública ubicada en la ciudad de Cúcuta (Colombia). La muestra estuvo integrada por 200 docentes seleccionados conforme a los siguientes criterios:

- 1) Docentes de planta de cualquiera de las facultades de la IES.
- 2) Docentes de cátedra de cualquiera de las facultades al menos con un año de experiencia dentro de la IES.
- 3) Docentes en periodo de prueba de cualquiera de las facultades al menos con un año de experiencia dentro de la IES.

La selección de los participantes se hizo a partir de un muestreo aleatorio representativo de acuerdo a una fórmula estadística. La muestra se estratificó de la siguiente manera: ciencias agrarias y del ambiente (22), ciencias básicas (32), ciencias de la salud (15), ciencias empresariales (33), educación, artes y humanidades (44) e ingeniería (54).

Instrumentos

Se utilizaron dos tipos de instrumentos de recolección de información. Por un lado, la encuesta aplicada a 200 docentes de la IES, quienes la contestaron de forma virtual; esta herramienta fue construida por los autores y validada a través de juicio de expertos con la participación de tres profesionales con grado de doctorado. El instrumento estuvo integrado por 6 preguntas, tres de estas divididas en varias subpreguntas (34 en total) y con opciones de respuesta variada. Cada una de ellas permitió revisar de manera general y amplia las categorías de interés para los investigadores, así como los estados emocionales y psíquicos productos del trabajo y sus efectos sobre los participantes.

La encuesta se realizó de manera independiente, informada y voluntaria, y permitió recoger información relacionada con un conjunto de categorías seleccionadas de manera *a priori* como resultado de la revisión de la literatura: percepción de existencia de la violencia, modalidades de violencia simbólica presentes, actores que ejercen dichas violencias, incidencia de las violencias y propuestas para afrontar la violencia simbólica. Sin embargo, otras categorías surgieron en el

marco de las modalidades de la violencia simbólica y otras no fueron identificadas dentro de los resultados y narraciones de los docentes participantes. Los datos correspondientes a la encuesta fueron sometidos a un proceso de análisis estadístico descriptivo.

Por otro lado, el guion de preguntas de la entrevista en profundidad fue validada a través de juicio de expertos y se aplicó a cinco docentes a fin de complementar los hallazgos de la encuesta. La entrevista en profundidad estuvo integrada por seis preguntas inicialmente y permitió conocer las narrativas de los individuos investigados a partir de preguntas amplias y abarcadores donde las respuestas ofrecidas iban guiando la acción del investigador. Se preguntó a los entrevistados por su experiencia docente en la Universidad, sus funciones, las presiones o coacciones que existían sobre su labor y por categorías específicas como ideología, lenguaje, ciencia y otros, y la fuente de las presiones o coacciones.

Procedimiento

Una vez aplicada la encuesta a la muestra de docentes, la información fue sistematizada e ingresada a un cuadro en Excel considerando las diferentes preguntas y variables. A partir de ello, se identificaron los principales hallazgos por medio del paquete estadístico SPSS. La entrevista fue analizada a través de un proceso de codificación y categorización, y las descripciones sobre sus narraciones se hacen a través del código P#, donde P significa participante.

RESULTADOS

Hallazgos de la encuesta

En la Tabla 1 se muestran los rangos de edad y sexo de los participantes en el estudio. El cruce de la información permite evidenciar que:

Existe predominio del sexo masculino entre los integrantes de la muestra.

Aproximadamente el 53 % tienen edades que oscilan entre 31 y 50 años; el 34 % se concentran entre 31 y 40 años.

La mayor concentración de hombres se presenta a entre 31 y 40 años, mientras que la de las mujeres se da entre 41 y 50 años.

Tabla 1

Edad y sexo de los participantes

		Sexo del encuestado			
		Femenino	Masculino	Total	
Edad del encuestado	Entre 20 y 30 años	Recuento % del total	7 3,5 %	8 4,0 %	15 7,5 %
	Entre 31 y 40 años	Recuento % del total	29 14,5 %	40 20,0 %	69 34,5 %
	Entre 41 y 50 años	Recuento % del total	30 15,0 %	27 13,5 %	57 28,5 %
	Entre 51 y 60 años	Recuento % del total	9 4,5 %	29 14,5 %	38 19,0 %
	Más de 60 años	Recuento % del total	6 3,0 %	15 7,5 %	21 10,5 %
	Total	Recuento % del total	81 40,5 %	119 59,5 %	200 100,0 %

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta relacionada con la percepción de los docentes frente a la posible violencia vivida en el marco del desempeño de sus labores. De manera general, se preguntó a los docentes sí se sentían víctimas de violencia: el 18,5 % señaló que algunas veces, el 25 % que rara vez y el 3,5 % que muchas veces. Un 53 % expresó nunca haberse sentido víctima de violencia, aunque otro 28,5 % indicó conocer a otro docente que consideran es víctima de violencia. El acoso laboral, la asignación de carga no estable, el extravío de documentos, la intimidación por parte de los estudiantes vía evaluación docente, entre otros, conforman el abanico de modalidades a través de las cuales se expresa la violencia de la que afirman los docentes ser víctimas.

En la Tabla 2 se muestran algunas modalidades de violencia simbólica por las cuales se indagó en la encuesta y en cada una de estas los docentes marcaron la frecuencia de la misma conforme a su experiencia:

Tabla 2

Modalidades de violencia simbólica y su presencia en el marco del desempeño de las labores docentes

Modalidades de violencia simbólica	Opción de frecuencia	No	%
	Presiones o limitaciones en el desarrollo de la cátedra que orientan	Frecuentemente	4
Algunas veces		40	20.0
Nunca		156	78.0
Imposición de formalidades o reglas para desarrollar la cátedra que orientan	Frecuentemente	9	4.5
	Algunas veces	30	15.0
	Nunca	161	80.5
Coerción para participar en capacitaciones tendientes a limitar o desaprobando la formación que dirige	Frecuentemente	3	1.5
	Algunas veces	17	8.5
	Nunca	87	90.0
Coerción para realizar o ejecutar investigaciones no necesarias o deseadas	Frecuentemente	0	0
	Algunas veces	9	4.5
	Nunca	191	95.5
Limitaciones en el desarrollo de las actividades de investigación que desea realizar o en las que desea participar	Frecuentemente	4	2
	Algunas veces	27	13.5
	Nunca	169	84.5
Uso de los productos de investigación sin permiso o para fines no deseados	Frecuentemente	0	0
	Algunas veces	7	3.5
	Nunca	193	96.5
Señalamientos o limitaciones en sus actividades como docente por sus posiciones ideológicas	Frecuentemente	4	2.0
	Algunas veces	32	16.0
	Nunca	164	82.0
Exclusión de actividades, programas o proyectos por sus posiciones ideológicas	Frecuentemente	7	3.5
	Algunas veces	28	14.0
	Nunca	165	82.5
Limitaciones a opinar o expresar sus ideas de naturaleza ideológicas (censura)	Frecuentemente	6	3
	Algunas veces	18	9.0
	Nunca	176	88.0
Lenguaje irrespetuoso de otros para referirse a sus labores o actividades	Frecuentemente	7	3.5
	Algunas veces	20	10.0
	Nunca	173	86.5
Lenguaje intimidante o amenazante de otros para referirse a sus labores o actividades	Frecuentemente	6	3.0
	Algunas veces	18	9.0
	Nunca	176	88.0
Coerción para el desarrollo de actividades que están por fuera del contrato suscrito	Frecuentemente	1	0.5
	Algunas veces	13	6.5
	Nunca	186	93.0
La remuneración que percibe es insuficiente con relación a las funciones o actividades realizadas	Frecuentemente	83	41.5
	Algunas veces	57	28.5
	Nunca	60	30.0

Los resultados de la Tabla 1 muestran bajos porcentajes en cada una de las modalidades de violencia simbólica seleccionadas para el diseño de la encuesta. Solo un 22 % indica haber sentido presiones o limitaciones para el desarrollo de la cátedra que orientan; el 19.5 % señala que se han impuesto formalidades o reglas al desarrollo de la cátedra y el 10 % indica que se les ha obligado

a participar en capacitaciones que tienden a limitar la formación que dirigen. Los resultados relacionados con la violencia en el ámbito de la investigación también son bajos: solo el 4.5 % expresa haber sentido coerción en el desarrollo de investigaciones que consideraban no necesarias o deseadas, solo el 15.5 % indica haber tenido limitaciones para el desarrollo de investigaciones que deseaban realizar o en las que querían participar; y únicamente un 3.5 % manifiesta que sus productos de investigación han sido utilizados sin permiso o con fines no deseados.

Respecto de la violencia simbólica surgida como producto de la posición ideológica de los docentes, los resultados tienden a aumentar un poco respecto de los anteriores. Un 18 % de los participantes indica que se han presentado señalamientos y/o limitaciones a sus actividades por ese motivo; 18.5 % expresa que se ha sentido excluido de actividades, programas y proyectos, y un 11 % afirma que se han impuesto limitaciones para opinar y expresarse. En el ámbito del lenguaje la violencia simbólica no muestra resultados significativos: solo un 6.5 % expresa que ha sido víctima de lenguaje irrespetuoso cuando se refieren a sus labores o actividades y solo un 11 % manifiesta que ha sido afectado con lenguaje intimidante o amenazante en relación con sus labores o actividades. Porcentajes similares se observan frente a la percepción de los docentes respecto de la posible coerción en el desarrollo de actividades por fuera del contrato laboral: solo un 7 % manifiesta sentirse obligado al desarrollo de actividades no estipuladas en las funciones contractuales. Ahora bien, solo un dato parece mostrar un resultado significativo: el 70 % de los participantes indica que la remuneración percibida no es suficiente o acorde con las funciones o actividades realizadas.

En una segunda sección de la encuesta se preguntó a los participantes por el tipo de actor que ejerce la violencia simbólica en cada una de las modalidades indagadas. En la Tabla 3 se muestran estos resultados:

Tabla 3

Actores que ejercen las modalidades de violencia simbólica sobre los docentes

Modalidades de violencia simbólica	Opción de frecuencia	Compañeros n.º	Jefes n.º	Estudiantes n.º
Presiones o limitaciones en el desarrollo de la cátedra que orientan	Frecuentemente	3	7	7
	Algunas veces	19	22	23
	Nunca	178	171	170
Imposición de formalidades o reglas para desarrollar la cátedra que orientan	Frecuentemente	4	1	3
	Algunas veces	12	22	23
	Nunca	184	177	174
Coerción para participar en capacitaciones tendientes a limitar o desaprobando la formación que dirige	Frecuentemente	2	4	2
	Algunas veces	19	17	5
	Nunca	179	179	193
Coerción para realizar o ejecutar investigaciones no necesarias o deseadas	Frecuentemente	1	1	1
	Algunas veces	5	9	3
	Nunca	194	190	196
Limitaciones en el desarrollo de las actividades de investigación que desea realizar o en las que desea participar	Frecuentemente	2	4	2
	Algunas veces	12	13	6
	Nunca	186	183	192
Uso de los productos de investigación sin permiso o para fines no deseados	Frecuentemente	1	0	0
	Algunas veces	7	9	4
	Nunca	192	191	196
Señalamientos o limitaciones en sus actividades como docente por sus posiciones ideológicas	Frecuentemente	4	5	4
	Algunas veces	18	19	13
	Nunca	178	176	183
Exclusión de actividades, programas o proyectos por sus posiciones ideológicas	Frecuentemente	3	6	4
	Algunas veces	16	22	8
	Nunca	181	172	188
Limitaciones a opinar o expresar sus ideas de naturaleza ideológicas (censura)	Frecuentemente	4	5	4
	Algunas veces	16	18	8
	Nunca	180	177	188
Lenguaje irrespetuoso de otros para referirse a sus labores o actividades	Frecuentemente	7	6	3
	Algunas veces	12	15	14
	Nunca	181	179	183
Lenguaje intimidante o amenazante de otros para referirse a sus labores o actividades	Frecuentemente	4	6	3
	Algunas veces	18	15	11
	Nunca	178	179	186
Coerción para el desarrollo de actividades que están por fuera del contrato suscrito	Frecuentemente	1	1	0
	Algunas veces	12	16	6
	Nunca	187	183	194

Tan solo un 15 % de los docentes indica que hay presiones, limitaciones o imposición de formalidades o reglas en el desarrollo de la cátedra que orientan, y en este ámbito confluyen como actores que ejercen dichas violencias sus compañeros, jefes y estudiantes. Resulta llamativo que los estudiantes representen un factor de incidencia en el desarrollo de la cátedra orientada de los docentes a través del ejercicio de la violencia simbólica. Respecto a la coerción para participar en capacitaciones que tiendan a limitar o desaprobando la formación que se dirige, los principales

actores que ejercen este tipo de violencia simbólica son compañeros y jefes. En el marco de la investigación son los compañeros y jefes también los principales actores que ejercen la violencia en esta modalidad para los casos registrados por los encuestados, especialmente limitaciones para el desarrollo de investigaciones que se desean realizar o en las que se quiere participar. Asimismo, cabe destacar, aunque son pocos, los casos donde se usan productos de investigación sin permiso o para fines no deseados por parte de compañeros y jefes.

Ahora bien, en el marco de la violencia simbólica ejercida por posturas ideológicas, son los compañeros y jefes los principales actores de dominación, aunque se observan casos de estudiantes que también ejercen la misma modalidad de violencia tanto con señalamientos o limitaciones a la actividad docente como con la expresión de ideas o la exclusión de actividades, programas o proyectos. Respecto del lenguaje como vehículo de violencia simbólica, sobresalen los estudiantes como uno de los principales actores de ejercicio de este tipo de violencia; en lo que respecta al lenguaje irrespetuoso, a su vez, compañeros y jefes se destacan en el lenguaje intimidante y amenazante. También se observa que son compañeros y jefes quienes ejercen violencia mediante la coerción en actividades que no están dentro de la esfera contractual de los docentes.

A través de la encuesta se indagó por el impacto o incidencia de las formas de violencia simbólica, a pesar de que es preciso resaltar nuevamente que el porcentaje de docentes que manifestó haber sido objeto de situaciones violentas fue escaso. Sin embargo, hay un aspecto interesante de estos resultados porque, pese a que no se expresó ser víctima de violencia simbólica bajo la tipología o modalidades señaladas, un porcentaje significativo de docentes indicaron que al momento de tomar decisiones propias de sus labores académicas, investigativas y administrativas, como producto de la violencia han atravesado estados de frustración (25 %), tristeza (15 %), angustia (12.5 %), todas las anteriores (11.5 %) y otros estados emocionales negativos (2.5 %). Solo un 33.5 % indica no haber atravesado por emociones negativas al momento de tomar decisiones en el marco de sus labores docentes. Los docentes participantes en su mayoría indican que esto no ha afectado el trabajo en grupo (61 %), la tranquilidad (55.5 %) o la vida familiar (75 %), pero se debe resaltar que los porcentajes restantes, aunque sean menores, resultan de igual manera reveladores.

Por último, se preguntó a los docentes por las posibles opciones o alternativas que permitirían enfrentar las violencias expresadas. Sugirieron como posibles estrategias el desarrollo de programas para la resolución alternativa de conflictos (47.5 %), la creación de una dependencia encargada de eliminación y mitigación de las formas de violencia (21.5 %), la generación de mayores beneficios y prestaciones para los docentes (17 %) y otros (14 %).

Hallazgos de la entrevista en profundidad

De las entrevistas aplicadas se identificaron siete (7) categorías selectivas en las que se distribuyeron 37 códigos axiales:

Tabla 4

Categorías selectivas y códigos axiales identificados dentro de las entrevistas

Categoría selectiva	Códigos axiales
No percepción de la violencia simbólica	Ambientes de trabajo normales
Percepción de la violencia simbólica	Agresiones, presiones o coacciones sutiles Capacidad para ver en otros casos esas formas de violencia
Formas o manifestaciones de violencia simbólica	Decisiones arbitrarias (injustas) de los superiores Evaluación y decisiones sobre desempeño laboral injustas Medidas correctivas injustas Presión por entrega de tareas Posturas ideológicas como barreras Poco respeto a la opinión personal Cumplimiento de tiempos Cambio de la estabilidad laboral Coacción por sexo Resaltar participación de los hombres y no de las mujeres Limitar la socialización Barreras para el acceso a beneficios Acuerdos en reuniones Privilegios inequitativos No conceder voz ni participación Hipervigilancia sobre lo que se dice y se piensa Dificultades para pensar diferente Escasa libertad para el desarrollo de las tareas Escasa libertad para tomar decisiones Poco presupuesto para las investigaciones en ciencias no exactas
Actores que generan las violencias	Superiores jerárquicos Compañeros Docentes de planta Estudiantes El docente en sí mismo
Acción ejercida por el dominado	Planteamiento de escenarios privados de discusión Entrega de compromisos Conductas de precaución Escuchar y no opinar
Factores que aumentan las posibilidades de anidar la violencia simbólica	Dificultad para aceptar posturas ideológicas diversas Estructuras de dominación y de poder
Incidencia de la violencia simbólica	Dificultades para lograr los objetivos laborales trazados Afectación de derechos básicos Ambiente poco colaborativo

Inicialmente se identificó una categoría denominada *no percepción de la violencia simbólica* para indicar que los docentes no encuentran situaciones de presión o coacción en sus labores profesionales dentro de la IES y sustentan que las presiones observadas son producto del ambiente de trabajo. Sin embargo, a medida que se avanzaba en la entrevista lograban reconocer formas o manifestaciones de la violencia simbólica. Conforme a este giro en sus narraciones, se identificó la segunda categoría denominada *percepción de la violencia simbólica* en la que se incluyen agresiones/presiones/coacciones sutiles y la capacidad para ver otros casos no propios de dichas violencias. Al abordar los diferentes campos como el lenguaje, la ideología, la ciencia, entre otros, los docentes señalaron 20 formas o manifestaciones de la violencia simbólica, enriqueciendo la tercera categoría encontrada en los resultados de la entrevista. Dentro de esta se encuentran las decisiones aparentemente justas y enmarcadas en la normatividad, pero injustas, las evaluaciones del desempeño injustas, las medidas correctivas injustas, las presiones por tiempos y entrega de tareas, la postura ideológica como barrera para participar, poco respeto a las opiniones personales, la exaltación de los logros de los hombres sobre las mujeres, límites a la socialización, barreras para los beneficios, acuerdos en reuniones que afectan a otros, privilegios inequitativos, no conceder voz ni participación, la hipervigilancia de lo que se dice y piensa, bajo presupuesto para la investigación por el área en el que se inscribe, entre otras.

En la cuarta categoría se muestran los actores que ejercen violencias y se destaca, además de los identificados en la encuesta, los docentes de planta y el docente en sí mismo. Una quinta categoría muestra las opciones de los docentes frente a las formas de violencia simbólica experimentadas, es decir, la acción que adoptan los docentes respecto de las violencias: discusiones en escenarios privados, entrega de compromisos, conductas de precaución y escuchar, mas no opinar. Una sexta categoría no observada dentro de los resultados de la encuesta son los factores que aumentan las posibilidades de anidar la violencia simbólica: las dificultades para aceptar posturas ideológicas diversas, y las estructuras de dominación y de poder que permean la IES. Y una última categoría se refiere a la incidencia de la violencia simbólica manifestada de tres formas: dificultades para el logro de los objetivos laborales, afectación de derechos básicos y ambientes poco colaborativos.

En síntesis, las principales formas de violencia simbólica identificadas de acuerdo con las técnicas implementadas para el caso de los docentes de la IES seleccionada son las siguientes:

- 1) La violencia simbólica ejercida desde la remuneración.
- 2) La violencia simbólica enmarcada en la ideología o las posturas ideológicas.
- 3) La violencia simbólica situada en el lenguaje.
- 4) La violencia simbólica fundamentada en el sexo (hombre-mujer).

Las anteriores configuran formas de violencia simbólica específicas para el caso de los docentes de educación superior y parten de la unidad de análisis seleccionada. La primera forma de violencia se encuentra ligada a la insatisfacción del docente frente a la remuneración percibida, representa una forma de ejercicio de la dominación, resulta silenciosa como regla general de toda violencia simbólica y genera impactos negativos sobre los docentes. La segunda forma de violencia simbólica se encuentra enmarcada en las posturas ideológicas de grupos conformados al interior de la IES y que conllevan a la agresión, estigmatización y exclusión de los docentes. La tercera manifestación de violencia se moviliza a través del lenguaje, y en especial, aquel que busca intimidar, coactar y ejercer presión. Y la cuarta manifestación de violencia simbólica se basa en el tratamiento diferencial entre profesoras y profesores, en tanto estos últimos tienen mayor participación y reconocimiento.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la investigación muestran la presencia de ciertas formas de violencia simbólica en la IES que se traducen, principalmente, en limitaciones al ejercicio del desarrollo de la cátedra, restricciones para opinar o presentar los puntos de vista, dificultades para el reconocimiento y respecto de la pluralidad ideológica, tratamiento diferencial por sexo y escasa importancia otorgada a las ciencias no exactas para una adecuada investigación. Estas formas de violencia detectadas provienen de la información recolectada de la encuesta, y otras muy particulares, de los datos recopilados por medio de la entrevista. Aunque se observan en los resultados de la encuesta bajos porcentajes frente a las formas de violencia, se debe resaltar que un porcentaje importante de participantes señala haber atravesado estados de frustración, tristeza o angustia (66.5 %), lo que conlleva a la afectación del trabajo en grupo (40 %), la tranquilidad (55.5 %) o la vida familiar (25 %).

Los resultados evidencian que un bajo porcentaje de docentes sienten haber sido víctimas de alguna forma de violencia simbólica con frecuencia (3.5 %), aunque más del 40 % expresó haber sido víctima de este fenómeno en algunas oportunidades. Dichos resultados pueden obedecer a la misma sutileza que enmarca la naturaleza de la violencia simbólica, lo que conlleva a que sea poco perceptible y hasta aceptada; la persona sobre la cual se ejerce violencia considera que dicha forma de coacción o presión resulta normal, legítima y sin incidencia negativa alguna (Galtung, 2003; Bourdieu, 1999). Pero cuando se abre la posibilidad a la reflexión, los sujetos logran percibir estos tipos de violencia, y una evidencia de ello se extrae del análisis de las entrevistas, en las que los participantes indicaban en un primer momento no ser víctimas de violencia porque la reducían a la tradicional manifestación de la agresión directa: “He sentido la presión normal de

trabajo, de cuestiones de trabajo sobre el tiempo o sobre alguna situación que tiene que ver con la entrega de una tarea” (P2, comunicación personal, 25-10-2018) o “No me he sentido coactado o presionado” (P4, comunicación personal, 25-10-2018).

Pero a medida que se avanzaba en el diálogo, lograban identificar diversas manifestaciones de la violencia simbólica: “Hay presiones por parte de los estudiantes, el desempeño de los estudiantes, los horarios de atención a las personas” (P2, comunicación personal, 25-10-2018) o “En realidad mi postura es escuchar y poco opinar para evitar malos entendidos o confrontaciones o de pronto que personas que no estén de acuerdo con uno le generen conflictos” (P4, comunicación personal, 25-10-2018). Como bien lo expresa Bourdieu (1999), la violencia simbólica se presenta como un hecho o una situación natural hasta que se piensa en la misma relación que hay entre dominante y dominado, y los instrumentos que se utilizan para dicho fin.

Ahora bien, en los resultados de las encuestas se observa que las formas de violencia simbólica interrumpen con el normal desarrollo de la cátedra que orientan los docentes al menos en un 22 % por presiones o limitaciones, y en un 19.5 % por formalidades que se imponen para menoscabar la autonomía docente. Esto mismo se resalta en las narraciones de los docentes: “Afecta mis tareas en el trabajo, al no lograr mis objetivos propuestos y terminan cometiendo arbitrariedades” (P1, comunicación personal, 25-10-2018), “No afecta de manera negativa, sino que afecta en la manera en que uno se mide en tiempos y desempeños” (P2, comunicación personal, 25-10-2018), “Afecta (...) la interacción social que se ve interrumpida. No hay compañerismo real” (P3, comunicación personal, 25-10-2018). Sin embargo, en el campo de la ideología se observa un porcentaje más significativo de docentes que reconocen este ámbito como vehículo de la violencia simbólica porque más del 20 % de los participantes sienten que se han presentado señalamientos, limitaciones o exclusiones que limitan la opinión y la expresión sobre lo que piensan.

Resulta importante destacar en esta discusión algunas narraciones extraídas de las entrevistas porque permiten reflexionar sobre variados aspectos no descubiertos por medio de la encuesta. Los participantes destacan que las universidades son escenarios de pluralidad ideológica y las posturas que se adoptan en este terreno pueden generar diversas formas de violencias cuando no se logra reconocer dicha pluralidad. Como resultado de ello, algunos entrevistados expresan que hay presiones o coacciones de compañeros, estudiantes y superiores, causando que se opte por no decir nada o no opinar: “Aquí por el tema de las posturas ideológicas, por elecciones de la IES. Eso afecta el ambiente de trabajo” (P4, comunicación personal, 25-10-2018). En las IES sobresalen estructuras jerárquicas y de poder que conllevan a la configuración de violencias por la misma dificultad para reconocer al otro y sus posturas de una manera respetuosa, afectando las múltiples dimensiones de los sujetos: “Los intereses de las personas que pertenecen a la IES generan presiones en cuanto a cómo se maneja la universidad” (P4, comunicación personal, 25-10-

2018) o “Yo creo que en una universidad lo más importante debería ser el derecho a la diferencia, a la igualdad de derechos, la posibilidad de pensar diferente sin ser señalado, y creo que son los derechos que más se vulneran” (P3, comunicación personal, 25-10-2018).

Ahora bien, un factor que parece determinante en la coerción de los sujetos es la remuneración porque un 70 % de los participantes considera que es injusta y poco equitativa. Siendo la hora catedra la modalidad de vinculación predominante en la IES, los sujetos buscan cumplir con sus tareas, no opinar y mantenerse al margen de las decisiones: “Intento que no me afecte la presión por filosofía propia. Intento dedicarme a lo mío y hacerlo bien (...) Como no se respeta la opinión personal, uno prefiere no opinar” (P4, comunicación personal, 25-10-2018). Igualmente, en este ámbito se reflejan formas de coacción y presión que se basan en las limitaciones impuestas para el acceso de beneficios cuando no hay una postura a favor de la administración de la IES: “No poder acceder a ciertos beneficios por no estar de acuerdo con la administración” (P3, comunicación personal, 25-10-2018).

Sin embargo, se observan también posturas respecto a las formas de dominación de la violencia simbólica por parte de los sujetos, por ejemplo, defender la autonomía docente dentro del cargo a partir de las posibilidades que ofrece el mismo reglamento universitario: “Hace algún tiempo cuando ejercí la dirección del programa me sentí coactado. En ese momento, mi superior jerárquico quería que realizara mis funciones sin libertad y no conforme a las reglas institucionales. Hay una libertad para tomar decisiones y hacer actividades conforme a lo que uno considera correcto o conveniente. Eso no me lo permitía y me sentía presionado” (P5, comunicación personal, 25-10-2018).

Los resultados también resaltan unas formas de violencia simbólica que provienen de las estructuras de poder y se justifican aparentemente en la dicotomía hombre-mujer. Corresponde a un aspecto no encontrado en la encuesta, pero sí en las narraciones de la entrevista: “Existen unas formas de presión o coacción o discriminación que podríamos llamar femeninas que no son agresivas ni directas pero que si son sugestivas” (P3, comunicación personal, 25-10-2018). En este caso, ser docente mujer implica una exclusión, una limitación o un escaso reconocimiento a los logros alcanzados, porque conduce a “resaltar la participación de los hombres y no de las mujeres, insinuar que a uno no lo saluden por no ser amigo de X equipo (...) Lo he vivido y lo he visto en muchos casos” (P3, comunicación personal, 25-10-2018).

En el campo de la ciencia se reflejan formas de violencia que son ejercidas sobre los mismos sujetos sin que medie interacción entre los actores, sino que se fundamenta en la percepción de que algunas ciencias son más importantes que otras. Si bien en los resultados de la encuesta tan solo para un 15.5 % hay limitaciones en el desarrollo de actividades de investigación o participación en las mismas, los hallazgos de la entrevista muestran que se producen limitaciones y presiones vía asignación de recursos y presupuesto para la investigación de las ciencias no exactas:

“Hay ciertas presiones por la posición relegada que se le ha dado a las ciencias aplicadas o sociales o humanas frente a las ciencias exactas. Presupuestalmente, la parte investigativa, provoca presiones” (P4, comunicación personal, 25-10-2018).

CONCLUSIONES

El estudio permitió identificar variadas formas de violencia simbólica en el escenario de estudio seleccionado, específicamente, en los ámbitos de la remuneración, las posturas ideológicas, el lenguaje y el sexo (hombre y mujer). Sobre este último, la violencia simbólica se manifiesta en el tratamiento diferencial por sexo, la exaltación de la participación o los logros de los hombres, y no de las mujeres, a lo que se le suma la escasa importancia otorgada a algunas disciplinas.

Los resultados aquí planteados dejan abiertas posibles líneas de investigación para el área de la gestión humana que le permitan continuar profundizando en el tema. En este caso se propone explorar el fenómeno de determinadas formas de violencia simbólica en particular, por ejemplo, la ejercida a través de la remuneración, la ideológica, la del lenguaje y el sexo, y otras particulares que requieren profundización como la científica y la que proviene de la estructura jerárquica. Por otro lado, una posible línea de investigación se deberá referir al desarrollo de estrategias y programas a implementar para reducir los riesgos y las manifestaciones de la violencia simbólica desde el campo de la gestión humana. Una tercera línea de investigación que deberá profundizarse se refiere a los efectos específicos de las formas de violencia simbólica sobre los docentes universitarios, combinada con otras variables y categorías que permitan una interpretación más amplia del fenómeno.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

REFERENCIAS

- Bermúdez, H. (2012). De la cultura organizacional al coaching: ¿El tránsito de la domesticación al sometimiento deseado? En C. Aguilera, y A. Valencia (Edits.), *Gestión, subjetividad y crítica: nuevos territorios para leer la organización* (pp. 103-125). Editorial de la Universidad del Valle.
- Barredo, D., Cevallos, M., & Zurbano, B. (2014). El concepto de violencia de género en el imaginario latinoamericano: estudio sobre los universitarios quiteños. En J. Suárez, R. Lacalle y J. Pérez (Edits.), *Libro de Actas del II Congreso Internacional de Comunicación y Género* (pp. 462-472). Facultad de Comunicación de Sevilla, Dykinson.
- Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones Pascalianas*. Anagrama.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. (2001). *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Popular.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1995). *Respuestas. Por una antropología reflexiva*. Grijalbo.
- Cerdas-Agüero, E. (2015). Desafíos de la educación para la paz hacia la construcción de una cultura de paz. *Educare*, 19(2), 135-154. <https://doi.org/ffbc>
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & gestión*, (33), 140-161. <https://bit.ly/2FLmbZG>
- Fernández Fernández, J. M. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 7-31. <https://bit.ly/2FLmxQ0>
- Galtung, J. (1985). *Sobre la paz*. Fontamara.
- Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bakeaz.
- Galtung, J. (2016). La violencia cultural, estructural y directa. *Cuadernos de Estrategia*, 183, 147-168. <https://bit.ly/3jj8H50G>
- Gómez Ocampo, V. (2002). Lo académico y lo político en las universidades públicas. *Revista Colombiana de Educación*, 2(1), 1-15. <https://bit.ly/3m4PJ42>

- González, F., & Mora, B. (2014). Características de la violencia de género en la Universidad de Valencia. *Escritos de Psicología (Internet)*, 7(2), 36-43. <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2014.0906>
- Gutiérrez, A. B. (2004). Poder, hábitos y representaciones: recorrido por el concepto de violencia simbólica en Pierre Bourdieu. *Revista Complutense de Educación*, 15(1), 289-300. <https://bit.ly/2HoIJjg>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, T. (2002). Des-cubriendo la violencia. En R. Briceño (Comp.), *Violencia, sociedad y justicia en América Latina* (pp. 57-75). CLACSO.
- Hirigoyen, M. (2004). *El acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- Jiménez-Bautista, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidades. *Convergencia*, (58), 13-52. <https://doi.org/ffbm>
- Lara Sotomayor, J., & Pando Moreno, M. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43-48. <https://doi.org/ffbng>
- Lozano Correa, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de negocios*, (63), 127-144. <https://doi.org/ffbp>
- Mariné, F. (2014). *Coaching hoy: Teoría general del coaching*. Centro de Estudios Ramón Areces SA.
- Mingo, A., & Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*, 37(148), 138-155. <https://doi.org/ffbt>
- Montaño, L. (2008). Cultura y violencia en las organizaciones. En R. Carvajal Baeza (Ed.), *Gestión crítica alternativa* (pp. 335-366). Universidad del Valle.
- Montesinos, R., & Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El Cotidiano*, (170), 49-56. <https://bit.ly/3kgkEd6>

- Paredes Hernández, E. (2007). *La violencia simbólica en la cultura académica de la institución de educación superior. Una mirada feminista* [Tesis doctoral, Universidad de Manizales]. CINDE. <https://bit.ly/2HmnaAh>
- Peña Collazos, W. (2009). La violencia simbólica como reproducción biopolítica del poder. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 9(2), 62-75. <https://bit.ly/3dIfIRr>
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29. <https://bit.ly/2HoY8jC>
- Real Academia Española (2014). Legitimar. En *Diccionario de la Lengua Española* (23ª edición). Recuperado en octubre 21, 2020 de <https://dle.rae.es/legitimar?m=form>
- Recéndez, C., & Acosta, I. (2015). *El campo universitario: manifestaciones de la violencia simbólica, una reflexión desde Bourdieu*. En E. Cerros, V. Sieglin, I. Acosta y L. García (Coords.), *Políticas educativas y construcción de subjetividades en universidades* (pp. 51-68). AM Editores y Clave Editorial.
- Rojas-Solís, J. (2013). Violencia en el noviazgo de universitarios en México: una revisión. *Revista Internacional de psicología*, 12(2), 1-31. <https://doi.org/ffbx>
- Torres-Frías, J. de la C. (2012). Desigualdad educativa, jerarquías de poder y violencia simbólica en la formación de investigadores de la educación. *RIES*, 3(8). <https://doi.org/ffbz>
- Vargas V., R. (2016). Jóvenes universitarios testigos y víctimas de violencia intrafamiliar. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(4.1), 49-51. <https://bit.ly/35ILTfY>
- Vidal-Salazar, M., Cordon-Pozo, E., & Ferrón-Vichez, V. (2011). Efectividad del coaching en los procesos de mejora de gestión de empresas. *Universia Business Review*, (31), 83-101. <https://bit.ly/3m73X14>
- Yedra, L. R., González Flores, M. del P., & Oliva Zárate, L. (2015). Violencia en el noviazgo asociada al consumo de sustancias en estudiantes universitarios de una universidad portuguesa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 5(10). <https://bit.ly/34gCS8P>