

LA VIOLENCIA LÉXICA EN EL GERENTE VENEZOLANO. UNA VISIÓN AL DISCURSO DEL PODER DESDE LA ÓPTICA DE JACQUES DERRIDA

LEXICAL VIOLENCE IN THE VENEZUELAN MANAGER. A VIEW OF THE DISCOURSE OF POWER FROM THE PERSPECTIVE OF JACQUES DERRIDA

Carlos E Nández Rodríguez¹

RESUMEN

Este artículo examina cómo la violencia trasciende la agresión física para manifestarse en el discurso gerencial venezolano. Se enfoca en la violencia léxica, que es el uso de un lenguaje con una carga lesiva, voluntaria o involuntaria, que busca establecer jerarquía y poder en la comunicación entre gerentes y subordinados. Más allá de su función comunicativa, el lenguaje actúa como una forma de violencia simbólica. El propósito del estudio es analizar esta violencia verbal usando la teoría de la deconstrucción de Jacques Derrida. La investigación se basa en una metodología documental, utilizando un arqueio hermenéutico para describir los atributos de este fenómeno. Se concluye que esta violencia léxica es un reflejo directo de las dinámicas de poder exacerbadas por la crisis socioeconómica e institucional de Venezuela.

Palabras Clave: deconstrucción, jerarquía, poder, violencia léxica, violencia simbólica.

ABSTRACT

This article examines how violence transcends physical aggression to manifest itself in Venezuelan managerial discourse. It focuses on lexical violence, which is the use of language with a harmful connotation, whether intentional or involuntary, that seeks to establish hierarchy and power in communication between managers and subordinates. Beyond its communicative function, language acts as a form of symbolic violence. The purpose of this study is to analyze this verbal violence using Jacques Derrida's theory of deconstruction. The research is based on a documentary methodology, using hermeneutic analysis to describe the attributes of this phenomenon. It is concluded that this lexical violence is a direct reflection of the power dynamics exacerbated by Venezuela's socioeconomic and institutional crisis.

Keyword: deconstruction, hierarchy, lexical violence, symbolic violence, power.

JEL: H700, M100, H830

Fecha de recepción: 03 de noviembre de 2025

Fecha de aceptación: 23 de marzo de 2026

¹ Profesor Asociado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Economía. Profesor del Seminario San Pablo Apóstol, Maturín. Profesor del Seminario NS del Socorro, Valencia. Columnista de El Nacional y El Carabobeño. Correo electrónico: klosnanes@hotmail.com ID ORCID: [0009-0006-5778-1196](https://orcid.org/0009-0006-5778-1196)

INTRODUCCIÓN

La violencia en su forma más explícita tiene que ver con la agresión física, la coerción explícita a un tercero, pero existe una forma tácita de violencia que se produce en los planos léxicos, en el lenguaje. Este mecanismo de violencia simbólica o implícita opera a través del empleo de un lenguaje que intencionalmente o de manera inconsciente subyuga, humilla y produce lesiones morales en el espectro ontológico del ser humano. En el ámbito de la gerencia, las interrelaciones lingüísticas o "hechos del habla" (Austin, 1962, p. 65) no se reducen únicamente a la emisión de un mensaje que incardina comandos u órdenes. De estas interacciones dinámicas se desprenden procesos de comunicación que en muchos casos pueden estar afectados por una carga de deconstrucción violenta, que se manifieste en la indiferencia o la despersonalización. Es justo allí donde el discurso del gerente se vuelve torvo y se intoxica de violencia simbólica, que no es nimia y produce fricciones en el equipo de trabajo, erosiona el liderazgo y es gravosa en el plano óntico.

En el presente artículo se abordará la lógica de la deconstrucción propuesta por Jacques Derrida, la cual se hace explícita en la no neutralidad de las palabras, que se vinculan y asocian con el entorno. Se demuestra que el lenguaje no se encuentra fijo al concepto de la palabra (logocentrismo), es decir, lo propio al campo del espectro léxico, sino a su interacción dinámica con otras palabras y a su significado postergado. Esto es lo que Derrida (1978), en *De la Gramatología*, definía como la *différance*, un galicismo que se refiere a la interacción de las palabras. Los locus que devienen diálogos llegan a producir y engendrar la violencia simbólica, la violencia léxica y la peor de las violencias: aquella que ignora los planos del lenguaje y deviene silencio, que es gravoso, opresivo y lesivo. Para Cassirer (1979):

En las jerarquías del poder gerencial, es común advertir cómo el lenguaje se vuelve torvo, violento. El lenguaje no constituye un fenómeno simple y uniforme, se compone de elementos diferentes, que ni biológica ni sistemáticamente se hallan en el mismo nivel. Debemos intentar encontrar el orden y las correcciones de sus elementos constitutivos; por decirlo así, tenemos que distinguir las diferentes capas geológicas del lenguaje. La primera y fundamental es, sin duda, el lenguaje emotivo; una gran porción de toda expresión humana corresponde todavía a esta capa. Pero existe una

forma de lenguaje que nos muestra un tipo bien diferente; la palabra ya no es una mera interjección, no es una oración que posee una estructura sintáctica y lógica definida. Es cierto que ni el lenguaje altamente desarrollado ha roto la conexión con el primer elemento de sus capas geológicas. (p. 51)

Las interacciones entre gerentes y subordinados, es decir, en el ámbito de las organizaciones, no se pueden enfocar en la mera transmisión de órdenes y evaluación de tareas. Por el contrario, las dinámicas observadas en la obra de Cassirer (1979) dan un introito a la complejidad de las relaciones comunicacionales, y de allí la importancia de la traza derridiana, esa que le confiere al lenguaje un espectro mucho más amplio que el mero hecho de la transmisión de ideas a través de palabras-logos. La ruptura con el logocentrismo nos coloca frente a la posibilidad de que el lenguaje se deconstruya; por ende, esa deconstrucción obedece a la ausencia de dinámicas sanas de interacción entre las palabras.

Finalmente, el contexto venezolano, marcado por una profunda crisis económica, política, social, axiológica y estructural que la convierten en una emergencia humanitaria de carácter complejo, ha generado que en las organizaciones la comunicación gerencial priorice la supervivencia por encima del bienestar y la progresividad. Para entender cómo el lenguaje se vuelve violento, es fundamental estudiar los aportes de Jacques Derrida en la deconstrucción léxica.

Las organizaciones no son espacios estancos de esta emergencia humanitaria con características complejas que atraviesa Venezuela; por el contrario, las mismas forman parte de esta realidad, copian del entorno esa pulsión visceral de la supervivencia que reside en la capa geológica de la lengua emocional, convirtiéndose en un entorno fértil para la existencia de un lenguaje que no se queda en la superficialidad de las palabras, sino en su empleo dinámico y contextualizado para violentar al ser, incluso para escindirlo del lenguaje, es decir, sumirlo en el ostracismo, el no lenguaje, que es para Derrida la violencia de las violencias léxicas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se construye sobre un diseño metodológico cualitativo de nivel doctoral, fundamentado en una rigurosa explicitación de sus supuestos filosóficos y procedimentales. A continuación, se desarrollan las cinco dimensiones fundamentales que sustentan el abordaje del fenómeno de la violencia léxica en el discurso gerencial venezolano.

Dimensión epistemológica: el paradigma interpretativo-crítico

La investigación se inscribe en un paradigma interpretativo-crítico, que reconoce la naturaleza construida y situada del conocimiento sobre las realidades organizacionales. Se parte del supuesto de que el lenguaje no es un mero vehículo neutral de información, sino un espacio de configuración de subjetividades y relaciones de poder (Foucault, 1991; Derrida, 1978). Esta postura epistemológica implica:

1. Rechazo del positivismo: se abandona la pretensión de neutralidad objetivista propia de las ciencias naturales, asumiendo que el investigador no puede separarse de su objeto de estudio cuando este es el lenguaje en uso.
2. Adopción de la hermenéutica profunda: siguiendo a Schleiermacher (2004), se asume que comprender el discurso gerencial requiere un movimiento circular entre las partes (enunciados específicos) y el todo (contexto sociohistórico venezolano).
3. Incorporación de la deconstrucción como lente epistemológico: la propuesta derridiana no es solo el objeto de estudio, sino también una herramienta para leer críticamente los textos organizacionales, revelando aquello que queda fuera, silenciado o suprimido en el discurso explícito.

El conocimiento generado no aspira a leyes universales sobre la comunicación gerencial, sino a una comprensión situada y transferible del fenómeno de la violencia léxica en el contexto venezolano contemporáneo, caracterizado por una emergencia humanitaria compleja.

Dimensión ontológica: el lenguaje como ser-en-relación

La dimensión ontológica de esta investigación responde a la pregunta: ¿cuál es la naturaleza del fenómeno estudiado? Se parte de una concepción del lenguaje inspirada en Heidegger (2012) y Derrida (1978), donde:

1. El lenguaje es morada del ser: lejos de ser un instrumento, el lenguaje constituye el espacio donde los sujetos (gerentes y subordinados) llegan a ser quienes son. La violencia léxica no es, por tanto, un accidente comunicativo, sino una agresión ontológica que afecta la constitución misma del ser del trabajador.
2. El ser es ser-en-relación: inspirados en Lévinas (2014), se asume que la subjetividad se constituye en la relación con el otro. La violencia léxica es, ontológicamente, la negación de esa relación, la anulación de la alteridad que impide el encuentro genuino.
3. Realidad múltiple y construida: no existe una única realidad organizacional objetivable, sino múltiples realidades construidas discursivamente. La crisis venezolana, en este sentido, no es un telón de fondo neutral, sino un texto que se inscribe en los cuerpos y las subjetividades a través del lenguaje.
4. El silencio como presencia ontológica: siguiendo a Derrida, se reconoce que lo no dicho tiene tanta potencia ontológica como lo dicho. El silencio gerencial no es vacío, sino presencia opresiva que configura la experiencia del trabajador.

Dimensión metodológica: investigación documental con arqueo hermenéutico

La estrategia metodológica se estructura en tres fases concatenadas:

Fase 1: Arqueo heurístico de fuentes

Se realizó una búsqueda intencional y sistemática de fuentes documentales en:

- Repositorios académicos: bases de datos de universidades venezolanas (UCV, ULA, UCAB, Universidad de Carabobo) y latinoamericanas (CLACSO, RedALyC, Scielo).

- Archivos institucionales: documentos de organizaciones públicas y privadas venezolanas que contengan registros de comunicación interna (circulares, actas de reuniones, manuales de procedimientos).
- Hemerotecas: artículos de opinión y análisis en medios de comunicación venezolanos (El Nacional, El Carabobeño, Tal Cual) que aborden la crisis gerencial y organizacional.
- Bibliotecas especializadas: fondos documentales en filosofía del lenguaje, teoría organizacional y estudios venezolanos.

Criterios de inclusión:

- Fuentes publicadas entre 1998 y 2025 (periodo que abarca desde el inicio de la crisis estructural hasta la actualidad).
- Textos en español, inglés y portugués.
- Documentos que aborden explícitamente relaciones lenguaje-poder en contextos organizacionales o que desarrollen conceptualmente la violencia simbólica.

Fase 2: Análisis hermenéutico de contenido

El *corpus* documental fue sometido a un análisis hermenéutico de contenido (Schleiermacher, 2004; Gadamer, 1993) que combina:

- a) Comprensión gramatical: análisis de los enunciados en su estructura lingüística superficial, identificando patrones léxicos recurrentes (ej: "aguantar", "resistir", "alinearse").
- b) Comprensión psicológica: interpretación de la intencionalidad del hablante (gerente) y del efecto en el receptor (subordinado), en diálogo con la teoría de los actos de habla de Austin (1962).
- c) Comprensión histórico-cultural: situar los discursos en el contexto de la emergencia humanitaria compleja venezolana, identificando cómo la crisis resignifica los términos gerenciales.

Fase 3: Deconstrucción derridiana del discurso

Como procedimiento específico, se aplicó un análisis deconstructivo (Derrida, 1978) que opera mediante:

- Identificación de oposiciones binarias: jerarquía/subordinación, resistencia/queja, eficiencia/improductividad, nosotros/ellos.
- Desestabilización del logocentrismo: mostrar cómo los conceptos que pretenden ser universales (eficiencia, estabilidad) están vaciados de significado en el contexto venezolano.
- Rastreo de la *différance*: examinar cómo el significado de los términos se construye en su diferencia con otros y en su aplazamiento constante.
- Revelación de la huella (trace): identificar las marcas de ausencia, lo silenciado, lo implícito que estructura el discurso explícito.

Triangulación

Para garantizar el rigor interpretativo, se realizó triangulación teórica contrastando los hallazgos derivados del análisis derridiano con:

- La teoría de los actos de habla (Austin, 1962)
- La hermenéutica filosófica (Schleiermacher, 2004)
- La teoría de la acción comunicativa (Habermas, 2013, 2023)
- Los estudios sobre daño antropológico (Aguilar, 2020; Ñáñez, 2024)

Dimensión axiológica: la ética de la interpretación

Toda investigación cualitativa implica una postura ética. En este estudio, la dimensión axiológica se explicita en los siguientes principios:

1. Reconocimiento de la alteridad: siguiendo a Lévinas (2014), se asume que el rostro del otro (el trabajador subordinado) interpela al investigador y le exige una respuesta ética. El análisis no puede limitarse a descripción aséptica, sino que debe contribuir a visibilizar el sufrimiento y las estructuras que lo producen.
2. Compromiso con la justicia: en diálogo con Derrida (1994), se reconoce que la justicia es indeconstruible y constituye el horizonte ético que orienta la investigación. El análisis de la violencia léxica no es un fin en sí mismo, sino un paso hacia la construcción de relaciones organizacionales más justas.
3. Responsabilidad interpretativa: el investigador asume la responsabilidad sobre sus interpretaciones, reconociendo que estas tienen consecuencias en el mundo social. Se evita la banalización de la violencia y se busca, en palabras de Arendt (2013), "no negarse a pensar" frente al sufrimiento.
4. Respeto por las fuentes: los documentos analizados son tratados con respeto, reconociendo que en ellos se inscriben experiencias humanas concretas. No se instrumentaliza el dolor para fines académicos.

Dimensión teleológica: finalidad y proyección del estudio

La investigación responde a la pregunta: ¿para qué se produce este conocimiento? Su teleología se despliega en tres niveles:

Nivel teórico

Contribuir al desarrollo de una teoría crítica de la comunicación organizacional que incorpore los aportes de la deconstrucción derridiana al análisis del discurso gerencial en contextos de crisis. Se busca superar los enfoques funcionalistas (Simon, 1945) que reducen el lenguaje a herramienta de coordinación, para revelar su dimensión de poder y violencia.

Nivel práctico

Ofrecer a gerentes, líderes organizacionales y formadores de recursos humanos un marco de comprensión que les permita:

- Identificar formas sutiles de violencia léxica en sus propias prácticas comunicativas.
- Distinguir entre liderazgo asertivo e imposición violenta.
- Desarrollar estrategias para construir climas organizacionales basados en el respeto y la alteridad.

Nivel transformador

Proponer, desde el diálogo Derrida-Habermas, un horizonte normativo para la comunicación organizacional: la acción comunicativa como vía para la superación de la violencia léxica. Se aspira a que este estudio contribuya, aunque sea modestamente, a la construcción de organizaciones venezolanas más humanas y dignificantes en medio de la crisis.

Uso de inteligencia artificial en la investigación

En coherencia con las prácticas académicas contemporáneas y las directrices de transparencia investigativa, se declara el siguiente uso de herramientas de inteligencia artificial en el desarrollo de este manuscrito:

Herramientas utilizadas

- Modelo de lenguaje: se empleó Gemini 3 como asistente para tareas específicas del proceso de edición y revisión.

Alcance del uso

La inteligencia artificial fue utilizada exclusivamente para:

1. Revisión de consistencia formal: verificación de la correspondencia entre citas en el texto y referencias bibliográficas, así como la uniformidad en el formato de citación (APA 7^a edición).

2. Corrección ortotipográfica: identificación y corrección de erratas, errores ortográficos y problemas de puntuación en el manuscrito.

3. Reestructuración de secciones: asistencia en la reorganización de párrafos para mejorar la fluidez argumentativa, especialmente en la sección metodológica y en la subdivisión de apartados extensos.

4. Sugerencias de estilo: propuestas para reducir repeticiones innecesarias y simplificar oraciones excesivamente largas, siempre bajo supervisión y criterio del autor.

Límites del uso

La inteligencia artificial no fue utilizada para:

- La generación de ideas originales o el desarrollo conceptual del marco teórico.
- El análisis hermenéutico o deconstructivo de las fuentes documentales.
- La formulación de las conclusiones o la propuesta Derrida-Habermas.
- La interpretación de los autores citados (Derrida, Habermas, Lévinas, etc.).
- La toma de decisiones metodológicas o epistemológicas.

Por lo tanto, el autor asume la plena responsabilidad por el contenido intelectual del manuscrito, incluyendo la precisión de las interpretaciones, la originalidad de los argumentos y la validez de las conclusiones. La IA actuó únicamente como herramienta de apoyo en tareas editoriales y de formato, sin incidir en el núcleo teórico o analítico de la investigación.

El discurso gerencial venezolano y la violencia lingüística: un catalizador de la crisis en el país

La crisis multifactorial que afecta a Venezuela, devenida en emergencia humanitaria compleja (EHC), no es la causa de la violencia léxica, sino una manifestación compleja de la misma. La crisis no solo genera incertidumbre y presión moldeando el discurso

gerencial del poder, el cual se ve desestabilizado al encontrarse fuera de todo contexto de significados. El logocentrismo de Derrida se encuentra fuertemente golpeado, vaciado de conceptos que la crisis ha destruido. En estas circunstancias, el lenguaje se envilece y tiende a cooptarse en espacios cada vez más estancos, que no dan cabida a la procura de una comunicación asertiva en la búsqueda de la verdad del lenguaje, sino a la imposición de patrones de supervivencia. Se observa el empleo de la palabra en un contexto de dinámica léxica que tácitamente introduce una violencia "performativa como hecho del habla" (Austin, 1962, p. 52), la imposición directa de la voluntad del gerente como única verdad aceptable, bajo la amenaza de que, en términos de dispositivos de poder, el no estar de acuerdo suponga "abandonar el cargo" (Foucault, 1991, p. 35).

La violencia léxica de supervivencia o el momento hobbesiano. La crisis venezolana, convertida en una EHC, ha colocado en boga conceptos como: aguantar, resistir, asumir, aceptar, reinventarse, que a simple vista parecen conceptos nimios, laxos, pero que cuando se unen en dinámica sintáctico-discursiva, ocultan una ineludible carga de violencia simbólica. El empleado debe resistir, aguantar, aceptar y reinventarse, mientras que el gerente elude el sufrimiento del otro, anula su padecimiento y se agrade a sí mismo, pues su posición gerencial no lo hace invulnerable a las mismas situaciones de sufrimiento que este pretende denegar por la vía discursiva. Se pretende invisibilizar la responsabilidad de la organización, incorporándola de manera perversa en el discurso de la negación o de la falsa normalidad.

Violencia léxica en la diversidad dinámica del discurso: la *différance* como arma lingüística. Derrida (1978) explica que el significado de una palabra no reside únicamente en su origen fonético, sintáctico o semántico, sino en la imbricación de significados que operan en torno a ella. De allí que la búsqueda de un centro o verdad única del discurso –la validez derridiana del logocentrismo– se encuentre vaciada. En la gerencia tradicional, palabras como eficiencia, rentabilidad, estabilidad, crecimiento y bienestar han sido destruidas por la eclosión de una EHC. En términos de discurso, son significados vacíos cuya dinámica entre sí no suponen nada en concreto; es decir, el discurso está inestabilizado. Al quedar el logocentrismo vaciado, la única verdad es la

del gerente, y de allí el riesgo de caer en violencias léxicas. La eficiencia para la gerencia venezolana es diametralmente distinta a la de otras latitudes; aquí el concepto se liga con "ser productivo". Entonces, siendo que se impone la lógica unipersonal sobre los juicios del habla "illocutiva, que contiene lógica" (Austin, 1962, p. 52), bajo el precepto de la improductividad se morigeran despidos indirectos, indiferencias léxicas que tienen por objetivo la ruptura de la relación laboral y toda suerte de tropelías cometidas ad hominem, que en la jerga de la gerencia del recurso humano asumen el anglicanismo de *mobbing*, que no es más que violencia y acoso laboral infringido desde el lenguaje. En estas situaciones, la verdad de la gerencia aplasta cualquier intento de diálogo, negociación o mediación por parte del trabajador; la mediación alterna de conflictos no tiene cabida en la deconstrucción derridiana.

Violencia léxica como imposición. Logrando la crisis vaciar los conceptos inherentes a la gerencia, se aplica la lógica de la imposición. Frases como "aquí se hace lo que diga yo", "quien no esté a gusto puede irse", "hay que aceptar las condiciones de trabajo" son la muestra patente de una violencia simbólica a través de la lengua sin paliativos. Derrida calificaría esto como la preeminencia del fonocentrismo: la única verdad es la voz del gerente o de sus representantes, quienes anulan la posibilidad del otro, ejercen una carga de violencia que despersonaliza ontológicamente al empleado e intoxica las formas del habla de la gerencia, destruyendo todo clima organizacional progresivo. Estas dinámicas se pueden dar de manera descendente (desde arriba hacia abajo) y de manera horizontal, en donde el favoritismo laboral le permita a un empleado anular los deseos y aspiraciones de terceros, pivotándose en la única voz, el fonocentrismo de un gerente lingüísticamente intoxicado de deconstrucción y violencia.

Todas estas formas de violencia son el síntoma de una crisis que ha dejado al gerente sin un lenguaje con significado, es decir, lo expone a un contexto lingüístico inestable. Esta desestabilización propende a que el gerente apele a una violencia léxica como mecanismo relacional, pues un discurso carente de centro hace tolerable, cuanto menos, la imposición del poder que descalifica, despersonaliza y somete al empleado.

Violencia léxica y deconstrucción comunicacional: una traza derridiana

Ya se ha presentado que la violencia léxica no se limita a hechos derivados fácticamente desde el habla. Por el contrario, la misma obedece no al mero hecho del significado de las palabras, sino a su empleo en la interacción dinámica para lograr ese centro de referencias léxicas, lo que Derrida (1978) define como logocentrismo. Ese precepto de la *différance* supone que en el lenguaje los términos se encuentran opuestos. Justo allí, en esa diferencia de significados que actúan de manera conjunta y no aislada, subyace la deconstrucción como forma de violencia léxica. Para Lévinas (2014), "la violencia del lenguaje no proviene de actos directos con los que se pretende agredir al otro, sino que subyace en la anulación o la negación de la alteridad del otro" (p. 62).

Siendo que para Lévinas la esencia de un discurso es la violencia, su tendencia a la no violencia sería su *telos* como no discurso o no violencia, es decir, silencio (Lévinas, citado por Jerade, 2018). Así, Derrida, desde la propuesta de Lévinas, propone una economía de la violencia lingüística. No se plantea una ausencia de violencia sino una "economía de la misma, que supone escoger una menor carga de violencia en los hechos del habla" (Derrida, citado por Jerade, 2018, p. 45). Para Derrida, la peor violencia es el silencio. Para Hägglund (2008), en su obra *Radical Atheism: Derrida and the Time of Life*, el autor argumenta que no existe un giro ético en Derrida, "sino el empleo de la economía de la violencia, pues la violencia es inestable" (p. 69). El concepto de la violencia se aproxima al de la justicia; como ideal deseable, la justicia se yuxtapone al criterio de la economía de la violencia.

Seleccionar una menor carga de violencia del lenguaje, en el ámbito derridiano, supone salirse del lenguaje, que es en sí mismo la peor de las violencias léxicas: el ostracismo, la indiferencia, que subyacen en el arrobamiento del nacionalismo, en donde no hay elección de estar por encima del lenguaje o en una exterioridad al mismo. La carga de menor violencia al lenguaje tendría que buscarse en su propia economía. Derrida abandona la idea de la elección de la violencia del lenguaje asumida como una postura

economicista, porque la lógica de la deconstrucción es contraria a la noción de decisión; la economía de la violencia del lenguaje, ya por definición, es violenta.

En el plano de la gerencia, la violencia subyace no en las superficialidades de la palabra, sino en su empleo dinámico, en las contraposiciones que deconstruyen el centro lógico-veritativo del discurso. El logocentrismo vaciado de significado y, por ende, inestable, deviene en gerencia vaciada, violenta, aluvional e improvisada. Como se ha señalado en estudios previos:

Por medio del lenguaje empobrecido de un gerente afectado por la intoxicación verbal, se puede deconstruir en lo óntico a los subordinados y someterlos a toda suerte de vejámenes que causan lesión psicológica y emocional en el trabajador. A través del empleo de la calumnia, la descalificación, los sobrenombres y toda suerte de abusos verbales cometidos contra el trabajador, se instala el insulto como práctica comunicacional, la descalificación a través de redes, ante las cuales la víctima afectada de daño antropológico no logra defenderse, pues aunque existe el marco legal, el sistema institucional no es lo suficientemente sólido para lograr corregir estos desvíos, propendiendo al cumplimiento de la ley, haciéndose aceptable toda suerte de injurias al personal o equipo de trabajo. Un gerente con limitaciones lingüísticas jamás entenderá que todos los seres humanos suelen moverse en la yuxtaposición y no en la superposición. Los seres humanos y las organizaciones no existen unos sobre otros, sino unos al lado de otros (Pross, 1989, p. 12).

Un gerente con carencias lingüísticas que le imposibiliten construir un discurso del habla basado en el respeto, en la otredad y la alteridad hacia su equipo caerá en actos de "infortunio del habla" (Austin, 1962, p. 62). Así, los hechos que caen en el infortunio del habla pueden darse bajo dos esquemas: uno por efecto de la vacuidad en el mensaje, y otro por la carencia "ilocutiva y perlocutiva" (Austin, 1962, p. 64) que se produce en terceros, es decir, por la carga lógica y el efecto generado en el receptor del hecho del habla, en los demás. (Ñáñez, 2024, pp. 147-148)

Derrida abandona la fenomenología husserliana y la ontología heideggeriana hacia un quehacer de la deconstrucción como crítica —pero no en sentido kantiano—, sino

como evaluación interpretativa de que la violencia es posible por el hecho de que es el único fundamento de las instituciones, una violencia performativa, es decir, desde un acto de la lengua siguiendo la lógica de Austin. Igualmente, existe una violencia interpretativa, no accidental, sino intrínseca a las instituciones del derecho. En Derrida, la violencia que sustenta al derecho también le amenaza, y de allí su autoinmunidad. En este orden de ideas, desde la traza derridiana, tanto el derecho como las instituciones son deconstruibles. La violencia se produce como una consecuencia de los hechos del habla enunciados por Austin; Derrida rompe con la lógica de los hechos del habla de Austin y el concepto performativo.

Derrida, con la violencia del lenguaje y la fuerza coercitiva del mismo, deja apreciar la deconstructividad del derecho y la indesconstructividad de la justicia. Esto apunala el hecho de que las instituciones se pueden lesionar, generándose lo que North (1998) definió como "cambio institucional regresivo". La justicia es un ideal para la filosofía derridiana; sin embargo, aunque es inconstruible, puede verse afectada en términos de la violencia performativa que asume el derecho como accionador vehicular de la misma. Justo allí se degenera la justicia como institución. En el plano de la justicia, medra la equidad, y si se apela al criterio de la evasión de la violencia léxica para impedir la deconstrucción del lenguaje, es menester apelar por espacios laborales en donde impere la equitatividad y la valoración ontológica. Las comunicaciones deben basarse en la asertividad y en los aportes habermasianos sobre la eficiencia en las comunicaciones.

La organización no puede permanecer inmersa en un continuo conflicto, menos cruzarse de manos. Quien tiene el rol de gerente y asume una postura cómoda con la violencia y la depauperación del lenguaje se aleja de la cualidad conciliadora, de entendimiento, concordancia, así como del acuerdo que proporciona el logos. Entonces, el gerente debe actuar de manera discursiva a través del talante democrático, el empleo del habla con fines que incardinan el respeto, la otredad y embriden la diversidad de ideas tendientes al entendimiento. El abordaje de la palabra por parte del gerente debe hacerse con claros fines performativos de generar un uso democrático; su opinión será una perspectiva que puede y debe ser completada,

modificada e incluso descartada por un equipo de trabajo que no se encuentre afectado por las seis dimensiones del daño antropológico aludido por Aguilar (2020), entre las cuales encontramos:

1. Servilismo (deconstrucción del individuo)
2. Miedo-represión (entendiendo que la represión se incardina en la organización, en el mejor de los casos, en el ostracismo impuesto o en la pérdida del empleo)
3. Insilio
4. Desesperanza
5. Falta de voluntad
6. Resistencia al cambio (Aguilar, 2020, p. 29)

El gerente debe propender al uso de un discurso argumentativo, libre de narraciones y microrrelatos. Igualmente, debe poseer un lenguaje lejano al uso de muletillas y procacidades para referirse a sus iguales. La preocupante praxis de la "homosexualización de la lengua" —entendida como el empleo en términos amistosos de groserías e improperios que intenten mimetizar la carga ofensiva camuflándolas en camaraderías manipuladas— debe ser defenestrada de la lengua. Entonces se atraería a un razonamiento claro y comprensivo que se evidencia en la propuesta de Díaz (2007), quien cita a Habermas al reconocer el rol que este le confiere al lenguaje en la construcción comunicativa y dialógica de la sociedad.

Habermas (2013) destaca la dimensión pragmática del lenguaje porque es a través de esta dimensión que se construye la relación comunicativa y dialógica en la sociedad. Las representaciones y simbolizaciones contenidas en los códigos lingüísticos se exponen a un proceso fáctico de comprensión que se logra por medio de la palabra y los diferentes discursos que se generan en las relaciones sociales. Y es a través de estos que el lenguaje alcanza su sentido, la condición pragmática que lo orienta hacia un entendimiento que debe ser discutido, reflexionado y consensuado.

La acción comunicativa del lenguaje es un acto pragmático que se refiere a las competencias lingüísticas para hacer del lenguaje un fin eficiente de comunicación, entendiendo que para Habermas "el lenguaje es un medio de entendimiento" (Habermas, 2013, p. 55). Colocando al habla en primer plano, el gerente no se verá influenciado por la rudimentariedad del lenguaje, sino que, por el contrario, existirá interacción lógica entre el hablante y el oyente, teniendo el primero un mensaje válido, veraz y creíble que genere acuerdos de concordancia con el oyente o receptor del mismo.

El daño antropológico se minimizaría pues la comunicación no estaría sostenida en el temor, la ira, el servilismo y la deconstrucción del sujeto del receptor basada en las falencias lingüísticas del emisor (gerente). Se impondrían las reglas de la teoría habermasiana del lenguaje en tres dimensiones: concordancia, discordancia y acuerdo. La discordancia es necesaria para que el lenguaje también implique diferencias sin presuponer ataques o imposiciones autoritarias. La veracidad del lenguaje habermasiano supone validez y verdad, es decir, se incardina en los hechos de la lengua de Austin: "la capacidad ilocutiva del lenguaje, la carga lógica de las proposiciones y su capacidad perlocutiva, de cómo el lenguaje causa efectos en los terceros" (Austin, 1962, p. 65).

Siendo el lenguaje entendimiento, este pone al habla en primer plano, es decir, el habla transmite mensajes lógicos y veraces que permitan desarrollar una dinámica de racionalidad comunicativa que ponga de relieve los hechos de habla como punto de encuentro y validez del lenguaje.

En el enfoque habermasiano, el sujeto se convierte en un emisor de significación intersubjetiva que es capaz de argumentar para la construcción de un mensaje que incardine la comprensión. El emisor asume competencias comunicativas que propenden al empleo de la racionalidad y el consenso, es decir, un entendimiento con propósito.

En los roles de la comunicación biunívoca, el hablante debe poseer competencias de validez y veracidad en su mensaje para que sean creídas por el oyente, sea cual fuere

su posición. De allí la importancia de hablar y pensar bien, es decir, del vínculo entre el habla y la gnosis.

La teoría habermasiana nos conduce al empleo racional del habla, una interacción del pragmatismo universal que implica racionalidad y entendimiento. Para que el acto comunicativo posea validez, las acciones del habla deben darse en un entorno de mutuo reconocimiento de la veracidad de los hablantes, implicando comprensión racional mutua. Allí encontramos los aportes de Wittgenstein (1992), para quien el habla es un acto cotidiano de la vida, un espectro natural de la existencia cotidiana que redundante en entendimiento y consenso, "por lo que el acuerdo como objetivo del entendimiento se crea en la comunidad intersubjetiva de la comprensión mutua" (p. 50). (Ñáñez, 2024, pp. 148-150).

Los aportes de Habermas (2013) logran encontrar medios de comunicación gerencial en los cuales imperen la concordancia, la sana discordancia y el acuerdo, basado en un entendimiento racional que defenestre las violencias léxicas derivadas de la anulación del principio de otredad comentado por la obra de Lévinas. La otredad fomenta la alteridad y el mutuo reconocimiento del otro desde los planos del lenguaje, devenido cultura organizativa que incardina un locus de comunicación basado en la equidad, la otredad, la alteridad y el respeto a los planos ontológicos del ser humano. Esta práctica optimizaría hasta niveles aceptables el empleo de las palabras actuando en un entorno dinámico que propenda a la deconstrucción del lenguaje, es decir, se evitaría la imposición de un lenguaje gerencial autoritario considerado la única fuente de la verdad. En el acuerdo de la comunicación habermasiana impera el encuentro, y justo allí se revertiría la acción lesiva de un discurso asociado con un contexto vacío. En el encuentro se resignificaría el logocentrismo pervertido por la eclosión de la crisis multifactorial que afecta al país, haciendo entender al gerente la importancia del liderazgo asertivo sobre la imposición. Para ello, debe buscar un discurso que apunte hacia la eudaimonía de su equipo de trabajo, que no sea subordinado. El fonocentrismo (exceso de sonidos que conforman palabras sin sentido o que lesionan al equipo de trabajo) derivado de los comandos de imposición del gerente se complementaría con los discursos basados en el logocentrismo del encuentro (comunicación asertiva), el

suplemento del lenguaje escrito que complementa al discurso oral y requiere también mayor racionalidad, carga ilocutiva y, por ende, menor violencia lingüística.

La huella del gerente: deconstrucción de la voz violenta y el *arkhé* como principio gerencial en el discurso corporativo venezolano

El *arkhé* y el mal archivo: el principio de supervivencia

Combinamos los criterios claves de la siguiente manera: la huella del gerente (trace) revela que el poder del gerente no se explana en aquello que dice, sino en la ausencia de lenguaje, la *différance*, el empleo del conjunto interactivo de las palabras con su entorno y contexto, y en las huellas que su discurso deja en su equipo de trabajo. Así pues, para Derrida (2010), el texto (lenguaje) instituye un archivo, la huella (registro de aquello que se dice) que embrida al archivo. Esta huella o traza incardina la temporalidad, lo performativo, el futuro, la soberanía y una violencia originaria o *arkhé* (origen y principio). "Todo comienza por el archivo o el mal archivo" (Derrida, 2010, p. 35). Cuando nos referimos al archivo, hacemos referencia a la traza que el lenguaje deja en quienes participan de él, los receptores, pudiendo darse trazas que generen archivos regresivos o lesivos y archivos progresivos.

La huella de un discurso presenta una importante carga psíquica; de allí la conexión de Derrida con Freud, ya que el inconsciente es un tejido generado por el lenguaje. Las huellas constituyen el suplemento de la memoria psíquica de Freud (1990) y su análisis del poder, observado por Foucault (1992), quien supone un soberano y un súbdito en una díada relacional en la cual el instrumento es el poder. Según Foucault, no existe el poder sin resistencia; la simple aplicación del poder supone la aceptación de la resistencia (Foucault, 1992). Esta idea de las fricciones del poder nos lleva a la relación con la obra de Freud (1990) *Tótem y Tabú*. Es decir, desde el punto de vista ontológico, se crean relaciones con el poder y desde el poder que producen. Para Freud (1990), el poder genera:

- La envidia al líder: los demás envidian al líder y a las prerrogativas que tiene desde el poder y quieren alcanzar u ocupar su puesto.

- Los humanos admiran el éxito, la riqueza y menosprecian los verdaderos valores de la vida (Freud, 1990, p. 32).

Así pues, al igual que Hobbes (2014), coincide con Freud (1990) al afirmar que el ser humano no es un ser manso y amable, sino que, por el contrario, es lícito atribuirle una cuota de agresividad que, cuando es necesario, desenmascara a otros seres humanos como bestias salvajes que ni siquiera respetan a los miembros de su propia especie. Para Foucault (1992), el ser humano, en el marco de la teoría de las organizaciones, se encuentra sometido a relaciones de subordinación o renuncia, es decir, acepta las normas impuestas o sencillamente se retira. Esta decisión, al parecer común, está imbricada filosóficamente con la transversalización del poder. En ese registro que soporta a la memoria subyace el poder y el locus a través del cual este se vincula con los demás, suponiendo que la traza o huella lingüística puede marcar para bien o para mal a la organización.

La huella (*trace*) de la crisis en el discurso

En cuanto a la deconstrucción de la voz violenta, se encuentra la traza derridiana, pues la voz, el *phoné* (sonido de las palabras), constituye para Derrida la manifestación de la conciencia que es un medio para la imposición y la jerarquía. Derrida analiza el poder objetiva y subjetivamente, en tanto y cuanto el Estado aplica leyes con poder performativo. Las organizaciones presentan normas impuestas por la gerencia con la misma carga impositiva y de subordinación, estudiadas en la propuesta de modelización de las conductas en los actores sociales por medio de la conducta de la organización, en las que se "proporcionan medios de dominación para asegurar el capital" (Simon, 1945, p. 125). La propuesta de Simon es respondida por el utilitarista Mill (1983) con su idea de la libertad, vinculada a la individualidad y al establecimiento de límites a los modelos de comportamiento organizacional y social, como se evidencia en esta cita:

Todos los cambios que operan en el mundo tienen por objeto aumentar la fuerza de la sociedad y disminuir el poder de los individuos; esta usurpación no es de los males que

tienden a desaparecer espontáneamente; bien por el contrario, vienen a hacerse más y más formidable. (p. 85)

El *arkhé* o principio gerencial se vincula con la propuesta derridiana que manifiesta que en el centro del lenguaje se generan las interacciones que posteriormente se deconstruirán. En el plano del discurso corporativo venezolano, nos debemos centrar en las estructuras de poder propias del lenguaje, las cuales han sido demolidas por la eclosión de una crisis económica, social y política en Venezuela con dimensiones de una emergencia humanitaria compleja. Esta realidad heterónoma ha generado un terreno fértil para la aplicación de toda suerte de violencias simbólicas y del lenguaje en los planos organizacionales del país. En el logocentrismo, se propone que existen conceptos inalterables en el lenguaje, verdades axiomáticas, pero los conceptos de compromiso, eficiencia, resiliencia, rentabilidad han sido vaciados de significado, permitiendo la aplicación de toda suerte de ataques contra la persona, disminuyendo su otredad, en franco vínculo con la postura de Lévinas (2014). Esto anula la posibilidad de la disidencia, subordina el interés individual a la verdad única del gerente y de la organización, despersonalizando al empleado.

El concepto de la *différance* de Derrida, que combina la idea de diferencia y aplazamiento, es clave para entender la violencia léxica. La *différance* gerencial opera en la díada generada por el discurso organizacional, en donde el gerente establece una diferencia entre "nosotros" (los que resisten y son productivos) y "ellos" (los que se quejan y son improductivos). Esta distinción no solo divide, sino que también anula el diálogo genuino, negando la posibilidad de un debate equitativo sobre las condiciones laborales. El significado de la "resiliencia" del gerente se construye sobre la "queja" del empleado, perpetuando así la jerarquía e imposición. La huella (trace) en la deconstrucción se refiere a las marcas de una ausencia. En el discurso gerencial venezolano, la crisis ha dejado una huella profunda. El lenguaje se ha vuelto performativo y se enfoca en acciones inmediatas, en lugar de en visiones a largo plazo. Se utilizan expresiones como "hay que ajustarse", "hay que aguantar" o "hay que sobrevivir", que borran del discurso la posibilidad de un futuro predecible y de derechos laborales.

La ausencia de un discurso que aborde la dignidad humana, la ética y la estabilidad es la huella que la crisis ha dejado en el lenguaje corporativo, convirtiéndolo en un instrumento de control y sometimiento. El análisis derridiano del discurso corporativo venezolano permite revelar cómo el lenguaje, en lugar de ser un simple medio de comunicación, se convierte en un campo de batalla donde se ejerce el poder y se construye la dominación. La huella en nuestra realidad sería la imposición de un mal archivo, la propuesta de Derrida (2010) en *Bestia y soberano*.

Fonocentrismo y la voz del poder

El *arkhé* era para los griegos el "origen" o "principio" de todo. En la gerencia venezolana, este *arkhé* se ha convertido en una idea inamovible: "la organización debe sobrevivir a toda costa". A partir de este principio, se construye un discurso que justifica cualquier cosa, incluso el maltrato.

La crisis no es la causa, es el catalizador. En el caos, el gerente busca una brújula. Su discurso se convierte en esa brújula, una "verdad" impuesta que no puede ser cuestionada. Por eso, el lenguaje del gerente no es solo un conjunto de instrucciones; es el fundamento de una jerarquía de poder. Empleando ejemplos de palabras usadas comúnmente en las organizaciones, podemos observar que el lenguaje y las palabras no son neutrales. Así, la tan nimia palabra "alinearse", que suena a trabajo en equipo, a un objetivo común, si la miramos de cerca, esconde una violencia. No significa "unirse", sino "subordinarse a mi visión". Desafiar esta "alineación" no es una diferencia de opinión, es una falta moral que puede llevar al despido.

Cuando la voz del jefe se impone a manuales y descripciones de cargo, estamos frente al fonocentrismo del que hablaba Derrida. La voz del gerente se convierte en el *arkhé*, la única verdad posible en un entorno inestable. La violencia léxica nace en el momento en que esa voz anula la de los demás, silenciando cualquier idea que no encaje en su relato.

En definitiva, la huella del gerente es la marca de poder que se graba en el lenguaje. No se trata de señalar a los gerentes, sino de entender cómo la crisis los ha llevado a

usar palabras que lesionan. Al comprender este fenómeno, podemos buscar una forma de liderar que no se base en la imposición, sino en el respeto, en la procura del lenguaje habermasiano.

De la gramatología del silencio gerencial: el suplemento de la violencia léxica y el fenómeno de la voz autoritaria en el discurso organizacional venezolano

La gramatología puede compararse con un detective de las palabras. No solo se fija en lo que pensamos, sino también en lo que no decimos. En el mundo de la gerencia, existe un silencio que tácitamente dice mucho. Son esas cosas que se dan por sentadas, reglas no escritas que todos conocen, pero que nadie verbaliza. Esa ausencia de verbalización deviene en violencia simbólica a través del lenguaje; se somete al insilio al equipo de trabajo, a la incertidumbre, y esa es una forma de lesionar al ser humano. En ese silencio gerencial es donde reside la verdadera violencia. No subyace en un hecho fáctico de violencia, sino en el significado que se impone fuera de las palabras. Por ejemplo, cuando se da por hecho que tienes que trabajar horas extras sin que nadie lo pida, el silencio de no decirlo explícitamente es lo que ejerce presión y crea una atmósfera de violencia sutil, pero muy real. La violencia léxica, entonces, es la acción de hacer daño con lo que se calla. En Derrida, "salirse del lenguaje es la peor de las violencias, el silencio es la peor de las violencias" (Derrida, 1978, p. 78).

La autoridad de un gerente es una suerte de figura que necesita completarse para parecer completa y segura. El concepto de suplemento de Derrida nos ayuda a comprender que lo que se usa para complementar esa autoridad, en realidad, la está reemplazando. Es como si la autoridad por sí misma no fuera suficiente y necesitara una prótesis para ser ejercida. En la gerencia venezolana, esa prótesis es la violencia léxica. Es el lenguaje agresivo o violentamente sutil que se añade para complementar el poder del líder. Pero, al hacerlo, se revela una verdad incómoda: la autoridad no es tan fuerte como parece. Si el gerente necesita usar palabras que intimidan para mantener su liderazgo, demuestra que su poder no es propio; por el contrario, lo sustenta la violencia del lenguaje. Entonces la violencia se convierte, paradójicamente, en el sustento de una autoridad para que esta no sea derrumbada.

En un entorno gerencial caótico, el líder busca desesperadamente un punto de anclaje, una verdad que todos sigan. Derrida, en su obra, nos mostró cómo la voz humana, a diferencia de la escritura, se ha considerado tradicionalmente como la fuente de la verdad y la presencia. A esto lo llamó fonocentrismo. En nuestra realidad gerencial venezolana, el fenómeno se manifiesta de forma cruda: la voz del gerente se convierte en la única fuente de la verdad indiscutible. Es esa voz la que dice: "Aquí las cosas se hacen así", "Mis órdenes son claras", "Yo lo dije". No es solo una voz que habla, es una voz que ejerce poder de manera autoritaria, que impone violencia sobre un correo electrónico, un informe escrito o cualquier intento de diálogo. El acto de hablar se vuelve un acto de dominio.

Esta primacía de la voz del líder no es una coincidencia. Es un fenómeno que anula el disenso, la posibilidad de debate y, en última instancia, silencia la voz de los subordinados. Este fonocentrismo gerencial se convierte en el mecanismo central a través del cual la violencia léxica se despliega, convirtiendo la comunicación en un monólogo de poder. "La lengua es una institución social que impera como ley; existe un vínculo entre significantes fónicos y el contenido conceptual de los significados" (Saussure, 1980, p. 85). Derrida (1978), en *De la Gramatología*, cuestiona el planteamiento de Saussure que le imprime primacía al *phoné*, excluyendo al lenguaje gestual y a la escritura como sistema de la lengua, característico de la tradición que reduce la escritura a mera representación gráfica de la lengua hablada.

La escritura se vincula con la violencia en tanto y cuanto la idea del origen de la escritura deconstruye la alteridad de la huella, conduce a la expresión del habla plena, valorando el lenguaje fonético (verbal) por encima del lenguaje no fonético. "La escritura es la representación del lenguaje, en un sentido en que el lenguaje se mostrará progresivamente escritura" (Derrida, 1978, p. 68). Más allá de los conceptos filosóficos, este apartado cobra vida cuando lo vinculamos a la Venezuela de hoy. La teoría de Derrida sobre el poder del lenguaje no es un simple ejercicio académico; es un lente para entender la cotidianidad en un entorno organizacional marcado por una crisis estructural.

Cada palabra, cada silencio y cada orden resuenan con el valor de una realidad sociopolítica y económica compleja. Por eso, el análisis de la violencia léxica no solo presenta una dinámica de poder, sino que además se constituye en un espejo de la realidad nacional, mostrando cómo la desesperanza, la incertidumbre y la inestabilidad modifican la manera en que nos comunicamos y ejercemos autoridad en los espacios organizacionales. Esta sección del artículo representa, en esencia, una imagen de cómo la crisis ha intoxicado las palabras de los gerentes, generando miedo en los empleados. Ese miedo se vincula con la posibilidad de ser removido del puesto de trabajo en un contexto de hostilidades económicas, políticas y sociales que describen la emergencia humanitaria compleja que afecta a las organizaciones privadas y públicas y a su gerencia, cada vez más ausente de valor logocéntrico, que impele al gerente al empleo de un lenguaje fonocéntrico, intoxicado y expresamente lesivo para ejercer un liderazgo que se fundamenta en el miedo y la lesión ontológica: la deconstrucción léxica, la violencia que es reflejo de la gnosis y del espíritu.

De Lévi-Strauss y tristes trópicos a Jacques Derrida y la violencia léxica: la escritura como suplemento del lenguaje

De acuerdo con Lévi-Strauss (2006), toda la lección de la escritura se hace en el registro de la violencia: "violencia contenida a veces sorda, pero siempre gravosa y oprimiente" (Derrida, 1978, p. 85). Esta observación es comentada por Jacques Derrida al analizar la obra de Claude Lévi-Strauss, quien estudiara bajo la técnica etnometodológica a los pueblos indígenas de la amazonia brasileña. En estos pueblos estaba denegada la escritura, al punto que sus habitantes carecían de nombres propios, los cuales eran a la vez un secreto. La idea de una sociedad sin escritura es un onirismo etnocéntrico que desprecia la escritura alfabética, pues sueña con la plenitud del habla.

Derrida (1978) plantea que la peor violencia es aquella en la cual se escinde a la sociedad del habla, se conjura la comunicación. La segunda violencia en orden de jerarquía es proscribir la escritura. La tercera violencia es la maldad y la guerra. Derrida demuestra que el lenguaje nunca es neutro, siempre nos confronta; de allí la

importancia performativa de los discursos que buscan mantener el poder, en los cuales la deconstrucción ejerce su propia violencia.

Como se ha señalado en análisis previos:

Para Jacques Derrida, el lenguaje podía deconstruirse y producir un nexo con la violencia. De hecho, este filósofo francés propone "una economía de la violencia del discurso, que exigiera seleccionar una menor violencia dentro del discurso" (Jerade, 2018, p. 32). Este arbitraje que supone el acto de economizar la violencia, en tal sentido, optimizar su uso desmedido, tiene que convertirse en un hecho biunívoco entre los actores sociales, pues la violencia no es estable. De pretender suprimirla del hecho del habla —bien sea escrito u oral— no habría necesidad de ocuparse de la justicia, "para Derrida la justicia no es un hecho totalizante, es un deseo ideal que se inscribe en la economía de la no violencia" (Jerade, 2018, p. 33).

La peor de las violencias léxicas, en este entorno de economía y hechos de la comunicación, es el silencio, que precede a la supresión del discurso, a la noche del miedo que compele al silencio de una parte de los actores sociales. Pues en este juego de economía de la violencia, quien ejerce el poder tendría el monopolio total para ejercer toda la violencia, "cayendo por cuenta propia y bajo total conciencia en hechos infortunados del habla" (Austin, 1962, p. 52). Estos hechos del infortunio del habla del cual nos advierte Austin son presentados también por Klemperer (2001) citado en Ñáñez (2025) en su análisis de la lengua del III Reich, en donde "la despersonalización hacía posible toda suerte de ataques contra quienes eran víctimas de una lengua para aplicar el castigo colectivo" (p. 97).

Quienes monopolizan el poder logran desequilibrar la economía de la violencia léxica, decidiendo qué cosa queda proscrita, qué hecho del habla es subversivo y, por ende, supone un delito. Pues siendo inestable la violencia comunicacional, no habría justicia para quienes poseen un contradiscurso diferente al pensamiento o la verdad única. Solo en la economía de la violencia pueden realizarse juicios con menor carga de la misma, pero la deconstrucción no permite la negociación y menos hacer mejores juicios políticos (Jerade, 2018). Para Derrida, salir del lenguaje sería confrontarse a la peor de

las violencias: la grosería y la procacidad con la cual se define al otro desde el monopolio del poder, ese metalenguaje para la injuria que incurre en hechos de violencia pura y dura, tanto en la oralidad como en lo escrito, como suplemento de lo que se habla. En tal sentido, no sería necesario estar por encima del lenguaje o en una heteronomía léxica, sino procurar la menor carga del lenguaje dentro de los hechos del habla.

La ley y las instituciones vendrían a limitar la violencia léxica y escrita. Derrida demuestra que estas instituciones y leyes, en tanto y cuanto están conformadas por construcciones gramatológicas, pueden deconstruirse. Sin embargo, Derrida se aproxima a Husserl cuando intenta emplear el lenguaje escrito, cuya exclusión de la tradición occidental y de los regímenes totalitarios conforma una dimensión de la deconstrucción del habla escrita, pues se quebranta la comprensión lectora, "generándose una violencia del lenguaje que es interior al mismo" (Jerade, 2018, p. 15).

La violencia de la escritura no le sobreviene a un lenguaje inocente; toda escritura está ligada a la fundación del poder. Hay un lenguaje que es en primer término y en sentido se mostrará progresivamente en escritura. Derrida "introduce la archi-escritura, que no es un concepto en sí mismo. Su concepto es desestabilizar la escritura y develar la represión histórica que lo constituye" (Derrida, 1978, p. 145). En *De la Gramatología*, Derrida escribe sobre el concepto tradicional de la escritura:

La escritura se impone mediante la disimulación de la archi-escritura, mediante un habla que expresa su otro y trabaja en la reducción de su diferencia.

La escritura significa esa represión del habla viva, la archi-escritura es la representación de que un lenguaje natural o metalenguaje nunca ha existido.

Quien escribe lo hace ligado al poder. (Derrida, 1978, p. 148)

Toda la narración de Lévi-Strauss en su obra intitulada "La lección de la escritura" se hace, de acuerdo con Derrida, en la violencia contenida, sorda, pero violencia siempre oprimiente y gravosa. Una forma de violencia supone escindir de la comunicación el

habla escrita; esto es un onirismo de la etnometodología que persigue un lenguaje totalmente hablado (Derrida, 1978). Cuando somos desposeídos de los nombres, ignorados, se incurre en una forma de violencia. La segunda forma es prohibir la escritura. La tercera forma de violencia es la maldad pura, la guerra, la indiscreción léxica, la violación del hecho del habla del otro. Derrida demuestra que el lenguaje nunca es neutro, siempre es confrontativo; de allí la importancia perlocutiva de los discursos que buscan mantener jerarquía, en los cuales la deconstrucción ejerce su propia violencia (Derrida, 1978). "La palabra corre el riesgo de intoxicarse, esa es la propuesta de Saussure, recopilada en la obra de Jerade" (Jerade, 2018, p. 21).

Finalmente, la violencia que se demuestra a través de la deconstrucción del habla no es más que la imposición unívoca del poder sobre quienes carecen del mismo. En estos terribles momentos, podemos usar los intersticios del habla para denunciar la persecución y la censura sobre el pensamiento único, la mentira como política pública y la hegemonía comunicacional (Ñáñez, 2025).

De la violencia léxica y la conformación de una sociedad escindida del lenguaje y la escritura, se puede inferir que las organizaciones, tanto públicas como privadas, asumen este criterio gravoso, lesivo, que escinde el libre pensamiento, para, justificadas con el hecho de sobrevivir a esta terrible crisis multifactorial que atraviesa el país, justificar toda forma de violencia cometida sobre los subordinados.

Friedrich Schleiermacher: el malentendido léxico, filosófico y cultural. Una visión hermenéutica de la violencia léxica

Partiendo de los aportes del padre de la hermenéutica, Schleiermacher (2004) propone que "todo lo que hay que aprender de la hermenéutica es el lenguaje" (p. 85), pues este es la base de la comunicación, para el entendimiento y, por ende, para la comprensión filosófica. Asumiendo que el lenguaje no es estático sino dinámico, la propia variación del mismo supone una teoría de la hermenéutica. "Todo acto de comprender supone una inversión en el habla, un recurso lingüístico; así, lo que se intenta es comprender" (Schleiermacher, 2004, p. 90), lo que el hablante ha querido manifestar. Pero no siempre se logran esos equilibrios de comprensión hermenéutica

en la lengua; pueden ocurrir, y de hecho ocurren, malos entendidos léxicos que pueden trascender a los planos culturales y filosóficos. Esos "malos entendidos" (Schleiermacher, 2004, p. 78) de los cuales nos previene Schleiermacher hacen un puente con la obra de Austin (1962): son infortunios del habla, formas rígidas del lenguaje, la esterilidad del lenguaje, su vacuidad, que no permite discutir, disentir, sino obedecer. Pues la carga de malos entendidos para comprender es tal que sencillamente intoxican el lenguaje en todas sus formas léxicas, escritas, kinestésicas y hápticas, haciendo de la organización un campo de batalla pletórico de violencias simbólicas que terminan en lesiones psicológicas y relacionales.

En el contexto de las organizaciones suelen producirse textos verbales o escritos, archivos derridianos, que estén plenos de malos entendidos o de extravíos de la comprensión y, por ende, terminen generando violencias léxicas: entre gerentes de alto nivel (acoso horizontal), desde la autoridad de la organización (acoso descendente) y del equipo operativo hacia el gerente (acoso ascendente). Es menester que estos malos entendidos planteados por Schleiermacher, los infortunios del habla de Austin y las fallas de archivo de Derrida son responsabilidad del liderazgo de las organizaciones, siempre que se produzcan coprolalias, rumores, indiferencias que supongan la exclusión de un miembro de la organización o, sencillamente, actos estilizados de violencia simbólica. Estos son responsabilidad del liderazgo y convierten a la organización en un terreno de hostilidades.

Culturalmente, la violencia es despreciable en todas sus formas. No es natural que la toxicidad de los climas mentales produzca daños psicológicos en la valoración y la autoestima del equipo de trabajo. Si el ambiente es tan hostil, es un cinismo proponer formas de entendimiento sistémico de las organizaciones. Finalmente, lo cósmico o elemental para evitar los malos entendidos que embridan tensiones a causa de la intoxicación léxica y su ulterior violencia residen, de acuerdo con Schleiermacher (2004), en los siguientes principios:

1. Diseño consciente de un sistema de comunicación con límites y reglas claras.

2. Abordar de inmediato el malentendido antes de que este sea interpretado y, por ende, esterilizado. Evitar la banalidad ante toda forma de violencia léxica o simbólica; "no negarse a pensar" (Arendt, 2013, p. 45).
3. Propiciar un enriquecimiento estético por la lengua materna.
4. Construir una convención lingüística basada en el respeto, la otredad y la alteridad. El liderazgo debe agenciar activamente este cambio.
5. Evitar significados ocultos tras las palabras. Que toda la gerencia se incorpore a la organización evitando esa tan normal suerte de insilio o destierro grupal, muchas veces permitida por el líder o por las falencias en el liderazgo que permiten que terceras personas intoxiquen la manera de comunicarse.
6. Escuchar la interpretación del receptor del lenguaje y reconocer como absolutamente inaceptable toda forma de violencia léxica e interpretativa justificada por causas de la personalidad del victimario.

Hay que entender primero, pues este acto precede a la comunicación. Nunca se debe permitir que el daño léxico produzca un entendimiento endeble, inseguro y, por ende, incapaz de generar estabilidad. El líder debe ser capaz de entender el malentendido y aclararlo, darle sentido performativo veraz, para evitar el infortunio del habla del cual previene Austin (1962). Este entendimiento redundará en una comunicación efectiva alejada de los malos entendidos, que son la fuente de buena parte de las deconstrucciones de la lengua que terminan fomentando la violencia léxica en los planos logocéntricos y fonocéntricos, pervirtiendo así la consolidación de una semántica, una semiología y una sintaxis proclives al estudio de los hechos del habla.

DISCUSIÓN

El análisis realizado permite establecer un diálogo crítico entre la propuesta derridiana y otras aproximaciones teóricas sobre el lenguaje y el poder en contextos organizacionales. Mientras que autores como Foucault (1991, 1992) han enfatizado la naturaleza capilar y productiva del poder en las instituciones, la perspectiva de Derrida

añade una capa de complejidad al señalar que el lenguaje mismo —en su materialidad y en sus ausencias— constituye un campo de batalla donde la violencia se ejerce de manera performativa. La noción de *différance* permite comprender que la violencia léxica no reside únicamente en palabras aisladas, sino en el sistema de diferencias y jerarquías que el discurso gerencial establece, a menudo de manera implícita.

En contraste con enfoques funcionalistas de la comunicación organizacional (Simon, 1945), que tienden a ver el lenguaje como un mero vehículo para la transmisión de órdenes y la eficiencia, este estudio revela que el discurso gerencial en contextos de crisis opera como un mecanismo de dominación simbólica que despersonaliza y subordina. La vaciación del logocentrismo —la pérdida de significados compartidos en torno a conceptos como "bienestar" o "estabilidad"— no es un fenómeno abstracto, sino que tiene consecuencias concretas en la vida de los trabajadores, como lo evidencian las dimensiones del daño antropológico identificadas por Aguilar (2020).

La introducción de la hermenéutica de Schleiermacher (2004) y la teoría de los actos de habla de Austin (1962) enriquece la comprensión del fenómeno. Los "malos entendidos" no son meras fallas comunicativas, sino que pueden ser síntoma de estructuras de poder que impiden el entendimiento genuino. Asimismo, los "infortunios del habla" adquieren una dimensión política cuando son utilizados por quien detenta el poder para anular la capacidad de respuesta del otro.

Sin embargo, es precisamente en el diagnóstico de la violencia donde emerge la necesidad de una propuesta reconstructiva. Si Derrida ofrece las herramientas para deconstruir las falacias del discurso autoritario, es Habermas (2013, 2023) quien proporciona un horizonte normativo para su superación. La teoría de la acción comunicativa, con sus pretensiones de validez (verdad, veracidad y corrección), ofrece un marco para transformar el monólogo del poder en un diálogo genuino donde los argumentos, y no las imposiciones, sean la base de la coordinación social. Este punto será desarrollado con mayor profundidad en las conclusiones.

La palabra en deuda: violencia léxica como punto de partida para un diálogo racional en la gerencia venezolana. Una visión conclusiva desde Jacques Derrida y Jürgen Habermas

Para Derrida, el signo es complemento de la cosa misma. El lenguaje es la expresión del pensamiento y la escritura no hace sino añadirse; entonces, la escritura no es natural, sino una violencia cometida contra el destino natural de la lengua. "El pensamiento es sonido, la escritura es suplemento de la palabra" (Saussure, 1980, p. 75). Derrida argumenta que en Heidegger no se procura el lenguaje político del poder, pues desmoronaría su tesis del "lenguaje como residencia del ser" (Heidegger, 2012, p. 179). La expansión de la violencia es la muerte, así lo concluye al analizar la tragedia griega Antígona: sin este exceso de violencia hiperbólica no se puede comprender la historia cultural de occidente.

La violencia del lenguaje en la gerencia venezolana trasciende su manifestación superficial para exponer las complejas imbricaciones de poder que la sostienen. A través de la deconstrucción propuesta por Jacques Derrida, se presenta que esta violencia no es un suceso estocástico, sino una manifestación ostensible de la crisis sociopolítica y económica que ha inestabilizado las bases tradicionales del discurso organizacional.

La gramatología del silencio gerencial opera como una herramienta de imposición, donde los significados se aplican a través de lo que no se dice, generando un caldo de cultivo para la violencia simbólica. De igual modo, el artículo ha presentado que la voz del gerente se erige como un suceso autoritario, un esfuerzo de restaurar el fonocentrismo como única fuente de verdad, proscribiendo el diálogo y el disenso entre los subordinados. La propuesta neurálgica de este artículo postula que la violencia léxica actúa como un suplemento del poder gerencial, un complemento que expone la debilidad intrínseca de una autoridad que, escindida de la agresión verbal o implícita, no podría mantenerse. En este orden, la crisis venezolana no es solo un escenario de utilería, sino el fermento que ha radicalizado el *arkhé* gerencial, comprimiendo la

complejidad de la gestión a la mera supervivencia y justificando una alocución de poder que despersonaliza y deshumaniza.

La deconstrucción de Derrida nos ha señalado que el lenguaje, lejos de ser un instrumento neutral, está saturado de poder y violencia. A través de la *différance* y la postura crítica al logocentrismo, se ha expuesto cómo el discurso gerencial edifica rangos y deshumaniza. Sin embargo, Derrida no formula una alternativa axiológica evidente para rehabilitar este fenómeno. Aquí es donde la propuesta de Habermas logra un valor fundamental.

Habermas (2023), en su obra Teoría de la acción comunicativa, ofrece un marco formal para el empleo del lenguaje libre de coerción y manipulación. Su postulado se basa en la búsqueda de un diálogo racional en el que todos los participantes tengan posibilidades idénticas de exponer y ser escuchados. Este ideal de la situación de habla se sostiene en tres pretensiones de validez que los participantes deben poseer:

1. Verdad: la validez de las aseveraciones sobre hechos objetivos.
2. Veracidad: la franqueza de las intenciones del hablante.
3. Corrección: la legitimidad de las normas que administran la interacción.

Al aplicar esto al contexto gerencial venezolano, la superación de la violencia léxica involucraría una transformación radical:

1. De la voz autoritaria al diálogo: en lugar de imponer un *arkhé* a través del fonocentrismo del gerente, la oferta de Habermas conduce a un diálogo sin coerción, donde el poder de los argumentos releve la fuerza de las órdenes. Por ejemplo, una frase violenta como "aquí se hace lo que yo diga" se transformaría en un acto comunicativo como: "Compartamos la situación: la empresa necesita cumplir este plazo. ¿Cómo podemos, en equipo, organizarnos para lograrlo de la manera más eficiente y justa para todos? Mi intención es encontrar una solución que no sobrecargue a nadie y cumpla con el objetivo".

2. Del suplemento de la violencia a la comprensión mutua: la violencia léxica, que actúa como un complemento de un mando endeble, se disuelve en una acción orientada al entendimiento, donde el objetivo no es vencer una discusión, sino lograr un consenso fundado en la razón. El gerente dejaría de ser la única fuente de verdad para convertirse en un facilitador de acuerdos.

3. Del miedo a la legitimidad: cuando la comunicación se basa en la verdad, la veracidad y la corrección normativa, el miedo como herramienta de gestión pierde su lugar. El empleado no teme represalias por disentir, porque las normas que rigen la interacción son explícitas, justas y aplicadas a todos por igual.

En sustancia, mientras Derrida ofrece las herramientas para el análisis crítico, Habermas presenta el modelo para la restauración axiológica. La violencia léxica es el indicio de un discurso en dificultad; la acción comunicativa es la proposición para una reversión de ese discurso torvo y violento. La acción comunicativa de Habermas (2023) mitiga la violencia léxica cuando la comunicación se soporta en la verdad, la franqueza de los hablantes y la legitimidad de las normas que interactúan en el diálogo. La acción comunicativa veraz minimiza la preeminencia del logos autoritario del gerente, de esa traza que deviene archivo para afianzar el daño impreso al otro, eso que Derrida (2010) define como mal archivo. Si las comunicaciones pasan del autoritarismo al diálogo, en lugar de conferirle valor veritativo al fonocentrismo del gerente, entonces se estaría convirtiendo la dinámica en argumentación sana y reconocimiento del otro. Justo allí, la acción comunicativa de Habermas (2023) mitiga la violencia léxica.

Por otra parte, si el origen de la violencia léxica reside en la imposición de ideas, en un complemento para la gerencia desde el temor, la propuesta de Habermas (2023) puede reorientar la dinámica hacia el mutuo consenso de ideas, sin que impere la necesidad de ganar una discusión. La idea no es ver al lenguaje como un campo de batalla, sino como un vehículo racional de entendimiento y comprensión biunívoca de ideas, en donde la gerencia consiste en el acto de la delegación, de la asertividad comunicativa y el respeto hacia el equipo de trabajo. Si se impone la idea —no de imponer ideas o comandos desde el poder—, privaría entonces la comprensión, quedando sin efecto la

necesidad de la indiferencia o exclusión léxica, que, como se explicó en el soporte de teorías, es la más cruda definición de la violencia derridiana. Comprender supone integrar, aglutinar, incluir y no invisibilizar, usar el silencio como castigo y salir del lenguaje, ignorando al otro y convirtiendo la práctica de la exclusión en un locus aceptado en la organización.

CONCLUSIONES

El objetivo central de esta investigación fue analizar la violencia léxica en el discurso gerencial venezolano utilizando la teoría de la deconstrucción de Jacques Derrida, con el fin de desvelar las estructuras de poder que subyacen a las prácticas comunicativas en contextos de crisis estructural. Este objetivo ha sido alcanzado mediante un recorrido analítico que articula la filosofía derridiana con otras tradiciones teóricas —la hermenéutica de Schleiermacher, la teoría de los actos de habla de Austin, la microfísica del poder de Foucault y la acción comunicativa de Habermas—, logrando una comprensión multidimensional del fenómeno que trasciende los enfoques meramente descriptivos para adentrarse en una interpretación crítica de las dinámicas de dominación simbólica en las organizaciones venezolanas.

Los hallazgos centrales de esta investigación pueden sintetizarse en cinco proposiciones fundamentales. En primer lugar, la crisis venezolana ha operado como un proceso de vaciamiento del logocentrismo. La emergencia humanitaria compleja no solo ha erosionado las condiciones materiales de trabajo, sino que ha desestabilizado el sustrato simbólico que anclaba el discurso organizacional. Conceptos como "eficiencia", "estabilidad", "bienestar" o "progresividad" han devenido significantes flotantes, despojados de contenido intersubjetivo compartido. Esta pérdida del logos compartido genera un terreno fértil para que la voz del gerente se erija en la única fuente de verdad, instaurando un régimen de arbitrariedad donde la legitimidad descansa no en la fuerza del argumento, sino en la posición de poder del hablante.

En segundo lugar, el análisis deconstructivo ha revelado que la violencia léxica no reside en palabras aisladas, sino en el sistema de diferencias y aplazamientos que estructura el discurso gerencial. La *différance* opera como un mecanismo de

jerarquización violenta mediante la instauración de oposiciones binarias – nosotros/ellos, productivos/improductivos, resilientes/quejosos, leales/cuestionadores– que funcionan como dispositivos de exclusión. Estas distinciones no solo dividen al colectivo de trabajo, sino que anulan la posibilidad del diálogo equitativo al definir al "otro" no como interlocutor válido, sino como amenaza o lastre. El significado de la "resiliencia" se construye, así, sobre la negación de la "queja"; la "eficiencia" se define en contraposición a la "improductividad"; la "alineación" se impone como sucedáneo del consenso. En esta economía de la diferencia subyace una economía de la violencia que despersonaliza al trabajador al reducirlo a una posición fijada por el discurso dominante.

En tercer lugar, se ha demostrado que el silencio constituye, en la perspectiva derridiana, la peor de las violencias léxicas. Lo no dicho –las reglas implícitas, las expectativas no verbalizadas, las consecuencias tácitas del disenso– posee una potencia performativa que supera a menudo la de las palabras explícitas. Cuando se sobreentiende que hay que trabajar horas extras sin compensación, que disentir puede tener consecuencias, que la supervivencia de la organización justifica cualquier sacrificio, se instaaura un régimen de opresión que no requiere de enunciados explícitos para ejercerse. El silencio gerencial no es vacío, sino presencia opresiva que configura la experiencia del trabajador, sumiéndolo en un insilio comunicativo donde la voz propia se percibe como superflua o peligrosa.

En cuarto lugar, el análisis del *arkhé* gerencial ha permitido identificar cómo el principio de supervivencia se ha erigido en fundamento incuestionable del discurso organizacional bajo la fórmula implícita "la organización debe sobrevivir a toda costa". Este principio, que Derrida identificaría como un *arkhé* –origen y principio que se pretende inamovible– justifica toda suerte de violencias cometidas sobre los subordinados en nombre de un bien superior que nunca es puesto a discusión. El "mal archivo" que registra y perpetúa estas prácticas no es un mero registro pasivo, sino un dispositivo activo de normalización de la dominación, un depósito de discursos y prácticas que se transmiten de generación en generación gerencial como el "modo correcto" de gestionar en tiempos de crisis.

En quinto lugar, se ha evidenciado que el fonocentrismo gerencial opera como un dispositivo de clausura del diálogo. La primacía de la voz del gerente sobre cualquier otra forma de comunicación —escrita, gestual, institucional— constituye un mecanismo que anula el disenso, proscribe la negociación y reduce la comunicación a monólogo de poder. Frases como "aquí se hace lo que yo digo", "quien no esté a gusto puede irse" o "mis órdenes son claras" no son meras expresiones de liderazgo, sino performativos autoritarios que suspenden la condición dialógica del lenguaje, instalando una asimetría radical donde el otro queda reducido a la condición de mero ejecutor de mandatos.

Frente a este diagnóstico, la investigación ha avanzado hacia una propuesta reconstructiva que articula la deconstrucción derridiana con la teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas. Esta articulación constituye el principal aporte inédito del estudio, pues si bien existen numerosos trabajos sobre Derrida y sobre Habermas por separado, y algunos han explorado sus tensiones filosóficas, esta es la primera investigación que articula sistemáticamente ambas tradiciones para abordar la violencia organizacional en un contexto de emergencia humanitaria compleja. La propuesta fundamental es que Derrida ofrece las herramientas analíticas para deconstruir las falacias del discurso autoritario —revelando las oposiciones jerárquicas, el vaciamiento del logocentrismo, la violencia del silencio—, mientras que Habermas proporciona el horizonte normativo para su superación mediante la acción comunicativa.

En otras palabras, el análisis deconstructivo —vaciamiento del logocentrismo, operación de la *différance*, silencio opresivo, mal archivo— encuentran su contrapartida propositiva en la teoría de la acción comunicativa de Habermas, que ofrece un horizonte normativo para la restauración del diálogo. Comprendiendo que la acción comunicativa habermasiana, con sus pretensiones de validez —verdad, veracidad y corrección—, ofrece un marco formal para el empleo del lenguaje libre de coerción y manipulación. En este marco, la superación de la violencia léxica involucra transformaciones concretas en las prácticas comunicativas: del fonocentrismo autoritario al diálogo argumentativo, donde el poder de los argumentos releve la fuerza de las órdenes; del suplemento de la violencia a la comprensión mutua, donde la

comunicación se oriente al entendimiento en lugar de la imposición; del silencio opresivo a la explicitación normativa, donde las reglas de la interacción sean discutidas, cuestionadas y legitimadas por todos los participantes; del mal archivo al buen archivo, donde las decisiones y sus justificaciones queden registradas para posibilitar su revisión y eventual transformación.

La originalidad de esta investigación se despliega, además, en múltiples dimensiones. Desde el punto de vista conceptual, se introduce la categoría de "vaciamiento del logocentrismo" para explicar cómo la crisis socioeconómica desestabiliza el sustrato simbólico que hace posible la comunicación significativa, ofreciendo una herramienta analítica transferible a otros contextos de crisis. Desde el punto de vista metodológico, se ha desarrollado un enfoque híbrido que integra la hermenéutica de Schleiermacher, la deconstrucción derridiana, la teoría de los actos de habla de Austin y la triangulación teórica con la acción comunicativa habermasiana, constituyendo un modelo para el análisis crítico del discurso organizacional. Desde el punto de vista contextual, la investigación sitúa su análisis en la emergencia humanitaria compleja venezolana, un "laboratorio natural" que permite observar fenómenos de violencia léxica que en condiciones de normalidad permanecerían latentes, ofreciendo lecciones transferibles a otros contextos de crisis en América Latina y el mundo. Desde el punto de vista transdisciplinar, el estudio tiende puentes entre la filosofía continental, la teoría social crítica, la lingüística, los estudios organizacionales, el psicoanálisis y la hermenéutica, superando los límites de enfoques unidisciplinares.

El alcance de esta investigación se proyecta en tres dimensiones interrelacionadas. En la dimensión teórica, contribuye al desarrollo de una teoría crítica de la comunicación organizacional que incorpora los aportes de la deconstrucción al análisis del discurso gerencial en contextos de crisis, superando los enfoques funcionalistas que reducen el lenguaje a mera herramienta de coordinación. Asimismo, demuestra que categorías como *différance*, logocentrismo, fonocentrismo y archivo no son meros conceptos abstractos, sino herramientas analíticas con potencia explicativa para fenómenos sociales concretos, cerrando así la brecha entre la filosofía continental y los estudios organizacionales. En la dimensión práctica, el estudio ofrece a gerentes, líderes

organizacionales, formadores de recursos humanos y consultores un marco de comprensión y herramientas de intervención que les permiten identificar formas sutiles de violencia léxica en sus propias prácticas comunicativas, distinguir entre liderazgo asertivo e imposición violenta, y desarrollar estrategias para construir climas organizacionales basados en el respeto y la alteridad, incluso en contextos de alta presión y crisis. En la dimensión transformadora, la investigación aspira a contribuir, aunque sea modestamente, a la construcción de organizaciones venezolanas más humanas y dignificantes en medio de la crisis, inscribiéndose en un horizonte más amplio de democratización de las relaciones laborales y restauración de la dignidad del trabajo.

Esta investigación reconoce, sin embargo, sus limitaciones. Al basarse exclusivamente en fuentes documentales y análisis teórico, carece de trabajo de campo empírico que permita validar las categorías desarrolladas en contextos organizacionales concretos. Asimismo, la investigación adolece de un sesgo interpretativo inevitable, pues toda investigación cualitativa implica un grado de subjetividad que, aunque explicitado mediante la triangulación teórica, no puede ser completamente eliminado. La contextualización extrema en la emergencia humanitaria compleja venezolana, si bien ha permitido observar fenómenos que en condiciones de normalidad permanecerían latentes, plantea interrogantes sobre la transferibilidad de los hallazgos a otros contextos sociopolíticos. Finalmente, la investigación ofrece un diagnóstico sincrónico de la violencia léxica, sin analizar su evolución en el tiempo, lo que abre la necesidad de estudios diacrónicos que permitan comprender si estas prácticas son reversibles y bajo qué condiciones.

La superación de estas limitaciones apunta hacia desarrollos investigativos futuros que, sin constituir parte del alcance del presente estudio, delinean su horizonte de proyección. Se requiere investigación de campo que, mediante metodologías cualitativas, recoja las experiencias concretas de trabajadores y gerentes en entornos organizacionales venezolanos. Se hace necesaria una investigación comparativa con otros contextos de crisis en América Latina que permita identificar factores contextuales que median entre la crisis y las transformaciones del discurso organizacional. Se

precisa el desarrollo de diseños de intervención basados en la acción comunicativa que puedan ser implementados, evaluados y refinados. Y se requiere la exploración de la violencia léxica en nuevas formas organizacionales –economías de plataforma, teletrabajo, organizaciones virtuales– que plantean dinámicas comunicativas inéditas.

En síntesis, la deconstrucción del discurso gerencial en Venezuela no constituye un mero ejercicio académico o filosófico, sino un llamado de atención para desvelar las estructuras de poder ocultas en el lenguaje. La violencia léxica en la gerencia venezolana no es un epifenómeno de la crisis, sino uno de sus mecanismos más profundos y perversos: al vaciar el lenguaje de significado compartido, al erigir la voz del gerente en única fuente de verdad, al instaurar el silencio como dispositivo de control, se despersonaliza al trabajador, se le arrebató su condición de interlocutor válido, se le expulsa del espacio simbólico donde podría hacer valer su voz. La superación de la violencia léxica exige, por tanto, una ruptura con el *arkhé* autoritario y una reconceptualización de la gerencia basada en planos axiológicos del reconocimiento y la validación de la voz de los otros.

Pero la palabra, como enseñan Derrida y Habermas, también puede ser promesa. La deconstrucción muestra que ningún significado es definitivo, que todo centro puede ser desestabilizado, que ninguna jerarquía es eterna. La acción comunicativa ofrece un horizonte: la posibilidad de construir, sobre las ruinas del logocentrismo autoritario, espacios de diálogo genuino donde la fuerza del argumento releve la argumentación de la fuerza. La superación de la violencia léxica exige una transformación radical en la comprensión misma de lo que significa ser gerente. No se trata de administrar recursos o coordinar tareas, sino de habitar el lenguaje de manera ética, reconociendo en cada interlocutor no un medio para alcanzar fines organizacionales, sino un fin en sí mismo: un ser humano cuya voz merece ser escuchada, cuya dignidad debe ser respetada, cuya otredad es condición de posibilidad del encuentro.

En un país como Venezuela, donde la crisis amenaza con desgarrar también el tejido simbólico que sostiene la vida en común, la construcción de organizaciones basadas en el diálogo racional y el respeto a la alteridad no es un lujo académico, sino una

necesidad ética y política. Este estudio aspira a ser una modesta contribución en esa dirección: no solo a comprender la violencia léxica, sino a abrir caminos para su superación. La palabra, en definitiva, puede ser violencia. Pero también puede ser encuentro, reconocimiento, justicia. La elección –individual y colectiva, gerencial y organizacional– está abierta.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. (2020). *Reflexiones sobre Cuba y su futuro*. Universal.
- Arendt, H. (2013). *Eichmann en Jerusalén: un estudio sobre la banalidad del mal*. Penguin Random House.
- Austin, J. (1962). *Cómo hacer cosas con palabras*. Universidad Harvard.
- Cassirer, E. (1979). *Antropología filosófica*. FCE.
- Derrida, J. (1978). *De la Gramatología*. Siglo XXI.
- Derrida, J. (2010). *Seminario Bestia y Soberano*. Manantial.
- Díaz, Z. (2007). J. Habermas: Lenguaje y diálogo, el rol del entendimiento intersubjetivo en la sociedad moderna. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 12(39), 47-72. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-52162007000400004&lng=es&tlng=es
- Foucault, M. (1991). *Arqueología del saber*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. Ediciones de la Piqueta.
- Freud, S. (1990). *Tótem y Tabú*. Ediciones digitalizadas.
- Habermas, J. (2013). *Teoría de la acción comunicativa*. Alianza.
- Habermas, J. (2023). *Teoría de la acción comunicativa*. Cedra.
- Häggglund, M. (2008). *Radical Atheism: Derrida and the time of life*. Stanford University Press.
- Heidegger, M. (2012). *El ser y el tiempo*. Trotta.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

- Hobbes, T. (2014). *El Leviatán o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*. Universidad Complutense de Madrid.
- Jerade, M. (2018). *Violencia: una lectura desde la deconstrucción de Jacques Derrida*. Metales Pesados.
- Klemperer, V. (2001). *El lenguaje del III Reich*. Minúscula.
- Lévinas, E. (2014). *Alteridad y Trascendencia*. Arena Libros.
- Lévi-Strauss, C. (2006). *Tristes Trópicos: la lección de la escritura*. Paidós.
- Mill, J. S. (1983). *Sobre la libertad*. Materiales de Filosofía.
- North, D. (1998). *Nueva economía institucional*. McGraw Hill.
- Ñáñez, C. (2024). Daño antropológico y su impacto en la intoxicación lingüística del gerente venezolano. *Revista de Estudios Gerenciales y de las Organizaciones*, 8(15), 147-150. <https://regyo.bc.uc.edu.ve/v8n15/v8n152024.pdf>
- Ñáñez, C. (2025, 23 junio). *Jacques Derrida y la violencia léxica: un análisis para la expresión en tiempos convulsos*. El Carabobeño.
- Pross, H. (1989). *La violencia de los símbolos sociales*. Planeta.
- Saussure, F. (1980). *Curso de lingüística general*. Akal.
- Schleiermacher, F. (2004). *Estética*. Verbum.
- Simon, H. (1945). *Comportamiento administrativo*. The Free Press.
- Smith, A. (2013). *Teoría de los sentimientos morales*. Alianza Editorial.
- Wittgenstein, L. (1992). *Investigaciones filosóficas*. Paidós.