

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN COMUNIDADES CAUTIVAS

M-0023388

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTAN:

YOLANDA OLVERA LOPEZ

MA. DEL CONSUELO CRUZ GONZALEZ

México, D.F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

SR. FRANCISCO CRUZ PAREDES

... TU CUERPO YA NO ESTA PRESENTE
PERO PARA MI SEGUIRAS VIVIENDO
ETERNAMENTE...

A MI MADRE

SRA. CARMEN GONZALEZ DE CRUZ

... CON TODO MI AMOR Y
ADMIRACIÓN...

A: DR. BENJAMIN DOMINGUEZ TREJO

!.. AMIGO Y MAESTRO:

GRACIAS, POR TUS ENSEÑANZAS, APOYO
Y CONFIANZA, QUE FUERON DETERMINANTES
EN MI FORMACIÓN PROFESIONAL...

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS.

... GRACIAS A TODOS AQUELLOS CON LOS
QUE HE COMPARTIDO LOS MEJORES Y
PEORES MOMENTOS DE MI VIDA...

A MI DESTACADO ESPOSO:

BENJAMÍN DOMÍNGUEZ

A MI ADORABLE HIJITO:

BENJAMÍN JAIRO

A MIS PADRES:

FRANCISCO OLVERA M.

ELISA LÓPEZ DE OLVERA.

A MIS HERMANOS:

JOSÉ, RAÚL, JORGE Y

ESPECIALMENTE BLANCA.

A LA MEMORIA DE:

MI ABUELO: LUIS LÓPEZ

MI TÍA: CHELITO

MI PRIMO: JAIME

MI QUERIDA AMIGA: LUPE

A NUESTRA QUERIDA AMIGA:

LILIAN GARCIA DESCOMPS

-CON CARIÑO Y RESPETO AGRADECEMOS TU
APOYO EN LA ELABORACION MECANOGRÁFICA
DE ESTE TRABAJO.-

I N D I C E

	<u>PAGINA</u>
RESUMEN.....	3
INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I. CARACTERÍSTICAS DE LA "COMUNIDAD CAUTIVA" EN ESTUDIO.....	23
CAPITULO II. INVENTARIO PARA EVALUAR EL "CLIMA INSTITUCIONAL".....	39
CAPITULO III. INVESTIGACIÓN DEL "CLIMA INSTI- TUCIONAL" PREVALECIENTE EN UN RE- CLUSORIO PREVENTIVO DEL D. F. EN 1977-1978.....	105
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	135
BIBLIOGRAFIA.....	141

H-0023388

RESUMEN

EN UNA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA COMO EL CASO DE LAS PRISIONES, -
LOS INTERNOS Y EL PERSONAL DE VIGILANCIA PUEDEN CONSIDERARSE -
COMPONENTES ECOLÓGICOS Y DE ACUERDO A COMO ELLOS PERCIBAN EL AM -
BIENTE SE DETERMINARÁ SU COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA INSTITU -
CIÓN.

ATENDIENDO A ESTA PROBLEMÁTICA, SE DISEÑÓ UN INVENTARIO LLAMADO
"CLIMA INSTITUCIONAL", CON EL OBJETO DE EVALUAR LAS VARIABLES -
ECOLÓGICO-SOCIALES QUE INFLUÍAN EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PER -
SONAS QUE AHÍ INTERACTUABAN.

EL INVENTARIO TENÍA DOS PARÁMETROS QUE EVALUARON LA EFICACIA DEL
PERSONAL Y LA EFICACIA DE LA INSTITUCIÓN. LOS CUALES SE DIVI -
DIERON A SU VEZ EN 7 INDICADORES QUE FUERON:

- 1) INVOLUCRAMIENTO.
- 2) PARTICIPACION.
- 3) NIVEL DE DESARROLLO.
- 4) AGRESION.
- 5) ORGANIZACION.
- 6) COMUNICACION.
- 7) ESCENARIOS.

EL INVENTARIO FUÉ APLICADO EN EL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE -
(R.P.N.), DEL DISTRITO FEDERAL, A UNA PRIMERA MUESTRA DE: 5% DE
LA POBLACIÓN (60 INTERNOS Y 25 CUSTODIOS) EN 1977, Y A UNA SE -
GUNDA MUESTRA DEL 25% (300 INTERNOS Y 125 CUSTODIOS) EN 1978.
LOS RESULTADOS MOSTRARON QUE EXISTÍA INEFICACIA EN LOS INDICA -

DORES DE "INVOLUCRAMIENTO" (1), "PARTICIPACIÓN"(2), Y "NIVEL DE DESARROLLO"(3), SIENDO LOS "ESCENARIOS"(7) TOTALMENTE ADECUADOS. POR OTRO LADO EN LOS INDICADORES DE "ORGANIZACIÓN"(5) Y "COMUNICACIÓN"(6) TAMBIÉN EXISTÍA INEFICACIA, PROPICIANDO CON ÉSTO UN INCREMENTO EN EL ÍNDICE DE "AGRESIÓN"(4) POR PARTE DE LOS INTERNOS Y DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN.

POR TALES CONSIDERACIONES SE LLEVÓ A CABO UNA SEGUNDA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CON UNA MUESTRA MÁS ÁMPLIA DE LA POBLACIÓN. SE OBTUVIERON RESULTADOS SIMILARES A LA PRIMERA, LOS CUALES MOSTRARON LA IMPORTANCIA DE CONSIDERAR LOS COMPONENTES AMBIENTALES PARA CUALQUIER INTERVENCIÓN DE LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA HUMANA EN ESTE TIPO DE ESCENARIOS.

I N T R O D U C C I O N

EL CONTEXTO ECOLÓGICO* QUE CARACTERIZA A LAS "INSTITUCIONES DE CUSTODIA"*** TALES COMO ORFANATOS, ALBERGUES, HOSPITALES PSIQUIÁTRICOS, PRISIONES, ETC., EN LOS CUALES SE LLEVA A CABO UN TRATAMIENTO, GENERA UN IMPACTO CRÍTICO TANTO EN LOS PACIENTES COMO EN EL PERSONAL QUE VIVE Y EJERCE SUS FUNCIONES EN ELLAS. ES POR ÉSTO QUE LOS ESCENARIOS EN LOS QUE SE REALIZAN TRATAMIENTOS DE CUIDADO O RECLUSIÓN, HAN SIDO OBJETO DE INVESTIGACIÓN DE LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA HUMANA.

ES FÁCIL COMPROBAR LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LOS COMPONENTES ECOLÓGICOS*** EN ESTE TIPO DE INSTITUCIONES, CON SÓLO OBSERVAR CÓMO LOS CAMBIOS FÍSICOS Y ARQUITECTÓNICOS, ASÍ COMO LA CREACIÓN DE UN AMBIENTE AGRADABLE PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y SU CLIMA DE ORGANIZACIÓN, INFLUYEN EN FORMA DETERMINANTE EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS Y DE LOS PACIENTES O INTERNOS QUE EN ELLAS HABITAN.

* Contexto Ecológico: Escenarios conductuales que determinan la conducta de los sujetos. MOOS, R: Evaluating Educational Environments: - ag. VII-XII, 1979, San Francisco, California.

** Instituciones de Custodia: Se refiere a un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente. GOFFMAN. E. Internados: Ensayo sobre la situación social de los enfermos mentales. Amorrortu Editores. Buenos Aires 1961. Pág. 13.

*** Componente Ecológico: Conjunto de variables que influyen en la conducta de los sujetos dentro de un escenario conductual. MOOS, R: - Evaluating Educational Environments: Pág. VII-XII, 1979, San Francisco, Cal.

EN ESTA ÁREA DE INVESTIGACIÓN ES SOBRESALIENTE LA IMPORTANCIA - QUE PUEDEN ALCANZAR LAS RELACIONES ENTRE EL COMPORTAMIENTO DE - LOS INDIVIDUOS Y EL AMBIENTE INSTITUCIONAL. EN PRINCIPIO DICHA- RELACIÓN PUEDE CATEGORIZARSE COMO UNA EXPRESIÓN DE UN ENFOQUE -- GLOBAL AL ESTUDIO DE LA RELACIÓN "CONDUCTA - AMBIENTE". (DOMÍN - GUEZ, 1979).

SI CONSIDERAMOS QUE LOS ASPECTOS FÍSICOS DE UNA INSTITUCIÓN DE - CUSTODIA PUEDE FAVORECER LA FILOSOFÍA TERAPÉUTICA-EDUCATIVA O DE REHABILITACIÓN; CUANDO EL AMBIENTE PERMANECE REZAGADO CON RESPEC TO A NUEVAS APORTACIONES EN EL ESTUDIO DE LAS INSTITUCIONES, ÉS TO PUEDE CONTRIBUIR A QUE LA FILOSOFÍA, POR MÁS ELABORADA QUE - SEA, RESULTE DIFÍCIL PONERLA EN PRÁCTICA. ES DECIR, EL ESCENA - RIO FÍSICO DE LAS INSTITUCIONES, REFLEJA GENERALMENTE LAS ACTITU DES DE LA COMUNIDAD HACIA AQUELLOS QUE INSTITUCIONALIZA. POR - EJEMPLO, LAS INSTITUCIONES DE MÁXIMA SEGURIDAD SE PARECEN MUCHO- A UNA FORTALEZA QUE REFLEJA LAS ACTITUDES SOCIALES Y LAS PRÁCTI- CAS ADMINISTRATIVAS DE TIPO PUNITIVO; EN CAMBIO, UNA INSTITUCIÓN DE MÍNIMA SEGURIDAD SUGIERE QUE SE INTENTA PONER EN VIGENCIA UN- ENFOQUE REHABILITATORIO.

EN LA ACTUALIDAD DIVERSOS AVANCES TECNOLÓGICOS EN EL CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN PSICO-SOCIAL, HACEN PENSAR EN QUE ES POSIBLE REALI ZAR UNA EVALUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES A PARTIR DE SU ESTRUCTU- RA FÍSICA Y SU ORGANIZACIÓN, SIN EMBARGO, EL AMBIENTE ECOLÓGICO- QUE SE GENERA EN BASE A LO DESCRITO, SUGIERE QUE LAS INSTITUCIO-

NES DE CUSTODIA SEAN ESTUDIADAS EN FORMA MÁS CUIDADOSA.

REMONTÁNDONOS EN ESTOS ASPECTOS, EN EL AÑO DE 1792, EL DR. PHILIPPE PINEL HIZO QUITAR LAS CADENAS Y LOS GRILLETES A LOS INTERNOS DE DOS ASILOS PARA ENFERMOS MENTALES EN PARÍS, EL RESULTADO DE ESTA EXPERIENCIA FUÉ QUE LA MAYORÍA DE LOS PACIENTES DEJARON DE SER VIOLENTOS TAN PRONTO COMO RECOBRARON SU LIBERTAD DE MOVIMIENTO. EN BASE A DICHA EXPERIENCIA, EL DR. PINEL APLICÓ EN SUBSTITUCIÓN DE LAS CADENAS Y LOS GRILLETES, UN "TRATAMIENTO MORAL" CON EL QUE DEMOSTRÓ QUE LAS RELACIONES SOCIALES AYUDAN EN FORMA MUY FAVORABLE A LA RECUPERACIÓN DE LOS PACIENTES.

POSTERIORMENTE, BASÁNDOSE EN ESTAS MISMAS IDÉAS, EN EL AÑO DE 1806, WILLIAM TUKE, EN UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO EN INGLATERRA, ESTABLECIÓ UNA ATMÓSFERA DE "CARIÑO Y CONSIDERACIÓN", TRATÁNDOA A TODOS LOS PACIENTES COMO "HUÉSPEDES".

CHARLES DICKENS (1892), SEÑALÓ QUE EN EL HOSPITAL DEL ESTADO DE BOSTON, "CADA PACIENTE SE SIENTA EN LA MESA TODOS LOS DÍAS CON UN CUCHILLO Y TENEDOR", LO CUAL CONTRIBUÍA A REDUCIR ACTITUDES HÓSTILES MOSTRANDO SER MÁS EFICÁZ QUE LA CAMISA DE FUERZA Y LOS GRILLETES. ADEMÁS, A CADA UNO DE LOS PACIENTES SE LES PROPORCIONABA HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR EN EL DESEMPEÑO DE ACTIVIDADES TALES COMO PINTAR, CAMINAR, PESCAR, PASEAR, ETC.

EN AMÉRICA, EL PSICÓLOGO JONES (1953), LLEVÓ A CABO UNA INVESTIGACIÓN EN UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO, EN LA QUE PUSO ÉNFASIS SO -

BRE EL APOYO QUE SE LE BRINDABA A LOS PACIENTES POR PARTE DEL PERSONAL MEDIANTE UN TRATO SUAVE Y AMABLE, OBTENIENDO ASÍ MAGNÍFICOS RESULTADOS EN CUANTO AL MEJORAMIENTO DE QUIENES FUERON SUJETOS A DICHO TRATAMIENTO.

COUDILL (1958), CONTRIBUYÓ EN FORMA IMPORTANTE A ESTOS CAMBIOS POR QUE REVELÓ QUE LOS DISTINTOS SÍNTOMAS DEL PACIENTE PODRÍAN SER PROVOCADOS POR UNA MALA ORGANIZACIÓN DEL HOSPITAL, ES DECIR, QUE EL AMBIENTE PUEDE LLEGAR A CREAR UNA SINTOMATOLOGÍA EN LOS SUJETOS QUE AHÍ HABITAN.

RAPAPORT (1960), REALIZÓ EL PRIMER INTENTO PARA EVALUAR LA EFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA TERAPÉUTICO COMUNAL; TENÍA COMO OBJETIVO ESTABLECER REPERTORIOS SOCIALES Y LABORALES EN UN GRUPO DE PACIENTES, LOS CUALES DEBERÍAN SER GENERALIZADOS FUERA DEL HOSPITAL; SIN EMBARGO, ÉSTO NO FUÉ POSIBLE YA QUE LAS CONDUCTAS APRENDIDAS ERAN INAPROPIADAS PARA SER APLICADAS FUERA DEL HOSPITAL.

GOFFMAN (1961), EN BASE A VARIAS INVESTIGACIONES CLASIFICÓ A LAS INSTITUCIONES DE CUSTODIA EN "TOTALES Y CERRADAS". LAS INSTITUCIONES TOTALES SON AQUELLAS QUE ASUMEN CONTROL ABSOLUTO SOBRE LAS FUNCIONES DE LA GENTE QUE RECIDEN EN ELLAS, PUESTO QUE SON TRATADAS EN FORMA HOMOGÉNEA; ASPECTOS QUE POR SUPUESTO PRODUCEN EFECTOS NEGATIVOS EN SUS HABITANTES, YA QUE LA MAYORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS SE MANEJAN MEDIANTE LA ORGANIZACIÓN BUROCRÁTICA. ÉL PROPONE LA DISTINCIÓN DE 2 MUNDOS SOCIALES Y CULTURALES TOTALMENTE DIFERENTES; EL DE LOS INTERNOS Y EL DEL PERSONAL QUE-

AHÍ LABORA, SITUACIÓN QUE PROVOCA CONFLICTOS ENTRE ÁMBOS.

SANDERS, CRESSLER, MAYNARD (1963), ORGANIZÓ TRES PROGRAMAS DE -
TRATAMIENTO SOCIO-AMBIENTALES BASADOS EN LA ESTIMULACIÓN DE LA -
RELACIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE INTERACCIÓN ENTRE LOS INDIVIDUOS, CON
LO QUE SU REPERTORIO DE RESPUESTAS SOCIALES SE INCREMENTABAN. EL
RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN MOSTRÓ QUE A LOS PACIENTES SE LES-
HABÍA ESTABLECIDO TRES TIPOS DE RESPUESTA:

- 1.- CONCIENCIA DE LA EXISTENCIA DE OTRO.
- 2.- INTERACCIÓN Y SITUACIONES ESTRUCTURADAS.
- 3.- CONDUCTA SOCIAL ESPONTÁNEA.

LA TERAPIA PRODUJO MEJORAS NOTABLES EN LOS PACIENTES QUE TENÍAN-
MAYOR TIEMPO DE RECLUSIÓN Y QUE ERAN CONSIDERADOS COMO PACIENTES
CON POCAS PROBABILIDADES DE RECUPERACIÓN.

STANTON Y SCHWARTZ (1964), REALIZARON UNA INVESTIGACIÓN EN UN --
HOSPITAL PSIQUIÁTRICO CON PACIENTES MENTALES CRÓNICOS, EN ELLA -
SE ORGANIZÓ UN GRUPO EXPERIMENTAL Y UN GRUPO CONTROL. A LOS PA-
CIENTES DEL GRUPO EXPERIMENTAL SE LES ASIGNÓ RESPONSABILIDADES -
QUE IBAN EN AUMENTO Y QUE LES PERMITÍAN UNA MAYOR REMUNERACIÓN -
ECONÓMICA Y PRIVILEGIOS DE TRÁNSITO MÁS ÁMPLIOS. LA EVALUACIÓN
INDICÓ QUE EL PROGRAMA FUÉ EXITOSOS, SIN EMBARGO, UN SEGUIMIENTO
DE SEIS MESES MOSTRÓ QUE LOS PACIENTES QUE PASABAN MENOS TIEMPO-
EN EL HOSPITAL OBTENÍAN EMPLEOS MÁS FRECUENTEMENTE Y ESTABAN MÁS
ACTIVAMENTE INVOLUCRADOS CON PERSONAS FUERA DEL HOSPITAL. No -
OBSTANTE ÉSTO, EL 50% DE ELLOS REGRESÓ AL HOSPITAL EN UN PERÍODO

NO MAYOR DE 6 MESES; LO QUE SUGIERE QUE EL PROGRESO LOGRADO EN EL PROGRAMA ERA NECESARIAMENTE MANTENIDO POR LOS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD.

FAIRWEATHER (1964), MENCIONA QUE LOS PACIENTES SE APOYABAN UNOS A OTROS DENTRO DEL HOSPITAL, PERO FUERA NO EXISTÍA APOYO QUE FAVORECIERA EL MANTENIMIENTO DE LAS CONDUCTAS APRENDIDAS.

STOTLAND Y KEBLER (1965), MENCIONAN QUE LA EPIDEMIA DE SUICIDIOS QUE OCURRIÓ EN UN HOSPITAL DE WASHINGTON, ESTABA DIRECTAMENTE RELACIONADA A CAMBIOS DESFAVORABLES PARA LOS INTERNOS TALES COMO: SUSPENSIÓN DE VISITAS, ACTIVIDADES DEPORTIVAS, LABORALES, ETC.

PORTER Y LAWLER (1965), HAN REALIZADO UNA SERIE DE INVESTIGACIONES QUE HAN CORRELACIONADO VARIABLES TALES COMO NÚMERO DE PERSONAL, SATISFACCIÓN HACIA EL TRABAJO, AUSENTISMO, ROTACIÓN DE ACTIVIDADES, ETC., ENCONTRANDO QUE EL AMBIENTE ES DETERMINANTE EN LA CONDUCTA DE LOS SUJETOS.

ELLSWORTH (1965), DISEÑARON UNA ESCALA PARA MEDIR LAS "CARACTERÍSTICAS SOCIOPSICOLÓGICAS" DE LOS ESCENARIOS DE TRATAMIENTO CON LA FINALIDAD DE ENCONTRAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ESCENARIO Y LOS RESULTADOS DEL TRATAMIENTO.

PARA ESTA INVESTIGACIÓN SE HIZO UN ANÁLISIS SOBRE:

1.- PERSONAL ACCESIBLE O INACCESIBLE.

- 2.- INVOLUCRAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN DEL PABELLÓN.
- 3.- SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO.
- 4.- PERSONAL RECEPTIVO Y PARTICIPATIVO.
- 5.- PERSONAL PROFESIONAL MOTIVADO.
- 6.- EQUIPO DE ENFERMERIA.
- 7.- PERSONAL PROFESIONAL.
- 8.- RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO.

ENCONTRANDO QUE ESTAS VARIABLES SON IMPORTANTES EN LA REHABILITACIÓN CONDUCTUAL.

WOODWARD (1966), SEÑALA QUE LAS CARACTERÍSTICAS DESEABLES DE UN PACIENTE HAN SIDO ADQUIRIDAS EN UN "AMBIENTE ANORMAL". POR LO QUE SUGIERE QUE EL TRATAMIENTO SEA BASADO EN UN PROGRAMA DE CONVIVENCIA SOCIAL.

ROGER Y BAKER (1968), HAN REALIZADO INVESTIGACIONES QUE APOYAN QUE LOS ESCENARIOS CONDUCTUALES TIENEN GRAN IMPORTANCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA CONDUCTA INDIVIDUAL.

HARTSHAME Y MAY (1968), REALIZARON UNA SERIE DE ESTUDIOS CON LOS QUE CONCLUYERON QUE LA CONSISTENCIA DE LA CONDUCTA SE DEBÍA PRINCIPALMENTE A LA SIMILITUD DE UN ESCENARIO A OTRO MÁS A LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LA PERSONALIDAD.

MOOS (1969), REALIZÓ UN ESTUDIO EN UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO Y ENCONTRÓ UNA FIRME TENDENCIA A AUMENTAR LA PROPORCIÓN DE VARIACIÓN ATRIBUÍBLE A LOS ESCENARIOS ATRAVÉS DE UN INTÉVALO DE TRES ME -

SES SEGÚN LOS PACIENTES MEJORABAN CLÍNICAMENTE; DEPENDIENDO DE-
LOS SUB ESCENARIOS Y TAMBIÉN DE LAS HORAS EN QUE ERAN VISITADAS;
ES DECIR, TANTO PACIENTES Y PERSONAL REACCIONABAN DIFERENCIAL -
MENTE A LAS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS DE CADA INSTANCIA.

ELLSWORTH (1969), CREARON UNA ESCALA PARA MEDIR LOS SIGUIENTES-
ASPECTOS:

- A) PERSONAL INACCESIBLE.
- B) INVOLUCRAMIENTO EN LAS ACTIVIDADES DEL PABELLÓN.
- C) SATISFACCIÓN CON LA VIDA DENTRO DEL PABELLÓN.
- D) PERSONAL RECEPTIVO Y PARTICIPATIVO.
- E) EXPECTATIVAS SOBRE LA AUTONOMÍA DEL PACIENTE.
- F) PERSONAL PROFESIONALMENTE MOTIVADO.
- G) EQUIPO DE ENFERMERÍA.
- H) RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO.

CON ÉSTO, ELLSWORTH ENCONTRÓ QUE LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL-
FUÉ DETERMINANTE PARA LA RECUPERACIÓN DE LOS PACIENTES.

WING Y BROWN (1970), PROPORCIONARON UNA DESCRIPCIÓN DETALLADA -
DEL PABELLÓN DE KERRY; ÉSTE PARECÍA POSEER MUCHAS DE LAS CARAC-
TERÍSTICAS DESCRITAS POR GOFFMAN. LA PUERTA DEL PABELLÓN SIEM-
PRE PERMANECÍA CERRADA, NO EXISTÍA UN LIBRE ACCESO AL EXTERIOR-
Y LOS PACIENTES VIVÍAN PRÁCTICAMENTE, TODO EL TIEMPO DENTRO DEL
PABELLÓN.

HABÍA MUY POCO CONTACTO CON EL RESTO DEL HOSPITAL Y ESENCIALMEN
TE NINGÚN CONTACTO CON EL MUNDO EXTERIOR. NINGÚN PACIENTE SA -

LÍA A SU CASA, MENOS DE LA MITAD RECIBÍAN VISITAS DE SUS FAMILIARES Y ÚNICAMENTE A CINCO SE LES PERMITÍA SALIR DEL PABELLÓN SIN SUPERVISIÓN. EL MOVIMIENTO A TRAVÉS DEL PABELLÓN ESTABA RES -- TRINGIDO. LOS GUARDARROPAS ESTABAN CERRADOS, AL IGUAL QUE LOS DORMITORIOS Y BAÑOS. EL ACTO DE BAÑARSE QUEDABA SUJETO A UN CONTROL ABSOLUTO, HABÍA MUY POCAS Ó CASI NINGUNA EXCEPCIÓN A LAS ESTRICTAS POLÍTICAS DEL PABELLÓN. TODA LA ROPA ERA PROPORCIONADA POR EL HOSPITAL Y ERAN MUY POCOS LOS PACIENTES QUE POSEÍAN UN CEPILLO DE DIENTES. NO HABÍA CASI ARTÍCULOS PERSONALES EN EL PABELLÓN. LA FALTA DE VIDA PRIVADA ERA CASI TOTAL. LAS PUERTAS DE LOS EXCUSADOS NO CERRABAN Y LOS BAÑOS SE TOMABAN BAJO LA SUPERVISIÓN DIRECTA DE LOS ENFERMEROS.

LOS PACIENTES SE VEÍAN ENVUELTOS EN UNA RUTINA DIARIA, QUE SE HABÍA ADAPTADO A LOS REQUERIMIENTOS DEL PERSONAL. EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES PERSONALES NO SE PROMOVÍA; POR EJEMPLO, LAS CAMAS DE LOS PACIENTES ERAN HECHAS POR EL PERSONAL. AL DESCRIBIR LA RUTINA DIARIA DEL PABELLÓN KERRY, WINGS Y BROWN ENFATIZARON PARTICULARMENTE LA ESCASEZ DE LAS INTERACCIONES SOCIALES Y ACTIVIDADES INVOLUCRADAS. POR EJEMPLO, ELLOS DESCRIBIERON .. "HABÍA LARGOS PERÍODOS DURANTE LOS CUALES, LA MAYORÍA DE LOS PACIENTES PERMANECÍAN ESPERANDO QUE COMENZARA LA SIGUIENTE ETAPA DEL CICLO; ÉSTA ESPERA TRANSCURRÍA DENTRO DE LA MÁS APÁTICA INACTIVIDAD, NO SE HACÍA ABSOLUTAMENTE NADA"... P (7).

"TODOS, MENOS UNO DE LOS 22 PACIENTES, PASABAN TRES HORAS AL DÍA SENTADOS ANTE UNA MESA DEL COMEDOR Y LA MITAD DE ELLOS PERMANE -

CÍAN DESOCUPADOS TOTALMENTE, EXCEPTO CUANDO COMÍAN O ACUDÍAN A -
LOS EXCUSADOS"., P (137), CIERTAMENTE QUE ÉSTA PRIVACIÓN SEVERA
DE LOS ESTÍMULOS SOCIALES, TENÍA QUE RESULTAR EN EFECTOS DE DETE
RIORO PARA LOS PACIENTES.

COHEN (1971), DESARROLLÓ UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA CONDUCTA
DELICTIVA BASÁNDOSE PARA ELLO EN LA PREMISA FUNDAMENTAL QUE -
EL MEDIO INFLUYE SOBRE LA CONDUCTA DEL INDIVIDUO. PARA SU REALI
ZACIÓN CONCEPTUALIZABA EL AMBIENTE COMO CONSTITUÍDO POR: LOS SU
JETOS, EL PERSONAL DOCENTE, EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y EL ESPA
CIO FÍSICO.

SPIEGEL Y KEITH (1971), CREARON UN INVENTARIO DEL "CLIMA EN UN -
PABELLÓN", BASÁNDOSE EN LOS TRABAJOS DE ELLSWORTH (1969), ADAPTÁN
DO LOS REACTIVOS PARA LOS PACIENTES Y A EL PERSONAL CALIFICADO -
EN UNA ESCALA DE VEINTE REACTIVOS QUE IBAN DESDE "TOTALMENTE DE-
ACUERDO", HASTA "TOTALMENTE EN DESACUERDO"; DE AHÍ SE IDENTIFICA
RON 3 FACTORES QUE FUERON:

- A) PREOCUPACIÓN DEL PERSONAL POR LOS PACIENTES.
- B) MORAL DEL PABELLÓN.
- C) PREOCUPACIÓN DE LOS PACIENTES POR SER IGUALES.

DE LA INTERRELACIÓN DE LOS FACTORES A SU VEZ SE OBTENÍA UN ÍNDI
CE GLOBAL DEL "CLIMA PSICOLÓGICO".

ESTUDIOS MÁS REPRESENTATIVOS EN ESTA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN, SON
LOS DE JACKSON Y MOOS (1974), EN ELLOS SE TUVO COMO PROPÓSITO -
FUNDAMENTAL LA VALORACIÓN DE LOS AMBIENTES HOSPITALARIOS: PARA -

TAL PROPÓSITO, DISEÑARON UN INSTRUMENTO MEDIANTE EL CUAL HICIERON LA EVALUACIÓN DE VARIOS COMPONENTES AMBIENTALES. DEL INSTRUMENTO DESTACARON TRES CARACTERÍSTICAS QUE INFLUYEN EN FORMA DETERMINANTE PARA LOS FINES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN. EN PRIMER LUGAR, LAS "DIMENSIONES ECOLÓGICAS", LA "INDIVIDUALIDAD", EL "ASPECTO FÍSICO" Y LA "ARQUITECTURA DEL LUGAR". EN SEGUNDO LUGAR, LAS "DIMENSIONES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL" Y SU FUNCIONAMIENTO. POR ÚLTIMO, LAS CARACTERÍSTICAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y SU CLIMA DE ORGANIZACIÓN. ESTOS COMPONENTES SIRVEN PARA VALORAR LAS VARIABLES AMBIENTALES, ENTENDIÉNDOSE POR ÉSTO "LA EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES ECOLÓGICAS -- QUE AFECTAN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS".

A SU VEZ, GAVIN Y HOWE (1975), PROPUSIERON UN MODELO TEÓRICO QUE CONSIDERABA LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL "CLIMA PSICOLÓGICO" EN UNA INDUSTRIA DONDE LOS ASPECTOS INDIVIDUALES Y DE ORGANIZACIÓN, ERAN RELEVANTES EN EL DESARROLLO LABORAL. ESTE TRABAJO FUÉ ELABORADO A PARTIR DE MAS DE 100 DIFERENTES REPORTES DE INVESTIGACIÓN EN EL ÁREA CLIMÁTICA-PSICOLÓGICA, POR LO QUE SE CONSIDERÓ SOBRESALIENTE.

COMO PUDO OBSERVARSE EN LAS INVESTIGACIONES REVISADAS EN LOS PÁRRAFOS ANTERIORES, EL ESTUDIO DE LOS COMPONENTES ECOLÓGICOS REVISTE GRAN IMPORTANCIA PARA LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA HUMANA ENCARGADOS DE REALIZAR PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PARA PROVOCAR COMPORTAMIENTOS ESPECÍFICOS POR EJEMPLO EN LA PRODUCCIÓN DENTRO DE UNA INDUSTRIA, EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN

EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, EN LA REHABILITACIÓN CONDUCTUAL EN UNA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA, ETC. ES NECESARIO SEÑALAR QUE CUANDO SE ABORDA EL ESTUDIO DE UNA INSTITUCIÓN PARA ANALIZAR CON MAYOR EFECTIVIDAD EL ENTORNO AMBIENTAL EN EL QUE SE ENCUENTRA INMERSA HAY QUE CONSIDERAR EL TIPO DE INSTITUCIÓN DE QUE SE TRATA.

GOFFMAN (1961), PROPONE 5 CATEGORÍAS QUE SON:

- 10.- INSTITUCIONES ENCARGADAS PARA CUIDAR DE LAS PERSONAS QUE PARECEN SER INOFENSIVAS (HOGARES PARA CIEGOS, ANCIANOS, HUÉRFANOS).
- 20.- INSTITUCIONES ERIGIDAS PARA ATENDER A PERSONAS INCAPACES DE CUIDARSE A SI MISMOS Y ADEMÁS CONSTITUYEN UNA AMENZA INVOLUNTARIA PARA LA COMUNIDAD -- (HOSPITALES PSIQUIÁTRICOS, HOSPITALES DE INFECCIOSOS.)
- 30.- INSTITUCIONES ORGANIZADAS PARA PROTEGER A LA COMUNIDAD CONTRA QUIENES CONSTITUYEN INTENCIONALMENTE UN PELIGRO PARA LA SOCIEDAD. LAS CÁRCELES, LOS CAMPOS DE CONCENTRACIÓN, ETC.
- 40.- INSTITUCIONES QUE TIENEN COMO OBJETIVO ESTABLECER REPERTORIOS LABORALES TALES COMO ESCUELAS, INDUSTRIAS, ETC.
- 50.- INSTITUCIONES QUE SE ENCUENTRAN ENCAMINADAS A MANTENER CULTOS TALES COMO CONVENTOS, MONASTERIOS.

DE ACUERDO CON ESTA CLASIFICACIÓN, DOMÍNGUEZ (1978), AL REFERIRSE A LAS INSTITUCIONES QUE TIENEN COMO OBJETIVO PROTEGER A LA SOCIEDAD, COMO SON LAS PRISIONES; AFIRMA QUE POR SUS CARACTERÍSTICAS ECOLÓGICAS REPRESENTAN CASOS DE "CONTEXTOS EMOCIONALES CERRADOS", POR EL HECHO DE QUE SE INSTALA EN ELLOS A CIERTO TIPO DE INDIVIDUOS CON ANTECEDENTES COMUNES. ES SOBRESALIENTE, EL HECHO DE QUE, EN ESTOS ESCENARIOS EMOCIONALES CERRADOS, SE LLEGUE A PONER EN VIGENCIA PRECAUCIONES EXCESIVAMENTE ELABORADAS POR PARTE DEL PERSONAL DE VIGILANCIA QUE LLEGA A SER SORPRENDENTE SI SE REvisa LA PROPORCIÓN DE INTERNOS A QUIENES SE CUSTODIA QUE EN GENERAL SUELE SER MENOR A LA DE OTROS CONTEXTOS DE CONVIVENCIA.

EXISTEN AMBIENTES FÍSICOS Y SOCIALES, QUE A PESAR DE SER CRÍTICOS, NO TIENEN CONSECUENCIAS AUTOMÁTICAS PARA LA VIDA SOCIOPSI-COLÓGICA DE SUS HABITANTES, POR EJEMPLO, LOS ESTUDIOS REALIZADOS POR BEXTON (1957), SOBRE PRIVACIÓN SENSORIAL INDICARON QUE LA MAYORÍA DE LOS SUJETOS DEJAN DE RESPONDER A UN ESTÍMULO QUE SE REPITE UNA Y OTRA VEZ, A MENOS QUE LA RESPUESTA SEA REFORZADA MEDIANTE RECOMPENSAS O EVITACIONES DE CASTIGO.

LA MONOTONÍA REPRESENTA UN PROBLEMA HUMANO IMPORTANTE Y PERDURABLE. LAS PERSONAS QUE TIENEN QUE TRABAJAR EN TAREAS REPETITIVAS A MENUDO SE QUEJAN DE QUE SE ABURREN O QUE SE ENCUENTRAN INSATISFECHAS DE SU TRABAJO.

BEXTON DESARROLLÓ UNA INVESTIGACIÓN EN LA QUE CONTRATÓ A UNA SE

RIE DE SUJETOS PARA "NO HACER NADA" PAGÁNDOLES 20 DLLS. POR DÍA.

LOS SUJETOS TENÍAN QUE PERMANECER ACOSTADOS EN SU CAMA SOLO SE LEVANTABAN A COMER Y PARA IR AL BAÑO; LLEVABAN PUESTOS GUANTES Y VISORES.

LOS RESULTADOS DE ESTA INVESTIGACIÓN FUERON QUE LOS SUJETOS SE VOLVIERON MARCADAMENTE IRRITABLES, ADEMÁS MENCIONARON TENER ALUCINACIONES VISUALES Y AUDITIVOS.

SIN EMBARGO, ÉSTO NO SE DA EN EL CASO DE LAS CÁRCELES, CUYAS PRINCIPALES AUSENCIAS SON DE NATURALEZA SOCIOPSICOLÓGICA, EN ESTA SITUACIÓN LOS PRISIONEROS ABRIGAN "MIEDO" Ó RESPUESTAS DE EVITACIÓN CON RESPECTO A SER AFECTADOS PERSONALMENTE POR EL CONTACTO QUE TENGAN QUE SOSTENER CON OTROS INDIVIDUOS. EN ESE SENTIDO, LOS INTERNOS SE ENFRENTARON A DOS CAMINOS QUE SON: POR UN LADO, MANTENERSE EN CONTACTO CON EL EXTERIOR, A TRAVÉS DE SUS FAMILIARES, AMIGOS, ETC., Y POR OTRO, ABANDONARSE E INTEGRARSE A LA COMUNIDAD DE LA PRISIÓN.

BAJO ESTAS CIRCUNSTANCIAS, SE CONVIERTEN EN PROBLEMÁTICOS ASUNTOS COTIDIANOS, COMO ES EL USO DEL TIEMPO LIBRE, LAS RELACIONES AMISTOSAS, LA PRIVACÍA, LA IDENTIDAD PERSONAL, EL AUTOCONOCIMIENTO, ETC., LO QUE TRAE COMO CONSECUENCIA EL "DETERIORO INTELECTUAL"**** Y LA "CONTAMINACIÓN SOCIAL"***** (DOMÍNGUEZ Y COLS. 1977).

**** DETERIORO: Es la disminución de los repertorios conductuales adquiridos tales como hábitos laborales, escolares e intelectuales.

***** CONTAMINACION SOCIAL: Es la alteración de los repertorios conductuales de relación.

ES POR ÉSTO QUE CUANDO UN SUJETO INGRESA A UNA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA DE ESTA NATURALEZA, NECESARIAMENTE TENDRÁ QUE APRENDER NUEVOS "REPERTORIOS CONDUCTUALES" QUE LE PERMITAN ADAPTARSE RÁPIDAMENTE A ESE NUEVO ESTILO DE VIDA QUE NO ESCOGIÓ NI SELECCIONÓ, ADEMÁS DE QUE QUIZÁ NO LE RESULTE FAVORABLE.

DESDE ESTE PUNTO DE VISTA LAS PRISIONES PUEDEN SER CONSIDERADAS COMO "COMUNIDADES CAUTIVAS", YA QUE SUS ESCENARIOS CUYOS HABITANTES APRENDEN REPERTORIOS DE COMPORTAMIENTO ESPECÍFICOS, QUE LES PERMITE MÁS QUE VIVIR, "SOBREVIVIR" EN CONDICIONES EXTREMAS.

EL ESTUDIO DE LOS COMPONENTES AMBIENTALES EN COMUNIDADES CAUTIVAS ES UN CAMPO QUE NO HA SIDO INVESTIGADO CON AMPLITUD, PERO DE CUALQUIER MANERA ES INEGABLE EL IMPACTO DE LAS VARIABLES ECOLÓGICAS COMO INTERÉS CENTRAL DE LAS INTERVENCIONES DE LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA HUMANA.

POR TALES CONSIDERACIONES EL PRESENTE TRABAJO SE LLEVÓ A CABO CON EL OBJETO DE EVALUAR EL "CLIMA INSTITUCIONAL"***** QUE PREVALECÍA EN EL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL EN EL AÑO DE 1978, PARA ADOPTAR MEDIDAS CORRECTIVAS QUE FAVORECIERAN EL TRATAMIENTO DE LOS INDIVIDUOS EN RECLUSIÓN.

***** CLIMA INSTITUCIONAL: Escenarios Físicos y Arquitectónicos donde existe una estructura organizacional dentro de la cual funcionan diferentes tipos de individuos. MOOS, R: Evaluating Educational Environments, Pag. VII - XII, 1979. San Francisco, California.

EN EL CAPÍTULO I, SE DESCRIBEN LAS CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNIDAD CAUTIVA EN ESTUDIO.

EN EL CAPÍTULO II, SE DESCRIBE EL INSTRUMENTO QUE SE UTILIZÓ PARA EVALUAR LOS COMPONENTES AMBIENTALES DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL.

EN EL CAPÍTULO III, SE PRESENTAN LAS DOS APLICACIONES QUE SE LLEVARON A CABO ASÍ COMO LOS RESULTADOS.

C A P I T U L O

I

CARACTERISTICAS DE LA COMUNIDAD CAUTIVA EN ESTUDIO

LA INSTITUCIÓN DE CUSTODIA OBJETO DE ESTA INVESTIGACIÓN FUÉ EL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL. EN 1978, PERIÓDO EN EL QUE SE LLEVÓ A CABO CONTABA CON UNA POBLACIÓN VARIABLE DE 1200 INTERNOS DEL SEXO MASCULINO DE 18 A 67 AÑOS DE EDAD APROXIMADAMENTE.

CONCEPTOS GENERALES.

A) PRISION PREVENTIVA.

EL TÉRMINO "PRISION PREVENTIVA" HACE REFERENCIA A UNA INSTITUCIÓN QUE ES UNA CÁRCEL DONDE LOS INTERNOS ESTAN SOMETIDOS A UN PROCESO LEGAL PARA PROBAR SU INOCENCIA JURÍDICAMENTE.

PERMANECEN AHÍ HASTA QUE SE DICTA UNA SENTENCIA. POSTERIORMENTE UNA VEZ QUE SE HAN AGOTADO TODOS LOS RECURSOS LEGALES PARA OBTENER SU LIBERTAD POR SER INOCENTES, SON TRASLADADOS A UNA PENITENCIARÍA DONDE TIENE COMO ÚNICA ALTERNATIVA CUMPLIR CON EL TIEMPO SEÑALADO COMO SENTENCIA, QUE EN TODO CASO PODRÍA REDUCIRSE SOLO A TRAVÉS DE LOS BENEFICIOS TALES COMO "NORMAS MÍNIMAS", "PRELIBERACIÓN", ETC.

B) TIEMPO DE ESTANCIA.

EL TIEMPO QUE DEBÍA PERMANECER UN INTERNO EN EL RECLUSORIO NORTE ERA VARIABLE, YA QUE DEPENDÍA DEL DELITO, Y EN GENERAL DE LA FORMA EN QUE SE ESTABA-

LLEVANDO A CABO EL PROCESO.

DADO QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS ERA INEVITABLE - LA PERMANENCIA DEL INDIVIDUO EN ESAS CIRCUNSTANCIAS, ES NECESARIO SEÑALAR QUE LOS INTERNOS ESTABAN EXPUESTOS A UNA "CONVIVENCIA FORZADA" DESDE EL MOMENTO EN QUE ERAN PRIVADOS DE SU LIBERTAD CONVIERTIÉNDOSE EN PROBLEMÁTICOS ASUNTOS COTIDIANOS COMO LO SON: EL USO DEL TIEMPO LIBRE, LAS RELACIONES SOCIALES Y FAMILIARES, LA CARENCIA DE PRIVACÍA, ETC.; Y COMO CONSECUENCIA ADAPTARSE A UN NUEVO CONTEXTO SOCIAL QUE NO SIEMPRE LE FAVORECÍA Y MIENTRAS MAYOR ERA EL TIEMPO DE ESTANCIA MAYORES ERAN LOS RIESGOS AL "DETERIORO INTELECTUAL Y CONTAMINACIÓN SOCIAL".

C) CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL INTERNO DEL RECLUSORIO NORTE.

INDIVIDUO DEL SEXO MASCULINO ENTRE 20 Y 27 AÑOS DE EDAD, CASADO Ó CON UNA ALTA PROBABILIDAD DE VIVIR EN UNIÓN LIBRE. DEDICADO A TRABAJAR EVENTUALMENTE EN LABORES QUE REQUERÍAN PARTICIPACIÓN MANUAL NO CALIFICADA, O BIEN CALIFICADA, PERO A UN NIVEL DE APRENDIZO AUXILIAR, CUYOS INGRESOS FLUCTUABAN ENTRE LOS \$2,000.00 Y \$3,000.00 MENSUALES. CONSIGNADO PRINCIPALMENTE POR DELITOS DE TIPO PATRIMONIAL COMO "ROBO-PLANEADO DE AUTOMÓVIL, CASA HABITACIÓN Ó ROBO CON

VIOLENCIA". PROVENIENTE DE COLONIAS MARGINALES, -
CON UNA ESCOLARIDAD LIMITADA A LOS PRIMEROS CINCO -
AÑOS DE LA ENSEÑANZA PRIMARIA. EL PERFIL PRESENTA-
DO NO INDICA QUE SOLO EXISTIERAN ESAS MODALIDADES -
(DELITO, ESCOLARIDAD, OCUPACIÓN, ETC.), SIN EMBAR-
GO, ERAN LOS QUE PREDOMINABAN EN LA MAYORÍA DE LA -
POBLACIÓN. (VER ANEXO I).

D) INSTALACIONES.

EL RECLUSORIO CONTABA CON:

ADUANA. ERA EL ÁREA DONDE CUALQUIER VISITANTE O EM-
PLEADO DE LA INSTITUCIÓN DEBÍA IDENTIFICARSE POR ME-
DIO DE UNA CREDENCIAL ACTUALIZADA, ADEMÁS DE SOME-
TERSE A UNA REVISIÓN POR PARTE DEL PERSONAL DE CUS-
TODIA QUE TENÍA EL OBJETO DE GARANTIZAR LA NO INTRO-
DUCCIÓN DE OBJETOS PROHIBIDOS A LA INSTITUCIÓN (BE-
BIDAS ALCOHÓLICAS, DROGAS, ARMAS, ETC.).

EDIFICIO DE INGRESO. ESTABA DESTINADO PARA UBICAR-
A LOS INDIVIDUOS DE RECIÉN INGRESO "INDICIADOS", -
QUIENES DESPUÉS DE PERMANECER 72 HORAS SI NO DEMOS-
TRABAN SU INOCENCIA SE LES DICTABA EL "AUTO DE FOR-
MAL PRISIÓN".

GOBIERNO. ERA EL EDIFICIO DONDE SE ENCONTRABAN INS-
TALADOS: LA DIRECCIÓN, LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA, LA

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, LA JEFATURA DE VIGILANCIA, EL COMEDOR DE CUSTODIOS.

CENTRO DE OBSERVACION Y CLASIFICACION. UNA VEZ DICHA EL ACTA DE "FORMAL PRISION". EL INDIVIDUO QUE ESTABA INSTALADO EN ESTANCIA DE INGRESO, JURÍDICA MENTE SE CONVERTÍA EN INTERNO DE LA INSTITUCIÓN, Y EN EL CENTRO DE OBSERVACIÓN Y CLASIFICACIÓN EN UN PERIÓDO DE 15 A 20 DÍAS SE LES PRACTICABAN ESTUDIOS EN LOS DEPARTAMENTOS DE TRABAJO SOCIAL, PSICOLOGÍA Y SERVICIOS MÉDICOS.

LOS RESULTADOS DE DICHS ESTUDIOS PERMITÍAN ASIGNAR A LOS INTERNOS UN LUGAR ESPECIAL DENTRO DE LOS DORMITORIOS DE ACUERDO A SUS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES, DONDE PERMANECÍAN HASTA OBTENER SU LIBERTAD Ó BIEN RECIBIR SU SENTENCIA CONDENATORIA, LO QUE JURÍDICAMENTE LOS CONVERTÍA EN "REOS".

DORMITORIOS.- SE CONTABA CON UN TOTAL DE DIEZ DORMITORIOS DE LOS CUALES OCHO ERAN UTILIZADOS PARA INSTALAR A LOS INTERNOS DE ACUERDO AL "SISTEMA DE CLASIFICACIÓN" ESTABLECIDO POR LA INSTITUCIÓN. DE LOS DOS DORMITORIOS RESTANTES, UNO ERA DE MÁXIMA SEGURIDAD DONDE SE INSTALABA A INTERNOS QUE REQUERÍAN PROTECCIÓN DE ELLOS MISMOS O DE LA POBLACIÓN EN GENERAL, POR EJEMPLO: POLICIAS, EX-FUNCIONARIOS, ETC. EL OTRO DORMITORIO ERA DE "SEGREGACIÓN" (CASTIGO),-

AL CUAL ERAN LLEVADOS LOS INTERNOS QUE COMETÍAN ALGUNA FALTA DENTRO DEL RECLUSORIO.

TALLERES.- EXISTÍAN CINCO TALLERES QUE ERAN: ARTESANÍAS, IMPRENTA, SASTRERÍA, HERRERÍA, MOSAICO Y GRANITO. EN ELLOS LOS INTERNOS PODÍAN COMISIONARSE Y OBTENER ASÍ UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA, ADEMAS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS MÍNIMAS PARA LA READAPTACIÓN SOCIAL DE SENTENCIADOS. (ART. 18).

CENTRO ESCOLAR.- ERA UNA ESCUELA DONDE LOS INTERNOS PODÍAN CURSAR ESTUDIOS DE "PRIMARIA" POR MEDIO DEL SISTEMA PARA ADULTOS Y LA "SECUNDARIA" ABIERTA, SIENDO AMBOS NIVELES RECONOCIDOS POR LA SEP.

SERVICIOS GENERALES.- ERA EL ÁREA DONDE SE ENCONTRABA INSTALADA LA COCINA GENERAL, LA LAVANDERÍA Y LA BODEGA.

AREAS DEPORTIVAS Y CULTURALES.- SE CONTABA CON CANCHAS DE FOOT BALL, BASKETBALL, UN GIMNASIO Y UN AUDITORIO DONDE SE LLEVABAN A CABO DIVERSOS EVENTOS RECREATIVOS Y CULTURALES.

VISITAS.- HABÍA TRES TIPOS DE AREAS PARA VISITAS, UNA ERA POR LOCUTORIOS, DONDE LOS INTERNOS RECIBÍAN BÁSICAMENTE A SUS ABOGADOS. OTRA ERA VISITA FAMILIAR, QUE CONTABA CON MESAS, SILLAS, AREAS VERDES Y ESPACIO SUFICIENTE PARA QUE LOS INTERNOS RECIBIERAN-

A SUS FAMILIARES Y AMIGOS. LA ÚLTIMA ERA VISITA ÍN
TIMA, DONDE LOS INTERNOS RECIBÍAN A SU PAREJA DE -
ACUERDO A LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS POR LA INSTI-
TUCIÓN.

JUZGADOS.- EXISTÍA UN TUNEL QUE CONDUÍA A LOS JUZ-
GADOS, Y ERA ATRAVEZADO POR LOS INTERNOS CUANDO --
ERAN SOLICITADOS POR EL JUEZ Ó SU ABOGADO. (VER ANE-
XO II).

E) SISTEMA DE CLASIFICACION.

LA "CONVIVENCIA FORZADA" HA SIDO CONSIDERADA COMO -
LA RESPONSABLE DE PROBLEMAS TALES COMO EL DETERIORO
INTELLECTUAL Y LA CONTAMINACIÓN SOCIAL (DOMÍNGUEZ Y-
COLS. 1978), BAJO LA QUE SE HAN GESTADO MANIFESTA -
CIONES CONFLICTIVAS DE LA VIDA CARCELARIA. ANTE ÉS-
TO, EL DR. GARCÍA RAMÍREZ (1975), HA ENFATIZADO LA-
IMPORTANCIA DE ESTABLECER UN "SISTEMA DE CLASIFICA -
CIÓN EN EL CUAL NO SOLAMENTE ESTEN CONTEMPLADOS CRI-
TERIOS JURÍDICOS SINO TAMBIÉN ASPECTOS PSICOLÓGICOS,
PSIQUIÁTRICOS, MÉDICOS, ETC., LO CUAL PERMITE FOR -
MAR GRUPOS MENOS PROBLEMÁTICOS EN LAS DIFERENTES -
ÁREAS DE CONVIVENCIA, TRABAJO, ESTUDIO Y RECREACIÓN.
TODOS LOS DORMITORIOS DEL RECLUSORIO PREVENTINO NOR-
TE, ESTABAN CONSTITUÍDOS POR 4 ZONAS, EN DONDE SE -
INSTALABA A LOS INTERNOS SEGÚN SU EDAD, ESCOLARIDAD,

NIVEL ECONÓMICO, ORIGEN, ESTADO CIVIL Y EXPERIENCIA LABORAL (PRINCIPALMENTE).

DORMITORIO 1, 2.

SE ENCONTRABAN ALBERGADOS LOS INTERNOS QUE YA HABÍAN ESTADO VARIAS OCASIONES EN PRISIÓN; LOS CUALES ERAN CONSIDERADOS COMO REINCIDENTES, ESTOS SUJETOS ERAN LOS MÁS DETERIORADOS Y CONTAMINADOS SOCIALMENTE, POR LO QUE AMBOS DORMITORIOS ERAN CONSIDERADOS DE ALTA SEGURIDAD.

DORMITORIO 3.

SE ENCONTRABAN INSTALADOS LOS INTERNOS ACUSADOS POR LOS DELITOS DE HOMICIDIO Y VIOLACIÓN SIENDO EL DORMITORIO MÁS TRANQUILO DE LA INSTITUCIÓN A PESAR DE ALBERGAR A INDIVIDUOS CON CARACTERÍSTICAS PSICOPÁTICAS. (DORMITORIO DE BAJA SEGURIDAD).

DORMITORIO 4.

SE ENCONTRABAN LOS INTERNOS ACUSADOS POR LOS DELITOS DE FRAUDE, FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS, ETC. SU NIVEL ACADÉMICO ERA ELEVADO POR LO QUE ERA POSIBLE QUE SE COMISIONARAN RAPIDAMENTE EN DIFERENTES ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN. SE CLASIFICABA COMO DE BAJA SEGURIDAD.

DORMITORIO 5.

SE ENCONTRABAN ALBERGADOS LOS INTERNOS ACUSADOS POR

EL DELITO DE DAÑOS CONTRA LA SALUD EN TODAS SUS MODALIDADES. ESTOS INTERNOS POSEÍAN CARACTERÍSTICAS DE FARMACODEPENDIENTES, TALES COMO FALTA DE AUTOCRÍTICAS Y UN INADECUADO USO DE SU ESPACIO FÍSICO. SE CONSIDERABA DE MEDIA A ALTA SEGURIDAD.

DORMITORIOS 6, 7 Y 8.

SE ENCONTRABAN LOS INTERNOS ACUSADOS POR EL DELITO DE ROBO; ALBERGANDO A LA MAYORÍA DE LA POBLACIÓN (JÓVENES PRIMO DELINCUENTES), QUE FRECUENTEMENTE VIOLABAN NORMAS DE LA INSTITUCIÓN. SE CLASIFICABA COMO UN DORMITORIO QUE IBA DE MEDIA -ALTA SEGURIDAD.

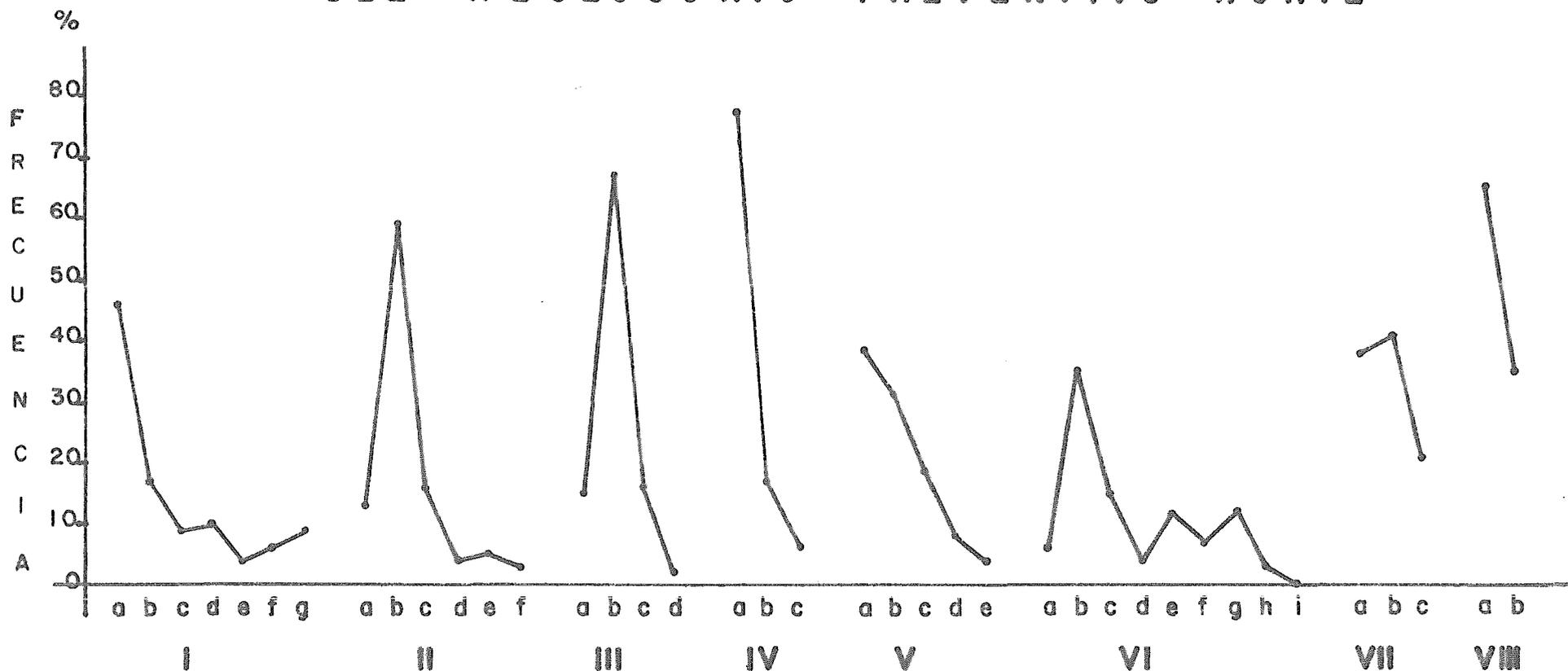
DORMITORIO 9.

SE ENCONTRABAN LOS INTERNOS QUE REQUERÍAN DE UNA "ALTA PROTECCIÓN" DENTRO DE LA INSTITUCIÓN YA QUE ERAN SUJETOS QUE PODRÍAN SER AGREDIDOS POR EL RESTO DE LA POBLACIÓN RECLUÍDA, POR LO QUE ERA CONSIDERADO DE ALTA SEGURIDAD.

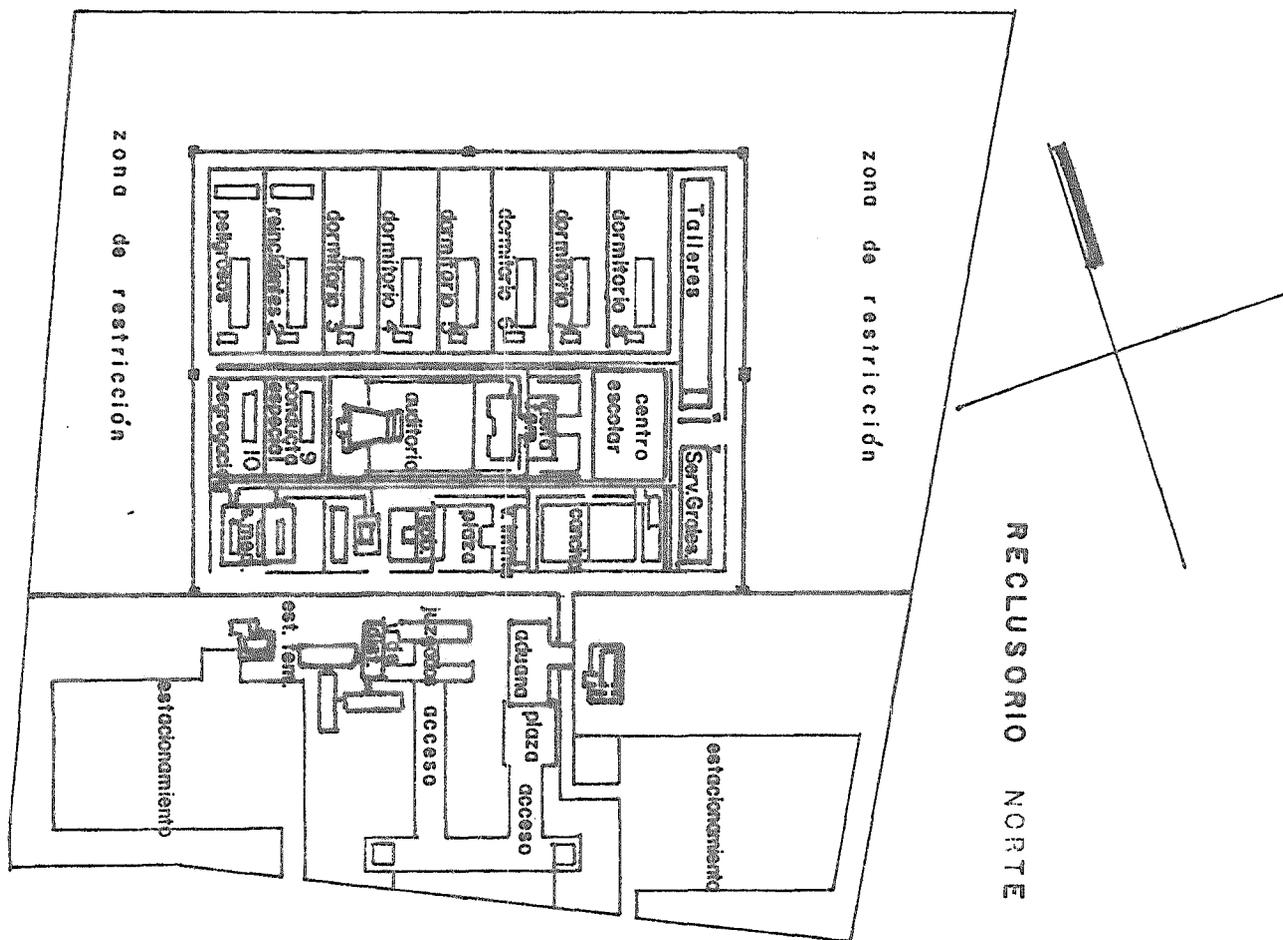
DORMITORIO 10.

SE ENCONTRABAN INSTALADOS LOS INTERNOS QUE HABÍAN VIOLADO ALGUNA NORMA INTERNA DE LA INSTITUCIÓN; EN ESTE LUGAR ERA FRECUENTE QUE LLEGARAN SUJETOS ADOLESCENTES, POR LO QUE ERA CLASIFICADO COMO DE ALTA SEGURIDAD. (VER ANEXO III).

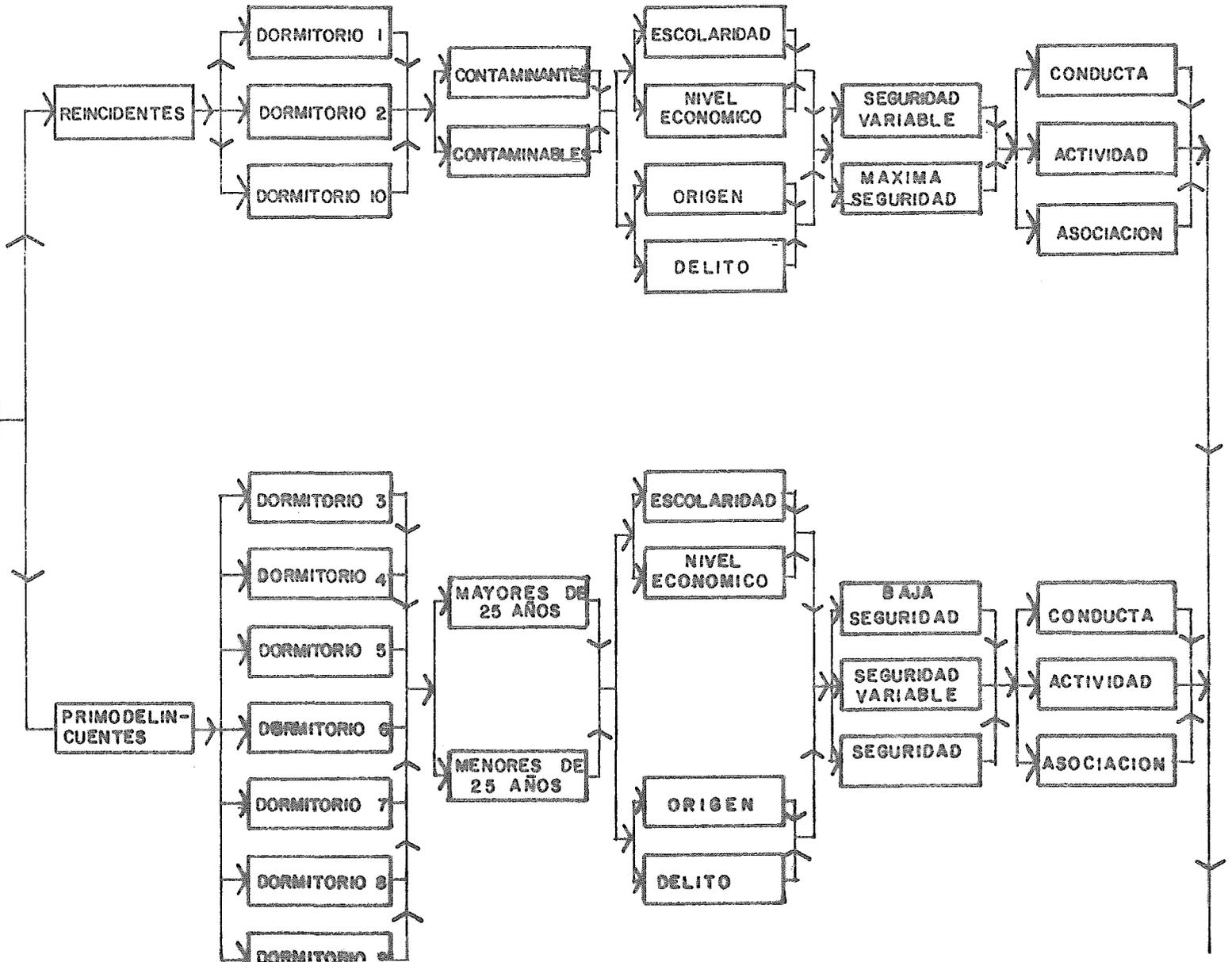
PERFIL DEL INTERNO DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE



I EDAD	II ESCOLARIDAD DEL INTERNO	III ESCOLARIDAD FAMILIAR	IV NIVEL DE INGRESOS	V PROFESION U OFICIO	VI DELITO	VII ESTADO CIVIL	VIII REINCIDENCIA
a.- 20 a 25 años	a.- Analfabetas	a.- Analfabetas	a.- Bajo	a.- Básico manual	a.- Robo oportunista	a.- Solteros	a.- no
b.- 26 a 30 "	b.- Primaria Incomp.	b.- Estudios Primarios	b.- Medio	b.- Manual no calif.	b.- Robo planeado o con violencia	b.- Casados	b.- si
c.- 31 a 35 "	c.- Secund. Incomp.	c.- Estudios Secundaria	c.- Alto	c.- Manual calif.	c.- Robo intelectual	c.- Unión libre	
d.- 36 a 40 "	d.- Prepa.-Voca.	d.- Prepa.-Voca.		d.- Básico intelect.	d.- Homicidio		
e.- 41 a 45 "	e.- Prof. Incomp.			e.- Ejecutivos	e.- Narcotráfico		
f.- 46 a 50 "	f.- Título o posgrado				f.- Narcóticos usuario		
g.- 50 en adelante					g.- Lesiones		
					h.- Daños prop. ajena		
					i.- Violación		



SISTEMA DE CLASIFICACION



CAPITULO II

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL

"CLIMA INSTITUCIONAL"

PARAMETROS.

DE ACUERDO A LA INTERRELACIÓN DE LOS COMPONENTES MENCIONADOS ANTERIORMENTE SE DETERMINÓ QUE EL "CLIMA INSTITUCIONAL" ESTARÍA VALORADO POR DOS PARÁMETROS DENOMINADOS:

- 1) EFICIENCIA DEL PERSONAL.
- 2) EFICIENCIA DE LA INSTITUCIÓN.
(VER ANEXO V)

INDICADORES.

CADA PARÁMETRO SE DIVIDIÓ A SU VEZ EN DIFERENTES INDICADORES SUMANDO UN TOTAL DE SIETE.

LA "EFICIENCIA DE LAS PERSONAS" SE MIDIÓ POR CUATRO INDICADORES QUE FUERON:

- 1) INVOLUCRAMIENTO.
- 2) PARTICIPACIÓN.
- 3) NIVEL DE DESARROLLO.
- 4) AGRESIÓN.

LA "EFICIENCIA DE LA INSTITUCIÓN" SE MIDIÓ POR TRES INDICADORES QUE FUERON:

- 5) ORGANIZACIÓN.
- 6) COMUNICACIÓN.
- 7) ESCENARIOS.
(VER ANEXO VI)

A S P E C T O S.

LOS INDICADORES SE COMPONEN DE DIFERENTES ASPECTOS DE TAL MANERA QUE:

EL INDICADOR DE INVOLUCRAMIENTO ESTUVO DESTINADO ÚNICAMENTE A LOS INTERNOS E INVESTIGÓ CUATRO ASPECTOS QUE FUERON: EL INTERÉS Y EL ENTUSIASMO PARA REALIZAR DIVERSAS ACTIVIDADES, LA SATISFACCIÓN QUE ÉSTAS LES PODÍAN PRODUCIR, Y LOS ELEMENTOS MATERIALES CON LOS QUE CONTABAN PARA SU DESARROLLO.

EL INDICADOR DE PARTICIPACION LO INTEGRARON TRES ASPECTOS, MEDIANTE LOS CUALES SE EXPLORÓ SI EL PERSONAL ERA RECEPTIVO PARA CON LOS INTERNOS, SI EXISTÍA ORIENTACIÓN DE SU PARTE PARA QUE LOS INTERNOS RESOLVIERAN LOS PROBLEMAS QUE SE LES PRESENTARAN, Y EL GRADO DE CONVIVENCIA QUE SE DABA ENTRE ELLOS (CUSTODIOS -- INTERNOS).

EL INDICADOR DEL NIVEL DE DESARROLLO SE DIVIDIÓ EN CUATRO ASPECTOS QUE EXPLORARON LOS ANTECEDENTES FAMILIARES, ESCOLARIDAD, EXPERIENCIA LABORAL Y EL TIPO DE CONVIVENCIA QUE MANTENÍA EL ENCUESTADO CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EN GENERAL.

EL INDICADOR DE AGRESIVIDAD LO CONFORMARON CUATRO ASPECTOS QUE INVESTIGARON LA FORMA EN QUE SE MANIFESTABA LA AGRESIÓN; SI ERA DEBIDA A LA PROVOCACIÓN, ABUSO DE LOS INTERNOS, SI ERA POR QUE EL PERSONAL IGNORABA A LOS INTERNOS, Ó -- BIEN POR DARSE UNA INADECUADA INTERRELACIÓN ENTRE ELLOS.

EL INDICADOR DE ORGANIZACION INVESTIGÓ CUATRO-ASPECTOS QUE FUERON EL FUNCIONAMIENTO DE LA - INSTITUCIÓN, SI EXISTÍA UN REGLAMENTO CONOCIDO Y RESPETADO POR TODOS, LOS PLANES Y PROGRAMAS- PARA MEJORAR LAS ANOMALÍAS Y SI HABÍA CAPACITA- CIÓN PARA EL PERSONAL E INTERNOS.

EL INDICADOR DE COMUNICACION INCLUYÓ CUATRO AS- PECTOS QUE PERMITIERON OBSERVAR SI LA INFORMA- CIÓN QUE RECIBÍAN LLEGABA POR CONDUCTOS ADECUA- DOS, SI LAS ÓRDENES QUE RECIBÍAN ERAN CLARAS Y PRECISAS, SI CONOCÍAN LOS DERECHOS Y OBLIGA - CIONES QUE TENÍAN QUE CUMPLIR, Y SI SE TOMABAN EN CUENTA SUS OPINIONES Y SUGERENCIAS.

EL INDICADOR DE ESCENARIOS ESTUVO CONSTITUÍDO- POR CINCO ASPECTOS QUE INVESTIGARON SI LOS ES- CENARIOS ERAN ÚTILES, SI SE CONTABA CON LOS ES- PACIOS NECESARIOS PARA DESEMPAÑAR LAS ACTIVIDA

DES, SI LAS INSTALACIONES FACILITABAN LA INTERRELACIÓN, SI EXISTÍA PRIVACIDAD PARA LOS INTERNOS Y EL PERSONAL, Y LA FRECUENCIA CON LA QUE SE ASISTÍA A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS. (VER ANEXO VII).

REACTIVOS.

LOS ASPECTOS DESCRITOS EN EL PÁRRAFO ANTERIOR SE INVESTIGARON A TRAVÉS DE LOS REACTIVOS, LOS CUALES ESTUVIERON ESTRUCTURADOS EN FORMA TAL QUE SE PRESENTABAN DOS COMPONENTES INTERRELACIONADOS, POR EJEMPLO:

HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS Y SE PRODUCEN PLEITOS

↓
COMPONENTE

1

↓
COMPONENTE

2

COMPONENTES INVESTIGADOS POR AREA.

EL CUESTIONARIO PARA INTERNOS TUVO 86 REACTIVOS Y E DE CUSTODIOS 44.

LOS COMPONENTES INTERRELACIONADOS EN CADA ASPECTO, FUERON --
LOS SIGUIENTES:

INDICADOR	ASPECTO	COMPONENTES
INVOLUCRAMIENTO	INTERÉS	PARTICIPACIÓN INTERÉS
	ENTUSIASMO	ENTUSIASMO COMISIÓN
	SATISFACCIÓN	COMISIÓN SATISFACCIÓN
	MATERIALES O ELEMENTOS	ACTIVIDAD MATERIALES

INDICADOR	ASPECTO	COMPONENTES
PARTICIPACION	ORIENTACIÓN	ORIENTACIÓN PROBLEMAS
	FACILIDADES	FACILIDADES SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
	CONVIVENCIA	CONVIVENCIA CONOCIMIENTO DE PROBLEMAS

INDICADOR	ASPECTO	COMPONENTES
NIVEL DE DESARROLLO	FAMILIA	FAMILIA UNIÓN
	ESCOLARIDAD	ESCOLARIDAD BENEFICIOS
	EXPERIENCIA LABORAL	CONOCIMIENTOS ENSEÑANZA
	CONVIVENCIA	COMPAÑERISMO RELACIONES

INDICADOR	ASPECTOS	COMPONENTES
AGRESIVIDAD	PROVOCACIÓN	PROVOCACIÓN PLEITOS
	IGNORAR	IGNORAR PROBLEMAS
	INTERRELACIÓN	PROVOCACIÓN EXCESO DE AUTORIDAD
	ABUSO	ABUSO TIEMPO DE INGRESO

INDICADOR	ASPECTO	COMPONENTES
ORGANIZACION	FUNCIONAMIENTO	ACTIVIDADES FUNCIONAMIENTO
	REGLAMENTO	CONOCIMIENTO REGLAMENTO
	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	PLANES Y PROGRAMAS CAPACITACIÓN
	PLANES Y PROGRAMAS	PLANES Y PROGRAMAS CONOCIMIENTO

INDICADOR	ASPECTOS	COMPONENTES
COMUNICACION	INFORMACIÓN	INFORMACIÓN AUTORIDADES
	ORDENES	INSTRUCCIONES
	CONOCIMIENTO	CONOCIMIENTO REGLAMENTO
	SUGERENCIAS	SUGERENCIAS PERSONAL DIRECTIVO

INDICADOR	ASPECTOS	COMPONENTES
ESCENARIOS	UTILIDAD	UTILIDAD FRECUENCIA
	ESPACIO	ESPACIO ACTIVIDADES
	INTERRELACIÓN	INSTALACIONES BUENAS RELACIONES
	PRIVACÍA	PRIVACÍA ACTIVIDADES
	ASISTENCIA	ASISTENCIA FACILIDADES

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA.

LOS REACTIVOS TENÍAN DOS OPCIONES DE RESPUESTA QUE ERAN:

CIERTO (C) FALSO (F)

SÍ EL SUJETO CONTESTABA "CIERTO" (C), ESTABA INDICANDO QUE ÉL CONSIDERABA QUE LA INTERACCIÓN DE LOS DOS COMPONENTES SÍ SE DABA EN LA INSTITUCIÓN. SÍ CONTESTABA "FALSO" (F), ENTONCES SEÑALABA QUE NO PERCIBÍA LA INTERACCIÓN DE ESE FENÓMENO.

VALORES Y REACTIVOS POR AREA.

LOS REACTIVOS POR ÁREAS QUE INTEGRABAN EL INSTRUMENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL SE ELABORARON ASIGNÁNDOLES UN VALOR

+	+	POSITIVO POSITIVO
+	-	POSITIVO NEGATIVO
-	-	NEGATIVO NEGATIVO
-	+	NEGATIVO POSITIVO

ESTA COMBINACIÓN DE VALORES + Y - ESTUVO DETERMINADA POR LA PRESENCIA O AUSENCIA DE LOS COMPONENTES ANTES MENCIONADOS. (VER ANEXO VIII Y IX).

TABLA DE RESPUESTAS.

SE DISEÑÓ UNA TABLA DE RESPUESTAS POR ASPECTO CON EL PROPÓSITO DE OBTENER LA VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO; ES DECIR, -

SI UN REACTIVO CON SENTIDO POSITIVO-POSITIVO ERA CONTESTADO COMO "CIERTO" (C), EL REACTIVO CON SENTIDO NEGATIVO-NEGATIVO DEBERÍA SER CONTESTADO COMO "FALSO" (F).

DE ESTA MANERA SE PUDO CONOCER SI LAS RESPUESTAS DE UN SUJETO ERAN CONGRUENTES DENTRO DEL MISMO ASPECTO.

(VER ANEXOS X, XI, XII Y XIII).

HOJAS DE RESPUESTA.

SE DISEÑÓ UNA HOJA DE RESPUESTAS QUE SIGUE EL ORDEN CRONOLÓGICO DE LOS REACTIVOS DEL CUESTIONARIO, LOS CUALES FUERON ACOMODADOS EN FORMA TAL QUE SE ALTERNARON UNO DE CADA INDICADOR, Y SE CONJUGARON LAS VECES QUE FUERON NECESARIAS HASTA AGOTAR TODOS LOS REACTIVOS DE LOS INDICADORES.

(VER ANEXOS XIV Y XV).

INTERNOS "A"

- 1.- ASPECTOS LEGALES.
- 2.- ASPECTOS FAMILIARES.
- 3.- ASPECTOS ECONÓMICOS.
- 4.- ASPECTOS SOCIALES.
- 5.- ASPECTOS MÉDICOS.
- 6.- ASPECTOS ASISTENCIALES.
- 7.- ASPECTOS ESCOLARES.
- 8.- ASPECTOS LABORALES.
- 9.- ASPECTOS PSICOLÓGICOS.
- 10.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS (FALTAS Y CASTIGOS).

PERSONAL "CLIMA"

INSTITUCION "B"

- 1.- PERSONAL JUZGADOS.
- 2.- PERSONAL CUSTODIA.
- 3.- PERSONAL TÉCNICO (Psic.T.S.MÉDICO)
- 4.- PERSONAL CENTRO ESCOLAR.
- 5.- PERSONAL TALLERES Y SERVICIOS GUALES.
- 6.- PERSONAL DIRECTIVOS.
- 7.- PERSONAL ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES Y DEPORTIVAS.

INSTITUCION "C"

- 1.- INGRESO.
- 2.- CENTRO DE OBSERV. Y CLASIFICACIÓN.
- 3.- DORMITORIOS.
- 4.- DORMITORIO 10 (O DE CASTIGO).
- 5.- TALLERES.
- 6.- SERVICIOS GENERALES.
- 7.- CENTRO ESCOLAR.
- 8.- AUDITORIO.
- 9.- AREA DE VISITAS.
- 10.- GOBIERNO.
- 11.- DEPORTIVO.
- 12.- JUZGADOS.
- 13.- ADUANA.
- 14.- LOCUTORIOS.

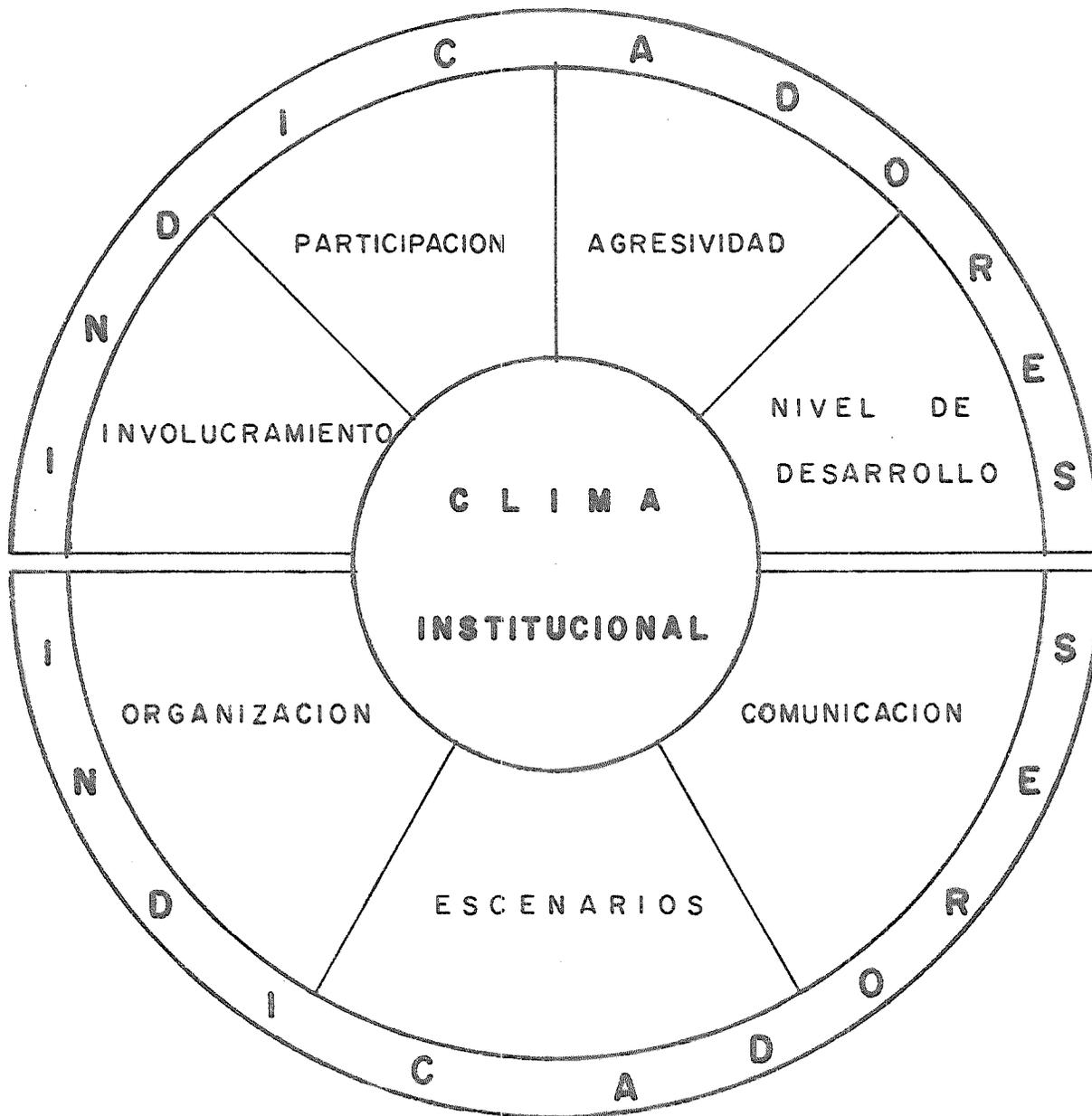
PARAMETROS DEL CLIMA INSTITUCIONAL

PARAMETRO 1



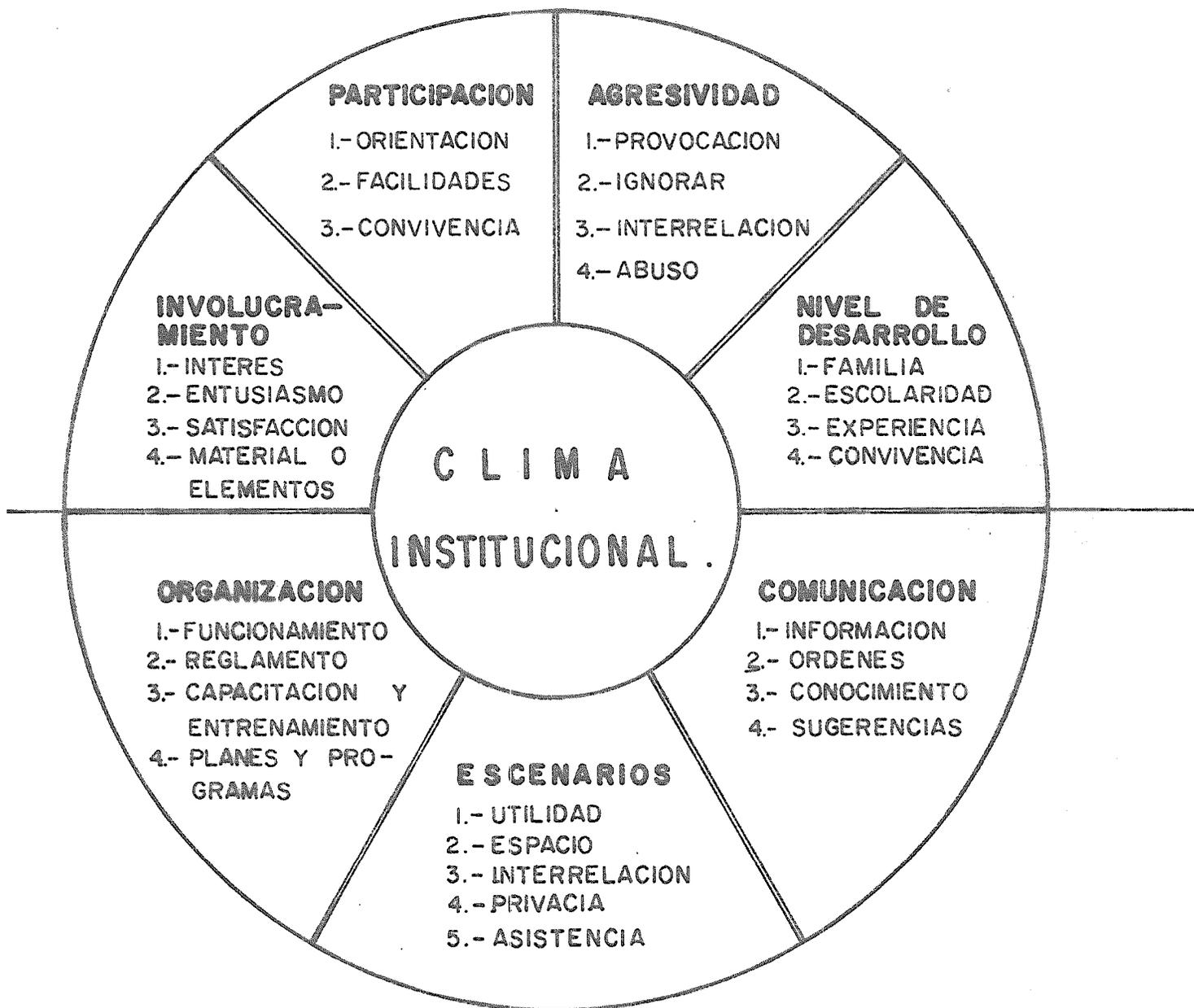
PARAMETRO 2

INDICADORES DEL CLIMA INSTITUCIONAL



COMPONENTES AMBIENTALES

INTERNOS Y PERSONAL



I N S T I T U C I O N

A N E X O VIII

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

I N V O L U C R A M I E N T O

INTERES

- + + (1) PARTICIPO EN LAS ACTIVIDADES ESCOLARES Y LABORALES DE LA INSTITUCIÓN PORQUE TENGO UN GRAN INTERÉS EN REALIZARLAS.
- + - (3) ME INTERESA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN, PERO NO PARTICIPO EN ELLAS.
- + (15) NO ME INTERESA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN AÚN CUANDO PARTICIPO EN ELLAS.
- - (22) NO PARTICIPO EN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN, PORQUE NO ME INTERESA REALIZARLAS.

ENTUSIASMO.

- + + (29) ME ENTUSIASMA DESEMPEÑAR ALGUNA COMISIÓN DE LAS QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE.
- + - (36) TENGO DESEOS DE INSCRIBIRME EN ALGUNA COMISIÓN PERO YA NO HAY CUPO EN LA QUE QUIERO.
- + (43) NO TENGO DESEOS DE INSCRIBIRME EN ALGUNA COMISIÓN AÚN CUANDO HUBIERA CUPO PARA MI.

- - (50) NO ME ENTUSIASMA DESEMPEÑAR ALGUNA COMISIÓN DE LAS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN.

SATISFACCION.

- + + (57) LA COMISIÓN QUE REALIZO EN LA INSTITUCIÓN ME DEJA SATISFECHO.
- + - (62) LAS ACTIVIDADES QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN SON PRODUCTIVAS POR LO QUE ME SATISFACEN.
- + (67) LAS ACTIVIDADES QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN NO SON PRODUCTIVAS POR LO QUE NO ME SATISFACEN.
- - (71) NO REALIZO NINGUNA COMISIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN PORQUE NO ME SATISFACEN.

MATERIALES O ELEMENTOS.

- + + (75) ME GUSTA DESEMPEÑAR LOS TRABAJOS, PORQUE CUENTO CON LOS MATERIALES QUE NECESITO.
- + - (78) ESTOY DISPUESTO A LLEVAR A CABO LOS TRABAJOS AUNQUE NO CUENTO CON LOS MATERIALES QUE NECESITO.
- + (81) NO ESTOY DISPUESTO A TRABAJAR AUNQUE TENGA LOS MATERIALES QUE NECESITO PARA HACERLO.
- - (84) NO ME GUSTA ASISTIR A TRABAJAR PORQUE NO CUENTO CON LOS MATERIALES NECESARIOS.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

PARTICIPACION

ORIENTACION

- + + (2) EL PERSONAL TÉCNICO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- + + (9) EL PERSONAL TÉCNICO PROPORCIONA INFORMACIÓN A LOS INTERNOS PARA LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS.
- - (16) EL PERSONAL TÉCNICO NO PROPORCIONA INFORMACIÓN A LOS INTERNOS PARA LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS.
- - (23) EL PERSONAL TÉCNICO NO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.

FACILIDADES.

- + + (30) EL PERSONAL DE VIGILANCIA DÁ FACILIDADES AL INTERNO PARA QUE ARREGLE SUS PROBLEMAS.
- + + (37) EL PERSONAL DE VIGILANCIA ES ACCESIBLE CON EL INTERNO Y LO AYUDA CON SUS PROBLEMAS.
- - (44) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO ES ACCESIBLE CON EL INTERNO NI LO AYUDA EN SUS PROBLEMAS.
- - (51) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO DÁ FACILIDADES AL INTERNO PARA QUE ARREGLE SUS PROBLEMAS.

CONVIVENCIA

- ± + (58) EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON LOS INTERNOS Y CONOCE SUS PROBLEMAS.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

NIVEL DE DESARROLLO

FAMILIAR.

- + + (3) PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.
- + - (10) PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA PERO MI ACTITUD PROVOCA LA DESUNION FAMILIAR.
- + (17) MI FAMILIA ES DESUNIDA PERO HAGO ESFUERZOS PARA QUE SEA UNIDA.
- - (24) NO PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.

ESCOLAR.

- + + (31) LO QUE ESTUDIÉ ME FACILITÓ OCUPARME EN UNA COMISIÓN Y OBTENER BENEFICIOS DE DIVERSA ÍNDOLE.
- + - (38) LO QUE ESTUDIÉ SOLO ME PERMITE UNA COMISIÓN -- SENCILLA Y OBTENER POCOS BENEFICIOS.
- + (45) A PESAR DE QUE TENGO ESTUDIOS NO PUEDO DESEMPEÑAR NINGUNA COMISIÓN NI OBTENER BENEFICIOS.
- - (52) NO TENGO ESTUDIOS NI DESEMPEÑO UNA COMISIÓN -- POR LO QUE NO OBTENGO BENEFICIOS DE NINGUNA ÍNDOLE.

EXPERIENCIA.

- + + (59) MIS CONOCIMIENTOS DEL TRABAJO SE LOS ENSEÑO A MIS COMPAÑEROS.

- + + (64) PUEDO PRACTICAR MI EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN.
- - (69) NO PUEDO PRACTICAR MI EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN.
- - (73) NO ENSEÑO A MIS COMPAÑEROS PORQUE NO TENGO CO
NOCIMIENTOS DEL TRABAJO.

CONVIVENCIA.

- + + (76) EN LA INSTITUCIÓN HAY COMPAÑERISMO PORQUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS SON MUY SOCIABLES.
- + - (79) QUIERO RELACIONARME PERO NO HAY COMPAÑERISMO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.
- + (82) NO QUIERO RELACIONARME AUNQUE HAYA COMPAÑERISMO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.
- - (85) EN LA INSTITUCIÓN NO HAY COMPAÑERISMO PORQUE CASI NADIE ES SOCIABLE.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

A G R E S I V I D A D

PROVOCACION.

- + + (4) HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS Y SE PRODUCEN PLEITOS.
- + - (11) HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS PERO NO SE PRODUCEN PLEITOS.
- + (18) A PESAR DE QUE NO HAY INTERNOS QUE PROVOQUEN A SUS COMPAÑEROS SE PRODUCEN PLEITOS POR OTRAS -- CAUSAS.
- - (25) HAY INTERNOS QUE NO PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS POR LO QUE NO SE PRODUCEN PLEITOS.

IGNORAR.

- + + (32) DEBIDO A QUE EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL, LOS PROBLEMAS QUEDAN IGNORADOS.
- + - (39) A PESAR DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL, SÍ SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS.
- + (46) A PESAR DE QUE EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN SE RESPETA Y SE CONOCE AMPLIAMENTE, NO SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS.
- - (55) TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN SE RESPETA Y SE CONOCE AMPLIAMENTE, POR LO QUE SIEMPRE SE -

ATIENDEN LOS PROBLEMAS.

INTERRELACION.

- + + (60) EL PERSONAL DE VIGILANCIA SE EXCEDE EN SU AUTORIDAD Y PROVOCA A LOS INTERNOS.
- + + (65) LOS INTERNOS SE BURLAN DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y LO PROVOCAN.
- - (70) LOS INTERNOS ACEPTAN LAS INSTRUCCIONES DE VIGILANCIA Y TIENEN BUENAS RELACIONES.
- - (74) EL PERSONAL DE VIGILANCIA IMPONE SU AUTORIDAD JUSTAMENTE Y NO PROVOCA A LOS INTERNOS.

ABUSO.

- + + (77) LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN, ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS.
- + - (80) LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO SUFREN ABUSOS, PERO NO HAY PLEITOS.
- + (83) LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO NO SE DEJAN QUE ABUSEN DE ELLOS POR LO QUE OCURREN PLEITOS.
- - (86) LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN, NO ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

ORGANIZACION

FUNCIONAMIENTO.

- + + (5) EN ESTA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES ESTAN CUIDADAMENTE PROGRAMADAS PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DE LAS MISMAS.
- - (12) LAS ACTIVIDADES QUE HAY EN LA INSTITUCIÓN SON POCO FUNCIONALES, PORQUE NO ESTÁN PROGRAMADAS.

REGLAMENTO.

- + + (19) EN ESTA INSTITUCIÓN, LOS REGLAMENTOS SON CONOCIDOS POR TODOS.
- - (26) EN ESTA INSTITUCIÓN NO EXISTE REGLAMENTO, SINO QUE CADA QUIÉN APLICA SU PROPIO CRITERIO.

CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.

- + + (33) EN ESTA INSTITUCIÓN EXISTEN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS INTERNOS Y EL PERSONAL.
- - (40) EN ESTA INSTITUCIÓN NO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN NI PARA LOS INTERNOS NI PARA EL PERSONAL.

PLANES Y PROGRAMAS.

- + + (47) LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SE APLICAN EN ESTA -

INSTITUCIÓN, SON CONOCIDOS POR TODOS.

(54) NO HAY PLANES NI PROGRAMAS EN ESTA INSTITUCIÓN.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

C O M U N I C A C I O N

INFORMACION.

- + + (6) LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS ES DADA POR NUESTROS JEFES INMEDIATOS.
- - (13) LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS NOS LLEGA POR RUMORES.

ORDENES.

- + + (20) EN ESTA INSTITUCIÓN, LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN SON CLARAS Y PRECISAS.
- - (27) LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN NO SON PRECISAS, POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.

CONOCIMIENTO.

- + + (34) TODOS CONOCEMOS EL REGLAMENTO Y SABEMOS QUE DERECHOS Y OBLIGACIONES TENEMOS.
- - (41) NO SABEMOS NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES PORQUE NO HAY UN REGLAMENTO

SUGERENCIAS.

- + + (48) ALGUNAS PERSONAS DAN BUENAS SUGERENCIAS Y SON TOMADAS EN CUENTA POR EL PERSONAL DIRECTIVO.
- - (55) NO HACEMOS NINGUNA SUGERENCIA PORQUE SABEMOS QUE NO LAS TOMAN EN CUENTA.

- + - (63) EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON EL INTERNO
PERO NO CONOCE SUS PROBLEMAS.
- + (68) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON LOS IN-
TERNOS NI CONOCE SUS PROBLEMAS.
- - (72) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON LOS IN-
TERNOS NI CONOCE SUS PROBLEMAS.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA LOS INTERNOS POR INDICADORES.

ESCENARIOS

UTILIDAD.

- + + (7) EN ESTA INSTITUCIÓN LAS AREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS SON UTILIZADAS FRECUENTEMENTE.
- - (14) LAS AREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS DE ESTA INSTITUCIÓN NO SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.

ESPACIO.

- + + (21) TENEMOS EL SUFICIENTE ESPACIO PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.
- - (28) COMO NO CONTAMOS CON EL ESPACIO NECESARIO, NO PODEMOS DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.

INTERRELACION.

- + + (35) LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN PERMITEN QUE EXISTAN BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS.
- - (42) NO HAY BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS PORQUE LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS.

PRIVACIA.

- + + (49) CUENTO CON LA SUFICIENTE PRIVACÍA PARA DESARROLLAR MIS ACTIVIDADES PERSONALES.
- - (56) EN ESTA INSTITUCIÓN LAS ESTANCIAS SON PEQUEÑAS, POR LO QUE LOS INTERNOS NO PUEDEN DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES (LECTURA, MEDITACIÓN, ETC.)

ASISTENCIA.

- + + (61) ASISTO A TODOS LOS EVENTOS DE LA INSTITUCIÓN, (CINE, TEATRO, ESPECTÁCULOS), POR LAS FACILIDADES QUE EN ELLA DAN.
- - (66) NO ASISTO A NINGÚN EVENTO DE LA INSTITUCIÓN (CINE, TEATRO, ESPECTÁCULOS), PORQUE NO EXISTEN FACILIDADES PARA ELLO.

A N E X O IX

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL
POR INDICADORES

PARTICIPACION

ORIENTACION.

- + + (1) EL PERSONAL TÉCNICO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A -
LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- - (7) EL PERSONAL TÉCNICO NO SE PREOCUPA POR ORIENTAR-
A LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.

FACILIDADES.

- + + (13) EL PERSONAL DE VIGILANCIA ES ACCESIBLE CON LOS -
INTERNOS Y LOS AYUDA EN SUS PROBLEMAS.
- - (19) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO ES ACCESIBLE CON -
LOS INTERNOS NI LOS AYUDA EN SUS PROBLEMAS.

CONVIVENCIA.

- + + (25) EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON LOS INTER-
NOS Y CONOCE SUS PROBLEMAS.
- - (31) EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON LOS IN-
TERNOS NI CONOCE SUS PROBLEMAS.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL POR
INDICADORES

NIVEL DE DESARROLLO

FAMILIAR.

- + + (2) PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.
- + - (8) PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA PERO MI ACTITUD PROVOCA LA DESUNIÓN FAMILIAR.
- + (14) MI FAMILIA ES DESUNIDA PERO HAGO ESFUERZOS PARA QUE SEA UNIDA.
- - (20) NO PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA, Y NO HAGO NADA PARA QUE SE UNA.

CONVIVENCIA.

- + + (26) EN LA INSTITUCIÓN HAY COMPAÑERISMO PORQUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS SON MUY SOCIABLES.
- + - (32) QUIERO RELACIONARME PERO NO HAY COMPAÑERISMO EN LA INSTITUCIÓN.
- + (37) NO QUIERO RELACIONARME AUNQUE HAYA COMPAÑERISMO EN LA INSTITUCIÓN.
- - (41) EN LA INSTITUCIÓN NO HAY COMPAÑERISMO PORQUE CASI NADIE ES SOCIABLE.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL POR
INDICADORES.

A G R E S I V I D A D

IGNORAR.

- + + (3) DEBIDO A LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS QUE DAN IGNORADOS.
- + - (9) A PESAR DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL SI SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.
- + (15) NO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL PERO NO SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.
- - (21) NO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL Y SIEMPRE SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.

ABUSO.

- + + (27) LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS Y HAY PLEITOS.
- + - (33) LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO SUFREN ABUSOS PERO NO HAY PLEITOS.
- + (38) LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO NO SUFREN ABUSOS PERO HAY PLEITOS.
- - (42) LOS INTERNOS QUE TIENEN MAS TIEMPO DE RECLUSIÓN NO ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS Y NO HAY PLEITOS.



VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL POR INDICADORES.

ORGANIZACION

FUNCIONAMIENTO.

- + + (4) EN LA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES ESTAN CUIDADOSAMENTE PROGRAMADAS POR LO QUE FUNCIONAN ADECUADAMENTE.
- - (10) EN LA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES NO ESTAN PROGRAMADAS, POR LO QUE NO FUNCIONAN ADECUADAMENTE.

REGLAMENTO.

- + + (16) EN LA INSTITUCIÓN LOS REGLAMENTOS SON CONOCIDOS POR TODOS.
- - (22) EN LA INSTITUCIÓN NO EXISTE UN REGLAMENTO, POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.

CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.

- + + (28) EN LA INSTITUCIÓN EXISTEN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS INTERNOS Y EL PERSONAL.
- - (34) EN LA INSTITUCIÓN NO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN NI PARA LOS INTERNOS NI PARA EL PERSONAL.

PLANES Y PROGRAMAS.

- + + (39) LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE EXISTEN EN ESTA INSTITUCIÓN SON CONOCIDOS POR TODOS.
- - (43) NO HAY PLANES NI PROGRAMAS EN ESTA INSTITUCIÓN.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL POR INDICADORES

C O M U N I C A C I O N

INFORMACION.

- + + (5) LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS ES DADA POR NUESTROS JEFES INMEDIATOS.
- - (11) LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS NOS HA LLEGADO POR RUMORES.

ORDENES.

- + + (17) EN ESTA INSTITUCIÓN LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN SON CLARAS Y PRECISAS.
- - (23) LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN NO SON PRECISAS, POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.

CONOCIMIENTO.

- + + (29) TODOS CONOCEMOS EL REGLAMENTO Y SABEMOS QUÉ DERECHOS Y OBLIGACIONES TENEMOS.
- - (35) NO SABEMOS NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES PORQUE NO HAY UN REGLAMENTO.

SUGERENCIAS.

- + + (40) ALGUNAS PERSONAS DAN BUENAS SUGERENCIAS Y SON TOMADAS EN CUENTA POR EL PERSONAL DIRECTIVO.
- - (44) NO HACEMOS SUGERENCIAS PORQUE SABEMOS QUE NO LAS TOMAN EN CUENTA.

VALORES Y REACTIVOS DEL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL POR INDICADORES

ESCENARIOS

UTILIDAD.

- + + (6) EN ESTA INSTITUCIÓN LAS ÁREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.
- - (12) LAS ÁREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS DE ESTA INSTITUCIÓN NO SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.

ESPACIO.

- + + (18) TENEMOS EL SUFICIENTE ESPACIO PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, ESCOLARES Y DEPORTIVAS.
- - (24) COMO NO CONTAMOS CON EL ESPACIO NECESARIO, NO PODEMOS DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.

INTERRELACION.

- + + (30) LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN PERMITEN QUE EXISTAN BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS.
- - (36) NO HAY BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS PORQUE LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS.

A N E X O X

CUADRO DE CONSISTENCIA DE RESPUESTA POR AREA

INDICADOR	ASPECTOS	REACTIVOS			
I N V O L U C R A M I E N T O	INTERES	1	8	15	22
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	ENTUSIASMO	29	36	43	50
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	SATISFACCION	57	62	67	71
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	MATERIALES O ELEMENTOS	75	78	81	84
V		F	F	F	
F		V	F	F	
F		F	V	F	
F		F	F	V	
P A R T I C I P A C I O N	ORIENTACION	2	9	16	23
		V	V	F	F
		F	V	F	V
		V	F	V	F
		F	F	V	V
	FACILIDADES	30	37	44	51
		V	V	F	F
		F	V	F	V
		V	F	V	F
		F	F	V	V
	CONVIVENCIA	58	63	68	72
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V

INDICADOR	ASPECTOS	REACTIVOS			
N I V E L D E D E S A R R O L L O	FAMILIA	3	10	17	24
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	ESCOLAR	31	38	45	52
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	EXPERIENCIA	59	64	69	73
		V	V	F	F
		F	V	F	V
		V	F	V	F
		F	F	V	V
	CONVIVENCIA	76	79	82	85
V		F	F	F	
F		V	F	F	
F		F	V	F	
F		F	F	V	
A G R E S I V I D A D	PROVOCACION	4	11	18	25
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	IGNORAR	32	39	46	53
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
	INTERRELACION	60	65	70	74
		V	V	F	F
		F	V	F	V
		V	F	V	F
		F	F	V	V
	ABUSO	77	80	83	86
V		F	F	F	
F		V	F	F	
F		F	V	F	
F		F	F	V	

INDICADOR	ASPECTOS	REACTIVOS	
O R G A N I Z A C I O N	FUNCIONAMIENTO	5	12
		V	F
		F	V
	REGLAMENTO	19	26
C O M U N I C A C I O N		V	F
		F	V
	CAP. Y ENTRENAMIENTO	33	40
		V	F
E S C E N A R I O S		F	V
	PLANES Y PROGRAMAS	47	54
		V	F
		F	V
C O M U N I C A C I O N	INFORMACION	6	13
		V	F
		20	27
	ORDENES	V	F
E S C E N A R I O S		F	V
		34	41
	CONOCIMIENTO	V	F
		F	V
E S C E N A R I O S		48	55
		V	F
	SUGERENCIAS	F	V
		7	14
E S C E N A R I O S	UTILIDAD	V	F
		F	V
		21	28
	ESPACIO	V	F
E S C E N A R I O S		F	V
		35	42
	INTERRELACION	V	F
		F	V
E S C E N A R I O S		49	56
		V	F
	PRIVACIA	F	V
		61	66
E S C E N A R I O S		V	F
	ASISTENCIA	F	V

A N E X O XI

CUADRO DE CONSISTENCIA DE RESPUESTAS POR AREA

INDICADOR	ASPECTOS	REACTIVOS			
P A R T I C I P A C I O N	ORIENTACION	1	7		
		V	F		
		F	V		
	FACILIDADES	13	19		
		V	F		
		F	V		
CONVIVENCIA	25	31			
	V	F			
	F	V			
N I V E L D E	FAMILIA	2	8	14	20
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
	CONVIVENCIA	26	32	37	41
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
		F	F	F	V
A G R E S I V I D A D	IGNORAR	3	9	15	21
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
	ABUSO	27	33	38	42
		V	F	F	F
		F	V	F	F
		F	F	V	F
		F	F	F	V
		F	F	F	V

INDICADORES	A SPECTOS	REACTIVOS	
O R G A N I Z A C I O N	FUNCIONAMIENTO	4 V E	10 F V
	REGLAMENTO	16 V E	22 F V
	CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	28 V E	34 F V
	PLANES Y PROGRAMAS	39 V F	43 F V
C O M U N I C A C I O N	INFORMACION	5 V F	11 F V
	ORDENES	17 V F	23 F V
	CONOCIMIENTO	29 V F	35 F V
	SUGERENCIAS	40 V F	44 F V
E S C E N A R I O S	UTILIDAD	6 V F	12 F V
	ESPACIO	18 V F	24 F V
	INTERRELACIONES	30 V F	36 F V

INVESTIGACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO PARA INTERNOS

- 1.- PARTICIPO EN LAS ACTIVIDADES ESCOLARES Y LABORALES DE LA INSTITUCIÓN PORQUE TENGO GRAN INTERÉS EN REALIZARLAS.
- 2.- EL PERSONAL TÉCNICO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- 3.- PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.
- 4.- HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS Y SE PRODUCEN PLEITOS.
- 5.- EN LA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES ESTAN CUIDADOSAMENTE PROGRAMADAS PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DE LAS MISMAS.
- 6.- LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS ES DADA POR NUESTROS JEFE INMEDIATOS.
- 7.- EN LA INSTITUCIÓN LAS AREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS SON UTILIZADAS FRECUENTEMENTE.
- 8.- ME INTERESA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN PERO NO PARTICIPO EN ELLAS.
- 9.- EL PERSONAL TÉCNICO PROPORCIONA INFORMACIÓN A LOS INTERNOS PARA LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS.
- 10.- PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA PERO MI ACTITUD PROVOCA LA DESUNIÓN FAMILIAR.
- 11.- HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS PERO NO SE PRODUCEN PLEITOS.

- 12.- LAS ACTIVIDADES QUE HAY EN LA INSTITUCIÓN SON POCO -
FUNCIONALES PORQUE NO ESTAN PROGRAMADAS.
- 13.- LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS NOS LLEGA POR RUMORES.
- 14.- LAS AREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS DE ESTA
INSTITUCIÓN NO SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.
- 15.- NO ME INTERESA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES Y
ESCOLARES DE LA INSTITUCIÓN AÚN CUANDO PARTICIPO EN-
ELLAS.
- 16.- EL PERSONAL TÉCNICO NO PROPORCIONA INFORMACIÓN A LOS
INTERNOS PARA LA SOLUCIÓN DE SUS PROBLEMAS.
- 17.- MI FAMILIA ES DESUNIDA PERO HAGO ESFUERZOS PARA QUE-
SEA UNIDA.
- 18.- A PESAR DE QUE NO HAYA INTERNOS QUE PROVOQUEN A SUS-
COMPAÑEROS SE PRODUCEN PLEITOS POR OTRAS CAUSAS.
- 19.- EN ESTA INSTITUCIÓN LOS REGLAMENTOS SON CONOCIDOS -
POR TODOS.
- 20.- EN ESTA INSTITUCIÓN, LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN -
SON CLARAS Y PRECISAS.
- 21.- TENEMOS EL SUFICIENTE ESPACIO PARA DESARROLLAR ACTI-
VIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.
- 22.- NO PARTICIPO EN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ESCOLA -
RES DE LA INSTITUCIÓN, PORQUE NO ME INTERESA REALI -
ZARLAS.
- 23.- EL PERSONAL TÉCNICO NO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A -
LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- 24.- NO PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.

- 25.- HAY INTERNOS QUE PROVOCAN A SUS COMPAÑEROS POR LO QUE SE PRODUCEN PLEITOS.
- 26.- EN ESTA INSTITUCIÓN NO EXISTE REGLAMENTO, SINO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.
- 27.- LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN NO SON PRECISAS, POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.
- 28.- COMO NO CONTAMOS CON EL ESPACIO NECESARIO, NO PODEMOS DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.
- 29.- ME ENTUSIASMA DESEMPEÑAR ALGUNA COMISIÓN DE LAS QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE.
- 30.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA DÁ FACILIDADES AL INTERNO PARA QUE ARREGLE SUS PROBLEMAS.
- 31.- LO QUE ESTUDIÉ ME FACILITÓ OCUPARME EN UNA COMISIÓN Y OBTENER BENEFICIOS DE DIVERSA ÍNDOLE.
- 32.- DEBIDO A QUE EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL, LOS PROBLEMAS QUEDAN IGNORADOS.
- 33.- EN ESTA INSTITUCIÓN EXISTEN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA LOS INTERNOS Y EL PERSONAL.
- 34.- TODOS CONOCEMOS EL REGLAMENTO Y SABEMOS QUE DERECHOS Y OBLIGACIONES TENEMOS.
- 35.- LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN PERMITEN QUE EXISTAN BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS.
- 36.- TENGO DESEOS DE INSCRIBIRME EN ALGUNA COMISIÓN PERO YA NO HAY CUPO EN LA QUE QUIERO.
- 37.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA ES ACCESIBLE CON EL INTERNO Y LO AYUDA EN SUS PROBLEMAS.

- 51.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO DÁ FACILIDADES AL INTERNO PARA QUE ARREGLE SUS PROBLEMAS.
- 52.- NO TENGO ESTUDIOS NI DESEMPEÑO UNA COMISIÓN POR LO QUE NO OBTENGO BENEFICIOS DE NINGUNA ÍNDOLE.
- 53.- TODO EL PERSONAL DE LA ESCUELA SE RESPETA Y SE CONOCE-AMPLIAMENTE, POR LO QUE SIEMPRE SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS.
- 54.- NO HAY PLANES NI PROGRAMAS EN ESTA INSTITUCIÓN.
- 55.- NO HACEMOS NINGUNA SUGERENCIA PORQUE SABEMOS QUE NO -- LAS TOMAN EN CUENTA.
- 56.- EN ESTA INSTITUCIÓN LAS ESTANCIAS SON PEQUEÑAS, POR LO QUE LOS INTERNOS NO PUEDEN DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES (LECTURA, MEDITACIÓN, ETC.)
- 57.- LA COMISIÓN QUE REALIZO EN LA INSTITUCIÓN ME DEJA SATISFECHO.
- 58.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON LOS INTERNOS Y CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 59.- MIS CONOCIMIENTOS DEL TRABAJO SE LOS ENSEÑO A MIS COMPAÑEROS.
- 60.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA SE EXCEDE EN SU AUTORIDAD Y PROVOCA A LOS INTERNOS.
- 61.- ASISTO A TODOS LOS EVENTOS DE LA INSTITUCIÓN (CINE, - TEATRO, ESPECTÁCULOS), POR LAS FACILIDADES QUE EN ELLA DAN.
- 62.- LAS ACTIVIDADES QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN SON PRODUCTIVAS POR LO QUE ME SATISFACEN.

- 38.- LO QUE ESTUDIÉ SOLO ME PERMITE UNA COMISIÓN SENCILLA Y OBTENER POCOS BENEFICIOS.
- 39.- A PESAR DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL, SI SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS.
- 40.- EN ESTA INSTITUCIÓN NO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN NI PARA LOS INTERNOS NI PARA EL PERSONAL.
- 41.- NO SABEMOS NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES PORQUE NO HAY UN REGLAMENTO.
- 42.- NO HAY BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS PORQUE LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS.
- 43.- NO TENGO DESEOS DE INSCRIBIRME EN ALGUNA COMISIÓN AÚN CUANDO HUBIERA CUPO PARA MI.
- 44.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO ES ACCESIBLE CON EL INTERNO NI LO AYUDA EN SUS PROBLEMAS.
- 45.- A PESAR DE QUE TENGO ESTUDIOS NO PUEDO DESEMPEÑAR NINGUNA COMISIÓN NI OBTENER BENEFICIOS.
- 46.- A PESAR DE QUE EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN SE RESPETA Y SE CONOCE AMPLIAMENTE, NO SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS.
- 47.- LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SE APLICAN EN ESTA INSTITUCIÓN, SON CONOCIDOS POR TODOS.
- 48.- ALGUNAS PERSONAS DAN BUENAS SUGERENCIAS Y SON TOMADAS EN CUENTA POR EL PERSONAL DIRECTIVO.
- 49.- CUENTO CON LA SUFICIENTE PRIVACÍA PARA DESARROLLAR MIS ACTIVIDADES PERSONALES.
- 50.- NO ME ENTUSIASMA DESEMPEÑAR ALGUNA COMISIÓN DE LAS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN.

- 63.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON EL INTERNO PERO -- NO CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 64.- PUEDO PRACTICAR MI EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSTITU -- CIÓN.
- 65.- LOS INTERNOS SE BURLAN DEL PERSONAL DE VIGILANCIA Y LO PROVOCAN.
- 66.- NO ASISTO A NINGÚN EVENTO DE LA INSTITUCIÓN (CINE, TEA -- TRO, ESPECTÁCULOS), PORQUE NO EXISTEN FACILIDADES PARA -- ELLO.
- 67.- LAS ACTIVIDADES QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN NO SON PRODUC -- TIVAS POR LO QUE NO ME SATISFACEN.
- 68.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON EL INTERNO PE -- RO SI CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 69.- NO PUEDO PRACTICAR MI EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSTITU -- CIÓN.
- 70.- LOS INTERNOS ACEPTAN LAS INSTRUCCIONES DE VIGILANCIA Y TIENEN BUENAS RELACIONES.
- 71.- NO REALIZO NINGUNA COMISIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN -- PORQUE NO ME SATISFACEN.
- 72.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON LOS INTERNOS -- NI CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 73.- NO ENSEÑO A MIS COMPAÑEROS PORQUE NO TENGO CONOCIMIEN -- TOS DEL TRABAJO.
- 74.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA IMPONE SU AUTORIDAD JUSTAMEN -- TE Y NO PROVOCA A LOS INTERNOS.
- 75.- ME GUSTA DESEMPEÑAR LOS TRABAJOS, PORQUE CUENTO CON LOS MATERIALES QUE NECESITO.

- 76.- EN LA INSTITUCIÓN HAY COMPAÑERISMO PORQUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS SON MUY SOCIABLES.
- 77.- LOS INTERNOS QUE TIENEN MAS TIEMPO ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS.
- 78.- ESTOY DISPUESTO A LLEVAR A CABO LOS TRABAJOS AUNQUE NO CUENTO CON LOS MATERIALES QUE NECESITO.
- 79.- QUIERO RELACIONARME PERO NO HAY COMPAÑERISMO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.
- 80.- LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO SUFREN ABUSOS, PERO NO HAY PLEITOS.
- 81.- NO ESTOY DISPUESTO A TRABAJAR AUNQUE TENGA LOS MATERIALES QUE NECESITO PARA HACERLO.
- 82.- NO QUIERO RELACIONARME AUNQUE HAYA COMPAÑERISMO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.
- 83.- LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO NO DEJAN QUE ABUSEN DE ELLOS POR LO QUE OCURREN PLEITOS.
- 84.- NO ME GUSTA ASISTIR A TRABAJAR PORQUE NO CUENTO CON LOS MATERIALES NECESARIOS.
- 85.- EN LA INSTITUCIÓN NO HAY COMPAÑERISMO PORQUE CASI NADIE ES SOCIALBE.
- 86.- LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN, NO ABUSAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS.

INVESTIGACION DE LOS COMPONENTES AMBIENTALES

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL

- 1.- EL PERSONAL TÉCNICO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A LOS INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- 2.- PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA.
- 3.- DEBIDO A LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS QUEDAN IGNORADOS.
- 4.- EN LA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES ESTAN CUIDADOSAMENTE PROGRAMADAS POR LO QUE FUNCIONAN ADECUADAMENTE.
- 5.- LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS ES DADA POR NUESTROS JE - FES INMEDIATOS.
- 6.- EN ESTA INSTITUCIÓN LAS ÁREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.
- 7.- EL PERSONAL TÉCNICO NO SE PREOCUPA POR ORIENTAR A LOS - INTERNOS EN SUS PROBLEMAS.
- 8.- PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA PERO MI ACTITUD PROVOCA LA DESUNIÓN FAMILIAR.
- 9.- A PESAR DE LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL - PERSONAL SI SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.
- 10.- EN LA INSTITUCIÓN LAS ACTIVIDADES NO ESTAN PROGRAMADAS, POR LO QUE NO FUNCIONAN ADECUADAMENTE.
- 11.- LA INFORMACIÓN QUE RECIBIMOS NOS HA LLEGADO POR RUMOS - RES.
- 12.- LAS ÁREAS DE TRABAJO, ESCOLARES Y DEPORTIVAS DE ESTA - INSTITUCIÓN NO SON UTILIZADAS CON FRECUENCIA.

- 13.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA ES ACCESIBLE CON LOS INTERNOS Y LOS AYUDA EN SUS PROBLEMAS.
- 14.- MI FAMILIA ES DESUNIDA PERO HAGO ESFUERZOS PARA QUE SEA UNIDA.
- 15.- NO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL PERO NO SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.
- 16.- EN LA INSTITUCIÓN LOS REGLAMENTOS SON CONOCIDOS POR TODOS.
- 17.- EN ESTA INSTITUCIÓN LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN SON CLARAS Y PRECISAS.
- 18.- TENEMOS EL SUFICIENTE ESPACIO PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, ESCOLARES Y DEPORTIVAS.
- 19.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO ES ACCESIBLE CON LOS INTERNOS NI LOS AYUDA EN SUS PROBLEMAS.
- 20.- NO PERTENEZCO A UNA FAMILIA UNIDA, NO HAGO NADA PARA QUE SE UNA.
- 21.- NO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LOS INTEGRANTES DEL PERSONAL, Y SIEMPRE SE ATIENDEN LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS.
- 22.- EN LA INSTITUCIÓN NO EXISTE UN REGLAMENTO, POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.
- 23.- LAS INSTRUCCIONES QUE NOS DAN NO SON PRECISAS POR LO QUE CADA QUIEN APLICA SU PROPIO CRITERIO.
- 24.- COMO NO CONTAMOS CON EL ESPACIO NECESARIO, NO PODEMOS DESARROLLAR ACTIVIDADES PERSONALES, DE TRABAJO Y DEPORTIVAS.

- 25.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA CONVIVE CON LOS INTERNOS Y -
CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 26.- EN LA INSTITUCIÓN HAY COMPAÑERISMO PORQUE LA MAYORÍA -
DE LAS PERSONAS SON MUY SOCIABLES.
- 27.- LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN ABUSAN
DE LOS RECIÉN LLEGADOS Y HAY PLEITOS.
- 28.- EN LA INSTITUCIÓN EXISTEN PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACI
TACIÓN PARA LOS INTERNOS Y EL PERSONAL.
- 29.- TODOS CONOCEN EL REGLAMENTO Y SABEMOS QUE DERECHOS Y -
OBLIGACIONES TENEMOS.
- 30.- LAS INSTALACIONES DE LA INSTITUCIÓN PERMITEN QUE EXIS-
TAN BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS.
- 31.- EL PERSONAL DE VIGILANCIA NO CONVIVE CON LOS INTERNOS-
NI CONOCE SUS PROBLEMAS.
- 32.- QUIERO RELACIONARME PERO NO HAY COMPAÑERISMO EN LA INS
TITUCIÓN.
- 33.- LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO SUFREN ABUSOS PERO NO -
HAY PLEITOS.
- 34.- EN LA INSTITUCIÓN NO EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN
NI PARA LOS INTERNOS NI PARA EL PERSONAL.
- 35.- NO SABEMOS NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES PORQUE NO
HAY UN REGLAMENTO.
- 36.- NO HAY BUENAS RELACIONES ENTRE TODOS PORQUE LAS INSTA-
LACIONES NO SON ADECUADAS.
- 37.- NO QUIERO RELACIONARME AUNQUE HAYA COMPAÑERISMO EN LA
INSTITUCIÓN.

- 38.- LOS INTERNOS DE RECIÉN INGRESO NO SUFREN ABUSOS PERO -
HAY PLEITOS.
- 39.- LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE EXISTEN EN ESTA INSTITUCIÓN
SON CONOCIDOS POR TODOS.
- 40.- ALGUNAS PERSONAS DAN BUENAS SUGERENCIAS Y SON TOMADAS-
EN CUENTA POR EL PERSONAL DIRECTIVO.
- 41.- EN LA INSTITUCIÓN NO HAY COMPAÑERISMO PORQUE CASI NA -
DIE ES SOCIABLE.
- 42.- LOS INTERNOS QUE TIENEN MÁS TIEMPO DE RECLUSIÓN NO ABU-
SAN DE LOS RECIÉN LLEGADOS Y NO HAY PLEITOS.
- 43.- ÑO HAY PLANES NI PROGRAMAS EN ESTA INSTITUCIÓN.
- 44.- ÑO HACEMOS SUGERENCIAS PORQUE SABEMOS QUE NO LAS TOMAN
EN CUENTA.

H-0023388

A N E X O XV

INVESTIGACION DEL "CLIMA INSTITUCIONAL"

HOJA DE RESPUESTAS

PERSONAL

No. _____

FECHA _____

	1	2	3	4	5	6	7	
C								C
F								F
	8	9	10	11	12	13	14	
C								C
F								F
	15	16	17	18	19	20	21	
C								C
F								F
	22	23	24	25	26	27	28	
C								C
F								F
	29	30	31	32	33	34	35	
C								C
F								F
36	37	38	39	40	41	42	43	44
C								C
F								F

CAPITULO III

INVESTIGACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL
PREVALECIENTE EN UN RECLUSORIO PREVEN-
TIVO DEL DISTRITO FEDERAL EN 1977-1978.

ESTUDIO PILOTO

SE LLEVÓ A CABO UNA PRIMERA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN 1977-78, CON LA FINALIDAD DE ESTIMAR SI LOS REACTIVOS DE LOS CUESTIONARIOS ERAN ENTENDIDOS POR LOS INTERNOS Y CUSTODIOS, ADEMÁS DE INVESTIGAR SU VALIDEZ INTERNA.

SUJETOS: INTERNOS Y CUSTODIOS DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE-DEL D. F., DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

MUESTRA: - 60 INTERNOS QUE CORRESPONDIÓ AL 5% DE LA POBLACIÓN TOTAL (1,200 INDIVIDUOS) EN ESE PERIODO.
- 25 CUSTODIOS QUE CORRESPONDIÓ AL 5% DE LA POBLACIÓN TOTAL (500 VIGILANTES) EN ESE PERIODO.

LOS INTERNOS FUERON SELECCIONADOS POR UN PROCEDIMIENTO DE "MUESTREO ESTRATIFICADO SIMPLE", DONDE EL ESTRATO CONSIDERADO FUERON LOS "DORMITORIOS". LOS CUSTODIOS SE TOMARON AL "AZAR" EN EL TURNO DE VIGILANCIA QUE SE ENCONTRABA LABORANDO EN EL MOMENTO DE LA APLICACIÓN, SIN IMPORTAR CUAL DE LOS CUATRO TURNOS QUE TRABAJABAN 24 HORAS POR 48 HORAS DE DESCANSO, FUERA EL QUE SE ESTABA ENCUESTANDO. (1)

MATERIAL: - CUESTIONARIOS.
- HOJAS DE RESPUESTA.
- LÁPICES.

ESCENARIOS: DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA.

AREAS LABORALES DE LOS CUSTODIOS.

PROCEDIMIENTO: EL CUESTIONARIO DE INTERNOS SE APLICÓ EN EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA EN GRUPOS PEQUEÑOS DE CINCO INDIVIDUOS.

SI EL SUJETO TENÍA ALGUNA DUDA ACUDÍA AL PSICÓLOGO, QUIÉN LE EXPLICABA TODO LO RELACIONADO CON EL CUESTIONARIO PARA SU RESOLUCIÓN.

EL CUESTIONARIO DE VIGILANTES SE APLICÓ INDIVIDUALMENTE EN CADA UNA DE SUS ÁREAS DE TRABAJO Y SUS DUDAS TAMBIÉN ERAN ACLARADAS POR EL PSICÓLOGO DE MANERA INMEDIATA Y PERSONAL.

RESULTADOS: SE OBTUVO UN "CLIMA INSTITUCIONAL" DE 58%. DE LOS DOS PARÁMETROS QUE LO CONFORMARON DESTACÓ CON MAYOR EFICIENCIA EL PARÁMETRO "INSTITUCIÓN" (59.4%) EN RELACIÓN AL PARÁMETRO "PERSONAS" (56.4%).

ESTO INDICÓ QUE EL "CLIMA TOTAL" SE ENCONTRABA EN LOS LÍMITES DE LA EFICIENCIA EN EL PERÍODO EN EL QUE SE APLICÓ EL CUESTIONARIO (1977-1978).

DEL PARÁMETRO "PERSONAS" SE OBSERVÓ QUE DE LOS CUATRO INDICADORES QUE LO CONSTITUÍAN, EL INDICADOR "NIVEL DE DESARROLLO" TENÍA UN MAYOR GRADO DE EFICIENCIA EN COMPARACIÓN CON LOS RESTANTES (66.6%), Y EL MENOR GRADO DE EFECTIVIDAD SE ENCONTRÓ EN EL INDICADOR DE "AGRESIÓN" (40.8%). EN EL INDICADOR "PARTICI

PACIÓ" SE OBTUVO UN 58% Y EN EL INDICADOR "INVOLU -
CRAMIENTO" UN 62%.

EN EL PARÁMETRO "INSTITUCIÓN" DE LOS TRES INDICADO -
RES QUE LO CONFORMARON, EL QUE OBTUVO UN MAYOR GRADO
DE EFICIENCIA FUÉ EL DE "ESCENARIOS" (72,8%), LOS DE
MENOR GRADO FUERON LOS INDICADORES DE "ORGANIZACIÓN"
(52,6%), Y EL INDICADOR DE "COMUNICACIÓN" (52,8%).

OBSERVACIONES:

DURANTE LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS PUDO COTE
JARSE QUE ALGUNOS INTERNOS NO ENTENDÍAN EN PARTICULAR
EL SIGNIFICADO DE DOS PALABRAS QUE APARECÍAN EN VA -
RIOS REACTIVOS QUE FUERON: "PRIVACÍA" E "IGNORAR", -
SIN EMBARGO ÉSTO NO FUÉ UN OBSTÁCULO DE GRAN RELEVAN
CIA PORQUE EL PSICÓLOGO RESPONSABLE RESOLVIÓ LAS DU
DAS NECESARIAS DE MANERA PERSONAL E INMEDIATA.

DE ACUERDO A LOS PORCENTAJES DE EFICIENCIA OBTENIDOS
EN LOS PARÁMETROS QUE SE UTILIZARON PARA MEDIR EL -
"CLIMA INSTITUCIONAL", ES INEGABLE QUE DICHO "CLIMA"
SE ENCONTRABA EN LOS LÍMITES DE LA SUFICIENCIA. POR
TALES CONSIDERACIONES SE DECIDIÓ QUE ERA IMPORTANTE-
Y NECESARIO LLEVAR A CABO UNA SEGUNDA APLICACIÓN, AM
PLIANDO LA REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA SELECCIO
NADA, PARA CORROBORAR LOS DATOS OBTENIDOS EN ESTA -
PRIMERA APLICACIÓN, Y EN ESA MEDIDA ADOPTAR LAS MEDI
DAS CORRECTIVAS NECESARIAS, QUE CONTRIBUYERAN AL LO -
GRO DE LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.

SEGUNDA APLICACION DEL
INSTRUMENTO

SUJETOS: INTERNOS Y CUSTODIOS DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL D. F., DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

MUESTRA:

- 300 INTERNOS QUE CORRESPONDÍAN AL 25% DE LA POBLACIÓN TOTAL (1200 INDIVIDUOS) EN ESE PERÍODO.
- 125 CUSTODIOS QUE CORRESPONDÍAN AL 25% DE LA POBLACIÓN TOTAL (500 VIGILANTES) EN ESE PERÍODO.

LOS INTERNOS FUERON SELECCIONADOS POR UN PROCEDIMIENTO DE "MUESTREO ESTRATIFICADO SIMPLE", DONDE EL ESTRATO CONSIDERADO FUERON LOS "DORMITORIOS".

LOS CUSTODIOS SE TOMARON AL AZAR EN EL TURNO DE VIGILANCIA QUE SE ENCONTRABA LABORANDO EN EL MOMENTO DE LA APLICACIÓN, SIN IMPORTAR CUAL DE LOS CUATRO TURNOS QUE TRABAJABAN 24 HORAS POR 48 HORAS DE DESCANSO, FUERA EL QUE SE ESTABA ENCUESTANDO. (1)

PROCEDIMIENTO: LOS INTERNOS Y CUSTODIOS REQUERIDOS PARA CONTESTAR EL CUESTIONARIO FUERON DIFERENTES A LOS DE LA PRIMERA APLICACIÓN.

LOS INTERNOS SE CONCENTRARON EN EL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA Y CONTESTARON EL CUESTIONARIO EN GRUPOS DE 10 INDIVIDUOS.

(1) Al igual que en la primera aplicación (estudio piloto), el muestreo se realizó a través de los lineamientos señalados: Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodologías. Fred Kerlinger. Pág. 134-1975.

A CADA INTERNO SE LE ENTREGÓ UN CUESTIONARIO, UNA HOJA DE RESPUESTAS, UN LÁPIZ Y EN FORMA CONJUNTA SE LES DIERON LAS INSTRUCCIONES PARA QUE LO CONTESTARAN. SI ALGUN INTERNO TENÍA DUDAS ACERCA DE LOS REACTIVOS, Ó LA MANERA EN QUE TENÍA QUE MARCAR SUS RESPUESTAS, EL PSICÓLOGO ACUDÍA A EXPLICARLE, PERMANECIENDO PRESENTE TODO EL TIEMPO QUE DURÓ LA APLICACIÓN.

EL CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DE VIGILANCIA LO APLICARON UN GRUPO DE CINCO PSICÓLOGOS, LOS CUALES SE DESPLAZARON A LAS DIFERENTES ÁREAS LABORALES DE LOS CUSTODIOS (CASETAS DE VIGILANCIA EN LOS DORMITORIOS, TORRES, ADUANA, ETC.).

RESULTADOS:

SE OBTUVO UN "CLIMA INSTITUCIONAL" DE UN 59% DE EFECTIVIDAD. EN EL PARÁMETRO "INSTITUCIÓN" 60% Y EN EL PARÁMETRO "PERSONAS" EL INDICADOR DE MAYOR GRADO DE EFICIENCIA CORRESPONDE A "PARTICIPACIÓN" CON UN 69%.

EN "INVOLUCRAMIENTO" SE ENCONTRÓ UN 68%, EN "NIVEL DE DESARROLLO" 64% Y EN "NO AGRESIÓN" 35%, SIENDO EL MÁS BAJO.

DEL PARÁMETRO "INSTITUCIÓN" EL INDICADOR MÁS ALTO FUÉ "ESCENARIOS" CON 77%, "ORGANIZACIÓN" CON 50%, Y "COMUNICACIÓN" CON 52% DE EFICIENCIA.

CONCLUSIONES

DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS TANTO EN LA PRIMERA COMO EN LA SEGUNDA APLICACIÓN PUDO OBSERVAR QUE LA PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN (INTERNOS-CUSTODIOS), ESTUDIADA SOBRE LOS COMPONENTES AMBIENTALES FUÉ LA SIGUIENTE:

INVOLUCRAMIENTO: SE OBSERVÓ QUE EXISTÍA INTERESES, ENTUSIASMO Y SATISFACCIÓN PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES QUE OFRECÍA LA INSTITUCIÓN, SIN EMBARGO EL DESARROLLO DE ESTAS ACTIVIDADES SE VEÍA DISMINUÍDO EN FORMA CONSIDERABLE POR LA FALTA DE MATERIALES. EN EL INDICADOR DE PARTICIPACION EL PERSONAL DE CUSTODIA NO ORIENTARÍA A LOS INTERNOS NI LES DARIA FACILIDADES PARA RESOLVER SUS PROBLEMAS, ADEMÁS DE SOLO RELACIONARSE SUPERFICIALMENTE CON ELLOS.

NIVEL DE DESARROLLO:

LAS ACTIVIDADES LABORALES QUE OFRECÍA LA INSTITUCIÓN NO CORRESPONDÍA A LA EXPERIENCIA DE LOS INTERNOS. EN GENERAL TANTO INTERNOS COMO CUSTODIOS INTENTARÍA PROYECTAR UNA IMAGEN POSITIVA DE SU UNIÓN FAMILIAR AÚN CUANDO NO CORRESPONDÍA EN TODOS LOS CASOS CON LA REALIDAD.

LOS INTERNOS QUE TENIAN MAS TIEMPO DE RECLUSIÓN, NO

ENSEÑABAN A LOS DE NUEVO INGRESO, ES DECIR NO EXISTÍA COMPAÑERISMO ENTRE LOS INTERNOS; SIN EMBARGO ESTO NO SUCEDIÓ CON LA VIGILANCIA YA QUE ENTRE ELLOS EXISTIA BUENA RELACIÓN.

AGRESION:

EXISTÍA UNA ALTA PROVOCACIÓN POR PARTE DE LOS INTERNOS HACIA SUS COMPAÑEROS Y SE PRODUCÍAN PLEITOS. EL PERSONAL DE VIGILANCIA IGNORABA LOS PROBLEMAS DE LOS INTERNOS; EN OCASIONES LOS CUSTODIOS SE EXCEDÍAN EN SU AUTORIDAD PROPICIANDO QUE LOS INTERNOS SE BURLABAN DE ELLOS.

ORGANIZACION:

EL PERSONAL DE VIGILANCIA AFIRMABA QUE DESCONOCÍA LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN; ASÍ COMO TAMBIÉN LOS PROYECTOS DE LA INSTITUCIÓN. LOS CUSTODIOS IGNORABAN LA EXISTENCIA DE UN REGLAMENTO POR LO QUE CADA QUIEN APLICABA SU PROPIO CRITERIO PARA RESOLVER UN MISMO PROBLEMA.

COMUNICACION:

LA INFORMACIÓN QUE RECIBEN LOS CUSTODIOS SE DABA POR RUMORES MAS QUE POR ORDENES CLARAS Y PRECISAS; TAMBIÉN INDICARON QUE GENERALMENTE SE ABSTENÍAN DE HACER SUGERENCIAS PORQUE NO ERAN TOMADAS EN CUENTA POR EL PERSONAL DIRECTIVO.

ESCENARIOS:

ERA EL INDICADOR MAS ALTO EN EFICIENCIA DE TODO-

EL CLIMA INSTITUCIONAL. SIN EMBARGO LOS CUSTODIOS CONSIDERABAN QUE LOS ESPACIOS NO ERAN SUFICIENTES - Y LOS INTERNOS DECÍAN QUE NO TENÍAN PRIVACIA PARA - EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE AÚN CUANDO ESTA INVESTIGACIÓN SE LLEVÓ A CABO EN EL PERIODO 1977-78, HASTA LA FECHA TIENE GRAN IMPORTANCIA, YA QUE ESTUDIOS RECIENTES QUE SE HAN LLEVADO A CABO EN OTRAS CÁRCELES DE MÉXICO HAN MOSTRADO LA TRASCENDENCIA DE ESTUDIAR LOS COMPONENTES AMBIENTALES.

CLIMA INSTITUCIONAL DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL PREVALECIENTE

EN 1977-1978

INDICADORES	PRIMERA APLICACION 1977			SEGUNDA APLICACION 1978		
	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS
INVOLUCRAMIENTO	62		62	68.5	68.5	
PARTICIPACION	48.6	67.3	58	50	89	69.5
NIVEL DE DESARROLLO.	65.2	69.5	66.6	58.5	75	64
PERCEPCION	42.2	38	40.8	35.5	34	35
ORGANIZACION	52.7	52.5	52.6	45	56	50.5
COMUNICACION	55.2	59.5	52.8	55	49.2	52
ESCENARIOS	72	74.3	72.8	75.8	78.3	76.7
IC. DE LAS PERSONAS.	54.9	59.5	56.4	53.3	60.2	58.4
IC. DE LA INST.	60.9	51.7	59.4	59.9	59.6	59.7
CLIMA INSTITUCIONAL.	57.7	58.4	58	56.3	63.3	59

En la tabla se presentan los porcentajes obtenidos de la percepción de los internos del personal de vigilancia del "Clima Institucional" tanto en la primera como en la segunda aplicación.

CLIMA INSTITUCIONAL DEL RECLUSORIO PREVENTINO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL PREVALECIENTE
EN 1977-1978

PARAMETRO PERSONAS

A S P E C T O S	PRIMERA APLICACION 1977			SEGUNDA APLICACION 1978		
	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS
INTERESES	75		75	80		80
ENTUSIASMO	70		70	77		77
SATISFACCION	66		66	79		79
MATERIALES	37		37	38		38
<u>SUBTOTAL</u>	62		62	68.5		68.5
ORIENTACION	53	64	58.5	52	85	68.5
HABILIDADES	45	66	55.5	35	86	60.5
CONVIVENCIA	48	72	60	63	96	79.5
<u>SUBTOTAL</u>	48.6	67.3	58	50	89	69.5
FAMILIA	71	69	70	68	76	72
ESCOLAR	68		68	57		57
EXPERIENCIA	64		64	52		52
CONVIVENCIA	58	70	64	57	74	65.5
<u>SUBTOTAL</u>	65.2	69.5	66.6	58.5	75	64
PROVOCACION	38		38	39		39
IGNORAR	53	40	46.5	35	35	35
INTERRELACION	38	36	37	24	33	28.5
BUSO	40		40	44		44
<u>SUBTOTAL</u>	42.2	38	40.8	35.5	34	35

En la tabla se presentan los porcentajes de la percepción de los internos y el personal de vigilancia del "Parámetro Personas" en la primera y en la segunda aplicación.

CLIMA INSTITUCIONAL DEL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE DEL DISTRITO FEDERAL PREVALECTENTE

EN 1977 - 1978

PARAMETRO INSTITUCION

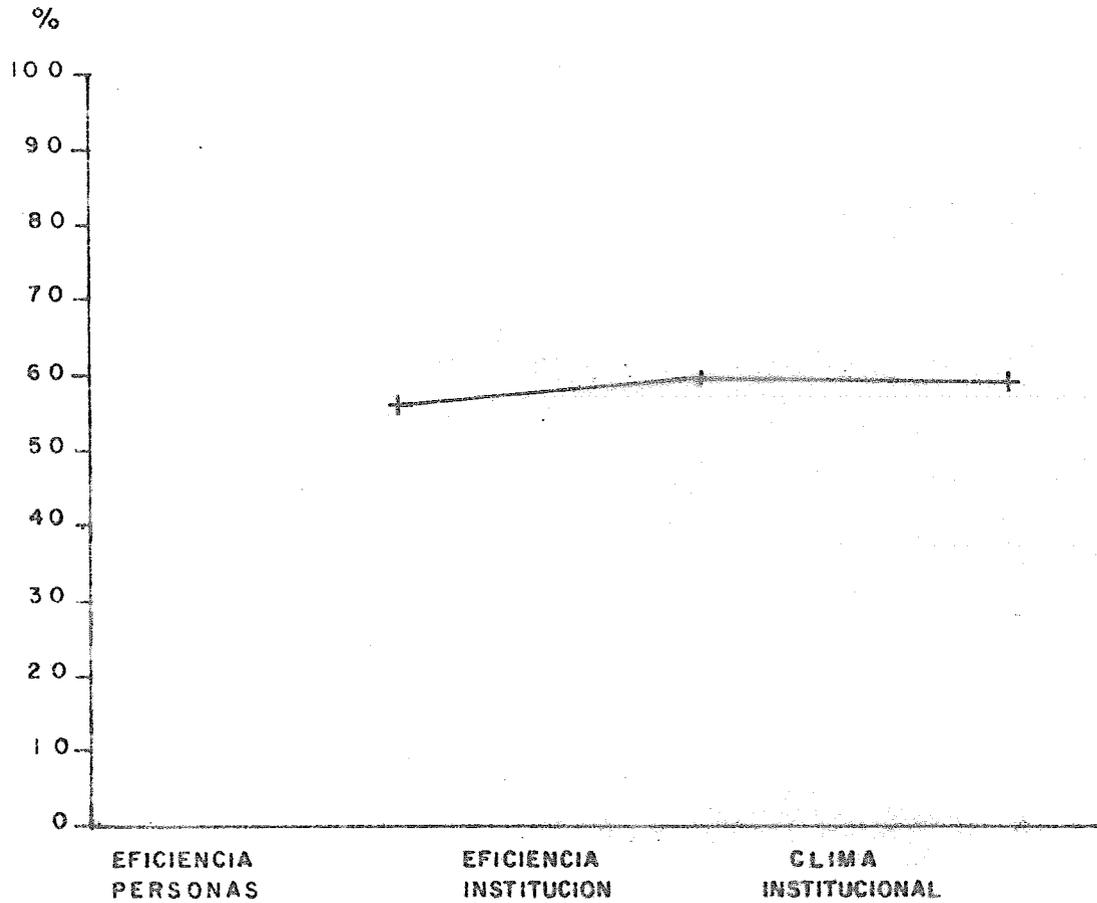
S P E C T O S	PRIMERA APLICACION 1977			SEGUNDA APLICACION 1978		
	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS	INTERNOS	CUSTODIOS	AMBOS
UNCIONAMIENTO	67	71	69	41	76	58.5
EGLAMENTO	64	43	53.5	43	42	42.5
AP. y ENTRENAM.	40	42	41	48	56	52
LANES Y PROGRAM.	40	54	47	48	50	49
<u>SUBTOTAL</u>	52.7	52.5	52.6	45	56	50.5
IFORMACION	69	62	65.5	59	63	61
RDENES	59	49	54	52	45	48.5
ONOCIMIENTO	55	37	46	60	38	49
IGERENCIAS	38	54	46	49	51	50
<u>SUBTOTAL</u>	55.2	50.5	52.8	55	49.2	52.1
UTILIDAD	75	71	77	88	91	89.5
SPACIO	58	59	58.5	54	60	57
INTERRELACION	87	85	86	90	84	87
RIVACIA	57		57	63		63
SISTENCIA	83		83	84		84
<u>SUBTOTAL</u>	72	74.3	72.8	75.8	78.3	76.7

En la tabla se presentan los porcentajes de la percepción de los internos y el personal de la vigilancia del "Parámetro Institución" en la primera y en la segunda aplicación.

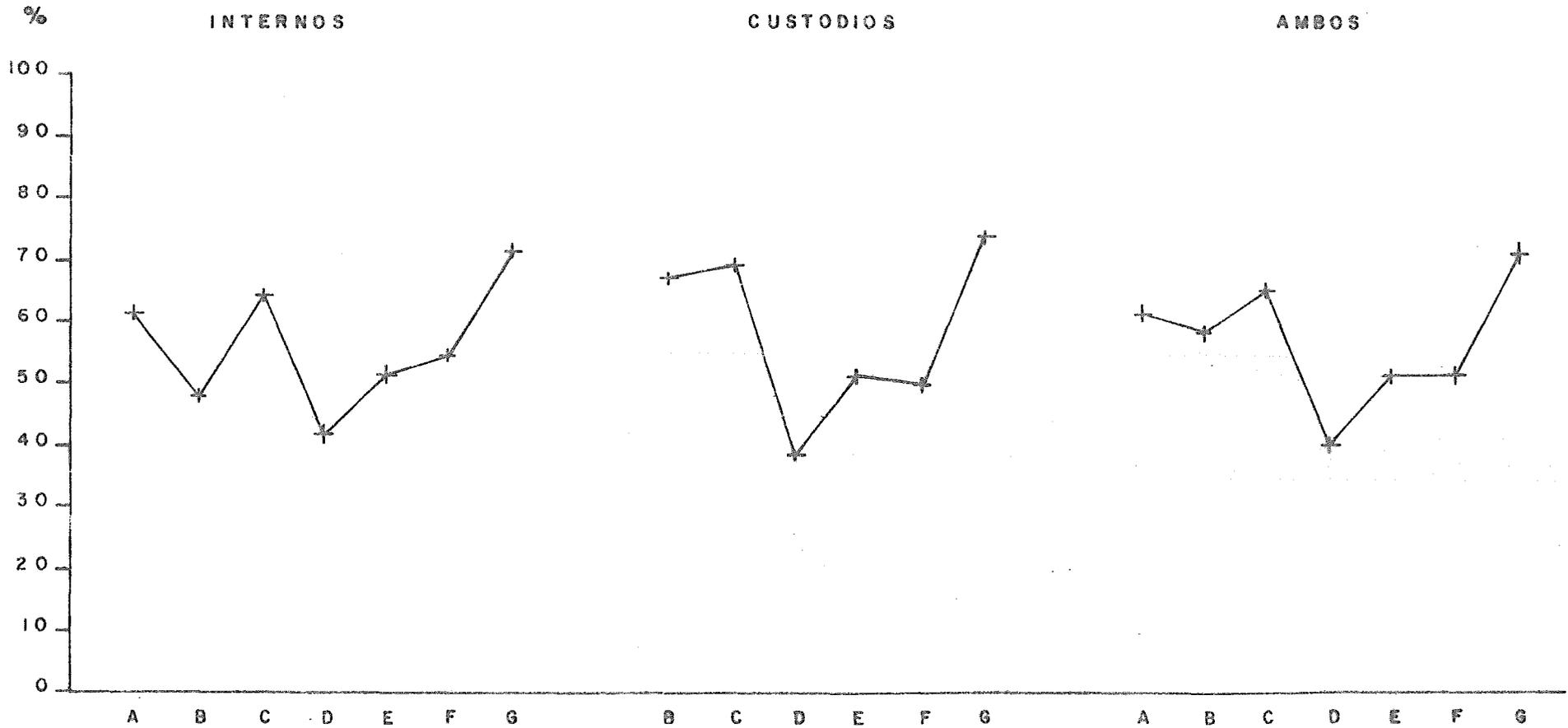
CLIMA INSTITUCIONAL DEL R.P.N.

PRIMERA APLICACION
(1977)

GRAFICA Nº 1

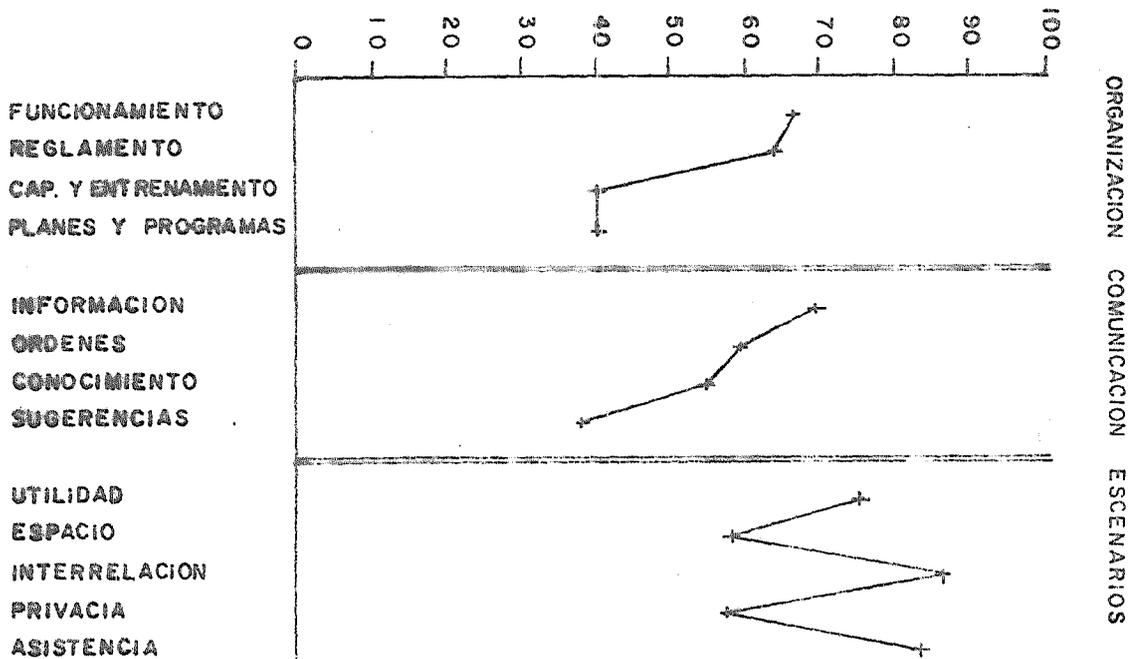
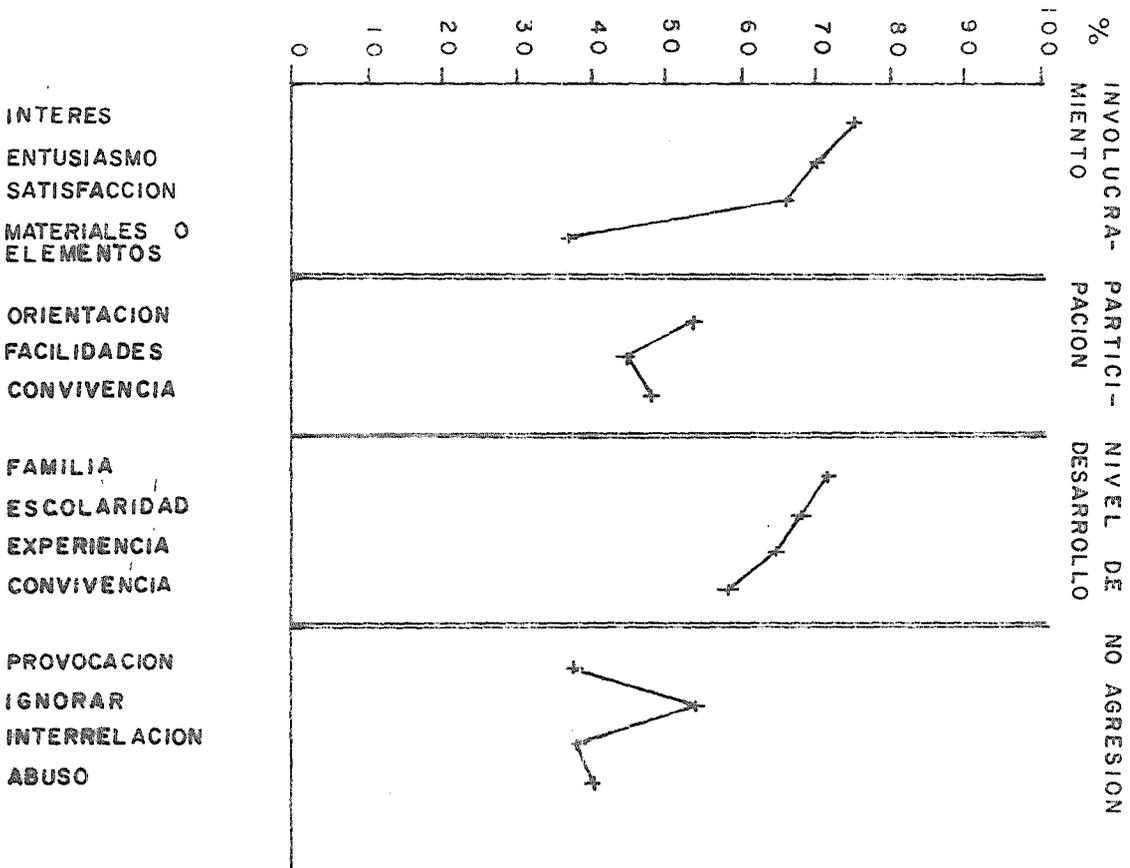


INDICADORES DEL CLIMA INSTITUCIONAL DEL R.P.N. PRIMERA APLICACION (1977)

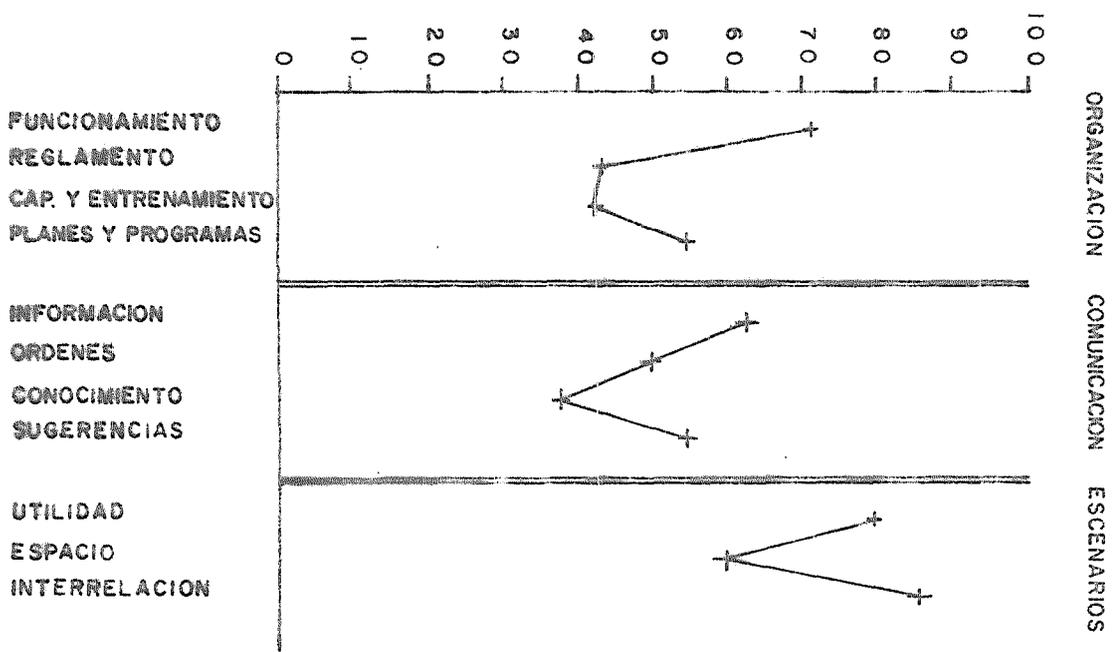
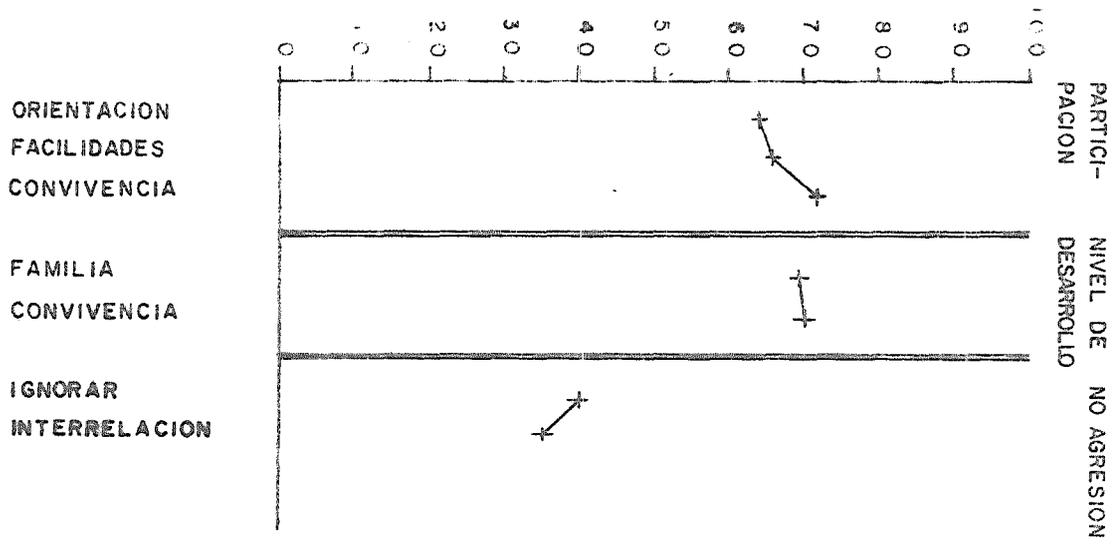


- | | |
|-------------------------|------------------|
| A.- INVOLUCRAMIENTO | E.- ORGANIZACION |
| B.- PARTICIPACION | F.- COMUNICACION |
| C.- NIVEL DE DESARROLLO | G.- ESCENARIOS |
| D.- NO AGRESION | |

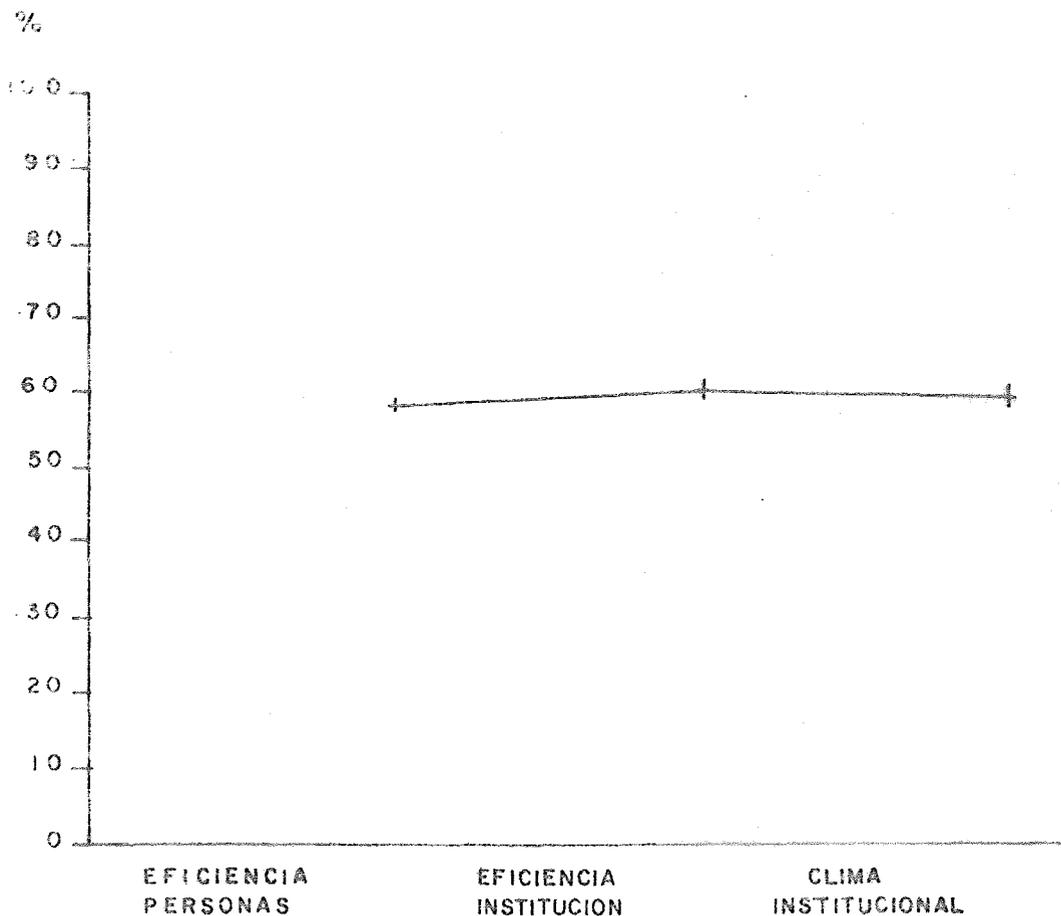
ASPECTOS INTERNOS DEL R. P. N. PRIMERA APLICACION (1977)



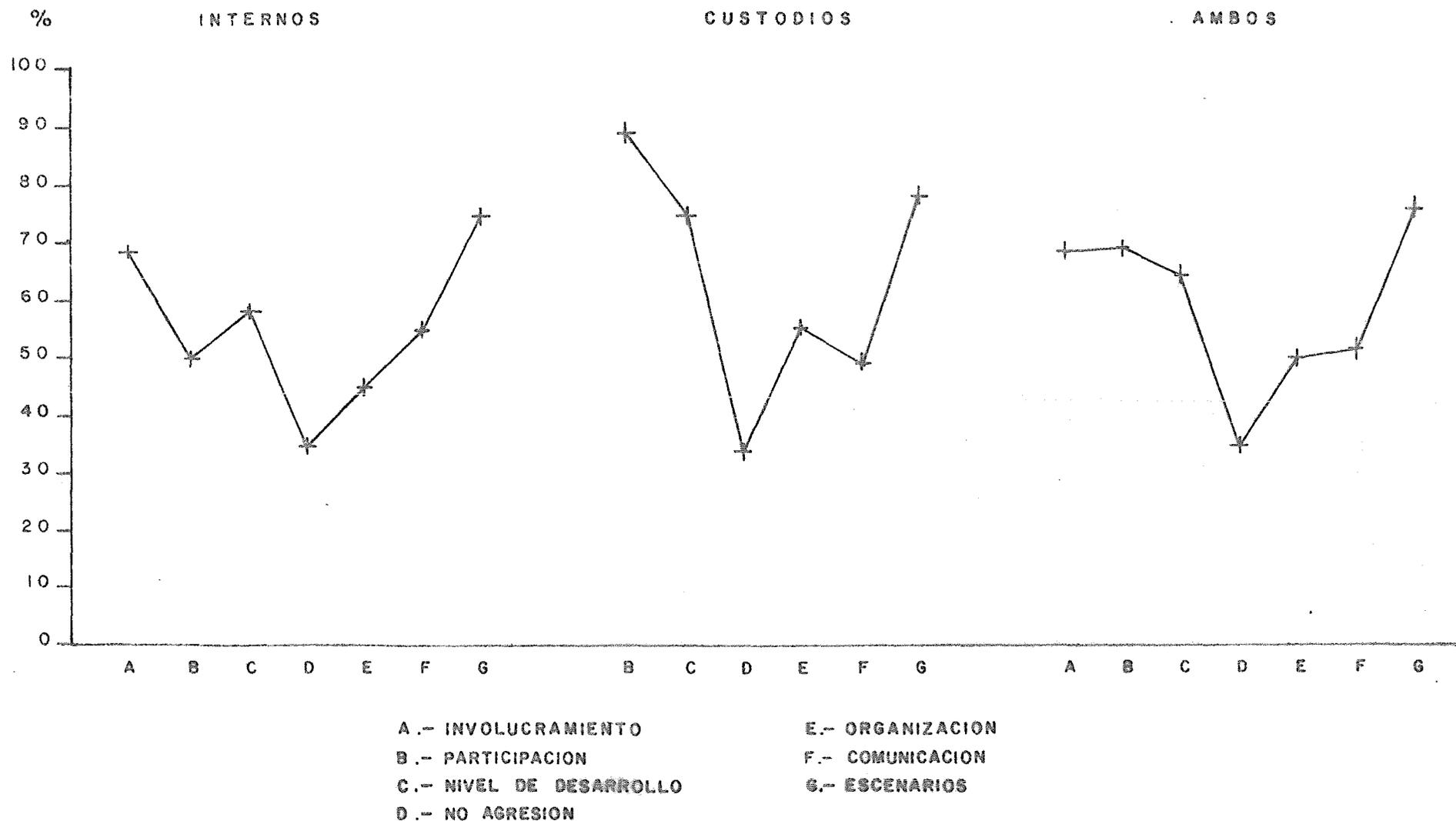
**ASPECTOS CUSTODIOS DEL R.P.N.
PRIMERA APLICACION
(1977)**



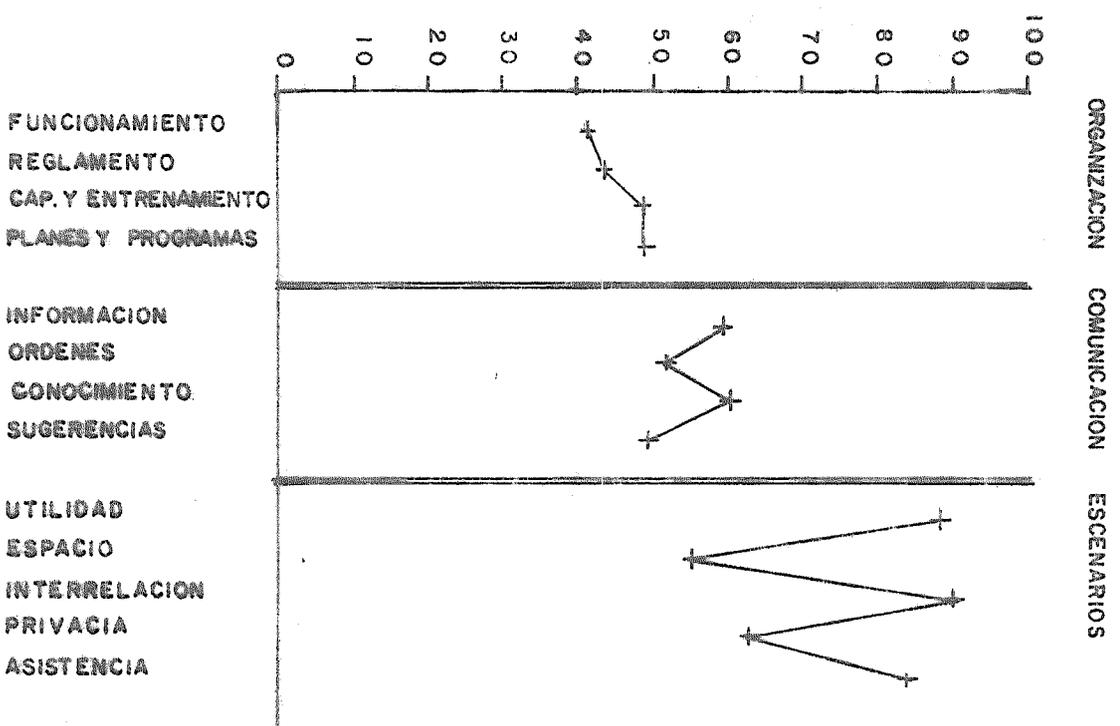
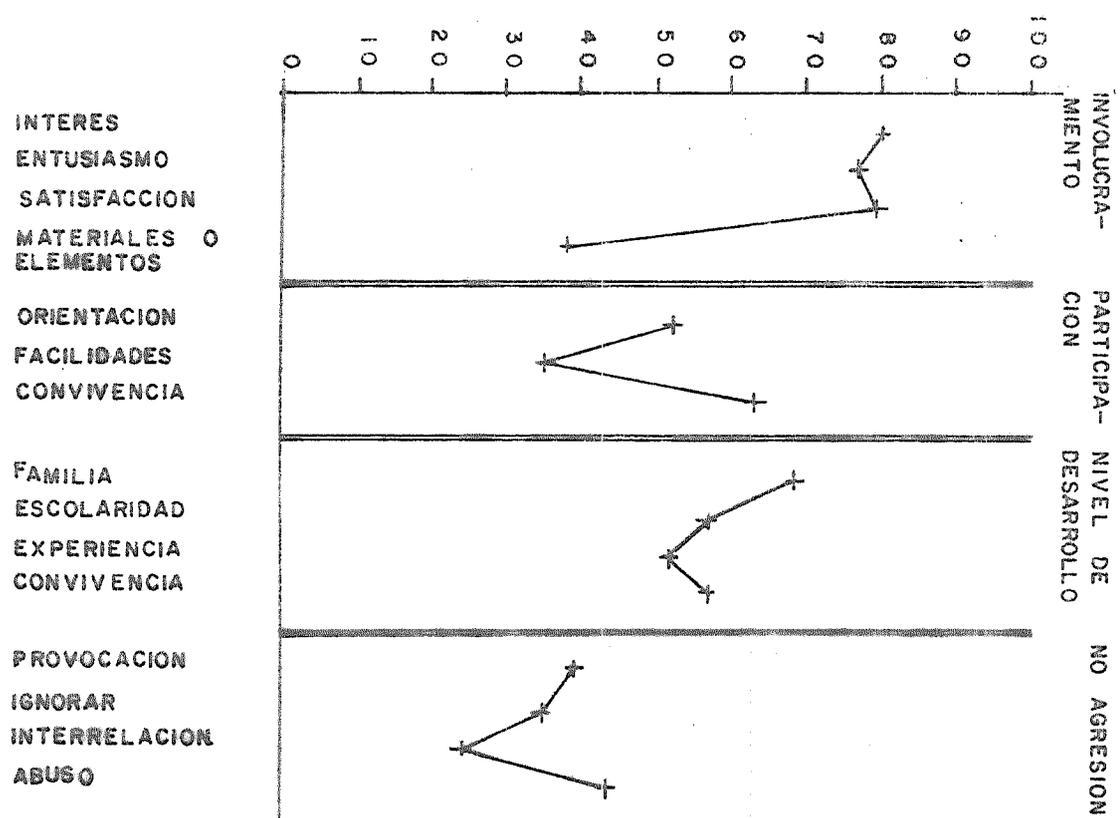
CLIMA INSTITUCIONAL DEL R.P.N.
SEGUNDA APLICACION
(1978)



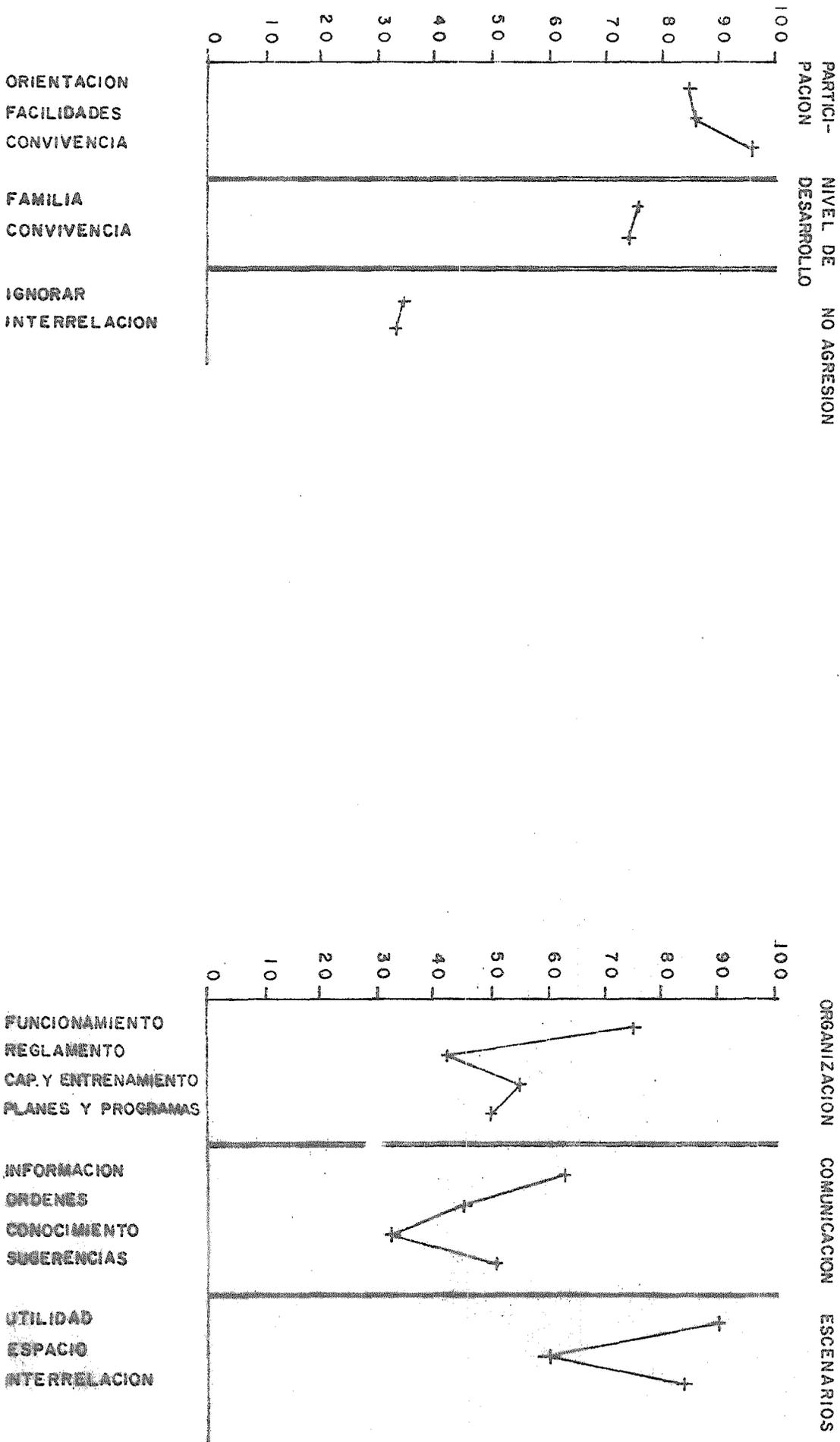
INDICADORES DEL CLIMA INSTITUCIONAL DEL R.P.N. SEGUNDA APLICACION (1978)

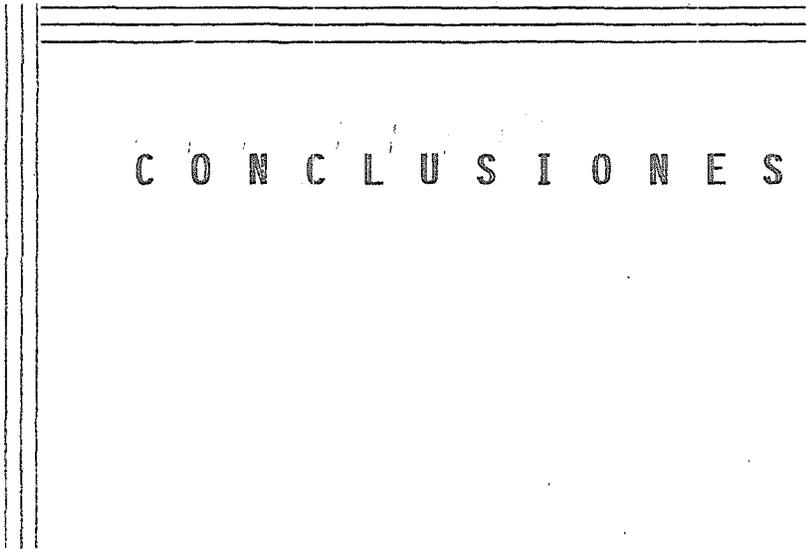


ASPECTOS INTERNOS DEL R.P.N. SEGUNDA APLICACION (1978)



ASPECTOS CUSTODIOS DEL R.P.N. SEGUNDA APLICACION (1978)





C O N C L U S I O N E S

LOS SISTEMAS CARCELARIOS A TRAVÉS DEL TIEMPO HAN IDO TRANSFORMANDO, TANTO SUS OBJETIVOS COMO SUS PROCEDIMIENTOS DE INTERVENCIÓN. AC - TUALMENTE UNA DE LAS FINALIDADES CENTRALES DE UNA INSTITUCIÓN DE - CUSTODIA DE ESTA NATURALEZA ES LA "REHABILITACION" DE LOS SUJETOS - DESVIADOS DENOMINADOS DELINCUENTES, SIN EMBARGO, ES BIEN SABIDO - QUE LA RECLUSIÓN, ADEMÁS DE NO GARANTIZAR NECESARIAMENTE LA REHABI - LITACIÓN, SÍ ES UN ESCENARIO CUYAS CARACTERÍSTICAS AMBIENTALES SE PUEDE CONVERTIR EN UN GENERADOR Y PROMOTOR DE "REPERTORIOS CONDUCTUALES NEGATIVOS", TALES COMO EL DETERIORO FÍSICO E INTELECTUAL, - CONTAMINACIÓN SOCIAL, ETC.

ESTE ES UNO DE LOS RENGLONES DONDE LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA - HUMANA TIENEN UNA GRAN RESPONSABILIDAD EN LA SOCIEDAD YA, QUE DEBE RÁN ELABORAR PROGRAMAS DE TRATAMIENTO QUE POR LO MENOS PUEDAN PRE - SERVIR LOS HÁBITOS POSITIVOS CON LOS QUE UN SUJETO LLEGA A LA PRI - SIÓN, DE TAL MANERA QUE, CUANDO SALGA NO SE INTEGRE A LA COMUNIDAD EN PEORES CONDICIONES.

LA REHABILITACIÓN DEL INTERNO DEBE TENER COMO FIN INMEDIATO LA EDU - CACIÓN Y LA CAPACITACIÓN EN ACTIVIDADES PROVECHOSAS Y EN SEGUNDO - LUGAR, LA PRODUCCIÓN YA QUE CUANDO UN INTERNO INGRESA A UNA PRI -- SIÓN; ES RETIRADO ABRUPTAMENTE DE SU GRUPO FAMILIAR, DE SU GRUPO - DE AMISTADES, ETC., E INSTALADO EN UN CONTEXTO EMOCIONAL CERRADO, - EN EL QUE TIENE QUE CONVIVIR CON PERSONAS QUE NO ESCOGIÓ NI SELEC - CIONÓ, TODAS SUS CONDUCTAS DEL MUNDO LIBRE QUE ERAN CONSIDERADAS - COMO "COTIDIANAS", SE CONVIERTEN EN PROBLEMÁTICAS. EN TALES CONDI - CIONES ES CONVENIENTE INTEGRAR AL INTERNO EN ALGUNA DE LAS ACTIVI - DADES QUE LA INSTITUCIÓN OFRECE, LO QUE INCLUSO LE PERMITE CONTAR -

CON UNA CANTIDAD DE DINERO PARA SATISFACER ALGUNAS DE SUS NECESIDADES DENTRO DE LA PRISIÓN.

SIN EMBARGO, DE NINGUNA MANERA ESTA SITUACIÓN LA RESUELVE, YA QUE NO HAY EQUILIBRIO ENTRE LOS INGRESOS DE SU TRABAJO EN LA CALLE A LOS QUE PERCIBE EN LA CÁRCEL; ESTA CONDICIÓN REPERCUTE O AGUDIZA LO QUE SE HA LLAMADO CRISIS FAMILIAR Y ECONÓMICA.

POR TALES CONSIDERACIONES ES NECESARIO QUE LOS ESPECIALISTAS EN CONDUCTA HUMANA, ANALICEN LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL MEDIO AMBIENTE SOBRE LA CONDUCTA; YA QUE MUCHAS DE LAS INVESTIGACIONES EN ESTE CAMPO HAN RESULTADO ELEMENTOS TALES COMO LA PRIVACÍA, LA COMUNICACIÓN, LA ORGANIZACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN QUE SON VARIABLES, QUE INFLUYEN EN LA CONDUCTA; LA CUAL SE ENCUENTRA PRECEDIDA POR LA PERCEPCIÓN QUE TENGAN LOS SUJETOS DEL MEDIO AMBIENTE; ES DECIR, SI SE PERCIBE UN MEDIO AMBIENTE COMO AMENAZANTE Y HOSTIL, LA CONDUCTA DE LOS SUJETOS SERÁ DE AGRESIÓN O DE DEFENSA; PERO EN CAMBIO SI SE PERCIBE UNA ATMOSFERA NO AMENAZANTE, AGRADABLE, SU CONDUCTA SERÁ DE COOPERACIÓN; YA QUE LA CONDUCTA VA EN RELACIÓN DIRECTA DE LA PERCEPCIÓN QUE SE TENGA DEL MEDIO AMBIENTE EN QUE SE MANIFIESTA. LA RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN Y LOS ESCENARIOS CONDUCTUALES EN DONDE SE DA UNA RELACIÓN ENTRE LAS ACCIONES Y LOS OBJETOS INFLUYEN A LA GENTE EN SUS ACTITUDES CONDUCTUALES RELACIONADAS CON EL ESCENARIO Y SU ORGANIZACIÓN.

EN UNA PRISIÓN LAS PERSONAS LOGRAN SOBREVIVIR A LAS CONDICIONES EXTREMAS, SÓLO SI SE LES TRATA CON PROGRAMAS ADECUADOS. UN PROCESO QUE DEBE SER CONTEMPLADO POR LOS PSICÓLOGOS ES CONOCER COMO LAS PERSONAS SE ADAPTAN PSICOLÓGICAMENTE A DIFERENTES ESCENARIOS; ES

DECIR, COMO LOS HOMBRES RESPONDEN A ESTOS AMBIENTES DE STRESS.

LOS AMBIENTES URBANOS COMO SON LAS CIUDADES, CONCRETAMENTE LA CIUDAD DE MÉXICO QUE TIENE UN CRECIMIENTO POBLACIONAL ALTO, ASÍ COMOTAMBIÉN LA CONTAMINACIÓN, EL TRÁFICO, LA INSEGURIDAD SOCIAL; ÉSTOS ASPECTOS VAN CONVIRTIENDO ESTOS ESCENARIOS EN GENERADORES DE STRESS. ES IMPORTANTE LO QUE SE ESTUDIA EN UN GRUPO DE PRESOS, PORQUE NOS PERMITIRÍA ENTENDER COMO LA GENTE EN UNA CIUDAD SE ADAPTA, SOBREVIVE, NO SUCUMBE ANTE EL AMBIENTE DE STRESS.

DESARROLLANDO ESTE TIPO DE ANÁLISIS TANTO TEÓRICO COMO PRÁCTICO, SE PUDO DISEÑAR EL INSTRUMENTO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL", QUE PERMITIÓ CONOCER EN CIERTA MEDIDA LOS ACIERTOS Y FALLAS DE LA INSTITUCIÓN, DETERMINANDO QUE EL "CLIMA" SE ENCONTRABA EN LOS LÍMITES DE LO SUFICIENTE, LO QUE INDICÓ QUE ERA NECESARIO ELABORAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DE CUSTODIA QUE DEBERÍA INCLUIR ASPECTOS DE ADIESTRAMIENTO PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y UNA NUEVA DISTRIBUCIÓN DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN Y MEJORAS EN LA ORGANIZACIÓN. PROBLEMAS COMO ÉSTOS RESULTARON DETERMINANTES EN LA EXHIBICIÓN DE CONDUCTAS AGRESIVAS. SABIAMOS DE ANTEMANO QUE EXISTÍAN ÁREAS LAS CUALES NO PODÍAMOS CAMBIAR, POR EJEMPLO, ASPECTOS LEGALES, ADMINISTRATIVOS Y ARQUITECTÓNICOS, PERO EN SU GRAN MAYORÍA SÍ PODÍAMOS MODIFICAR LA PERCEPCIÓN QUE LOS SUJETOS TENÍAN Y COMO CONSECUENCIA PRODUCIR COMPORTAMIENTOS ESPECÍFICOS.

UNA VEZ IMPLANTADO EL PROGRAMA CORRESPONDIENTE, SE VOLVIÓ A APLICAR EL INSTRUMENTO A FIN DE DETERMINAR EL GRADO DE MEJORÍA ALCANZADO; CON LO QUE SE PUDIERON PREDECIR LAS CRISIS ANTES DE QUE SE PRODUCIERAN EN LA INSTITUCIÓN.

EL DISEÑAR ESTE TIPO DE INSTRUMENTOS Y APLICARLOS EN LAS DIFERENTES PRISIONES DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PERMITIRÍA ELABORAR PROGRAMAS GENERALES DE APLICACIÓN PRÁCTICA PARA EL MEJORAMIENTO Y MÁXIMO APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DE CADA UNA DE LAS INSTITUCIONES. ADEMÁS, SE PODRÍA CONTROLAR EL "CLIMA" POR MEDIO DE PLANES ESPECÍFICOS PROVENIENTES DE UNA POLÍTICA GENERAL, CON LO QUE SE TENDRÁ UNA ATMÓSFERA QUE PUEDA IMPERAR EN TODO EL SISTEMA CARCELARIO DEL DISTRITO FEDERAL.

SIGUIENDO ESTOS LINEAMIENTOS, SE ESTARÁ EN LA POSIBILIDAD DE COLOCAR EL ESPECIALISTA EN CONDUCTA HUMANA MÁS CERCA DE LA APLICACIÓN DE UNA PSICOLOGÍA COMUNITARIA Y DE LA DESEADA LABOR MULTIDISCIPLINARIA JUNTO A OTROS CIENTÍFICOS SOCIALES.

BIBLIOGRAFIA

- ALTMAN, I. ENVIRONMENTAL PSYCHOLOGY AND SOCIAL PSYCHOLOGY.
VOL. 2-96113, 1976.
- ALTMAN, I.; AND WOHLWILL, J. HUMAN BEHAVIOR AND ENVIRONMENT; ADVANCES IN THE
THEORY AND RESEARCH.
VOL. 2. NEW YORK AND LONDON.
EDIT BY PLENUM PRESS, 1976.
- ALTMAN, I. THE ENVIRONMENT AND SOCIAL BEHAVIOR.
MONTERREY, CALIFORNIA BOOKS COLE 256, 1975.
- ASTIN, A. W. THE COLLEGE ENVIRONMENT.
AMERICAN COUNCIL ON EDUCATION, WASHINGTON, D. C.
1968.
- BARKER, R. ECOLOGICAL PSYCHOLOGY.
STANFORD UNIVERSITY PRESS, 1968.
- BEXTON, W.H.; HERON, W. AND
SCOTT, T. H. EFFECTS OF DECREASED VARIATION IN SENSORY ENVIRONMENT.
CANADIAN JOURNAL OF PSYCHOLOGY, 1954.
- CATALDO M.; F. RISLEY TR. EVALUACION DE AMBIENTES VITALES.
UNIVERSIDAD DE KANSAS. TRADUCCIÓN DE DOMÍNGUEZ BENJAMÍN.
RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE, 1977.
DOCUMENTO MIMEOGRAFIADO.
- CAUDILL, W. THE PSYCHIATRIC HOSPITAL AS A SMALL SOCIETY.
HARVARD UNIVERSITY PRESS, CAMBRIDGE, MASS.
1958.

CHALSA M. LOO.

BEHAVIOR PROBLEM INDICES: THE DIFFERENTIAL EFFECTS OF SPATIAL DENSITY ON LOW AND HIGH SCORERS.
ENVIRONMENT AND BEHAVIOR, VOL. 10 NUMBER 4,
DECEMBER 1978, CALIFORNIA PP 489 - 510.

COHEN, H.

A. NEW LEARNING ENVIRONMENT. JOSSEF - BASS,
SAN FRANCISCO, 1971.

COLEMAN, A.

THE PLANNED ENVIRONMENT IN PSYCHIATRIC TREATMENT:
A MANUAL FOR WARD DESIGN. CHARLES C. THOMAS,
SPRINGFIELD, ILL, 1971.

CRAIK, K.

ENVIRONMENTAL PSYCHOLOGY.
NEW DIRECTIONS IN PSYCHOLOGY. VOL. 4 HOLT, RINEHART
AND WINSTON.
NEW YORK, 1970 PP. 1 - 121

DEAN-LARRY.; PUGH, W.;
GUNDERSON, E.

THE BEHAVIORAL EFFECTS OF CROWDING: DEFINITIONS AND METHODS.
PAG. 419 SEPT. 1978. CALIFORNIA.

DICKENS, C.

AMERICANS NOTES FOR GENERAL CIRCULATION.
VOL. 1, CHAPMAN, LONDON, 1842.

DOMINGUEZ TREJO, B.

"CARACTERISTICAS DE LOS AMBIENTES DE TRATAMIENTO EN INSTITUCIONES DE CUSTODIA. SU DISEÑO Y EVALUACIÓN".
1976.

DOCUMENTO DE TRABAJO NO PUBLICADO.

DOMINGUEZ BENJAMIN.

"AMBIENTES INSTITUCIONALES DE CUSTODIA Y ECOLOGÍA CONDUCTUAL".

RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE 1980. DOCUMENTO NO PUBLICADO.

- DOMINGUEZ TREJO, B. APORTACIONES DE LA INVESTIGACIÓN EN ANÁLISIS DE LA CONDUCTA A UN MODELO ECOLÓGICO DE INTERVENCIÓN.
UNAM MÉXICO. 1979 (EN PRENSA).
- DOMINGUEZ BENJAMIN; GARCIA VICTOR;
CRUZ CONSUELO; OLVERA YOLANDA.
"COMUNIDADES CAUTIVAS. UN ANÁLISIS ECOLÓGICO CONDUCTUAL"
RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE. 1978.
DOCUMENTO MIMEOGRAFIADO.
- DOMINGUEZ BENJAMIN. EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN EN EL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE.
DOCUMENTO MIMIOGRAFICO. 1978.
- DOMINGUEZ TREJO, B.;
GONZALEZ R. RIVERA A.;
RIOS G. ENTRENAMIENTO SOBRE LA MARCHA PARA EMPLEADOS EN INSTITUCIONES DE CUSTODIA.
1976.
DOCUMENTO MIMEOGRAFIADO.
- DOMINGUEZ BENJAMIN. INVESTIGACIÓN CRIMINOLÓGICA EN INSTITUCIONES DE CUSTODIA.
RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE. 1978.
DOCUMENTO MIMEOGRAFIADO.--
- DOMINGUEZ BENJAMIN. PERFIL DEL INTERNO EN EL RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE.
1977.
DOCUMENTO MIMEOGRAFIADO.
- DOMINGUEZ BENJAMIN. PSICOLOGÍA ECOLÓGICA - ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA HUMANA EN INSTITUCIONES DE CUSTODIA.
MÉXICO, UNAM, 1982.

DOMINGUEZ BENJAMIN.

SOBREVIVENCIA PSICOLÓGICA.

RECLUSORIO PREVENTIVO NORTE. 1977.

DOCUMENTO MIMIOGRAFIADO.

ELLSWORTH, R.

CONSUMER FEEDBACK IN MEASURING THE EFFECTIVES OF MENTAL HEALTH PROGRAMS.

IN GUTTENTANG, M. ANIS STURENING, E. (EDS.)

HANDBOOK OF EVALUATION.

RESEARCH. 1965.

FAIRWEATHER, G.

SOCIAL PSYCHOLOGY IN TREATING MENTAL ILLNESS: AN EXPERIMENTAL APPROACH WILEY.

NEW YORK, 1964.

FAIRWEATHER, G.; SANDERS, D.;
CRESSLER, D.; MAYNARD, H.

COMMUNITY LIFE FOR THE MENTALLY ILL: AN ALTERNATIVE TO INSTITUTIONAL CARE.

ALDINE, CHICAGO, 1969.

FTREVOR, STOKES.;
B. STEPHEN, FAWCETT.

EVALUATING MUNICIPAL POLICY: AN ANALYSIS OF A REFUSE PACKAGING PROGRAM.

THE UNIVERSITY OF MANITOBA AND THE UNIVERSITY OF KANSAS.

JOURNAL OF APPLIED BEHAVIOR ANALYSIS.

VOL. 10. 391-398. 1977

FAWCETT, STEPHEN.;
MILLER, KEITH, L.

TRAINING PUBLIC SPEAKING BEHAVIOR: AN EXPERIMENTAL ANALYSIS AND SOCIAL VALIDATION.

UNIVERSITY OF KANSAS. JOURNAL OF APPLIED BEHAVIOR.

ANALYSIS VOL. 8 125-135.

1975.

- GARCIA, RAMIREZ SERGIO. "LA PRISIÓN".
MÉXICO. ED. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, UNAM.
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 1975.
- GAVIN, J. F. ORGANIZATION CLIMATE SOME THEORETICAL AND EMPIRICAL
CONSIDERATIONS.
BEHAVIORAL SCIENCE, VOL. 20, 1975.
- GAVIN, J.; HOWE, A. ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A FUNCTION OF PERSONAL AND
ORGANIZATIONAL VARIABLES.
J. APPL. PSYCHOLOGY, 1973.
- GILBERT. ARQUITECTURA CORRECCIONAL.
SELECCIONADO Y TRADUCIDO POR B. DOMÍNGUEZ DE:
NEW ENVIRONMENT FOR INCARCERATED DEPTO. OF JUSTICE.
- GOFFMAN, E. INTERNADOS: ENSAYO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIAL DE LOS
ENFERMOS MENTALES.
AMORRORTU EDITORES, BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1961.
- GROB, G. THE STATE AND THE MENTALLY ILL: A HISTORY OF WORCESTER
STATE HOSPITAL IN MASSACHUSETTS, 1830 - 1920
UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA PRESS, CHAPEL HILL,
1966.
- HARTSHORNE, H.; MAY, M. STUDIES IN DECEIT.
McMILLAN, NEW YORK, 1928.
- JACKSON, J. TOWARD THE COMPARATIVE STUDY OF MENTAL HOSPITALS:
CHARACTERISTICS OF THE TREATMENT METHOD IN PSYCHIATRIC.
BASIC BOOKS, NEW YORK, 1953.

- JONES, M. THE THERAPEUTIC COMMUNITY: A NEW TREATMENT METHOD IN PSYCHIATRIC.
BASIC BOOKS. NEW YORK, 1953.
- KAZDIN, ALAN. ASSESSING THE CLINICAL OF APPLIED IMPORTANCE OF BEHAVIOR CHANGE THROUGH SOCIAL VALIDATION.
BEHAVIOR MODIFICATION, VOL. I No. 4. 427-452
PENNSYLVANIA STATE UNIVERSITY.
- LAMBARRI ARACELI. LA EVALUACIÓN Y EL DISEÑO DE AMBIENTES DE TRATAMIENTO EN TRES INSTITUCIONES DE CUSTODIA DEL ESTADO DE MÉXICO.
TESIS PROFESIONAL. MÉXICO 1980.
FACULTAD DE PSICOLOGÍA. UNAM.
- MC GURK, HARRY. ECOLOGICAL FACTORS IN HUMAN DEVELOPMENT.
NEW YORK, ED. NORTH HOLLAND PUBLISHING COMPANY.
1977.
- MOOS, R.; AND INSEL, P. ISSUES IN SOCIAL ECOLOGY: HUMAN MILIEU.
NATIONAL PRESS BOOKS.
PALO ALTO, CALIF. 1974.
- MOOS, RUDOLF. SOCIAL ENVIRONMENT OF UNIVERSITY STUDENT LIVING GROUPS. ARCHITECTURAL AND ORGANIZATIONAL CORRELATES: ENVIRONMENT AND BEHAVIOR.
MARZO 1978, P P 109 CALIFORNIA.
- MOOS, RUDOLF. EVALUATING CORRECTIONAL AND COMMUNITY SETTINGS.
NEW YORK 377 P. 1975.
- MOSS, RUDOLF. EVALUATING EDUCATIONAL ENVIRONMENTS.
A6 VII-XII, 1979. SAN FRANCISCO, CAL.

- MOOS, RUDOLF. THE HUMAN CONTEXT.
44 HP NEW YORK. 1978.
- MORRIS, NORVAL EL FUTURO DE LAS PRISIONES.
MÉXICO, ED. SIGLO XXI 1978.
- PINEL, P. A TREATISE ON INSANITY.
LONDON, ENGLAND. 1806 EDITION.
- PORTER Y LAWLER. TOMADO DEL DOCUMENTO DE TRABAJO: "CARACTERÍSTICAS DE
LOS AMBIENTES DE TRATAMIENTO EN INSTITUCIONES DE
CUSTODIA. SU DISEÑO Y EVALUACIÓN.
1976.
- RAPAPORT, R. COMUNITY AS DOCTOR.
TAVISTOCK, LONDON. 1960.
- RICO, JOSE M. CRIMEN Y JUSTICIA EN AMÉRICA LATINA.
MÉXICO ED. SIGLO XXI, 1977.
- SANDERS, CRESSLER, MAYNARD. COMMUNITY LIFE FOR THE MENTALLY ILL; AN ALTERNATIVE TO
INSTITUTIONAL CARE.
ALDINE, CHICAGO, 1963.
- SPIEGEL Y KEITH. TOMADO DEL DOCUMENTO DE TRABAJO: "CARACTERÍSTICAS DE
LOS AMBIENTES DE TRATAMIENTO EN INSTITUCIONES DE CUSTODIA."
SU DISEÑO Y EVALUACIÓN. 1976.
- STANTON, A.; SCHWARTZ, M. THE MENTAL HOSPITAL: A STUDY OF INSTITUTIONAL PARTICIPA-
TION IN PSYCHIATRIC ILLNES AND TREATMENT.
BASIC BOOKS, NEW YORK.
1954.

STERN, G. PEOPLEN.

CONTEXT, MEASURING PERSON ENVIRONMENT, CONGRUENCE
IN EDUCATION AND INDUSTRY.
NEW YORK ^ WILDY 1970.

STOTLAND, E.; KOBER, A.

LIFE AND DEATH OF A MENTAL HOSPITAL.
UNIVERSITY OF WASHINGTON PRESS,
SEATTLE, 1965.

WING, A.; BROWN, G.

INSTITUCIONALISM AND SCHIZOPHRENIA: A COMPARATIVE
STUDY OF THREE MENTAL HOSPITALS, 1960 - 1968.
CAMBRIDGE UNIVERSITY PRESS, LONDON, 1970.

WILLNER, ALANG.; BRAUKMANN,
KATHRYNA.; DEAN, KIRIGINL.;
L, ELERY.; PHILLIPS;
WOLF, MONTROSER.

THE TRAINING AND VALIDATION OF YOUR PREFERED SOCIAL
BEHAVIOR OF CHILD CARE PERSONAL.
UNIVERSITY OF KANSAS.