



COMUNICACIÓN Y DIVERSIDAD

V A L È N C I A 2 0 2 0

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA 



Libro de resúmenes

VII CONGRESO INTERNACIONAL

AE-IC

UNA ACTIVIDAD DE



ORGANIZADA CON



CON EL PATROCINIO DE



CON LA COLABORACIÓN Y EL APOYO DE



VII Congreso Internacional de la AE-IC
COMUNICACIÓN Y DIVERSIDAD
VALENCIA del 28 al 30 de OCTUBRE de 2020

LIBRO DE RESÚMENES



Resúmenes del VII Congreso Internacional de la AE-IC

‘Comunicación y Diversidad’

28 al 30 de octubre de 2020, Valencia, España.

© Asociación Española de Investigación de la Comunicación, 2020

ISBN: 978-84-09-20962-0

Licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0
Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Edición: octubre de 2020

Título: Resúmenes del VII Congreso Internacional de la AE-IC

Subtítulo: Comunicación y Diversidad.

Autores: VV.AA.

Maquetación: José María Jiménez

Edición: Asociación Española de Investigación de la Comunicación (AE-IC), Universidad
Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información, Departamento CAVP I – AE-IC.
Avda. Complutense s/n. - 28040 Madrid. España

info@ae-ic.org

www.ae-ic.org

88.- Violencia organizacional desde la perspectiva de la comunicación, diversidad y la agenda 2030

Raquel Cabral. Universidade Estadual Paulista (UNESP). Brasil

Maria Aparecida Ferrari. Universidade de São Paulo (USP). Brasil

Jorge Salhani. Universidade Estadual Paulista (UNESP). Brasil

Alana Carolina Gomes. Universidade Estadual Paulista (UNESP). Brasil

Esta investigación tiene como objetivo discutir la percepción de la violencia organizacional desde la perspectiva de la diversidad en el contexto de las organizaciones por medio de la comunicación. Se parte desde la hipótesis de que la comunicación puede ser un medio estratégico para identificación y/o legitimación de tales violencias sea en los discursos organizacionales como además en la cultura y filosofía organizacional. Desde Cabral, Gonçalves y Salhani (2018), se plantea que la violencia organizacional sea la reproducción de dos lógicas de violencia mediante discursos que legitiman una cultura organizacional en la que se naturaliza la opresión. La primera por medio de la violencia estructural (en las mismas estructuras físicas, administrativas, burocráticas y sistemas de legislación laboral que tensionan el trabajador). Y la segunda por medio de la violencia cultural (manifestada en los discursos y prácticas culturales que legitiman la discriminación étnico-racial, machista, entre otros). Tal como plantea Rosa y Brito (2009), se considera que las organizaciones sean expresiones socioeconómicas y culturales de la actividad humana, por lo tanto, reflejos de la sociedad de su entorno o matriz. En ese sentido, pensarlas como microcosmos sociocultural y político de intensificación de determinadas prácticas de violencia puede señalar la necesidad de identificar las dinámicas que las legitiman, especialmente en contextos en los cuales los empleados no tienen la más mínima oportunidad de percibir las de inmediato, una vez que toman la apariencia de violencias culturales, muy sutiles. Para viabilizar la investigación, se realiza una encuesta con empleados de distintos segmentos laborales que sean estudiantes de Programas de Posgrado en Comunicación (Máster y Doctorado) de dos universidades públicas de Brasil (Universidad de São Paulo - USP e Universidad Estatal Paulista - UNESP), a fin de identificar las diferencias o puntos de convergencia entre las percepciones que ese público (altamente cualificado) presenta ante las violencias producidas en el ambiente organizacional por medio de la comunicación. Como investigadores de comunicación, se parte desde el principio de que ese público está preparado para filtrar determinadas estrategias narrativas de las organizaciones para las cuales trabajan. Como metodología de investigación se propone la creación de una matriz lógica inspirada en las tipologías de violencia de Johan Galtung y los respectivos indicadores definidos por Cabral, Gonçalves y Salhani (2018) con la cual se formula un cuestionario a ser aplicado de manera anónima entre los estudiantes como encuesta online. Los principales resultados señalan la relevancia de pensar la violencia organizacional desde la perspectiva crítica de la comunicación y diversidad, además del alineamiento de la Agenda 2030 y el Pacto Global de ONU al proponer el involucramiento de las organizaciones como agentes de gran influencia en el escenario mundial, ante el ODS 8 - Trabajo digno y crecimiento económico y ODS 16 – Paz, justicia e instituciones eficaces. Así, comprender la comunicación como medio estratégico para identificación y/o legitimación de la violencia organizacional, puede ser un camino para colaborar con la implementación de los ODS al romper con el ciclo de violencia que se intensifica en los ambientes organizacionales.

Palabras clave: Violencia organizacional; comunicación; diversidad; Agenda 2030.