

El narcisista ilustrado: violencia simbólica, prestigio afectivo y exclusión encubierta en el trabajo

The Enlightened Narcissist: Symbolic Violence, Affective Prestige, and Covert Exclusion in the Workplace

Alexandra Ainz Galende  <https://orcid.org/0000-0003-1272-6928>

Universidad de Almería, España, alexandraainz@ual.es

Abstract: This article analyzes contemporary forms of symbolic violence in the workplace, focusing on their affective, relational, and performative dimensions. Based on an online focus group with professionals from various sectors, it examines practices of emotional exclusion, symbolic manipulation, and selective affective legitimacy. The study introduces the concept of the *enlightened narcissist* as an analytical category to understand non-hierarchical forms of relational power grounded in symbolic prestige, technocratic courtesy, and strategic recognition. The findings reveal how these forms of violence undermine professional self-esteem, access to opportunities, and a sense of belonging, even in formally democratic environments. The article concludes that naming such subtle forms of violence constitutes a form of epistemic and emotional resistance that challenges institutional silence and makes visible the symbolic architecture of harm.

Keywords: symbolic violence, affective exclusion, relational power, emotional precarity, enlightened narcissist.

Resumen: Este artículo analiza las formas contemporáneas de violencia simbólica en el entorno laboral, centrándose en sus dimensiones afectivas, relacionales y performativas. Mediante un grupo de discusión *online* con profesionales de diversos sectores, se examinan prácticas de exclusión emocional, manipulación simbólica y legitimación afectiva selectiva. El estudio introduce la figura del narcisista ilustrado como categoría analítica que permite comprender dinámicas de poder relacional no jerárquico, basadas en el prestigio simbólico, la cortesía tecnocrática y la gestión estratégica del reconocimiento. Los resultados evidencian cómo estas formas de violencia afectan la autoestima profesional, el acceso a oportunidades y el sentido de pertenencia, incluso en contextos formalmente democráticos. Se concluye que nombrar estas violencias no

Recepción:
10/06/2025

Aprobación:
8/01/2026

Publicación:
16/02/2026



explícitas constituye una forma de resistencia epistémica y emocional que desafía el silencio institucional y visibiliza la arquitectura simbólica del daño.

Palabras clave: exclusión afectiva, poder relacional, precariedad emocional, narcisista ilustrado.

Introducción

En los entornos laborales contemporáneos, el malestar no siempre se manifiesta en forma de conflicto abierto, sanción directa o jerarquía explícita. A menudo, se infiltra en gestos mínimos, omisiones calculadas o cortesías que, bajo su aparente neutralidad, configuran dispositivos relacionales de exclusión. La violencia simbólica no grita: selecciona, omite, silencia. Esta violencia suele adoptar formas afectivas difusas, vinculadas a atmósferas de exclusión relacional que condicionan emocionalmente el entorno de trabajo. Y lo hace con la suavidad de lo correcto. Como ya advirtió Arendt, una de las formas más eficaces de dominación es la que no necesita sujetos malvados, sino engranajes obedientes. No hace falta voluntad destructiva cuando el daño se integra en las normas, se disfraza de cortesía y circula a través de cuerpos perfectamente funcionales (Arendt, 1963, p. 289).

Este artículo parte de un problema creciente y poco visibilizado: la sofisticación afectiva de la violencia simbólica en el trabajo. En un contexto donde el capital relacional y la gestión emocional se han convertido en tecnologías clave de pertenencia institucional, muchas dinámicas de exclusión no se experimentan como agresiones, sino como formas difusas de desposesión simbólica y deslegitimación afectiva. Investigaciones recientes han demostrado que las microagresiones en el lugar de trabajo actúan como eventos afectivos que generan agotamiento emocional y reducen el compromiso laboral (Junça-Silva *et al.*, 2024).

Como se ha explorado en investigaciones previas, estas dinámicas configuran formas de daño relacional legitimadas simbólicamente y apenas nombradas desde el lenguaje institucional (Ainz-Galende *et al.*, 2024). Como anticipó Bourdieu (1999), este tipo de violencia actúa sobre esquemas de percepción interiorizados. Sin embargo, en los relatos recogidos no sólo se evidencia esa interiorización, sino también su dimensión estética, emocional y performativa; es decir, aquella que se manifiesta y opera a través de actos, gestos e interacciones cargadas de sentido.

El presente estudio se basa en un grupo de discusión *online* con profesionales de distintos sectores. Su objetivo es explorar cómo se construyen, sostienen y naturalizan formas de violencia simbólica de alta intensidad emocional, articuladas desde posiciones no necesariamente jerárquicas, pero sí simbólicamente centrales. A partir de un enfoque teórico que combina análisis relacional, perspectiva crítica y sensibilidad afectiva, con aportes de Fraser (1997), Fisher (2009), Rivera Cusicanqui (2010) o Berlant (2011), se propone una categoría analítica que emerge con fuerza en los relatos compartidos: la figura del narcisista ilustrado.

La elección de este término no responde a una voluntad de psicologizar el fenómeno, sino a la necesidad de nombrar una forma específica de poder relacional que articula capital simbólico, autoridad moral y gestión selectiva del reconocimiento en clave bourdieusiana. “Narcisista” remite aquí a una economía de los vínculos organizada en torno a la propia centralidad afectiva; “ilustrado” alude al uso de repertorios de racionalidad, progresismo y solvencia ética como recursos de legitimación.

En diálogo con la sociología del poder simbólico y de las luchas por el reconocimiento (Bourdieu, 1999; Fraser, 1997), el concepto no pretende describir una personalidad, sino un tipo de posición relacional capaz de organizar el clima afectivo de un contexto de trabajo. Lejos de referirse a un perfil clínico, esta categoría conceptualiza a quienes organizan el entorno afectivo y simbólico del trabajo sin necesidad de ejercer violencia explícita ni ostentar poder formal. Su autoridad se sostiene en el prestigio, la administración estratégica del reconocimiento y la ambigüedad de sus gestos. Su poder no se impone desde arriba, sino que se distribuye mediante seducción relacional, cortesía tecnocrática y exclusión no declarada.

Esta propuesta no pretende simplemente teorizar el daño laboral, sino nombrarlo donde antes no había lenguaje, generar reconocimiento colectivo donde antes había sospecha individual. El artículo ofrece así una contribución doble: una lectura crítica de las nuevas formas de violencia simbólica en el trabajo, y una herramienta analítica, el narcisista ilustrado, para interpretarlas. En tiempos donde lo simbólico duele tanto como lo material, y donde el silencio se disfraza de armonía, nombrar lo que se oculta es ya una forma de resistencia epistémica.

Marco teórico

La violencia simbólica, tal como la conceptualizó Pierre Bourdieu (1999), opera de manera invisible pero eficaz: se ejerce mediante esquemas de percepción interiorizados que inducen a aceptar formas de dominación sin que éstas sean percibidas como tales. En el contexto laboral, esta dominación no se manifiesta únicamente en decisiones jerárquicas o normativas, sino sobre todo en prácticas cotidianas de exclusión afectiva, reconocimiento condicionado y silenciamientos persistentes.

Diversos enfoques contemporáneos han enriquecido esta noción incorporando dimensiones afectivas, performativas y relacionales. Sara Ahmed (2010), desde una teoría de los afectos aplicada al trabajo, sostiene que los espacios laborales no sólo gestionan productividad, sino también emociones: distribuyen reconocimiento como un bien escaso, sancionan la incomodidad, y convierten el disenso en amenaza. Así, el malestar no se lee como síntoma estructural, sino como disfunción subjetiva (Ahmed, 2010, p. 89). En esta línea, Finlayson (2019) introduce el concepto de injusticia emocional, para referirse a la invalidación sistemática de afectos como la tristeza, el desánimo o la crítica, que en muchos entornos organizacionales son neutralizados mediante una racionalidad instrumental que privilegia el optimismo normativo y el silencio. Lo emocional se vuelve un campo de disputa política (Finlayson, 2019: 112).

Nancy Fraser (1997), por su parte, distingue entre injusticia económica e injusticia de reconocimiento, subrayando que esta última puede desplegarse a través de formas suaves de exclusión simbólica: omisiones, elogios diferidos o ausencias de legitimación. En el contexto laboral, estas dinámicas afectan la autoestima profesional, el acceso a oportunidades y la pertenencia relacional. Como señalan Owusu-Kwarteng *et al.* (2024), las mujeres académicas enfrentan formas de violencia simbólica que se manifiestan en normas institucionales masculinizadas, lo que perpetúa la exclusión afectiva y limita el reconocimiento legítimo en entornos laborales.

Por su parte, la crítica de Mark Fisher (2009) al realismo capitalista permite comprender cómo este tipo de violencia simbólica se normaliza. En su análisis, el capitalismo no sólo estructura lo económico, sino también lo emocional y lo posible: produce una subjetividad que interpreta el malestar como inadecuación personal. De esta forma, la violencia simbólica se enmascara como mérito, y la precariedad emocional se interioriza como prudencia (Fisher, 2009, pp. 21-23). Este tipo de desgaste ha sido

documentado en estudios recientes sobre profesionales del ámbito de la salud mental, donde el trabajo emocional sostenido se asocia a fatiga por compasión y malestar psicológico (Saeed *et al.*, 2025).

Esta interiorización tiene efectos documentados sobre la salud mental, en especial en mujeres expuestas a entornos laborales emocionalmente exigentes (Ervin *et al.*, 2024). Dicho fenómeno se inscribe en una racionalidad neoliberal que, como analizan Dardot y Laval (2013), convierte el rendimiento emocional en una exigencia moral de autogobierno. En esta línea y desde una perspectiva sociosanitaria, Dahlgren y Whitehead (2021) han enfatizado que las condiciones de trabajo y la calidad de los vínculos laborales forman parte de los determinantes sociales de la salud. En esta misma línea, los resultados cuantitativos de Rodríguez Pérez *et al.* (2022) muestran que la violencia laboral de género no puede entenderse como un episodio aislado o meramente subjetivo, sino como un factor estructural que condiciona la continuidad de las trayectorias profesionales. A partir de los microdatos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, y mediante un modelo probit, las autoras y el autor del estudio evidencian que distintos tipos de violencia en el trabajo (económica, sexual, psicológica y física) incrementan la probabilidad de que las mujeres abandonen el mercado laboral, siendo la violencia económica la que presenta mayor peso explicativo en dicho abandono. Más allá del contexto específico de México, su aportación subraya que la violencia en el trabajo actúa como dispositivo de expulsión y desincentivo, y que las desigualdades de género se producen tanto a través de condiciones contractuales como de climas simbólicos que erosionan la permanencia laboral. Este enfoque dialoga con la propuesta de este artículo en la medida en que sitúa las violencias simbólicas y afectivas como parte de la arquitectura estructural que regula quién puede permanecer, bajo qué costes emocionales y a cambio de qué formas de silenciamiento.

Estudios más recientes, como el de Cascales y Godino (2025), han evidenciado que la salud autopercibida se ve alterada por el clima simbólico del entorno profesional: la exclusión afectiva y la ambigüedad emocional impactan directamente en la vivencia del bienestar. Experiencias recientes han demostrado cómo esta violencia simbólica opera incluso en profesiones altamente legitimadas, mediante estrategias de silenciamiento emocional (Camacho *et al.*, 2025).

En este sentido, en clave de análisis organizacional, diversos autores han abordado las dinámicas de poder informal que atraviesan los entornos

laborales. Burt (1992) acuñó el concepto de brechas estructurales (structural holes) para referirse a los sujetos que median entre redes desconectadas, operando como nodos estratégicos de influencia. Lin (2001) vinculó este capital relacional con el acceso a recursos simbólicos y materiales. Granovetter (1973), por su parte, defendió la fuerza de los lazos débiles como canales clave de circulación de información, estatus y prestigio.

Finalmente, conceptos como la micropolítica del control (Deleuze y Guattari, 1980), los vínculos crueles (Berlant, 2011) o los silencios epistémicos (Rivera Cusicanqui, 2010), permiten ampliar aún más la comprensión de las violencias laborales como fenómenos no siempre denunciables, pero sí profundamente estructurantes del malestar. Como ha señalado Jean-Luc Nancy (1996), la libertad no siempre implica autonomía individual, sino condiciones simbólicas de posibilidad que también pueden ser restringidas por formas invisibles de control.

En esta línea, Rosa (2024) argumenta que el sufrimiento contemporáneo no proviene sólo de la opresión externa, sino de la falta de resonancia con los entornos relacionales, donde el sujeto no logra establecer vínculos de reconocimiento mutuo. Esta “indisponibilidad del mundo” se vive como una exclusión silenciosa, emocionalmente devastadora (Rosa, 2024). Nombrar estas dinámicas no es sólo un ejercicio analítico: es un gesto de resistencia simbólica. Como advierte Ahmed (2010), “Nombrar una injusticia puede convertirte en la injusticia” (Ahmed, 2010, p. 146). Y como afirmaba Audre Lorde (1984), “tu silencio no te protegerá” (p. 40). Estas afirmaciones condensan una certeza compartida en este estudio: en los entornos laborales, la violencia simbólica no se impone desde la fuerza, sino desde la forma. Y, precisamente por eso, interrumpirla exige también una transformación del lenguaje.

Metodología

El presente estudio se enmarca en una perspectiva metodológica cualitativa, orientada a explorar las formas contemporáneas de violencia simbólica, exclusión afectiva y manipulación emocional en el entorno laboral. La técnica central empleada fue un grupo de discusión en modalidad *online*, configurado como dispositivo de producción de sentido colectivo. Esta elección metodológica respondió tanto a criterios logísticos como éticos, al permitir la participación desde espacios protegidos y facilitar un clima expresivo emocionalmente seguro.

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por bola de nieve, lo que permitió acceder a perfiles profesionales diversos, unidos por trayectorias marcadas, en mayor o menor medida, por experiencias de silenciamiento simbólico, ambigüedad afectiva o exclusión relacional. La lógica de la muestra no apuntó a la representatividad estadística, sino al valor epistémico de los relatos singulares como expresión de estructuras sociales más amplias.

El grupo estuvo conformado por ocho personas adultas, procedentes de distintos sectores (público, privado, sanitario, tecnológico, tercer sector), con variación en género, antigüedad y nivel de exposición institucional. La Tabla 1¹ sintetiza los perfiles de los y las participantes.

La configuración de este grupo representó un reto metodológico en sí mismo, dada la reticencia inicial de varias personas a participar. El temor a represalias profesionales, la ambigüedad de las experiencias y la dificultad para nombrar ciertos malestares requirieron un diseño comunicativo basado en la construcción de confianza, la validación mutua y la confidencialidad garantizada.

El grupo de discusión, tal como han defendido Madriz (2000) y Wilkinson (1998), no sólo permite verbalizar vivencias, sino también generar afectos compartidos y reconfigurar sentidos. Desde un enfoque afectivo, este tipo de dispositivo puede entenderse como una escena de reconocimiento mutuo, donde el relato no es solamente un dato, sino un acto político.

La sesión se desarrolló durante dos horas mediante una plataforma digital segura. La moderación fue realizada por la investigadora principal, quien empleó un guion flexible que combinaba preguntas orientadoras con la apertura a la emergencia espontánea de escenas significativas. Algunas de las preguntas planteadas al grupo fueron formuladas de manera abierta, con el objetivo de favorecer la reflexión colectiva y la expresión de experiencias personales y compartidas. Entre ellas se incluyeron: *¿Podrías compartir alguna situación en la que os hayáis sentido excluidas/os en el entorno laboral, aunque no hubiera un motivo evidente? ¿Cómo se gestionan los afectos en vuestro contexto de trabajo: el cuidado, la empatía, el malestar...? ¿Habéis tenido la sensación de que vuestro malestar fue desautorizado o deslegitimado, como si exagerarais o no tuvierais derecho a expresarlo?*

Por otro lado, se debe señalar que todas las personas participantes firmaron un consentimiento informado que explicitaba los fines académicos del estudio, la posibilidad de retirarse en cualquier momento y el

1 La tabla se encuentra en el Anexo, al final del presente artículo (Nota del editor).

compromiso de anonimato absoluto en el tratamiento de la información. Los relatos fueron cuidadosamente transcritos y anonimizados con un código neutral para garantizar la protección de la identidad.

El análisis del material se realizó mediante una codificación temática inductiva, orientada a captar categorías emergentes que permitieran una lectura relacional y simbólica del malestar narrado. Se identificaron núcleos analíticos como ambigüedad afectiva, *gaslighting* laboral, cortesía instrumentalizada, capital relacional selectivo o precariedad emocional interiorizada. Todo el proceso interpretativo estuvo guiado por el marco teórico previamente expuesto, en diálogo con los aportes de la sociología crítica, los estudios afectivos y la teoría del reconocimiento.

El objetivo de esta estrategia metodológica no fue generalizar, sino producir densidades analíticas desde experiencias singulares que resuenan colectivamente. El grupo de discusión funcionó, en este sentido, como un espacio de co-construcción epistémica, donde el conocimiento emergente no se limitó a describir el sufrimiento, sino a resignificarlo como dato estructural, relacional y político.

Análisis

Antes de presentar los distintos apartados del análisis, conviene aclarar que el tratamiento de los datos recogidos en el grupo de discusión se ha efectuado mediante un enfoque inductivo y temático, con especial atención a las dimensiones simbólicas, afectivas y relacionales de las narrativas compartidas. El análisis se articula en torno a seis núcleos interpretativos que emergen del cruce entre vivencias personales, dinámicas laborales concretas y estructuras de poder sutil: la ambigüedad afectiva y la cortesía como formas de exclusión no explícita; el *gaslighting* laboral como colonización simbólica de la percepción; la precariedad como régimen emocional; las posiciones relacionales del entorno ante el malestar; la figura del narcisista ilustrado como gestor de la legitimidad afectiva; y la manipulación simbólica como arquitectura de poder distribuido. Estas categorías no deben leerse como compartimentos estancos, sino como dimensiones entrelazadas que permiten una comprensión más profunda y situada de las violencias simbólicas contemporáneas.

Ambigüedad afectiva y cortesía instrumentalizada: violencia sin acto, exclusión sin ruptura

Uno de los principales hallazgos del grupo de discusión fue la manifestación de recurrencia de escenas caracterizadas por una ambigüedad afectiva cuidadosamente mantenida: gestos, interacciones o silencios que no contienen hostilidad manifiesta, pero que generan desconcierto emocional, malestar persistente o sensación de extrañamiento. Estas situaciones no se experimentan como agresión en sentido clásico, sino como una forma de distanciamiento sutil, frío, calibrado, donde la ausencia de reconocimiento no es casual, sino estructural.

No me gritó, no me corrigió en público, no me hizo nada, nunca... pero era y es en realidad como si no existiera. Es una cosa extrañísima, cuando nos cruzamos ni me saluda y apenas me habla si compartimos espacio. Pero luego, a veces públicamente hace referencias a mí o a mi vida personal como si hubiésemos hablado o como si conociera de primera mano cuáles son mis circunstancias. Es más, hace como si las tuviera en cuenta o le importasen (P1).

Este testimonio revela una forma especialmente sofisticada de violencia simbólica: una exclusión que no se manifiesta a través de la hostilidad abierta, sino de la ambivalencia cuidadosamente sostenida. En privado, se produce una omisión del trato humano más básico —el saludo, la conversación, la mirada—; en público, se representa una aparente familiaridad, como si existiera una relación que en realidad está vaciada de contenido. Esta escenificación crea una disonancia emocional profunda en la persona afectada: se ve interpelada de forma simbólica sin ser reconocida afectivamente.

Este tipo de exclusión no funciona por agresión, sino por una omisión relacional estratégica. Lo que se retira no es el cargo, el salario o el recurso material, sino el afecto, la mirada, el gesto de validación simbólica que confiere existencia en el campo social. Como señala Bourdieu (1999), la violencia simbólica actúa en y a través de los esquemas de percepción socialmente construidos: aquí, esa violencia se despliega sin necesidad de levantar la voz, simplemente a través de un guion afectivo que invisibiliza en la práctica mientras otorga en la superficie una pátina de consideración. Es una forma de violencia que no deja rastro visible ni expediente formal, pero que erosiona lentamente la identidad relacional y la sensación de pertenencia de quien la padece. Al hilo de esta cuestión se puede analizar también la siguiente declaración:

Te dan los buenos días, pero no te preguntan nunca. El clima es raro, entre ellos se hablan, preguntan por sus hijos. Te mandan correos corteses, pero siempre con un tono de “no moleste”. Tú lo notas, pero si lo dices, eres tú la rara o has tenido un mal día. En una ocasión entrábamos a trabajar una hora más tarde, todos lo sabían, yo me presenté allí a mi hora e imagínate, pensé hasta si tenía el reloj mal o si habían cambiado de hora o si estaba chalada. Y como éstas, os puedo contar mil. Cuando les dije que por qué no me habían avisado me dijeron: “Hija mía, te molestas por todo, eres un poco rarita” (P3).

Este es uno de los aspectos más inquietantes de estas dinámicas: la imposibilidad de señalar el acto sin quedar desautorizado/a. Como sostiene Sara Ahmed (2021), el problema no es sólo la exclusión, sino el modo en que nombrarla implica asumir el riesgo de pasar a ser “el problema”. De ahí la potencia de la cortesía como dispositivo: en apariencia, todo ocurre bajo las formas del respeto, pero la violencia radica justamente en ese formato.

La cortesía instrumentalizada opera como un arma relacional de doble filo. Permite al sujeto dominante conservar su imagen de profesionalidad mientras ejecuta una operación de silenciamiento afectivo. En contextos institucionales, de empresas y entornos tecnocráticos, esta cortesía suele ir acompañada de racionalidad estratégica:

Todo lo que hace tiene un barniz de impecabilidad. No te ataca, pero no te incluye. No te grita, pero no te escucha. Y si lo cuentas, nadie te cree porque... “es tan correcto” (P6).

En términos psicológicos, esto puede interpretarse como una forma de violencia pasivo-agresiva encubierta, donde el daño no se infringe por comisión, sino por omisión calculada: se retira la calidez, la atención, el gesto de inclusión. En clave bourdieusiana, se trata de una administración estratégica del capital simbólico relacional, donde la exclusión opera como un retiro deliberado de legitimidad afectiva.

Desde la teoría de la “dominación suave”, estas prácticas no buscan quebrar al otro de forma abrupta, sino modular su autoestima a lo largo del tiempo, mediante pequeñas omisiones acumulativas que desdibujan la sensación de pertenencia. Se trata de crear disonancia afectiva, esa sensación vaga pero constante de no estar “en el lugar correcto”, que acaba por erosionar la confianza relacional de quien la experimenta.

Yo salía de esas reuniones con un mal cuerpo... sin saber por qué. Me decía que era cosa mía. Pero al final entendí que era el trato: frío, selectivo, sutilmente excluyente. Como un castigo que nadie declara y a mí siempre me atormentaba el por qué, el por qué, el por qué (P4).

Este testimonio revela con nitidez la lógica difusa pero incisiva de ciertas violencias simbólicas contemporáneas: no hay acto manifiesto, pero sí un efecto emocional persistente; no hay ofensa explícita, pero sí una afectación subjetiva profunda. El malestar emerge no de un evento traumático único, sino de una acumulación de interacciones ambiguas que configuran un entorno relacional hostil sin serlo abiertamente.

Lo que describe P4 es un tipo de castigo simbólico que no se nombra ni se ejecuta formalmente, pero que opera en el plano afectivo como una forma de corrección social encubierta. La exclusión no es directa ni declarada, sino ambiental, calibrada, atmosférica: se cuele en los gestos, en la indiferencia selectiva, en la reiterada omisión del reconocimiento. Y precisamente por no tener un nombre claro ni un responsable visible, el sufrimiento se vuelve más difícil de procesar, más proclive a la autoinvalidación.

Desde esta perspectiva, lo más desgastante no es sólo el trato frío, sino la opacidad de la violencia: la ausencia de explicaciones, la imposibilidad de saber “por qué”, la duda constante sobre la legitimidad del propio malestar. Se trata de un tipo de exclusión que no rompe, pero fractura, que no hiere con actos, sino con ausencias calculadas. En este terreno, la subjetividad queda atrapada en una búsqueda interminable de sentido, lo que convierte al sufrimiento en un proceso solitario, desautorizado y persistente.

Gaslighting laboral: la inversión perversa de la carga afectiva

Uno de los fenómenos más sofisticados y devastadores que emergió del grupo de discusión fue la presencia de formas encubiertas de *gaslighting* emocional en el entorno laboral. A diferencia del *gaslighting* clásico, caracterizado por la manipulación individual para generar duda en la percepción ajena (Abramson, 2014), en este contexto adquiere una dimensión colectiva, performativa e institucionalizada. La violencia no se ejerce mediante el grito o la negación explícita, sino a través de una coreografía discursiva que desautoriza el malestar sin confrontarlo directamente.

En varios relatos, los participantes narraron cómo, al verbalizar situaciones de exclusión o trato lesivo, no sólo no encontraron acogida, sino que fueron objeto de una sofisticada operación de descrédito simbólico. El entorno respondió, no con explicaciones o rectificaciones, sino con una serie de mecanismos discursivos que invirtieron los roles: quien nombraba la violencia pasó a ser leído como problemático.

Me armé de valor, me harté de callar y lo dije en una reunión. No me levanté ni grité, sólo señalé lo que hacía. Pero él... sonrió. Primero lo maquillé todo, como si lo que yo describía no hubiera ocurrido. Luego soltó una ensalada de palabras que no se entendía nada. Habló de valores, de respeto, de malentendidos. Y después... me preguntó si estaba segura de lo que decía, si no sería que lo había malinterpretado. Fue como si me sacaran del lugar de quien sufre el daño, para colocarme en el de la acusada. Todo sin levantar la voz (P7).

Este tipo de intervención transforma el conflicto en un espectáculo de legitimación personal. No hay una defensa directa, sino una maniobra envolvente que apela a la reputación, la trayectoria o el supuesto “buen carácter” del agresor para desplazar la atención del contenido al tono, del hecho al cómo se dijo, del daño al supuesto desequilibrio emocional de quien lo señala. Es una forma perversa de volver el discurso del malestar en su contra.

Desde un enfoque discursivo-performativo, este tipo de reacción puede entenderse como una forma de “disuasión afectiva”: no se refuta la experiencia, se desactiva afectivamente. La persona que denuncia se ve obligada a defender su cordura, su percepción, incluso su derecho a sentirse herida. En términos de Ahmed (2021), se produce aquí una lógica de “devolución del malestar”: nombrar el daño te convierte en su fuente.

Cuando lo conté, lo primero que hizo fue decirme que quizá estaba muy sensible. Que él tenía una imagen impecable. Que era una pena que estuviera haciendo esto. Y yo, que al principio estaba firme, empecé a dudar. De pronto parecía que yo era quien estaba haciendo daño. Me sentí como si hubiera roto algo sagrado (P2).

La lógica del *gaslighting* no requiere negación explícita. Basta con desplazar el foco hacia la supuesta irracionalidad de la denuncia, su inopuntidad, su tono, su “exageración”. Esta maniobra no anula el contenido, pero sí lo vuelve emocionalmente sospechoso. En contextos institucionales, esta operación tiene una eficacia devastadora: desactiva la posibilidad de reparación simbólica y deja a la víctima expuesta a una doble herida—la del daño y la de la desautorización—.

Desde una lectura foucaultiana, este tipo de *gaslighting* constituye una tecnología de normalización afectiva: el malestar debe adaptarse a los códigos permitidos del entorno. Lo que no entra en ese guion se patologiza. La queja se vuelve síntoma. La emoción, signo de desequilibrio. Y el entorno, lejos de interpelarse, se autoafirma como racionalidad correcta.

Yo sentí que me expulsaban sin moverme del sitio. No hubo castigo ni bronca. Sólo silencio, sonrisas frías, evasivas. Como si me hubieran tachado de la lista sin decirlo (P5).

Este tipo de escenas no se sostienen en el escándalo, sino en la suavidad corrosiva de una institucionalidad afectiva que premia el equilibrio, la cordialidad y la invisibilización del conflicto. El problema no es el acto en sí, sino el modo en que el entorno decide qué merece ser reconocido como tal. Es aquí donde el *gaslighting* institucional se vuelve una forma de colonización simbólica: lo que no se puede nombrar queda fuera del mapa emocional de lo legítimo.

Nombrar, en estos contextos, se vuelve un acto de ruptura. No sólo del silencio, sino del equilibrio ficticio sobre el que se sostiene la normalidad. Y es precisamente esa ruptura la que activa los mecanismos defensivos del entorno, donde el poder simbólico se alía con la cortesía, la reputación y la moral compartida para blindar al agresor y aislar a quien denuncia.

Precariedad como sistema emocional de sometimiento

El miedo como arquitectura laboral: obedecer para permanecer

En múltiples relatos del grupo de discusión emergió con claridad la precariedad laboral no sólo como una condición contractual, sino, además, como un régimen emocional que configura el margen de lo tolerable. En este sentido, la precariedad no se limita a la inestabilidad económica, sino que delimita el perímetro de lo decible, de lo denunciabile, de lo soportable. Tal como advierte Sennett (2006), el capitalismo flexible produce subjetividades fragmentadas, incapaces de sostener vínculos estables ni relatos coherentes de sí.

Sabía que no estaba bien lo que me hacían, pero no podía decir nada. Tenía un contrato de meses. Si hablaba, desaparecía (P2).

Este testimonio no constituye una excepción, sino un registro estructural del miedo como tecnología de gobierno. El silencio no es una elección; es una condición para permanecer. El sujeto precario aprende que su continuidad laboral depende más de su capacidad para no incomodar que de su competencia profesional. Como señala Lorey (2015), la precarización no sólo regula el empleo, sino también el comportamiento afectivo, expresivo y corporal de los sujetos. Desde una perspectiva psicosocial, esta dinámica se traduce en un estado de hipervigilancia emocional permanente. Las personas aprenden a modular su tono, a calibrar

sus palabras, a ensayar discursos que no activen alarmas. Es un modo de vida regido por la economía del gesto: cada expresión debe ser medida, cada emoción contenida, cada desacuerdo reformulado como deferencia.

Estás todo el tiempo pensando: ¿esto lo puedo decir?, ¿esto me lo pueden echar en cara?, ¿me conviene callar? (P7).

Este tipo de condiciones consolida lo que podríamos llamar una ética del aguante: una normalización progresiva de lo inaceptable, sostenida por la amenaza latente del reemplazo, la pérdida o la invisibilización. En este marco, el poder no necesita ejercer coerción directa: basta con que flote la posibilidad del castigo para que la autocensura se despliegue como mecanismo automático de protección.

Yo veía cosas que me molestaban, formas de trato que eran injustas, pero tragaba. No podía permitirme ni pensar en moverme (P6).

La precariedad emocional no sólo neutraliza la crítica, bloquea la formación de alianzas. El miedo a ser asociado con la disidencia fractura el vínculo colectivo, impidiendo que el malestar se vuelva causa común. Así, la precariedad actúa como dispositivo de desarticulación social: no solamente disciplina los cuerpos, sino que aísla las voces.

Cuando la precariedad se queda dentro: la herencia subjetiva del sometimiento

Uno de los hallazgos más significativos del grupo fue constatar que, incluso tras superar la precariedad objetiva —consolidación de plaza, contrato fijo, estabilidad institucional—, muchas personas seguían operando emocionalmente bajo el régimen del miedo. Lo que comenzó como una estrategia defensiva se convierte, con el tiempo, en arquitectura interna: una forma de subjetivación moldeada por la prudencia, la contención y la autolimitación.

Llevo años estable, pero cuando pasa algo, mi primer impulso es callar. Pienso que no merece la pena, que es mejor dejarlo pasar. Me doy cuenta, pero me cuesta salirme de ahí (P5).

Esta posprecariedad interiorizada —como la denomina Standing (2021)— implica que el riesgo ha dejado de ser externo para instalarse como memoria afectiva del cuerpo. El miedo se ha vuelto hábito. Las estrategias de invisibilización que un día fueron necesarias para sobrevivir, hoy actúan como un lastre que impide ejercer plenamente la agencia.

Aunque sé que ahora tengo respaldo, siento que si disiento, me quejo, expreso mi opinión distinta voy a romper algo... Es agotador (P3).

En este aspecto, podríamos decir que se ha producido una identificación con la posición subordinada: un ajuste emocional que, con el tiempo, coloniza la percepción del propio derecho a exigir. Ya no se evita el conflicto por cálculo; se lo evita porque se ha desdibujado el lugar desde donde hablar. Esta interiorización genera un doble efecto: por un lado, el retraimiento subjetivo; por otro, la consolidación de un entorno que se autopercebe como armónico precisamente porque no se expresa el disenso. La paz institucional deviene así producto de la inhibición, no de la justicia.

Ahora que lo pienso... hubo una época en la que me costaba dormir, tenía ansiedad por cosas del trabajo, por todo esto que estamos contando en realidad. Y nunca se lo conté a nadie. Era como si no tuviera derecho a decir, a molestar con mis cosas... (P8).

En suma, la precariedad no es sólo una situación laboral: es una pedagogía emocional de largo alcance. Incluso cuando desaparecen las condiciones objetivas del riesgo, perdura la autolimitación subjetiva. Es la violencia que ya no necesita ser ejercida desde fuera, porque ha sido metabolizada como prudencia. Como hemos mostrado, esta lógica de sometimiento se encuentra estrechamente imbricada con la figura del narcisista ilustrado, quien despliega su poder simbólico precisamente en entornos donde la obediencia emocional se confunde con profesionalidad.

El entorno como escenario de legitimación o ruptura: posiciones relacionales ante la violencia simbólica

Uno de los ejes centrales del análisis fue la constatación de que la violencia simbólica no se despliega en solitario. Se construye y se sostiene en un entorno que, de manera activa o pasiva, legitima, tolera o neutraliza sus efectos. En este sentido, la posición de los compañeros y compañeras no es un dato menor: puede funcionar como dispositivo de protección colectiva o como mecanismo de reproducción silenciosa del daño. Los relatos recogidos permitieron identificar cuatro tipos principales de posicionamiento entre iguales ante situaciones de exclusión, ambigüedad afectiva o manipulación simbólica.

Silencio por precariedad: la solidaridad imposible

Este primer grupo lo conforman personas que, aun siendo conscientes de la violencia que observa o intuye, optan por no intervenir debido a su propia situación de vulnerabilidad contractual o jerárquica. El miedo a represalias o a perder su posición impide cualquier gesto de apoyo, aunque la empatía esté presente internamente.

Una compañera me dijo después: “Yo vi lo que te hizo, pero no podía meterme... estoy en precario”. Y yo lo entendí, pero dolió igual (P4).

Este tipo de reacciones producen una disonancia emocional intensa: por un lado, la víctima comprende racionalmente las razones de la otra persona; por otro, siente el impacto del abandono afectivo, la desprotección. El silencio de los iguales precarizados, aunque comprensible, acaba reforzando la legitimidad de la agresión.

Es el peor tipo de soledad. Saber que no te apoyan no porque no te crean, sino porque no pueden (P1).

En términos simbólicos, esta figura expresa una solidaridad rota por el sistema, donde la precariedad no sólo desmoviliza, sino que fragmenta los lazos que permitirían el reconocimiento mutuo.

Perfil bajo por conveniencia: la distancia estratégica

Otro grupo de reacciones corresponde a quienes eligen conscientemente no involucrarse por conveniencia, comodidad o cálculo relacional. No se trata aquí de miedo, sino de una estrategia de “preservación de capital simbólico” (Bourdieu, 1997): mantener buena imagen, no ser visto como conflictivo, proteger la estabilidad propia sin exponerse a tensiones innecesarias.

Una vez hablé con un compañero sobre lo que me pasaba, y me dijo: “Yo prefiero no meterme en líos. Bastante tengo con lo mío”. Y fin de la conversación (P3).

Este tipo de posicionamiento produce una experiencia de frialdad institucional: las relaciones laborales se perciben como espacios funcionales, transaccionales, donde el sufrimiento del otro no compromete. Aunque la persona no valide la violencia, su abstención activa funciona como un gesto de confirmación tácita de la normalidad.

No es que lo defiendan, es que miran para otro lado. Pero eso al final lo hace más fuerte. Porque nadie se moja. A mí me llegaron a decir yo es que me llevo bien contigo y con él y al decirle que perfecto, pero que él se está portando mal, me dijo

que bueno, que lo sabía, que a veces las personas hacemos cosas malas, pero que en lo personal, a su respecto, no se había portado mal (P7).

Aquí, el entorno no se vuelve violento, pero sí neutralizador: transforma la agresión en un “asunto personal”, en algo ajeno, privado, que no compete al colectivo. Esta lógica refuerza la idea de que el malestar es asunto de cada cual, vaciando de sentido las redes de apoyo.

Comprensión empática sin posicionamiento: la escucha impotente

Un tercer tipo de reacción es la de quienes escuchan, comprenden y validan emocionalmente lo que sucede, pero no actúan ni modifican su postura pública. Se genera aquí una forma de apoyo afectivo sin traducción simbólica: hay consuelo, pero no hay alianza.

Una compañera me dijo: “Lo que te han hecho no está bien, yo también lo veo”. Pero no quiso decir nada delante del resto. Me escuchaba en privado, y ya (P5).

Este tipo de figura cumple una función ambivalente: por un lado, ofrece contención emocional, ayuda a no dudar de la percepción propia. Pero, por otro, refuerza la idea de que ese reconocimiento debe mantenerse en la intimidad, como si el problema fuera demasiado delicado para ser nombrado públicamente. La empatía, en este caso, queda atrapada en el plano privado, lo que también puede producir frustración o decepción en la persona afectada.

Apoyo activo: cuando nombrar rompe el hechizo

Finalmente, algunos relatos destacaron la presencia de personas que no sólo comprenden, sino que toman posición activa, ya sea visibilizando el problema, preguntando públicamente por la situación, o acompañando en actos simbólicos que cuestionan el *statu quo* relacional.

Un compañero dijo en una reunión: “Yo pienso lo mismo”. Fue como una liberación. Ya no era yo sola contra el mundo. Fue la hostia (P1).

Este tipo de posicionamiento tiene un efecto estructural: rompe el silencio, desactiva la narrativa de exageración y devuelve agencia a quien ha sido deslegitimado. No se trata sólo de una acción moral, sino de una operación simbólica reparadora, que redistribuye el valor del relato del malestar.

Bastó que alguien dijera: “Yo también lo vi” para que todo cambiara. No cambió el agresor, pero cambió cómo me sentía yo (P6).

Este tipo de apoyo, aunque minoritario, resignifica el lugar de la víctima y permite construir espacios relacionales menos asimétricos. Funciona como un contrapeso frente a la maquinaria simbólica del descrédito.

Narrativas interrumpidas: cuando el relato no puede sostenerse

Algunos testimonios revelaron una dimensión más profunda: no sólo el dolor de vivir la exclusión, sino la imposibilidad de narrarla de forma coherente o legítima. El lenguaje se vuelve insuficiente, la historia se fragmenta, el yo se disocia de su propia autoridad narrativa. Como indica Cvetkovich (2003), el trauma no siempre se manifiesta como recuerdo, sino como interrupción del sentido.

Me cuesta contar lo que pasó. No fue una cosa concreta, pero aun así... me afectó. Es como si no tuviera palabras (P6).

Disgregación relacional inducida y cohesión por antagonismo compartido

En algunos testimonios del grupo de discusión emergió con claridad una estrategia sutil pero devastadora: la capacidad del narcisista ilustrado para influir en las relaciones ajenas sin exponerse directamente. Se trataría de una forma de manipulación afectivo-política que opera mediante el uso de terceras personas, a quienes se empuja, de forma más o menos velada, a tomar partido, enfrentarse o asumir conflictos en nombre de una lealtad no solicitada pero socialmente exigible. Esta maniobra se despliega a través de comentarios ambiguos, confidencias interesadas o silencios estratégicos que alimentan el malentendido, la tensión o la desconfianza entre colegas. El ilustrado se mantiene al margen del conflicto abierto, pero organiza el campo relacional desde una posición privilegiada.

Un día me enteré de que una compañera estaba molesta conmigo por algo que yo nunca dije. Después entendí que él había dejado caer una frase delante de ella, como al pasar, sin decir nada claro, pero suficiente para que ella interpretara que yo le había fallado (P6).

A este tipo de prácticas se suma, en determinados contextos, una lógica aún más explícita: la creación de un enemigo común. Demonizar a una figura que ha sido excluida, silenciada o que ya no forma parte del grupo se convierte en una operación de cohesión interna. Al canalizar

sobre esa persona los malestares colectivos, se refuerzan las alianzas internas, se reafirma la autoridad afectiva del ilustrado y se silencia cualquier disenso.

Pues es un hombre que había trabajado con nosotros y la verdad, no se había portado bien. Alimentando el odio hacia él, demonizándolo, consiguió unión. Había que posicionarse. Y ahí, todos cerramos filas (P4).

Estas dinámicas convierten el entorno laboral en un espacio de afectos instrumentalizados, donde el conflicto ya no responde a hechos, sino a relatos sugeridos, a fidelidades emocionales impuestas o a narrativas de exclusión legitimadas por la supuesta corrección moral de quien las promueve. Estas estrategias relacionales no siempre se limitan al silenciamiento individual o al blindaje afectivo.

En ocasiones, la figura del narcisista ilustrado despliega formas más activas de control simbólico, utilizando el entorno como instrumento de legitimación indirecta. No se trata únicamente de omitir o excluir, sino de reorganizar el campo emocional mediante una lógica de disgregación selectiva, enfrentamientos inducidos y cohesión afectiva construida sobre antagonismos comunes. A partir de varios relatos emergió una dimensión hasta ahora latente: el uso estratégico de terceros para ejecutar conflictos en su nombre, manteniendo intacta su imagen de neutralidad.

El narcisista ilustrado: poder afectivo, prestigio simbólico y violencia distribuida

Una figura latente en muchos de los relatos compartidos durante el grupo de discusión fue la de un agente de poder no explícito, cuya autoridad no procede necesariamente de su cargo jerárquico, sino de su dominio sobre los códigos relacionales, afectivos y simbólicos del entorno. Se trata de sujetos reconocidos por su solvencia profesional, su supuesta racionalidad y su “buena imagen”, pero que utilizan ese capital relacional para administrar selectivamente el reconocimiento, la inclusión y los recursos.

A este perfil lo hemos denominado analíticamente narcisista ilustrado (también se pensó en un primer momento en denominarlo como “el predicador”). Optar por este término frente a otros procedentes de la tradición sociológica, como liderazgo carismático, paternalismo benevolente o autoridad moral, obedece a que ninguno de ellos nombraba con suficiente precisión la combinación de aura progresista, centralidad afectiva y capacidad de organizar el entorno desde la cortesía que emergía en los relatos. “Narcisista ilustrado” no designa un tipo clínico, sino

una posición relacional que condensa capital cultural, prestigio ético y control del reconocimiento en un mismo cuerpo, y que encarna de forma especialmente nítida las lógicas de la violencia simbólica y las luchas por el reconocimiento descritas por Bourdieu (1999) y Fraser (1997).

Esta figura puede encarnar cualquier género, aunque el imaginario colectivo tienda a asociarla con un liderazgo masculino. Precisamente por eso resulta clave mantener el concepto en forma genérica y relacional: lo que define a este perfil no es el sexo de quien lo encarna, sino su capacidad para organizar el entorno desde el prestigio simbólico, el afecto distribuido y la autoridad ética.

No da órdenes, no se impone... pero todo el mundo sabe que si no le gustas...no estás del todo dentro, ni vas a enterarte de las decisiones importantes, ni te va a hacer partícipe del reparto de recursos, ni nada de nada. Tiene elegidos. Siempre hay elegidos (P3).

Este tipo de figura no ejerce violencia directa, sino que organiza el escenario de la legitimidad afectiva. Decide quién entra, quién queda fuera, quién es convocado y quién no, sin dar explicaciones, amparado en la discrecionalidad del “criterio profesional”.

Un día me enteré por otra persona de que se había hecho una reunión del grupo. A mí no me llegó nada. Cuando pregunté, me dijeron que se había “dado por hecho” que yo no estaba interesada. Pero claro... ¿cómo vas a estar interesada si ni te convocan? (P5).

Desde un punto de vista sociológico, esta figura encarna una forma de violencia simbólica altamente sofisticada, en la que el poder se ejerce no sobre lo que se dice o se hace, sino sobre lo que se permite que circule emocionalmente. Distribuye legitimidad de forma aparentemente neutral, pero con claros patrones selectivos, guiados por lealtades implícitas, simpatías estratégicas o códigos afectivos no explicitados. Estas prácticas se insertan en un marco organizacional de corte neoliberal, donde la competencia simbólica y la gestión afectiva han sustituido al mérito objetivo como criterio de pertenencia. La figura del narcisista ilustrado funciona así como curador de la reputación colectiva, modulando accesos y distancias en función de afinidades estratégicas, no de justicia relacional.

Es una persona muy inteligente, formada... y por eso mismo es más difícil ver el daño. Todo lo hace con buena cara. Nadie te creería si dijeras que es excluyente. Porque lo es, pero sabe hacerlo sin mancharse. Además, tiene discurso potente: de izquierdas, camiseta del Che, todas esas cosas, persona solidaria, bla, bla, bla (P4).

Este testimonio ilustra con nitidez una de las características más elusivas del narcisista ilustrado: su capacidad para envolver la exclusión

en un relato moral incuestionable. Aquí, el narcisismo no adopta la forma clásica de la grandiosidad explícita o la agresividad manifiesta; se despliega, en cambio, como una elegancia del control, como una sofisticada ingeniería de la afectividad. Lo perturbador no es su capacidad de imponer, sino su habilidad para organizar desde el prestigio. Como recuerda Paul Ricoeur (2004), el mal más inquietante no es el que se impone por la fuerza, sino el que opera en sordina: el que desorganiza sin declararse, que niega sin prohibir, que hiere sin tocar.

Este tipo de autoridad no necesita ejercer coerción directa: le basta con modelar el clima emocional del entorno para distribuir legitimidad. De esta manera, el narcisista ilustrado no da órdenes ni dicta sentencias; selecciona, omite, invita o ignora según una lógica relacional cargada de sentido simbólico. Tiene acceso a recursos, y define, sin necesidad de argumentar, quién puede compartirlos. Tiene red, y decide a quién se nombra, se visibiliza, se cita o se promueve. Su poder no se inscribe en el organigrama, sino en los afectos: su aura ética actúa como salvoconducto.

En este ecosistema simbólico, sus aliados son visibles, reconocidos, celebrados. Sus excluidos, en cambio, no existen públicamente. Han sido apartados sin ser nombrados, borrados sin dejar rastro, neutralizados sin ser atacados frontalmente. La exclusión no necesita argumento: se naturaliza como una consecuencia del desinterés, de la afinidad difusa, de la “profesionalidad” bien entendida. “Hay cosas que nunca están escritas, pero todos las saben. A quién se apoya, a quién se protege. Y si no estás en su órbita, sabes que vas a remar en soledad” (P6).

Desde el campo clínico, podría establecerse cierta analogía parcial con lo que Kernberg (1992) describe como narcisismo integrado: sujetos con una autoestima aparentemente estable, capaces de comportamientos funcionales y socialmente valorados, pero que necesitan controlar su entorno afectivo para reafirmar su centralidad relacional. Esta referencia no implica trasladar una categoría diagnóstica al análisis sociológico, sino aprovechar, de forma estrictamente analítica, algunas intuiciones sobre la centralidad del control del entorno para matizar la dimensión relacional del concepto. A diferencia del narcisismo disfuncional, el ilustrado no provoca escándalos, sino ambivalencia; no rompe con nadie, simplemente deja de mirar.

No ha hecho nada bueno por mí en su vida y si puede me jode, sin embargo, cuando lo digo, me dicen: no pero si nunca habla mal de ti, es todo lo contrario... (P8).

Una de las estrategias más frecuentes asociadas a esta figura es la distribución aleatoria y opaca de oportunidades, reconocimientos o

invitaciones simbólicas, que genera en el entorno una especie de lotería afectiva. Este sistema favorece la competencia silenciosa entre colegas, impide alianzas estables y consolida al ilustrado como centro de gravedad afectivo-institucional.

Un día invita a una celebración... y otro día ignora en una reunión. Y nunca sabías por qué. Esa intermitencia te dejaba sin suelo. No podías confiar (P6).

Desde un enfoque afectivo-performativo, esta figura constituye una tecnología informal de control, en la que la estabilidad emocional del entorno depende del acceso, siempre condicional, al reconocimiento que esta persona puede ofrecer. Su violencia no está en el acto, sino en la estructura que mantiene. No genera miedo directo, pero sí una inseguridad difusa, un anhelo no satisfecho de pertenencia, un sistema de exclusión sin culpables.

No puedes decir que te haya hecho nada malo. Pero te apaga. Te silencia sin decirte que te calles. Es como si te convirtiera en prescindible sin decírtelo nunca. Incluso yo diría que te hace sentir como el ser molesto o desubicado (P7).

Una de las estrategias más sofisticadas del narcisista ilustrado es la capacidad de predicar moralmente sobre cuestiones éticas para manipular al entorno. No se trata sólo de ser percibido como “buena persona”, sino de construir una imagen de autoridad moral incuestionable que actúa como blindaje simbólico.

Nos comentó en una conversación quién es amigo y quién no, diciendo que hay pruebas claras de lo que es la amistad, que hay como especie de indicadores. Es decir, si sabes dónde vive una persona puede ser tu amigo, si no sabes, no. Obviamente no sabían dónde yo vivía, y por supuesto todos sabían dónde vivía él porque ya les había invitado.

A este tipo de manipulación ética se suma una estrategia de seducción afectiva selectiva: cuando el narcisista ilustrado desea atraer a alguien a su órbita, despliega una batería de gestos agradables y cortesías personalizadas. Esta actitud genera un clima emocional de complicidad, donde cualquier conducta crítica posterior se percibe como ingratitud:

Otra cuestión es que cuando quieren llevarse a alguien a su terreno, le agasajan, muestran su mejor cara, hacen regalos, envían canciones, memes, hacen buenas obras, invitan. Entonces, cuando ya te han arrinconado, particularmente a ti, y has alzado la voz... aunque los demás lo sepan, nadie se moja porque claro a ellos les, como te decía, les agasaja.

Además, y este dato es especialmente significativo, el narcisista ilustrado suele instrumentalizar a terceros para proyectar el conflicto. No

confronta directamente: induce enfrentamientos, alimenta malentendidos, deja caer comentarios ambiguos o confidencias sesgadas que otros reproducen como si fueran propias. Así, logra que el conflicto se despliegue en el cuerpo de los demás, mientras él mantiene su imagen de neutralidad impoluta. Pero lo inquietante no es sólo el daño indirecto que provoca: lo verdaderamente complejo es que la persona utilizada para confrontar también es una víctima transversal. En muchos casos, estos terceros no son cómplices conscientes, sino sujetos que mantienen una relación de afecto, admiración o lealtad con el narcisista ilustrado. No perciben la manipulación, porque se sienten reconocidos, incluidos, incluso protegidos por él. Sin embargo, son conducidos —con sutileza y sin violencia declarada— a defender posiciones que no son propias, a enfrentarse con personas con las que no tienen un conflicto real o a adoptar actitudes de vigilancia en nombre de una “lealtad ética” cuidadosamente cultivada.

Así, la violencia simbólica se distribuye como un guion afectivo que no se reconoce como tal, pero que reordena los vínculos, construye antagonismos artificiales y transforma a compañeros en enemigos funcionales. Y cuando la tensión estalla, el narcisista ilustrado queda al margen, ajeno al conflicto que él mismo orquestó desde las sombras. Sale indemne, incluso reafirmado en su papel de figura razonable y ecuánime, mientras los afectados —los explícitos y los implícitos— quedan aislados, heridos o desorientados.

Había un compañero que parecía tener mala relación con todos. Luego entendí que no era él... era que otro alimentaba el conflicto, lo ponía de chivo expiatorio, y todos descargaban ahí su incomodidad. Él era como el enemigo útil (P2).

Este “enemigo útil” no siempre es un antagonista declarado: puede ser simplemente alguien desplazado emocionalmente por una estrategia de polarización cuidadosamente tejida. En este contexto, incluso quien ejecuta el gesto excluyente lo hace creyendo que actúa con justicia, fidelidad o criterio propio, sin advertir que está replicando un relato que no ha elaborado, sino que le ha sido inoculado por quien organiza la escena desde su pedestal moral.

En otros casos, se recurre a una táctica aún más efectiva: la creación de un enemigo común, cuya demonización une al grupo y refuerza el liderazgo simbólico del ilustrado.

Pues es un hombre que había trabajado con nosotros y la verdad no se había portado bien... Alimentando el odio hacia él, demonizándolo, consiguió unión (P6).

Esta estructura vincular favorece un entorno de fascinación colectiva que neutraliza la crítica. La seducción inicial se convierte en una forma de sumisión afectiva. En este clima, alzar la voz implica romper el hechizo colectivo:

Lo peor es que al decir algo, no sólo te ignoran: algunos te miran como si fueras desleal. Porque con ellos, él se porta bien. Entonces, cualquier crítica a su forma de actuar se interpreta como ataque personal. Ya no eres la que sufre una injusticia, eres la que ha roto la armonía (P3).

Esta inversión emocional transforma la denuncia en traición simbólica, desplazando el foco del daño hacia la supuesta ingratitud de quien lo nombra. Así, la violencia simbólica queda blindada por el afecto compartido, y la exclusión se perpetúa bajo la apariencia de cohesión grupal.

En su forma más eficaz, el narcisista ilustrado no tiene rostro definido ni género fijo: es una arquitectura afectiva, un modo de organización simbólica que puede ser encarnado por cualquier cuerpo, siempre que sepa manipular la cortesía, la afinidad y la moral compartida como tecnologías de poder silencioso. En suma, la figura del narcisista ilustrado encarna un régimen de poder donde la moral, la cortesía y el afecto se convierten en técnicas de control, consolidando formas de exclusión relacional tan eficaces como invisibles.

Discusión

Los hallazgos del grupo de discusión permiten reformular las formas contemporáneas de violencia en el trabajo desde un enfoque relacional, afectivo y performativo. Lejos de los conflictos abiertos o de las jerarquías explícitas, lo que emerge con nitidez es un malestar larvado, persistente, que se reproduce en la gestión silenciosa de los vínculos: gestos mínimos, omisiones estratégicas, cortesías cargadas de cálculo y afectos distribuidos con guante blanco. La violencia ya no necesita levantar la voz: se ejecuta con una sonrisa.

Tal como planteó Bourdieu (1999), la violencia simbólica opera sobre esquemas de percepción interiorizados. Este estudio permite extender esa mirada: hoy, esa violencia se manifiesta también en registros estéticos, emocionales y afectivos. No impone disciplina externa, sino que moldea desde dentro la sensibilidad, la autovaloración e incluso la capacidad de narrarse como sujeto legítimo en el entorno profesional.

En esta línea, los relatos recogidos no sólo ilustran la teoría: la encarnan. El testimonio de P3, “me ignoraron toda la reunión y al comentarlo

me dijeron que era cosa mía”, no es una simple anécdota, sino una pedagogía viva del *gaslighting* institucional. O el caso de P6, que describe cómo una figura con “buena imagen” decide, sin decirlo, quién entra y quién queda fuera. No se trata de una disfunción relacional, sino de una arquitectura simbólica de exclusión cuidadosamente orquestada. La categoría se vuelve vivencia; la teoría, carne. La figura del narcisista ilustrado condensa este poder relacional sofisticado, difícil de impugnar. Su autoridad no se basa en el cargo ni en el mérito técnico, sino en el control de la economía simbólica: saber a quién incluir, a quién omitir, cuándo felicitar en público y cuándo desactivar con silencios.

Como señala Fraser (1997), las injusticias de reconocimiento no requieren castigo ni desigualdad material: basta con volverte irrelevante. Pero esta figura no actúa sola. Los testimonios muestran cómo su poder se reproduce en el entorno: colegas que callan por miedo (P4), que se apartan por conveniencia (P3), o que comprenden, pero no se posicionan (P5). El poder simbólico no sólo se ejerce desde arriba: se reproduce en horizontal, en la normalización de gestos que legitiman el daño desde la indiferencia. Así, la violencia simbólica deviene estructura.

Otro hallazgo revelador es la instrumentalización afectiva del grupo: personas utilizadas para confrontar sin saberlo, enemistades inducidas con comentarios ambiguos, y una forma especialmente eficaz de blindaje colectivo: la creación de un enemigo común. Lo que este trabajo permite matizar es que quienes ejecutan esa confrontación también pueden ser víctimas. Sujetos leales, emocionalmente implicados, que no advierten que están siendo utilizados como escudos morales para encubrir dinámicas de exclusión. Así, el narcisista ilustrado no sólo invisibiliza a sus antagonistas: expone y desgasta a sus aliados.

La precariedad, por su parte, actúa como el cemento emocional de todo este dispositivo. Quienes han habitado la inestabilidad laboral siguen operando bajo su lógica incluso años después. El miedo ya no es externo: se incrusta como prudencia, como forma de habitar el mundo. Como decía P5, “estoy laboralmente estable, pero sigo callando”. Es quizás el legado más perverso de la precariedad: producir sujetos que se autorregulan sin necesidad de coacción, que han interiorizado el silencio como norma de profesionalidad.

Los relatos también devuelven una pregunta ética clave: ¿qué papel juegan quienes observan? ¿Hasta qué punto la violencia simbólica se sostiene por la inacción de quienes podrían haber roto el hechizo? El testimonio de P1, cuando alguien dijo “yo también lo vi” y todo cambió,

revela que, a veces, basta una frase para fracturar el guion del descrédito. El poder simbólico es difuso, pero no invulnerable.

Este trabajo no propone una juridificación del daño, sino una relectura epistémica de lo vivido. Nombrar la violencia simbólica, con sus formas suaves, sus efectos corrosivos, su capacidad para desactivar sin tocar, es ya un acto de desobediencia afectiva. Allí donde el poder se disfraza de neutralidad, la palabra puede volverse un gesto subversivo. Y si lo simbólico construye la herida, también puede alumbrar su impugnación.

La violencia simbólica no se disuelve con el silencio: se ramifica. Pero nombrarla, con rigor, con agudeza, con conciencia, no sólo ilumina la escena: la fisura. Y en esa fisura, si hay relato, si hay eco, si hay grieta, puede entrar por fin la dignidad.

Conclusiones

Este artículo ha analizado las formas contemporáneas de violencia simbólica en el ámbito laboral, poniendo el foco en sus dimensiones relacionales, afectivas y performativas. A partir del análisis de un grupo de discusión con profesionales de distintos sectores, se ha mostrado que el malestar en el trabajo no se limita a la vulneración de derechos formales, sino que se configura también a través de dinámicas informales y difusas de exclusión emocional, desposesión simbólica y silenciamiento afectivo.

Una de las principales contribuciones del estudio es la formulación de la figura del narcisista ilustrado como categoría analítica para comprender formas de poder relacional altamente sofisticadas, propias de contextos laborales atravesados por lógicas de reconocimiento, capital simbólico y gestión emocional. Esta figura no ejerce violencia explícita ni ocupa necesariamente posiciones jerárquicas formales; su autoridad se sostiene en su capacidad para modular legitimidades, administrar afinidades y controlar, sin mancharse, el acceso a recursos simbólicos y afectivos. Nombrarlo no sólo permite visibilizar este tipo de violencia, sino también cuestionar los pactos de neutralidad afectiva que la encubren.

El trabajo ha mostrado también cómo la precariedad no se agota en lo contractual. Su dimensión subjetiva produce efectos duraderos que reconfiguran la forma en que las personas se posicionan ante el conflicto, el malestar o la exclusión. Aun tras lograr estabilidad, muchos cuerpos siguen actuando bajo la lógica del miedo aprendido. Esta precariedad internalizada favorece la autocensura, inhibe la crítica y genera una falsa paz organizacional basada en el silenciamiento.

Otro hallazgo significativo es el papel del entorno como escenario activo de legitimación o impugnación simbólica. Las posiciones que adoptan los compañeros y compañeras, ya sea desde el silencio, la distancia, la empatía sin acción o el apoyo explícito, no son neutras: configuran un ecosistema afectivo que reproduce o resiste la violencia simbólica. En este sentido, el poder relacional no sólo se ejerce desde una posición central, sino que circula por los márgenes: se refuerza o se fractura en las decisiones cotidianas de quienes miran, callan o acompañan.

De forma especialmente inquietante, los relatos recogidos revelan cómo algunos de estos entornos se estructuran sobre estrategias de instrumentalización afectiva, donde incluso quienes confrontan el conflicto pueden estar siendo manipulados como piezas de un guion mayor. La violencia simbólica se disfraza de armonía, la exclusión se maquilla de cortesía, y la crítica se vuelve traición. En estos contextos, narrar lo vivido, aunque sea desde la duda, la fragmentación o la soledad, ya constituye un acto de impugnación política.

Desde una perspectiva epistémica, este trabajo propone revisar las categorías con las que se analiza la conflictividad laboral contemporánea, incorporando la performatividad afectiva, la administración simbólica de la pertenencia y las formas no evidentes de exclusión. Lejos de ser excepcionales, estas violencias estructuran silenciosamente muchos espacios de trabajo donde el mérito, la inclusión o el reconocimiento se gestionan como moneda emocional.

Futuras investigaciones podrían profundizar en la operatividad del narcisismo ilustrado en espacios feminizados, académicos o militantes, explorando además sus efectos interseccionales según clase, género, raza o generación. Pero incluso antes de avanzar en esa agenda, nombrarlo ya constituye un gesto de desobediencia afectiva: una forma de resistencia frente al mandato de no molestar. La violencia simbólica ya no grita: selecciona, omite, fragmenta y silencia bajo el velo de lo correcto. Pero nombrarla, con rigor, con cuidado, con conciencia de que no hay vuelta atrás, es el primer paso para devolver densidad ética al mundo del trabajo. Allí donde parecía haber sólo cortesía, hay también exclusión. Y en ese punto ciego, cuando se enciende la palabra, comienza la grieta. Y en la grieta, a veces, empieza el mundo.

Bibliografía

- Abramson, Kate (2014). Turning up the lights on gaslighting. *Philosophical Perspectives*, 28(1). DOI: 10.1111/phpe.12046.
- Ahmed, Sara (2010). *La política cultural de las emociones*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ahmed, Sara (2021). *Complaint!* Inglaterra: Duke University Press.
- Ainz-Galende, Alexandra *et al.* (2024). Psicopatía y abuso narcisista: las consecuencias de un tipo desconocido de violencia en pareja. *Revista Centra de Ciencias Sociales*, 3(2) DOI: 10.54790/rccs.85.
- Arendt, Hannah (1963). *Eichmann en Jerusalén: Un estudio sobre la banalidad del mal*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Berlant, Lauren (2011). *Cruel optimism*. Inglaterra: Duke University Press. DOI: 10.1215/9780822394716.
- Bourdieu, Pierre (1997). *Meditaciones pascalianas*. España: Anagrama.
- Bourdieu, Pierre (1999). *La dominación masculina*. España: Anagrama.
- Burt, Ronald (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Estados Unidos: Harvard University Press.
- Camacho, Livia *et al.* (2025). Symbolic violence experienced by frontline healthcare professionals during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 78(2). Brasil: Associação Brasileira de Enfermagem. DOI: 10.1590/0034-7167-2024-0237.
- Cascales, María y Godino, Alejandro (2025). Cigarettes and shared laughs: Gender, health and precarity in young workers' narratives. *Sociology of Health & Illness*. Reino Unido: Wiley.
- Cvetkovich, Ann (2003). *An archive of feelings: Trauma, sexuality, and lesbian public cultures*. Inglaterra: Duke University Press.
- Dahlgren, Göran y Whitehead, Margaret (2021). *Levelling up (part 2): A discussion paper on concepts and principles for tackling social inequities in health*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe. Recuperado de <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2021-3552-43239-60449>.
- Dardot, Pierre y Laval, Christian (2013). *The new way of the world: On neoliberal society*. Estados Unidos: Verso Books.
- Deleuze, Gilles y Guattari, Félix (1980). *Mil mesetas: Capitalismo y esquizofrenia II*. Francia: Les Éditions de Minuit.
- Ervin, Jennifer *et al.* (2024). Trajectories of job insecurity and the probability of poorer mental health among prime working-age Australian women and men. *Social Science & Medicine*, 349. DOI: 10.1016/j.socscimed.2024.116902.
- Finlayson, Lorna (2019). *The political is political: Conformity and the illusion of dissent in contemporary political philosophy*. Inglaterra: Rowman & Littlefield.
- Fisher, Mark (2009). *Capitalist realism: Is there no alternative?* Inglaterra: Zero Books.
- Fraser, Nancy (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition*. Estados Unidos: Routledge.
- Granovetter, Mark (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6). Estados Unidos: University of Chicago Press.

- Junça-Silva, António *et al.* (2024). *Workplace micro-aggressions and affective consequences*. *Current Psychology*. Estados Unidos: Springer.
- Kernberg, Otto (1992). *Aggression in personality disorders and perversions*. Estados Unidos: Yale University Press.
- Lin, Nan (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Inglaterra: Cambridge University Press.
- Lorde, Audre (1984). *Sister outsider: Essays and speeches*. Estados Unidos: Crossing Press.
- Lorey, Isabell (2015). *State of insecurity: Government of the precarious*. Inglaterra: Verso.
- Madriz, Esther (2000). Focus groups in feminist research. En Denzin, Norman *et al.* (eds.). *Handbook of qualitative research*. Estados Unidos: Sage.
- Nancy, Jean-Luc (1996). *La experiencia de la libertad*. España: Paidós.
- Owusu-Kwarteng, Augustine *et al.* (2024). A symbolic violence approach to gender inequality in academia. *Gender, Work & Organization*, 32(1). Reino Unido: Wiley.
- Ricoeur, Paul (2004). *La memoria, la historia, el olvido*. España: Trotta.
- Rivera Cusicanqui, Silvia (2010). *Ch'ixinakax utxiwa: Una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores*. Argentina: Tinta Limón.
- Rosa, Hartmut (2024). *The unavailability of the world: Resonance and the crisis of modernity*. Inglaterra: Polity Press.
- Rodríguez Pérez, Reyna *et al.* (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México. *Revista de Economía*, 39(99). México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Saeed, Junaid *et al.* (2025). Emotional labor and compassion fatigue: A correlational analysis on mental health practitioners. *Academic Journal of Psychology and Counseling*, 6(1). DOI: 10.22515/ajpc.v6i1.9656.
- Sennett, Richard (2006). *The culture of the new capitalism*. Estados Unidos: Yale University Press.
- Standing, Guy (2021). *The precariat: The new dangerous class*. Inglaterra: Bloomsbury Academic.
- Wilkinson, Sue (1998). Focus groups in health research: Exploring the meanings of health and illness. *Journal of Health Psychology*, 3(3). Reino Unido: Sage.

Anexo

Tabla 1

Perfil de las personas participantes en el grupo de discusión

Código participante	Edad	Sexo	Sector laboral	Antigüedad en el puesto
P1	42	Mujer	Sector público	12 años
P2	35	Hombre	ONG	8 años
P3	47	Mujer	Administración local	20 años
P4	39	Hombre	Empresa tecnológica	10 años
P5	50	Mujer	Centro sanitario	25 años
P6	33	Mujer	Sector público	9 años
P7	45	Hombre	Empresa privada	15 años
P8	38	Mujer	Empresa privada	13 años

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en el estudio.

Alexandra Ainz Galende. Doctora en Sociología. Profesora titular del área de Sociología de la Universidad de Almería, España, Departamento de Geografía, Historia y Humanidades. Líneas de investigación: violencia simbólica, exclusión afectiva, radicalización juvenil, epistemologías del malestar, fundamentalismos, terrorismos fundamentalistas. Publicaciones recientes: 1) Ainz-Galende, Alexandra (2026). De la ansiedad al fundamentalismo: salud mental y religiosidad en jóvenes musulmanes de Almería (España) y Sarajevo (Bosnia y Herzegovina). *Revista de Estudios Sociales*, (95). DOI: <https://doi.org/10.7440/res95.2026.04>. 2) Ainz Galende, Alexandra y Torres Haro, María José (2025). Acercamiento cualitativo al Trastorno por Atracón: Del afrontamiento al estigma social. *Revista Prisma Social*, (49). DOI: <https://doi.org/10.65598/rps.5593>. 3) Ainz-Galende, Alexandra, Torres-Haro, María José y Rodríguez-Puertas, Rubén (2025). Binge Eating Disorder and Fatphobia: Social Stigma, Exclusion, and the Need for a New Perspective on Health. *Societies*, 15(5). DOI: 10.3390/soc15050115.