

NO.14 Año 8, vol.1, febrero a mayo 2021

# entretejidos

Revista de Transdisciplina y Cultura Digital  
ISSN: 2395-8154

## Diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo

Dulce María Vivanco Arévalo



Recibido: 7 de noviembre del 2020

Aceptado: 7 de diciembre de 2020

# ***Diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo***

***Dulce María Vivanco Arévalo***

Entretejidos.

Revista de Transdisciplina y Cultura Digital by Editor: Rafael Mauleón

is licensed under a Creative Commons

Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License.

# ***Diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo***

*Dulce María Vivanco Arévalo*

## **Resumen**

**E**l objetivo de este trabajo es proponer un modelo de desarrollo de contenidos, dirigido al personal administrativo de un CEFERESO<sup>1</sup>, para concientizar sobre los sucesos por riesgos laborales, con base en los fundamentos de una cultura de prevención. La pregunta planteada es: ¿cómo generar contenidos que promuevan una cultura de prevención al personal administrativo de un CEFERESO? Con el fin de dar respuesta se organizó este artículo en tres secciones: la primera describe la estructura los Centros Federales de Readaptación Social (CEFERESOS); la segunda presenta una investigación de campo, basada en la Teoría de las Emociones, que buscó entender el contexto de un CEFERESO; en la última sección se comparten los contenidos dirigidos a la prevención y una propuesta gráfica (diseño de contenido gráfico: decálogo e infografía).

## **Palabras clave**

Cultura de prevención, CEFERESO, sentir emocional, personal administrativo, violencia.

<sup>1</sup>CEFERESO es la sigla correspondiente al nombre de los Centros Federales de Readaptación Social en México.

## **Abstract**

*The aim of this work is to propose a content development model, intended for the Staff of a Federal Center of Social Rehab (CEFERESO, by its initials in Spanish), to raise awareness about events associated to Labor risks, based on the fundamentals of a culture of prevention. The question to answer is: how to generate content that promotes a culture of prevention to the Administrative Staff of a CEFERESO? In order to answer this question, this article is organized into three topics: the first describes a CEFERESO; the second, presents a field research that seeks to explain the context of a CEFERESO based on the Theory of Emotions; in the last part, contents aimed at prevention and their graphic proposal are shared (graphic content design; decalogue and infographic).*

## **Keywords**

*culture of prevention, Federal Center of Social Rehab, emotional feeling, administrative staff, violence.*

## Introducción

La cultura preventiva tiene su origen a partir de la década de los ochenta: un accidente nuclear<sup>2</sup> llevó a formalizar el concepto con el fin atender, y de ser posible erradicar, los factores de riesgo; a ello se le denominó cultura de prevención o cultura de seguridad.

<sup>2</sup>Históricamente la ciudad de Chernóbil se vio afectada en la Segunda Guerra Fría y bajo los dirigentes de la Unión Soviética, se transformó en la primera base para reparar barcos en el río (Pripiat). Ante la demanda poblacional y la economía en sus recursos acuáticos, se construyó la central nuclear de V.I. Lenin (1970). Para el año 1977 se puso en marcha el primer reactor y en 1986 ocurrió un accidente. Cabe señalar que la explosión tuvo consecuencias debido a que los investigadores quitaron las barras de control de la parte activa del reactor, aumentando los factores de riesgo, por ello la explosión fue inevitable. Se presume que el sistema de seguridad estaba apagado y fuera de servicio en el momento que ocurrió dicho accidente; el viento transportó la radiactividad emanada por dicha explosión hasta los países más cercanos, provocando casos alarmantes de cáncer y mutilaciones. El accidente de Chernóbil determinó un antes y un después en el tema de seguridad y así surgió el concepto de "cultura preventiva" o "cultura de seguridad", como respuesta ante los factores de riesgo en centros nucleares. Un aspecto positivo de este suceso fue el de fomentar la cultura de prevención para erradicar los riesgos y los factores humanos. (Geographica 1-15) En 1995 se aprobó en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual, estableció la protección de salud de los trabajadores y garantizó la prevención de riesgos ante las condiciones laborales. (Prevención 6) En 2009, la ANAV (Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II) fomentó un Plan de Refuerzo Organizativo, Cultural y Técnico con simuladores reales para reducir los riesgos humanos. Estos simuladores sirven de manera práctica para observar las actividades laborales y el desempeño de los trabajadores para potencializar la seguridad y prevención de los riesgos humanos. (Pérez 5-7)

Antes de continuar será importante distinguir entre el concepto de prevención, entendido como la medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa; y la cultura de prevención, que es la capacidad de imaginar un escenario en un entorno establecido, el cual es analizado e identificado para evitar y reducir riesgos. (Roig 1-3)

En este trabajo resulta necesaria la consideración de la cultura de prevención como vital dentro de la organización, ya que su propósito es lograr un cambio de hábitos y costumbres, al mismo tiempo que proponer soluciones en los diversos escenarios que puedan presentarse. Además, de poner de manifiesto que dicha cultura de prevención es la etapa anticipada para: 1) resolver los problemas de una institución bajo el orden de seguridad, 2) educar de manera consciente y de forma positiva (en la vida) y, 3) salvaguardar la integridad del individuo, con el fin de prevenir errores, accidentes y enfermedades (emocionales, físicas y psicológicas).

En síntesis, la prevención y la cultura preventiva son necesarias para eliminar factores de riesgo<sup>3</sup>, tanto físicos como emocionales y será preciso

- <sup>3</sup>La Ley Federal del Trabajo (1970) garantiza la Seguridad y Salud de los trabajadores a su cargo:
  - Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente Ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:
    - o III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables. (trabajo 87)
  - Artículo 475 Bis. - El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo. (trabajo 125)
  - Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:
    - o I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;
    - o II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

poner atención en el entorno laboral y en generar una comunicación efectiva que permita que el personal tome conciencia de la importancia del tema y de que se trasmitan conocimientos para la mejora continua dentro de la institución —a través de sus valores, un adecuado clima laboral, logro de compromisos y el aprendizaje—, para evitar daños. (Andalucía 2)

Con eso en mente se propuso la creación de un plan de acción para atender a la prevención como una cultura dentro de las funciones del personal administrativo que labora en uno de los Centros Federales de Readaptación Social (CEFERESO). Fueron dos los temas a tratar: prevención de riesgos y cambios en la cultura organizacional. El objetivo fue incentivar, educar y concientizar a los trabajadores sobre su seguridad (física y emocional), a través de la comunicación. Por otro lado, se buscó fomentar una cultura de prevención para identificar y tratar de evitar errores, además de aprender de ellos. Cabe señalar que los riesgos aumentan si la organización no cuenta con programas de capacitación para resguardar la integridad (física y emocional) de cada individuo (personal administrativo). (C. C. trabajo 79-84) En ese sentido, la cultura preventiva resulta fundamental para erradicar los riesgos laborales y sirve para la mejora continua, facilitando el trabajo, la producción y la satisfacción de los trabajadores en la vida cotidiana en un CEFERESO.

La implementación de medidas para disminuir factores de riesgo, promover la seguridad y la integridad de los trabajadores bajo entornos de violencia, resultó un punto clave. Este trabajo presenta dicha propuesta cuyo objetivo fue proponer un modelo de desarrollo de contenidos, dirigido al personal

- o III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salud. (trabajo 132)

administrativo de un CEFERESO, para concientizar sobre los sucesos por riesgos laborales, con base en los fundamentos de una cultura de prevención.<sup>4</sup>

Partiendo del objetivo planteado la pregunta que surgió fue: ¿cómo generar dichos contenidos que promuevan una cultura de prevención al personal administrativo de un CEFERESO? Para encontrar la respuesta, el presente documento se organiza en tres apartados: primero se habla de los Centros Federales de Readaptación Social (CEFERESOS); más adelante se expone la Teoría de las Emociones, utilizada para la comprensión del estado emocional de algunos trabajadores de un Centro Federal de Readaptación Social (CEFERESO); y, finalmente, se presenta el diseño de contenido (propuesta

<sup>4</sup>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dice que, "la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, por medio de la cual se establecen disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo." (NOM-035-STPS-2018 1) Por lo tanto, la NOM-035 es una ley implementada para prevenir riesgo psicosocial ante las condiciones negativas que se presentan dentro de la institución. También apoya en la detección, disminución y posible erradicación de los riesgos emocionales en las áreas de trabajo, con el propósito de generar un ambiente agradable en la organización. A continuación, se presentan los efectos de riesgo y la definición de ciertos conceptos establecidos en la NOM-035 (2018):

- Acontecimiento traumático severo: acción que experimenta un individuo durante o en el trabajo, dando pie a su muerte o presente peligro (integridad física), generando daños como estrés.
- Apoyo social: ayuda para la mejora continua en las relaciones sociales laborales y a promover solución de los problemas entre trabajadores y superiores.
- Autoridad laboral: promover auditorías que vigilen e inspeccione la seguridad y salud de los trabajadores.
- Centro de trabajo: contar con instalaciones seguras.
- Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: identificar las condiciones insalubres dentro de la organización que modifiquen las condiciones laborales.
- Entorno organizacional favorable: promover el sentido de pertenencia a los trabajadores ante la institución precisando sus labores.
- Factores de riesgo psicosocial: aquellos que producen trastornos de ansiedad y estrés, los cuales se derivan de acontecimientos traumáticos o actos violentos al trabajar en la corporación y en el desarrollo de su trabajo.
- Medidas de prevención y acciones de control: acciones que se adoptan para prevenir y mitigar los factores de riesgo psicológico en entorno laboral.
- Política de prevención de riesgos psicosociales: sirve para disminuir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y promocionar un entorno favorable en la organización.
- Trabajador: la persona física que presenta sus servicios ante una organización.
- Trabajo: actividad humana, que presenta un individuo de manera físico o moral.
- Violencia laboral: actos de hostigamiento (acoso y malos tratos) en contra del trabajador que sufre daños a su integridad o salud. (NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 4)

gráfica: decálogo e infografía) para informar sobre la cultura preventiva al personal administrativo de ese centro.

## I. Los Centros Federales de Readaptación Social (CEFERESOS)

Para entender la historia de los CEFERESOS, se debe partir de lo que se conoce como cárcel<sup>5</sup>: los espacios físicos en donde se resguarda a personas que infringen las leyes con el objetivo de separar, proteger y reeducar a los infractores. Los CEFERESOS son instituciones que se apegan a: los derechos humanos, a las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos "Reglas Mandela"<sup>6</sup>, leyes y normas para dignificar a la sociedad, con el objetivo de reeducar, readaptar a los individuos que delinquieron y se encuentran reclusos bajo una condena. Asimismo, las funciones penitenciarias permiten garantizar el mejor trato y asegurar que las Personas Privadas de su Libertad (PPL) no se fuguen; aunque este punto no siempre se cumple. Además, las PPL<sup>7</sup> deben contar con espacios físicos (muros, rejas, puertas,

<sup>5</sup>Parece que las primeras cárceles fueron las cuevas y cavernas, cuya la finalidad era alojar a los enemigos. (Valdés 15-22) En 1683 se edificó la Cárcel de Belén por el sacerdote Domingo Pérez Barcia; era un alberge femenino para solteras y viudas de la CDMX, localizado en las calles Arcos de Belén y Niños Héroes en la colonia doctores. (Cabrera 1) Para el siglo XVIII se construyó la Cárcel de la Acordada por el alcalde Miguel de Velázquez en la CDMX, localizado en la antigua de Calvario (avenida Juárez) y funcionó como recinto para reducir crímenes y someter a los delincuentes, es decir, ser castigados de acuerdo con su delito. (MXCity 1-6) Alrededor de 1770 se diseña la Fortaleza de San Carlos Perote (Veracruz) por Manuel de Santisteban y funcionaba como fuerte; este recinto se consideró como defensa ante la posible invasión británica a la Nueva España. (Archivo General de la Nación 1-5) La Cárcel de Santiago Tlatelolco se fundó por misioneros franciscanos en el año 1834, localizado en la CDMX en el Centro Cultural Universitario Tlatelolco, este recinto tuvo carácter militar (acuartelamiento militar y prisión). (Noticias 4-8) Finalmente, en el año 1900, el Palacio de Lecumberri fue considerado para el castigo (aislamiento), localizado en la CDMX y fundado por Porfirio Díaz. (Huerta 2-5)

<sup>6</sup>Cabe señalar que los puntos más importantes de Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos "Reglas Mandela", son: el Anexo de Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos (Reglas Nelson Mandela) penitenciaria. (CNDH 27) I. Reglas de aplicación general Principios fundamentales (CNDH 29) II. Reglas aplicables a categorías especiales: A. Reclusos penados (CNDH 65) B. Reclusos con discapacidades o enfermedades mentales (CNDH 74) C. Personas detenidas o en espera de juicio (CNDH 75) D. Personas encarceladas por causas civiles y E. Personas detenidas o encarceladas sin imputación de cargos. (CNDH 78)

<sup>7</sup>La Ley Nacional de Ejecución Penal dice en su Artículo 3. Glosario, que:

"Persona privada de su libertad: A la persona procesada o sentenciada que se encuentre en un Centro Penitenciario". (Penal 3)

baño y cama) y de seguridad en los procesos de su readaptación, que les permitan gozar de los derechos que por ley le corresponden a todo individuo de manera imparcial y objetiva. Esto con el fin de guardar la sana interacción durante su estancia. También se resguarda la seguridad de la relación familiar y se posibilitan lazos afectivos para la sana convivencia. Para esta mejora continua es necesario tener un buen personal administrativo y generar buenas prácticas en cuestión de seguridad. (Penal 10)

La función de los CEFERESOS debe apegarse a las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos "Reglas Mandela" y los derechos humanos. Asimismo, debe hacer valer los derechos de los confinados a no ser violentados dentro de la institución. Un ejemplo de lo planteado: la administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos dentro del Manual para el personal penitenciario dice en su apartado La protección de los derechos humanos mejora la eficacia operativa:

**La lección básica de este manual es que el personal penitenciario debe comportarse correctamente con los reclusos. Si el personal no respeta al recluso como persona y no reconoce su dignidad inherente, es imposible toda consideración de los derechos humanos. La conducta del personal, y el tratamiento humano y digno de los reclusos, debe ser el cimiento de todas las actividades de una prisión. No se trata meramente de una cuestión de principios. En términos operativos, es también el modo más**

**eficaz y efectivo de gestionar una institución penitenciaria. Además de constituir un abuso de los derechos humanos, el incumplimiento de esta obligación puede, en ocasiones, tener consecuencias legales para la administración de la prisión". (Coyle, 13)**

Esta vulnerabilidad que existe parece motivada por una tensión entre las autoridades y el personal administrativo que labora con las PPL, además en la práctica y por la experiencia de la investigadora, se pueden identificar otras dificultades, como que las autoridades sólo ejercen y consideran los derechos humanos de las PPL y se olvidan del personal administrativo. Es por ello que se buscó conocer el sentir y las emociones del personal administrativo mediante una investigación de campo.

## **II. La Teoría de las Emociones para la comprensión del contexto de un Centro Federal de Readaptación Social (CEFERESO)**

Esta investigación tuvo<sup>8</sup> como propósito el estudio del estado emocional del personal administrativo de un CEFERESO, para determinar y diseñar contenidos gráficos (infografías y un decálogo), bajo el precepto de la cultura preventiva y por medio de una investigación de campo.

La justificación de la investigación se centra en atender los modos emocionales dominantes (basándose en una Teoría de las Emociones)<sup>9</sup> que manifestó el personal administrativo dentro de un CEFERESO para generar una propuesta gráfica que respondiera a una cultura de prevención; es decir, que promoviera la erradicación de los riesgos laborales y acciones para la mejora continua, que facilitará el trabajo, la producción y la satisfacción de esos trabajadores en la vida cotidiana. Para comprender mejor el universo teórico del cual se parte, se hace la siguiente explicación.

<sup>8</sup>El presente artículo se deriva de la investigación de tesis, sobre: los estados emocionales que exponen los trabajadores al laborar en un CEFERESO.

<sup>9</sup>La Teoría de las Emociones se establece como una disciplina que trata los cambios que experimenta un individuo de manera fisiológica causada por sus emociones. (Rodríguez <sup>1-27</sup>)

### a. Teoría de las Emociones

Las emociones son un mecanismo de defensa de la conducta humana que contienen elementos fisiológicos, neurológicos y cognitivos, los cuales ayudan a reaccionar ante acontecimientos: (Damasio 175)

- A nivel fisiológico, dependen de la conducta que se experimenta ante la situación y los estímulos que se activan en respuestas, como alteraciones en el funcionamiento de los órganos, los tejidos o las células. Al igual se afirman reacciones involuntarias (respiración, cambio hormonal, alteraciones del cuerpo).
- A nivel neurológico, dependen del individuo los cambios físicos (gestos y el movimiento del cuerpo) y neuronales (actividades del cerebro como respuestas emocionales) que presente.
- A nivel cognitivo, se refieren a la capacidad de comprensión, juicio, memorización y razonamiento consciente e inconsciente, con base en las experiencias del pensamiento y otras actividades mentales.

Por lo tanto, las emociones se activan de manera automática<sup>10</sup> indicando lo que sucede y se adaptan a ciertos estímulos percibidos de un objeto, persona, lugar, suceso o recuerdo importante del individuo. También las emociones alteran o suben el rango de atención de ciertas conductas.

Asimismo, se estructuran por las respuestas en nuestro sistema biológico, incluye las expresiones (faciales, musculares, la voz, el sistema endocrino) y hay que distinguirlos de:

- Los sentimientos: estados de ánimo, la preparación emocional a un hecho, a una situación o a una persona; vinculados a la reflexión y situación y no se relacionan con sensaciones físicas.
- Estado de ánimo: vivencia o humor emocional de una persona cuya duración es prolongada. Es decir, pueden ser sensaciones y sentimientos, depende del estado físico y psicológico de la persona.

<sup>10</sup>Las emociones preparan al organismo de manera eficaz y anticipada ante una conducta determinada (miedo, sorpresa, alegría, ira, tristeza y asco) y responden a las exigencias del medioambiente que los rodea. Es decir, las reacciones expresan nuestro estado emocional. Asimismo, regulan la manera en que los demás reaccionan ante nosotros.

De manera específica, las emociones son causadas por la liberación de neurotransmisores y hormonas, las cuales se convierten en los estados emocionales, en sentimientos, estado de ánimo y finalmente en la expresión, que muestra el sentir de un entorno. Una tipología<sup>11</sup> de las emociones primarias, se presenta a continuación:

- Miedo: estado de alteración emocional de sensación de angustia o amenaza; produce ansiedad, incertidumbre o inseguridad por la presencia de un peligro real o imaginario.
- Sorpresa: estado de alteración emocional para asombrarse, generar un sobresalto o desconcierto; es de forma pasajera.

<sup>11</sup> Cabe señalar que Antonio Damasio divide a las emociones en 3 tipologías. Las emociones de fondo: conocidas como emociones neutras, ya que no provocan emociones ni positivas, ni negativas, dependen de nuestro estado de ánimo (bueno, malo o intermedio). Las emociones primarias: conocidas como emociones básicas (miedo, sorpresa, alegría, ira, tristeza y asco). Finalmente, las emociones sociales: conocidas como emociones secundarias, es decir, experimenta una emoción básica y después una emoción secundaria dependiendo de la situación que se esté viviendo, esta emoción es causada por normas sociales y morales (la simpatía, la turbación, la vergüenza, la culpabilidad, el orgullo, los celos, la envidia, la gratitud, la admiración, la indignación y el desdén). (A. Damasio 33)

- Alegría: estado de alteración emocional que genera placer producido por un bienestar, seguridad de un suceso favorable y provoca satisfacción (risa o sonrisa).
- Ira: estado de alteración emocional que causa rabia, enojo, furia o cólera y que expresa emoción de irritabilidad.
- Tristeza: estado de alteración emocional de pena, soledad, decepción y pesimismo, ante el momento de indiferencia con la vida cotidiana.
- Aversión: estado de alteración emocional de desagrado o asco hacia una persona o cosa. (Damasio 33)

Las emociones tienen la función de adaptarse a nuestro organismo, el valor de las experiencias emocionales, los recuerdos y la tensión emocional. Es así como las emociones nos preparan y, específicamente las emociones primarias, nos motivan y guían.

## b. Investigación de campo

Para estudiar el estado emocional del personal administrativo dentro de un CEFERESO se realizó una investigación de campo.<sup>12</sup> Su objetivo fue reconocer, mediante una serie de cuestionarios y una entrevista, su situación emocional para detectar las problemáticas más recurrentes. La muestra de la población de interés partió de la selección de algunos informantes elegidos entre el personal administrativo<sup>13</sup>. A continuación se

<sup>12</sup>En primer lugar, se emplea tanto la investigación bibliográfica como la de campo. En esta dirección, el esfuerzo se orienta a la recolección, al análisis de datos y a probar la hipótesis establecida. La base conceptual de este apartado es la Teoría de las Emociones y el objeto empírico es el sentir del personal administrativo que trabaja en un Centro Federal de Readaptación Social (CEFERESOS). La meta es ofrecer un plan de acción emocional, para atender la cultura de prevención, en relación con los resultados obtenidos por los informantes de ese centro.

La selección de los informantes sobre el personal administrativo (población de interés), cuyas edades oscilaban entre los 28 y los 55 años, se realizó de la siguiente manera: la Dirección de Administración contaba con 215 personas, de los cuales 88 eran varones (40,9%) y 127 eran mujeres (58,1%). No se tomó en cuenta a la población de producción de alimentos, ya que no se permitió

presenta el diagnóstico<sup>14</sup> obtenido de las preguntas<sup>15</sup> a los informantes para identificar de su sentir emocional:

trabajar con ellas por el trato directo con las PPL. Al eliminar a los 123 trabajadores del personal de producción de alimentos quedaron 92 personas y, por conveniencia, se propuso estudiar por lo menos al 10% de esa población. Se utilizó un selector por cuotas y se eligió a 1 informante de cada una de las siguientes secciones: Subdirecciones de Administración, Recursos Humanos, Reclutamiento, Selección y Capacitación; Adquisiciones, Almacén e Inventarios; Dirección de Administración y Comisionados en otras Unidades Administrativas. De Recursos Financieros se escogieron a 2 personas y de Recursos Materiales y Servicios Generales a 3 informantes. En total fueron 11 informantes seleccionados para el levantamiento del cuestionario. Asimismo, se realizó una entrevista a un informante (anónimo) del mismo CEFERESO, con el fin de contrastar respuestas.

La metodología utilizada para este estudio constó de 9 pasos:

- a) Definición de problema. La problemática que se detectó que vive el personal administrativo dentro del CEFERESO es la violencia simbólica siendo éste el tema para tratar dentro del entorno laboral.
- b) Obtención de los datos de la población. Se identificó al grupo (personal administrativo) para el estudio.
- c) Diseño de cuestionario. Se elaboraron las preguntas con base en la Teoría de las Emociones para conocer el sentir emocional del personal administrativo al trabajar en un CEFERESO, con el fin de generar un plan de acción hacia una cultura de prevención.
- d) Levantamiento de información mediante un cuestionario. Aplicado a los 11 informantes elegidos bajo las condiciones ya mencionadas y con el objetivo ya planteado.
- e) Análisis de datos. En este punto se organizaron los datos, con la finalidad de obtener resultados (constantes y no constantes).
- f) Levantamiento de la entrevista. Esta entrevista tuvo como objetivo relacionar la información obtenida en el cuestionario y contrastarla con la del informante anónimo, con el fin de validar la primera información y eliminar sesgos. Se tomó la decisión del anonimato y se confió en la sinceridad del entrevistado.
- g) Análisis de datos de la entrevista. Se organizó la información de la entrevista.

- h) Comparación de datos. Con los datos obtenidos del cuestionario y la entrevista, se hizo un cuadro comparativo y se determinó la situación emocional del personal administrativo, mediante constantes.
- i) Diagnóstico final. Interpretación para determinar la situación emocional del personal administrativo.

<sup>14</sup>Se muestra el esquema de las emociones (primarias) predominantes del Personal Administrativo que labora en un CEFERESO. La investigación de campo se puede revisar detalladamente en la Tesis de maestría titulada: Diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo y es presentada por: Dulce María Vivanco Arévalo, en ella se conocerá de primera mano las condiciones reales mediante las cuales se obtuvo dicha información. Este documento se encuentra en ICONOS, Instituto de Investigación en Comunicación y Cultura.

<sup>15</sup>En este apartado se presentan un test y preguntas para el personal administrativo, basadas en la Teoría de las Emociones, para conocer el sentir del personal administrativo al trabajar en el Centro Federal de Readaptación Social (CEFERESO). Como ya se ha mencionado, la finalidad fue que a partir de las respuestas se pudiera generar un plan de acción para una cultura de prevención de abusos sobre ellos ejercidos por los PPL.

1. ¿Está a gusto con el trabajo que desempeña como personal administrativo dentro del CEFERESO? Si No o Más o menos. Explique esta situación:
2. ¿Cómo se siente de ser parte del personal administrativo dentro del CEFERESO? Y, ¿por qué?
3. ¿Qué emociones siente al trabajar como personal administrativo dentro del CEFERESO? Y, ¿por qué?
4. ¿Cuál de las siguientes emociones le generan trabajar como personal administrativo dentro del CEFERESO? A) Asco B) Miedo C) Tristeza D) Sorpresa E) Alegría F) Ira ¿Por qué?



Esquema 3. Emociones predominantes con base a los resultados de los cuestionarios y entrevista. Elaboración Propia. Con las respuestas obtenidas, se identifican primordialmente dos posturas (positiva y negativa) sobre su estado emocional.

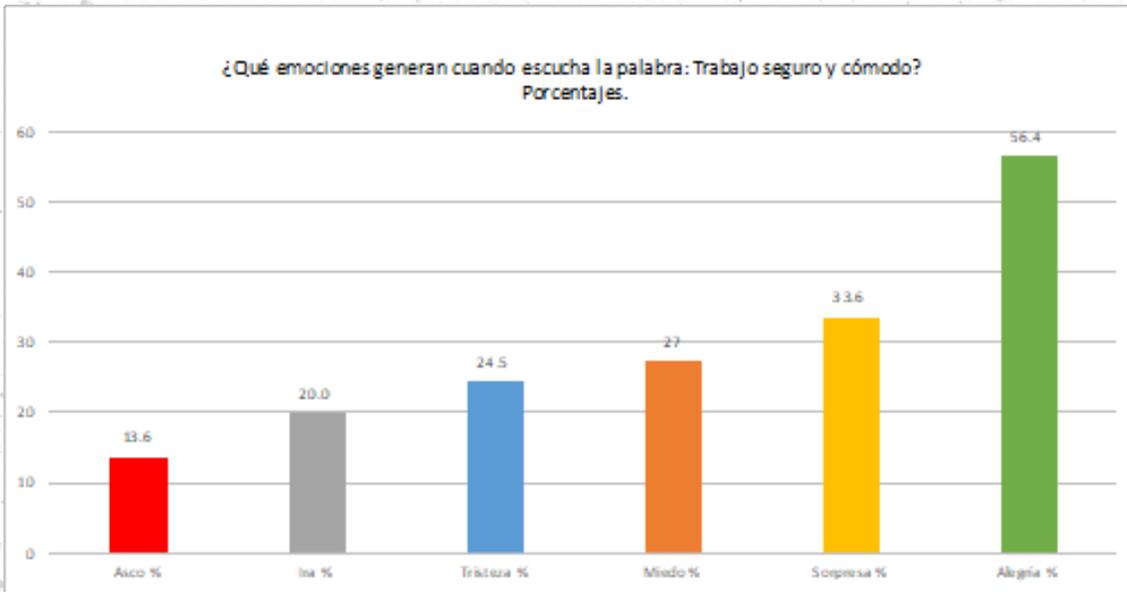
Con las respuestas obtenidas, se identifican primordialmente dos posturas (positiva y negativa) sobre su estado emocional.

### Emociones positivas: alegría y sorpresa

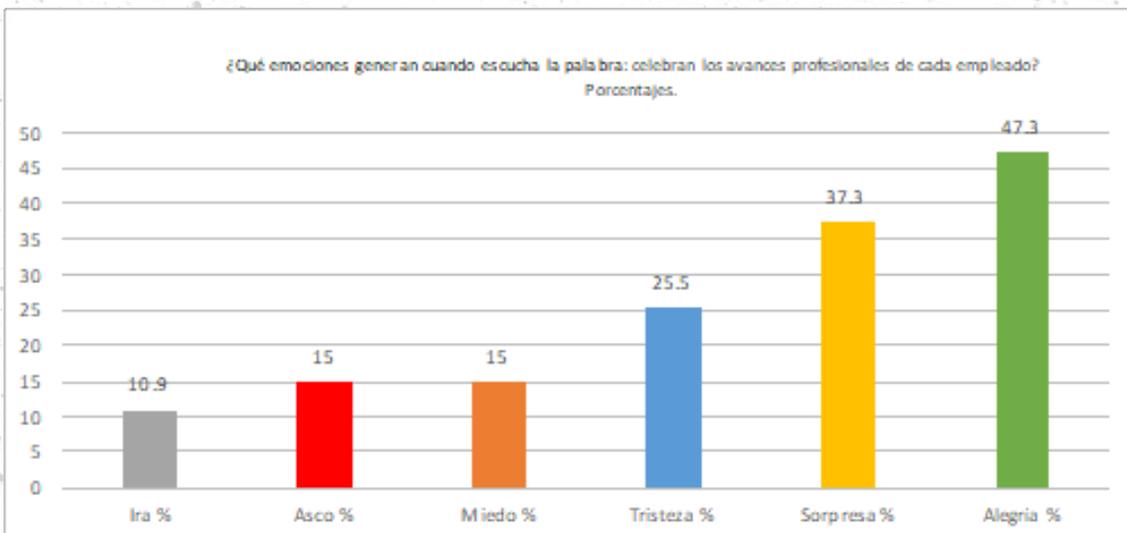
• De manera positiva se identificó que: los trabajadores están comprometidos, esto genera un impacto positivo en su apreciación sobre su actividad laboral en el CEFERESO; además, solidifican la conexión que tienen como trabajadores al pertenecer a la institución, por sus aptitudes y conocimientos a nivel profesional. Asimismo, reconocen una estabilidad en el ámbito laboral al mantenerse ocupados (sentirse útiles), lo cual genera la idea de estabilidad a nivel personal y profesional. Es decir, algunas respuestas de los

1. ¿Está a gusto con el trabajo que desempeña como personal administrativo dentro del CEFERESO? SI No o Más o menos. Explique esta situación:
2. ¿Cómo se siente de ser parte del personal administrativo dentro del CEFERESO? Y, ¿por qué?
3. ¿Qué emociones siente al trabajar como personal administrativo dentro del CEFERESO? Y, ¿por qué?
4. ¿Cuál de las siguientes emociones le generan trabajar como personal administrativo dentro del CEFERESO? A) Asco B) Miedo C) Tristeza D) Sorpresa E) Alegría F) Ira ¿Por qué?
5. En una escala de 1 a 10, ¿podría ordenar, según tu sentir, las emociones que te generan trabajar como personal administrativo dentro del CEFERESO? \_Asco \_Miedo \_Tristeza \_Sorpresa \_Alegría \_Ira ¿Por qué?
6. En una escala de 1 a 10 podría mencionar: ¿qué emociones le genera escuchar la siguiente frase refiriéndose a su lugar de trabajo:  
Trabajo seguro y cómodo \_Asco \_Miedo \_Tristeza \_Sorpresa \_Alegría \_Ira ¿Por qué?
7. ¿Qué siente al celebrar los avances profesionales de cada empleado? \_Asco \_Miedo \_Tristeza \_Sorpresa \_Alegría \_Ira ¿Por qué?
8. ¿Qué siente cuando a sus compañeros los certifican o los reconocen? \_Asco \_Miedo \_Tristeza \_Sorpresa \_Alegría \_Ira ¿Por qué?
9. Podría mencionar: ¿cuáles son los cambios emocionales de los que se ha percatado al ser parte del personal administrativo dentro del CEFERESO? Y, ¿por qué?
10. Dentro de los años que ha laborado como personal administrativo del CEFERESO. ¿Cuáles son los logros personales que ha obtenido?
11. En 5 renglones, ¿me podría contar una anécdota en su trabajo como personal administrativo dentro del CEFERESO?

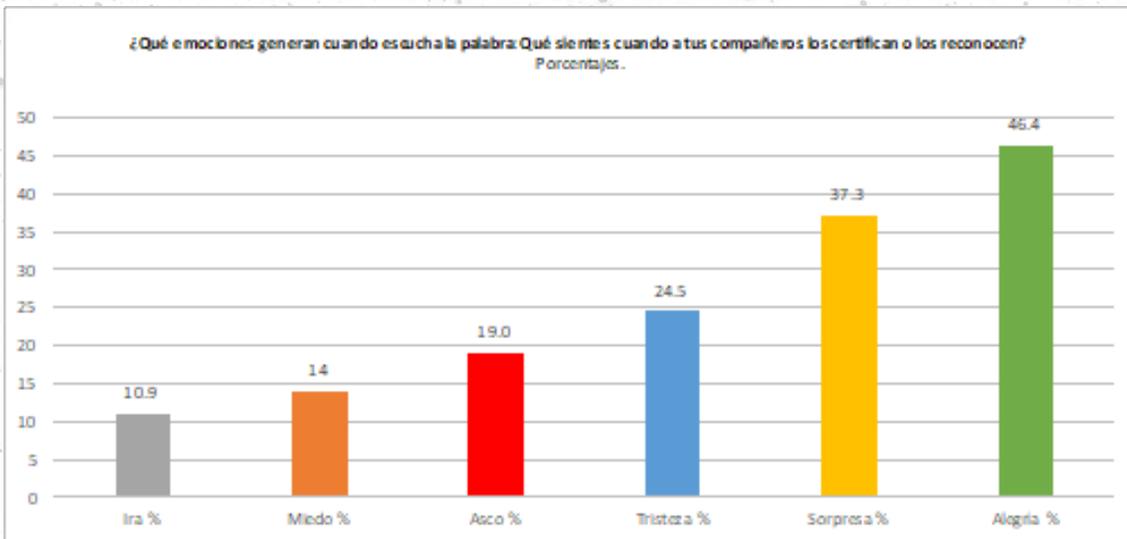
informantes mencionan: ...me gusta lo que hago. (informante número 4); ...siento satisfacción por lo que hago. (informante número 7); ...me gusta realizar mi trabajo de la mejor manera. (informante número 11).



Gráfica 1. Emociones de un trabajo seguro y cómodo, por empleado. Elaboración propia.



Gráfica 2. Emociones de los avances de cada empleado, ponderados. Elaboración propia.



Gráfica 3. Emociones de cada empleado ¿qué siente cuando certifican a sus compañeros? Elaboración propia.

**Emociones negativas: miedo, tristeza, ira y asco**

En el aspecto negativo, se reconoció que el personal administrativo manifiesta una aceptación de ciertas conductas: molestia, trastorno de pánico (miedo), frustración (ira), actitud defensiva y baja de confianza en sí mismos en relación con su vida diaria dentro de su ámbito laboral. Lo anterior revela un comportamiento rutinario como estrategia para no verse afectados en su estancia dentro del CEFERESO. Es decir, algunas respuestas de los informantes mencionan que: ...no hay reconocimiento por parte de los jefes. (informante número 2); ...no certifican. (informante número 3); ...no celebran los logros profesionales del personal. (el informante número 5); ...últimamente sentir miedo y estrés a que se suscite un motín. (informante número 8).



Gráfica 4. Cambios emocionales al trabajar dentro del CEFERESO. Elaboración propia.

Ahora bien, pareciera que la satisfacción que determinan en la parte positiva no es consecuencia del bienestar personal, más bien es consecuencia de las emociones negativas: incertidumbre o la inseguridad (como estado de vulnerabilidad, sea real o psicológico asociado a algún tipo de violencia<sup>16</sup>), lo cual es reflejado en su entorno al vivir inmerso en la misma rutina, evitando conflictos y esto conlleva a la tristeza. Paralelo a ello se identifica un ejercicio de violencia por parte de los directivos hacia los empleados (dominación, insultos, ataques, manipulación emocional, burla constante y estereotipos). Además, hay indicios que sugieren que el malestar proviene de los directivos y no de la cercanía con las PPL, por lo tanto, se reformula lo señalado por ciertos informantes: emocionalmente se sienten agobiados, miedosos, irritados y con un sentimiento de inseguridad, no por trabajar en un CEFERESO, sino por los jefes que tienen.

Esto sostiene la idea de resaltar la situación emocional del personal administrativo que labora en el CEFERESO, pero ahora visibilizando la violencia<sup>17</sup> que viven en su ámbito laboral: abuso de poder, manifestación de agresión verbales (violencia psicológica), excluir y someter (violencia simbólica<sup>18</sup>). Con base en esta situación descrita, se ratifica la idea sobre la falta de reconocimiento hacia el personal administrativo que ahí labora como un elemento a corregir en las recomendaciones de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos "Reglas Mandela" y los Derechos Humanos, ya que se orienta a la atención hacia las PPL, pero no así para el personal administrativo en un CEFERESO.

Por otro lado, se identifica que el personal administrativo no se percata de la violencia simbólica a la que es sometida y cuyas consecuencias son: un dolor difícil de detectar, confusión, dominio, estrés, tensión, presión,

<sup>16</sup>La violencia es la interacción que se manifiesta en los humanos por aquellas conductas o situaciones provocando daños y dominación (física y emocional) a un individuo o grupo de individuos, afectando de manera directa. (O. M. Salud <sup>1</sup>)

<sup>17</sup>La violencia simbólica se reconoce como un tipo de dominación, la cual se impone y no es visible. (Roberts <sup>4</sup>)

<sup>18</sup>La violencia simbólica se constituye por la manifestación de un tipo de violencia por el uso de la dominación sin percatarse de ella. (Villalba <sup>1-3</sup>) Algunos autores han abordado el tema de la violencia: en la década de los setenta Pierre Bourdieu y Jean-Claude Passeron propusieron el término de violencia simbólica como la forma de control que se ejerce de manera directa y poco visible, por medio de la subordinación a un individuo de manera violenta parcialmente visible (no de forma física); es decir, es el modo de dominación que se impone a un individuo y se manifiesta por medio de la sumisión. (Passeron <sup>44</sup>) Bourdieu considera que las consecuencias de la violencia simbólica cambian los modos de la dominación y la sumisión en las relaciones intrapersonales por medio del encanto, el reconocimiento y el acto de generosidad transmitido por generaciones. Pero hay que insistir en que la violencia simbólica no se percibe de manera directa y se exhibe por medio de la sumisión. Es así como Bourdieu investiga y denomina a la violencia simbólica como el acto de ejercer violencia de manera pasiva (poco visible), por medio del sometimiento, restando la autoridad a un individuo o grupo de individuos. Esta violencia es percibida de "manera consciente" (lo que siempre ha sido), en las relaciones intrapersonales y por la segregación de grupos. (Bourdieu <sup>173</sup>) En el año <sup>2000</sup> Bourdieu retomó a la violencia simbólica como una concepción de agresión de manera pasiva por medio de la fuerza que no se ejerce de manera física (golpes y daño físico); además, se manifiesta en el grado de obediencia de índole psicológico, que afecta de manera directa las emociones por medio del maltrato (insultos, amenazas, indiferencia, manipulación). (Bourdieu <sup>51</sup>) Sumado a lo dicho, en los años <sup>90</sup> surge una aproximación del concepto de violencia simbólica por Johan Galtung, como el modo de violencia que es visible concretándose con el modo de comportamiento (conflictos) sociales. (Galtung <sup>4</sup>) Por lo tanto, la violencia simbólica es el uso de la fuerza de manera sutil, es decir, el agresor ejerce sumisión e imposición de manera agresiva y obliga a su víctima hacer lo que él requiere (dominación y poder).

sometimiento, exclusión. Es decir, les afecta de manera física y emocional, sin que ellos perciban esta violencia mediante el trato con sus autoridades. Se infiere de lo dicho que: la violencia simbólica es un factor determinante dentro del CEFERESO; asimismo, provoca en los individuos afectaciones en su integridad y salud emocional; no discrimina y separa los lazos internos del ambiente laboral.

### **III. Diseño de contenido (propuesta gráfica: decálogo e infografía) para informar sobre la cultura preventiva al personal administrativo**

Derivado de la investigación de campo se identificó la necesidad de informar al público de interés sobre aspectos primordiales de la cultura preventiva; una campaña interna para informar, a través de materiales gráficos (un decálogo e infografías), sobre la problemática que existe dentro del CEFERESO, con el fin de apoyar la cultura laboral en seguridad del personal (al atender la violencia simbólica), en la salud emocional, en mejoras continuas (cultura de prevención) y en generar confianza. Por otro lado, la importancia de esta campaña se establece en que toda la población afectada (personal administrativo) comprendiera el mensaje sobre la violencia simbólica y coadyuvará a modificar los hábitos, mejorando así su calidad de vida y el entorno que los rodea.

Para generar los contenidos fue necesario utilizar un lenguaje accesible a todo el personal, evitando tecnicismos, y que hiciera hincapié en la problemática existente. De tal manera que se propusieron mensajes claros y precisos que, con la ayuda del diseño gráfico, destacarán las características y beneficios para el personal. Así se esquematizó:

- De manera general, se diseñó un decálogo que ayudará a crear confianza en el personal administrativo; diez reglas básicas para evitar la violencia simbólica dentro del entorno laboral.
- De manera particular, se diseñaron infografías para la prevención y la difusión de la cultura preventiva, con el fin de mejorar la estancia en su trabajo.

A continuación, se presentan los resultados.

# -DECÁLOGO- PREVENTIVO

• PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA SIMBÓLICA •

✘	<b>01</b>	<b>NO ENTRE EN PROVOCACIONES Y DIFAMACIONES.</b> Actúe con base a la situación y aléjese del agresor.	
✘	<b>02</b>	<b>EVITE DISCUTIR.</b> No responda a las agresiones e intimidaciones del agresor.	
✔	<b>03</b>	<b>DEFINA SUS DERECHOS.</b> Nadie puede ejercer violencia sobre su persona.	
✔	<b>04</b>	<b>ES DUEÑO DE SU VIDA.</b> Nadie tiene derecho a violentarla y vulnerarla.	
✔	<b>05</b>	<b>DENUNCIE.</b> En caso de sentir inseguridad, temor y acoso por parte del agresor. Solicite ayuda con las autoridades correspondientes.	
✘	<b>06</b>	<b>LAS AGRESIONES DE TIPO VERBAL,</b> también son insultos y generan violencia.	
✘	<b>07</b>	<b>NADIE TIENE DERECHO A LIMITAR SU LIBERTAD.</b>	
✔	<b>08</b>	<b>BUSQUE VÍNCULOS.</b> Mantenga una sana convivencia y evite que le afecte la situación laboral.	
✔	<b>09</b>	<b>ENSÉÑELE AL AGRESOR</b> sus límites sin caer en autoritarismo y sometimiento.	
✔	<b>10</b>	<b>LO MÁS IMPORTANTE ES USTED! HAGA VALER SUS DERECHOS Y RESPETE SU INTEGRIDAD.</b>	

Ilustración 1. Decálogo de prevención para evitar la violencia simbólica. Diseño de contenido gráfico y lingüístico: Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración propia.

# ¿CÓMO SE TIPIFICA LA VIOLENCIA?

<p><b>VIOLENCIA FÍSICA:</b></p> <p>uso de la fuerza física, amenaza a otro individuo provocando daños y lesiones.</p>	<p><b>VIOLENCIA EMOCIONAL:</b></p> <p>maltrato de manera verbal (insultos, amenazas, prohibición, indiferencia, humillaciones, chantajes y manipulación).</p>	<p><b>VIOLENCIA SEXUAL:</b></p> <p>uso de la fuerza a una persona para realizar un acto sexual que no desea.</p>
<p><b>VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:</b></p> <p>impedimento en un crecimiento profesional o laboral, asimismo, limitar la economía del individuo.</p>	<p><b>VIOLENCIA DOMÉSTICA:</b></p> <p>abuso a una pareja en una relación sentimental, bajo un sometimiento.</p>	<p><b>VIOLENCIA INSTITUCIONAL:</b></p> <p>acto que obstaculiza el orden (profesional y personal) por parte de un servidor público al desempeño de las funciones de otro individuo.</p>
<p><b>VIOLENCIA LABORAL:</b></p> <p>acto de ejercer violencia física y verbal en contra de un individuo en un entorno laboral.</p>	<p><b>VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA:</b></p> <p>cuando se vulnera el derecho de toda mujer, es decir, ella decide libremente el número de embarazos.</p>	<p><b>VIOLENCIA OBSTÉTRICA:</b></p> <p>fenómeno que se presenta una mujer en el ámbito de la atención de parto, como prácticas físicas (suministro injustificado de medicamentos) y psicológicos (discriminación y humillación hacia la misma).</p>
<p><b>VIOLENCIA MEDIÁTICA:</b></p> <p>la difusión de mensajes a través de medios masivos, influyendo de manera directa o indirecta, promueven la discriminación en contra de la dignidad del individuo.</p>	<p><b>VIOLENCIA SIMBÓLICA:</b></p> <p>es aquella que produce dominación, desigualdad y discrimine las relaciones sociales, es decir, adaptarse a la subordinación (mensajes, iconos o símbolos, patrones de conducta).</p>	<p>¿SABES SI ERES VÍCTIMA DE VIOLENCIA? SI ES ASÍ. IDENUNCIA!</p>

**¡PUEDES SER VÍCTIMA DE VIOLENCIA Y NO DARTTE CUENTA!**

Ilustración 2. ¿Cuáles son los tipos de violencia? Diseño de contenido gráfico y lingüístico: Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración propia.

# ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA SIMBÓLICA?

La **violencia simbólica** es la forma de **ejercer violencia de manera pasiva (poco visible)**, por medio de la obediencia, el sometimiento, restando la autoridad o la voluntad a un individuo o un grupo de individuos (fuerza moral) y así dirigir la dominación en cada individuo.

## Busca apoyo.

**¡Recuerda, NO estás solo!**



- Ten en cuenta que eres víctima de violencia.
- Tienes derecho a ser tratado con dignidad.
- Tienes derecho a tratamientos para la prevención de la violencia simbólica.

## Denuncia.

**¡La violencia es un delito!**



- Alza la voz con las autoridades pertinentes. Denunciar es gratuito.
- Solicita protección en caso de sufrir violencia.
- Acude a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México, levanta la denuncia en el área de derechos y atención a trabajadores.

## ¿Sabías qué?

**¡La violencia NO discrimina!**



- Las conductas de discriminación son y pueden edificar un delito.
- La violencia simbólica puede ser sancionada por la vía: penal, laboral y administrativa (este último en caso servidores públicos).
- En caso de ser víctima de un servidor público, quedará inhabilitado de su puesto.

**¡LA VIOLENCIA ES UN FACTOR QUE NO RESPETA!**

Ilustración<sup>3</sup>. ¿Qué es la violencia simbólica?  
Diseño de contenido gráfico y lingüístico:  
Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración propia.

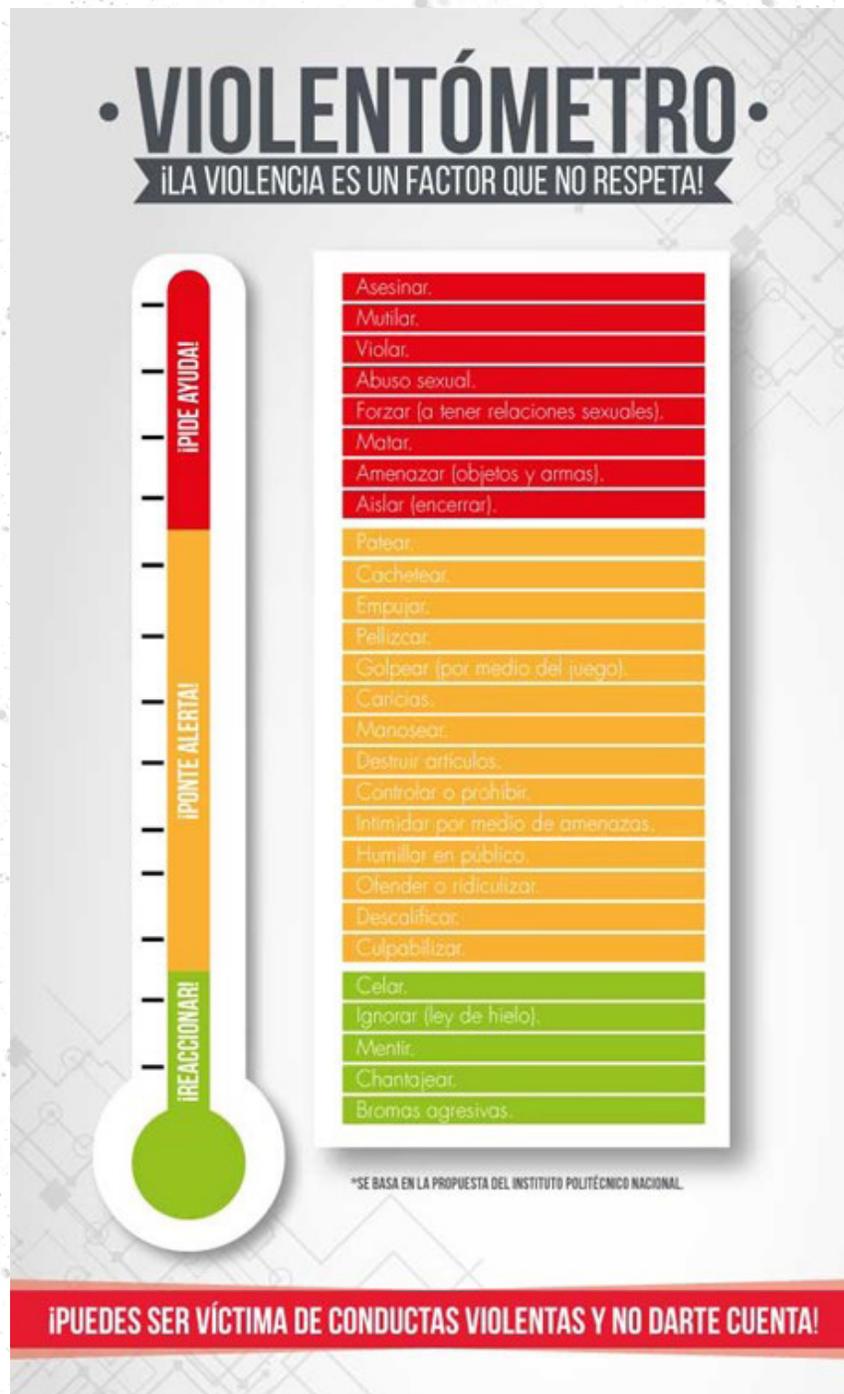


Ilustración 4. Infografía de violentómetro. Diseño de contenido gráfico y lingüístico: Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración: Propia.

**¿QUÉ ES LA CULTURA PREVENTIVA?**

Es el conjunto de actividades que distribuye y aporta creencias (positivas) para los individuos, de una organización o área, sobre temas que competen a la misma, sobre temas de la salud (física y emocional), los riesgos, los accidentes, las enfermedades (física y emocional) y las medidas de prevención.

**PRECEPTOS FUNDAMENTALES PARA UNA CULTURA PREVENTIVA:**

- 1. Atención a las condiciones de trabajo.** La relación que existe entre los trabajadores de una institución. Promover una calidad en el desempeño de sus funciones (espacios físicos y entorno laboral sano), cumpliendo las normas y reglamento de la institución.
- 2. Interés especial.** El bien común para los trabajadores, un clima laboral agradable. Asimismo, atender la condición del trabajo para alcanzar los objetivos con la institución.
- 3. Innovación y mejora continua.** Adaptar a la institución en los cambios que surgen con el paso de los años, desarrollo, capacitación e innovación en todos los ámbitos para la institución y su personal.
- 4. Participación y trabajo en equipo.** La colaboración del equipo para el buen funcionamiento con la institución, la opinión del personal junto con la institución debe ser considerada y tomar en cuenta para una posible aplicación de esta.
- 5. Formación continua.** Elemento clave para que el personal mejore sus aptitudes y actitudes en la institución, desarrollándolos personal y profesionalmente, en conocimiento y habilidades con ello el personal aporta acciones para la mejora continua de la institución y el desarrollo en función a su trabajo.
- 6. Gestión en la calidad integral.** La organización debe: planear, ejecutar, controlar actividades para el desarrollo de la institución, satisfaciendo las necesidades y expectativas del personal a cargo.
- 7. Respeto al medio laboral.** Mantener la calidad de respeto y seguridad tanto del personal como de la institución.
- 8. Compromiso con la sociedad.** La institución debe ser responsable de cumplir sus funciones.

**¡TU SITIO DE TRABAJO DEBE SER UN LUGAR SEGURO!**

Ilustración 5. Infografía ¿qué es la cultura de prevención? Diseño de contenido gráfico y lingüístico: Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración propia.

**¿SABÍAS QUE LA NOM-035?...**

Es la **Norma Oficial Mexicana** que se establece en los centros de trabajo para **prevenir riesgos psicosociales ante las condiciones (negativas)** que se presenten dentro de la institución. Además, esta Norma apoya en la identificación, análisis y prevención de riesgos en las áreas de trabajo, con el propósito de generar un ambiente agradable en la organización.

**LOS EFECTOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS:**

- 1. ACONTECIMIENTO TRAUMÁTICO SEVERO.**  
Es la acción que experimenta un individuo durante el trabajo. Dando pie a su muerte.
- 2. APOYO SOCIAL.**  
Es la asistencia para la mejora continua en las relaciones sociales y laborales.
- 3. AUTORIDAD LABORAL.**  
Es la promoción de auditorías para verificar e inspeccionar la seguridad en los trabajadores.
- 4. CENTRO DE TRABAJO.**  
Se debe contar con instalaciones seguras.
- 5. DIAGNÓSTICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**  
Se identifican las condiciones insalubres dentro de la organización.
- 6. ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE.**  
Se requiere promover el sentido de pertenencia a los trabajadores ante la institución. Asimismo, precisando sus labores.
- 7. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.**  
Son los trastornos de ansiedad y estrés, los cuales, se derivan de acontecimientos traumáticos o actos violentos al trabajar y desarrollarse en la institución.
- 8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES DE CONTROL.**  
Son las acciones que se adoptan para prevenir y mitigar los factores de riesgo en el entorno laboral.
- 9. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**  
Es la detección de los factores de riesgo (psicosocial y la violencia laboral) y sirve para promocionar un entorno favorable en la institución.
- 10. TRABAJADOR.**  
La persona física que presenta sus servicios ante una institución.
- 11. TRABAJO.**  
Toda actividad humana que presenta un individuo de manera físico o moral, ante una institución.
- 12. VIOLENCIA LABORAL.**  
Acto de hostigamiento, acoso y malos tratos en contra del trabajador.

**¡TU SITIO DE TRABAJO DEBE SER UN LUGAR SEGURO!**

Ilustración <sup>6</sup>. Infografía ¿Sabías que la NOM-035?... Diseño de contenido gráfico y lingüístico: Dulce María Vivanco Arévalo. Elaboración propia.

## Conclusiones

Esta campaña fue resultado de una investigación titulada "Diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo", que se puede consultar en la biblioteca de ICONOS, Instituto de Investigación en Comunicación y Cultura.

Para dar respuesta a: ¿cómo generar contenidos para promover una cultura de prevención al personal administrativo de un CEFERESO? Primero, se desarrolló una investigación que permitió detectar la problemática y, con esa información, pasar al diseño de la solución. La campaña fue de comunicación interna y se basó en la producción de material gráfico (decálogo e infografías) cuyo fin fue visibilizar la problemática identificada más frecuente (violencia simbólica); lo anterior en el marco de una cultura de prevención para promover y generar una cultura de seguridad y confianza en el personal administrativo de un CEFERESO.

Las siguientes metas fueron alcanzadas:

1. Coadyuvar a la reflexión sobre las normas sociales, para informar sobre la igualdad (derechos) del personal administrativo; además de concientizar sobre no ser violentados por autoridades, ante las dificultades que se presentan en la vida laborar en un CEFERESO.
2. Clarificar la dimensión emocional de la población, específicamente se identificaron destacables la alegría, la sorpresa, la tristeza, el miedo, el asco y la ira (emociones primarias) mediante información obtenida por cuestionarios y entrevistas. Se pudo identificar que: las variables alegría y sorpresa predominan de manera positiva, es decir, están asociadas al estado de pertenencia a la institución y el gusto por el trabajo. Por otro lado, se identificó que las variables tristeza, miedo, asco e ira predominan de manera negativa, por los modos de reproducción asociado con un tipo de violencia.
3. Aportar un plan de acción emocional para el personal administrativo, específicamente en el tema de la violencia simbólica y sumar al desarrollo de una cultura de prevención.

4. Visibilizar las prácticas violentas dentro de la institución, las cuales son aceptadas y normalizadas en el desempeño de las funciones administrativas. Es decir, se reconoció que en la vida cotidiana dentro de un CEFERESO existen modos de reproducción de un tipo de violencia denominada violencia simbólica.

5. Establecer una estrategia de investigación que permitió comprender la problemática más frecuente dentro de un CEFERESO, facilitando con ello el estudio del entorno laboral para detectar las prácticas de dominación y sometimiento (violencia simbólica). Reiteramos que este tipo de violencia se manifiesta para conseguir un fin (físico, verbal o psicológico), funciona como mecanismo de control y dominación y se refleja de manera simbólica en el personal administrativo. Además, no se dimensiona y se percibe de manera latente. Por último, se puede decir, que la violencia (simbólica) no discrimina, se reproduce y se apropia del personal administrativo.

6. Difusión, por medio del diseño de material gráfico (infografías y decálogo), de una campaña (anual) para el personal administrativo que labora en un CEFERESO, con la finalidad de divulgar el tema de la violencia simbólica y hacer conciencia sobre la cultura de prevención.

## Fuentes de consulta

Cabrera, Sonia Iglesias y. [www.komoni.chemisax.com](http://www.komoni.chemisax.com). 24 de mayo de 2016. Curiosidades. 28 de enero de 2020. <URL>.

CNDH. Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos "Reglas Mandela". México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018. 25 de mayo de 2019. <URL>.

Coyle, Andrew. La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. Manual para el personal penitenciario. Londres: Centro Internacional de Estudios Penitenciarios, 2009.

Andalucía, Unión General de Trabajadores de. [prevencionugtandalucia.es](http://prevencionugtandalucia.es). 2019. Cultura Preventiva. 18 de enero de 2020. <URL>.

Archivo General de la Nación, Biblioteca, clasificación 972.61 R6211h v.3. [www.fortalezadesancarlos.mex](http://www.fortalezadesancarlos.mex). s.f. Fortaleza de San Carlos Perote. 21 de enero de 2020. <URL>.

Bourdieu. La dominación masculina. Barcelona: Anagrama, 2000.

Bourdieu. «Las estrategias de la reproducción social.» Ed. Primera. Trad. Alicia Beatriz Gutiérrez. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2011. 224.

—. Razones prácticas Sobre la teoría de la acción. Barcelona: Anagrama, 1997.

Damasio, Antonio. El cerebro creó al hombre . Ed. Primera edición. Trad. Ferran Meker Orti. 182 vols. Barcelona: Ediciones Destino , 2010.

—. En busca de Spinoza Neurobiología de la emoción y los sentimientos. Trad. Joandomenec Ros. Sexta impresión. España: Critica, 2009.

Gázquez, Gustavo. [www.mutua-intercomarcal.com](http://www.mutua-intercomarcal.com). 29 de mayo de 2015. 18 de enero de 2020. <URL>.

Galtung, Johan. Violencia Cultural. España: Gernika Gogoratuz, 1989.

Geographicla, National. [www.nationalgeographicla.com](http://www.nationalgeographicla.com). 24 de mayo de 2019.

El desastre de Chernóbil: qué ocurrió y cuáles son sus efectos a largo plazo. 20 de mayo de 2020. <URL>.

Gobernación, Secretaría de. [www.gob.mx](http://www.gob.mx). 22 de mayo de 2017. Conoce el Sistema Penitenciario Federal. 20 de enero de 2020. <URL>.

Huerta, Josué. 04 de octubre de 2018. la cárcel que volvía locos a los prisioneros Palacio de Lecumberri. 28 de enero de 2020. <URL>.

México, CNDH. Diagnóstico Nacional de Supervisión Penitenciaria 2019. México: CNDH , 2019.

MXCity. [www.mxcity.mx](http://www.mxcity.mx). s.f. Conoce la historia que hay detrás de la temible cárcel de La Acordada . 28 de enero de 2020. <URL>.

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención-Mitos y realidades-. «[www.http://trabajoseguro.stps.gob.mx](http://trabajoseguro.stps.gob.mx).» 2018. 12 de mayo de 2020. <URL>.

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. «[www.dof.gob.mx/](http://www.dof.gob.mx/).» 2018. 12 de mayo de 2020. <URL>.

Noticias, Tlatelolco. [www.codigotlatelolco.blogspot.com](http://www.codigotlatelolco.blogspot.com). 20 de junio de 2014. en la memoria de Tlatelolco La prisión militar. 28 de enero de 2020. <URL>.

Ntrzacatecas. [www.ntrzacatecas.com](http://www.ntrzacatecas.com). 13 de junio de 2016. Fuerte de San Juan de Ulúa acoge sucesos de la historia de México. 27 de enero de 2020. <URL>.

Passeron, Pierre Bourdieu Jean-claude. La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. . Ed. Primera edición. México : Laia, S.A. , 1979 .

Penal, Ley Nacional de Ejecución. «[www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx).» 16 de junio de 2016. Ley Nacional de Ejecución Penal. 22 de enero de 2020. <URL>.

Penitenciario, Subsecretaría de Sistema. [penitenciario.cdmx.gob.mx](http://penitenciario.cdmx.gob.mx). s.f.

Penitenciaria. 26 de enero de 2020. <URL>.

Pérez, Adolf Durán. [www.seguridadypromociondelasalud.fundacionmapfre.org](http://www.seguridadypromociondelasalud.fundacionmapfre.org). 2012. Simulador para la formación en prevención de riesgos. 20 de mayo de 2020. <URL>.

Prevención, Maz Departamento de. 1995. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 22 de mayo de 2020. <URL>.

Roberts, Ana. [www.sophiaonline.com.ar](http://www.sophiaonline.com.ar). 19 de agosto de 2010 . la que no se ve  
Violencia simbólica. noviembre de 2020. <URL>.

Rodríguez, Eva María. [lamenteesmaravillosa.com](http://lamenteesmaravillosa.com). 10 de septiembre de 2018.  
Las principales teorías de la emoción - La Mente es Maravillosa. noviembre de 2020. <URL>.

Roig, Benjamín Olivares. [www.prevencionar.com.mx](http://www.prevencionar.com.mx). 13 de diciembre de 2018.  
Prevenir o una cultura de la prevención: Significado. 13 de junio de 2020. <URL>.  
Salud, Organización Mundial de la. [www.who.int](http://www.who.int). 23 de diciembre de 2019.  
Violencia. 22 de mayo de 2020. <URL>.

trabajo, Capacitar: Clave para reducir riesgos de. «[www.uv.mx](http://www.uv.mx) .» s.f. Capacitar:  
1996 (1). noviembre de 2020. <URL>.

trabajo, Ley Federal del. [www.diputados.gob.mx](http://www.diputados.gob.mx). 02 de julio de 2019. Ley  
Federal del Trabajo - Cámara de Diputados. noviembre de 2020. <URL>.

Valdés, Carlos García. «[www.dialnet.unirioja.es](http://www.dialnet.unirioja.es).» 1997. Antecedentes de la  
prisión como pena privativa de libertad en Europa hasta el siglo XVII. 27 de  
enero de 2020. <URL>.

Villalba, Fabio. [www.irenees.net](http://www.irenees.net). enero de 2014. 22 de mayo de 2020. <URL>.



**Semblanza curricular:** Dulce María Vivanco Arévalo

**Formación académica:** estudió la Licenciatura en Diseño Gráfico en la Universidad del Valle de México, CDMX, Campus Tlalpan (2004 a 2009). Maestría en Comunicación y Estudios de la Cultura por ICONOS, Instituto de Investigación en Cultura y Comunicación (2018 a 2020), CDMX, México.

**Actividad laboral:** Trabaja como diseñadora gráfica (FreeLancer) para diversos clientes como: Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social SEGOB-México, Psicoterapias del Valle, EteisSolutions, Gloria Financiera, Ar.Arquitectura e Ingeniería (Municipio del estado de Veracruz y Coahuila de Zaragoza), Dr. Omar Alejandro Duarte Ávila, Florería y decoración Mario de Jesús, SIO APP PLUS, López Portillo Consultores S.C. y Televisa. Su enfoque de investigación es el diseño de contenido en el ámbito de cultura de prevención para el personal administrativo.

# entretejidos

Revista de Transdisciplina y Cultura Digital

Entretejidos.

Revista de Transdisciplina y Cultura Digital, Año 8, Volumen 1, Número 14-2021, es una publicación electrónica semestral que edita y publica ICONOS, Instituto de Investigación en Comunicación y Cultura, S.C. con dirección en Av. Chapultepec No. 57, segundo piso, colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06040 en México D.F. Tel. 5557094358, [www.iconos.edu.mx](http://www.iconos.edu.mx), [entretejidos@staff.iconos.edu.mx](mailto:entretejidos@staff.iconos.edu.mx).

Editor responsable: J. Rafael Mauleón R. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2016-102816401700-203, otorgado por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. ISSN: 2395-8154. Responsable de la última actualización de este número: J. Rafael Mauleón R., Av. Chapultepec No. 57, segundo piso, colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06040 en México D.F. Fecha de la última modificación 01 de febrero de 2021.

Aparición:

Febrero a MAyo 2021. Año: 8 Volumen: 1 Número: 14-2020-2021  
ISSN: 2395-8154

Comité Editorial

Dra. Julieta Haidar (ENAH)  
Dr. Julio César Schara (UAQ)  
Dra. Teresa Carbó (CIESAS)  
Dr. Diego Lizarazo (UAM-Xochimilco)  
Dr. Félix Beltrán (UAM- Azcapotzalco)  
Dr. Ignacio Aceves (UAM- Azcapotzalco)  
Dra. Graciela Sánchez (UACM)  
Dra. Graciela Martínez (UACM)  
Mtra. Rebeca Leonor Aguilar (EDINBA)  
Dra. Flor de Liz Pérez (UJAT)

Equipo Editorial:

Editor en jefe: Dr. J. Rafael Mauleón.  
Editora de programación: Mtra. Roselena Vargas.  
Editora de proyecto y responsable de corrección de estilo: Dra. Ileana Díaz.  
Diseño de interactividad: Lic. Eddy Albin Rodríguez.  
Diseño de animaciones: Mtro. Jatniel Salim García.  
Diseño de Audios: Mtra. Ornella Delfino.  
Diseño de audiovisuales: Lic Carlos Jesús Cauich.  
Diseño editorial y redes sociales: Dr. N. Tiberio Zepeda.  
Diseño Web: ICONOS Diseño.  
Corrección de estilo: Ileana Alexandra y lic. Alexandra Martínez Medina  
Traducción: Lic. Diego Pineda.  
Relaciones públicas: Dra. Adriana Barragán y Mtro. Francisco Mitre.

**"Proyecto beneficiado por el Sistema de apoyos a la creación y a proyectos culturales (Fonca)"**



**CULTURA**  
SECRETARÍA DE CULTURA



(Sistema de apoyos a la creación y a proyectos culturales)