

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



LA EVALUACION Y EL DISEÑO DE AMBIENTES DE  
TRATAMIENTO EN TRES INSTITUCIONES DE  
CUSTODIA DEL ESTADO DE MEXICO

263  
PSI

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A

ARACELI LAMBARRI RODRIGUEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

Z5053.08

UNDM.100

1980

M.-34199

ps, 653

GRACIAS

POR LA VIDA

2288

A MI MADRE:

Sra. BIBIANA RODRIGUEZ GUERRERO.

Porque además de darnos la vida,  
nos dió Su vida.

A MAMA LUPE:

Sra. GUADALUPE GUERRERO VDA. DE RDZ.

Cuya dedicación, cuidado y cariño -  
fueron siempre ejemplo de fortaleza  
y valor.

A MI HERMANO:

M.V.Z. JOSE MA. LAMBARRI RO-  
DRIGUEZ.

Por su comprensión y cariño-  
durante tantos años, por ha-  
ber crecido juntos.

A MI PADRE:

Sr. JOSE LAMBARRI MERINO.

Por el cariño que siempre-  
me tuvo.

A DANIEL:

Como símbolo de agradecimiento  
por haberme brindado su apoyo-  
y cariño; por su inagotable pa-  
ciencia.

A SERVIN:

Quien supo siempre enseñarme  
el significado y valor de la  
amistad.

A MI ASESOR DE TESIS:

DR. BENJAMIN DOMINGUEZ TREJO.

Por su acertada dirección y -  
asesoramiento en el desarro--  
llo de este trabajo.

A LA MAESTRA CARMEN BLANCO:

Por toda la orientación que  
me brindó.

A LA PSIC. YOLANDA OLVERA LOPEZ:

Sin cuya ayuda no hubiera -  
sido posible la realización  
de esta tesis.

A LA DRA. GILDA GOMEZ:

Mi Maestra en el C.C.H.

## I N D I C E

	Pág.
RESUMEN.....	1
INTRODUCCION.....	2
CUESTIONAMIENTO DEL OBJETIVO DE REHABILITACION.....	18
DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO.....	29
METODO.....	37
Objetivo.....	37
Escenarios.....	37
Sujetos.....	41
Material.....	41
PROCEDIMIENTO.....	43
RESULTADOS.....	47
CONCLUSIONES.....	64
SUGERENCIAS.....	66
BIBLIOGRAFIA.....	70
APENDICE.....	75
Cuadros.....	76
Planos.....	79
Formas.....	84
Tablas.....	163
Gráficas.....	171

## R E S U M E N

Después de considerar la importancia que los factores ambientales tienen en el funcionamiento de una Institución de Custodia, se procedió a evaluar el "Clima Institucional" en tres Instituciones de este tipo (prisiones) en el Estado de México a saber: Chalco, Texcoco y Cuautitlán; los porcentajes que se obtuvieron indican que el funcionamiento de las mismas -en general- es deficiente puesto que los Promedios Generales no rebasan el 60% de eficacia. Estos resultados señalan la importancia que la aplicación precedente de un Instrumento de evaluación del "Clima Institucional", tiene en la modificación y diseño de ambientes de tratamiento de este tipo.

Así mismo se llevó a cabo una descripción histórica de los antecedentes de la "prisión" y se cuestionaron los objetivos que actualmente pretende llevar a cabo.

Finalmente se dieron alternativas tendientes a solucionar algunos de los problemas encontrados.

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

Los especialistas en conducta humana se han interesado y esforzado, durante los últimos 50 años, en ampliar el campo de aplicación de los procedimientos que da la investigación psicológica experimental han ido surgiendo.

En principio el campo de acción del Análisis Conductual, se vió limitado al estudio de los efectos que se producen en la conducta cuando se modifica sistemáticamente el medio ambiente (Reynolds, 1977). Sin embargo y a pesar de la importancia que ya entonces se les daba a los aspectos ambientales, pronto se descubrió que al enfocar el problema a través del paradigma estímulo-respuesta, quedaban relegados innumerables factores que a simple vista tenían una influencia determinante en el desempeño conductual de las personas y que por lo tanto era importante considerar. En función de esto fue necesario buscar conceptos que pudieran proporcionar una explicación objetiva de los fenómenos que se pretendían estudiar. Uno de tales conceptos que obviamente debemos considerar como fundamental puesto que abarca diversos niveles de la relación existente entre la conducta y su medio ambiente y -- que además va de acuerdo con algunos estudios de psicología ecológica, es la "condición de interdependencia (Domínguez y García, 1979) en donde se presume que una conducta o respues-

ta no se encuentra aislada de otras de su misma especie, sino por el contrario va rigurosamente acompañada de ellas, de tal modo que no se puede excluir su modificación aún cuando la intervención solo se haga directamente sobre la primera, a esto podemos referirnos como la interdependencia conducta-conducta; otra área de importancia es la de conducta-ambiente en donde al ser analizados los ambientes donde un individuo o varios se desenvuelven, se encuentra que éstos son responsivos al lugar, es decir, que su comportamiento está directamente relacionado con la forma en que perciben o interpretan los escenarios, un ejemplo claro es la economía de fichas puesto que el sujeto se está desarrollando en un contexto complejo que exige de él determinados repertorios conductuales, donde no se trata de implementar o modificar solo un tipo de respuesta en especial sino un grupo de ellas; por último tenemos la interdependencia ambiente en la que se dan diversos tipos de relación entre unidades de conducta, aquí el contexto ecológico está compuesto por varios escenarios diferenciados tanto espacial como temporalmente y que por esto mismo obligan a sus habitantes a comportarse de acuerdo a las características existentes en cada uno de ellos y/o a las similitudes entre ellos, así por ejemplo podemos citar la influencia que la contigüidad o no contigüidad tiene sobre sus habitantes.

Todos estos conceptos y variables son de utilidad pa

ra todos aquellos interesados en el estudio y diseño de nuevos ambientes de tratamiento (Baer D., Wolf M., Risley T., 1979), - más aún teniendo presente que la simple exposición a los escenarios adecuados no es una condición suficiente para que los individuos que ahí se albergan adquieran las respuestas conductuales adecuadas, para ello se requiere también de escenarios de apoyo y de crear las correspondientes relaciones entre ellos; como ejemplo podemos citar Walden Dos, en donde no solo se planeó funcionalmente el diseño de los escenarios, sino las actividades que dentro de ellos se realizaban (Skinner, 1978).

Podemos entonces asegurar, que todo contexto ecológico posee un impacto crítico sobre el tipo de internos que cada Institución alberga y sobre el personal que allí ejerce sus -- funciones laborales, puesto que las variables que lo componen -- pueden entorpecer o facilitar el proceso de rehabilitación.

Con el propósito de ubicar el oríegen de estas ideas y mostrar que poseen antecedentes históricos reelevantes, podemos remóntarnos a la época en que el Dr. Phillippe Pinel (1792), mandó quitar las cadenas y los grillos a los internos de dos -- asilos para enfermos mentales en París; la mayoría de ellos dejaron de ser violentos en cuanto se vieron en libertad de mo-- verse. La atención a estos principios de "tratamiento moral"-- facilitaría significativamente el buen funcionamiento de la -- Institución en tanto el abandono de los mismos podría a la lar

ga contribuir al establecimiento de la enfermedad (Pinel, -- 1806). El Cuáquero William Tuke (1806), estableció el retiro de York en Inglaterra enfatizando en una atmósfera de cariño y consideración, el empleo significativo del tiempo, -- ejercicios físicos regulares, un ambiente familiar y el trato a los pacientes como si fuesen huéspedes. Los cuáqueros trajeron el "tratamiento moral" a América y Charles Dickens (1842), registró los resultados en un documento descriptivo de su visita al hoy conocido Hospital de Bostón, anteriormente llamado de South Borten. En la historia del hospital de Massachussets de Grob (1966), el primer superintendente Samuel Woodward comentaba: "si el médico puede manipular el medio ambiente puede entonces promover al paciente con un nuevo y diferente estímulo, por esto los patrones obsoletos o indeseables tendrán que romperse, modificarse o sustituirse por unos más poderosos y deseables", por ello también implantó el "tratamiento moral" en base a la creencia que tenía de que un ambiente fisiológicamente sano era en si mismo curativo y que una convivencia social adecuada podía eliminar las características indeseables que el paciente había adquirido debido a una vida impropia en un ambiente anormal (Grob, -- 1966), la evidencia indica que los resultados del tratamiento fueron sorpresivamente buenos. Observaciones detalladas así como descripciones naturalistas que destacan la importancia de la estructura social de un pabellón como facilitado-

ra u obstructora de los objetivos que se desean alcanzar en el tratamiento fueron hechas por Stanton y Schwartz (1954) y por Coudill, (1958), su contribución fue importante porque reveló que distintos síntomas del paciente podrían ser interpretados como resultantes de una organización informal del Hospital, es decir que el ambiente puede llegar a crear un síntoma; finalmente estos autores mostraron que los disturbios colectivos de un pabellón pueden ser el resultado de la baja moral del personal, la cual tal vez se relaciona con conflictos entre el personal y con la falta de comunicación, que a su vez puede ser el resultado de otros aspectos del ambiente social. Por otro lado Goffman (1972), ha descrito a las "instituciones totales", como aquellas que asumen control absoluto sobre las funciones de la gente que reside en ellas, puesto que esta es tratada en forma homogénea, aspectos que por supuesto producen efectos extremadamente negativos en sus habitantes ya que la mayoría de las necesidades humanas se manejan mediante la organización burocrática; además propone la distinción de dos mundos sociales y culturales totalmente diferentes; el de los internos y el del personal que allí labora, -- mundos con muy poco contacto efectivo.

Sin embargo estos estudios naturalistas y descriptivos no han sido capaces de identificar con precisión a las variables que afectan los síntomas de los pacientes, así como -

su satisfacción y mejoría. Con este propósito algunos investigadores han intentado aislar influencias específicas mediante la aplicación de programas de tratamiento también específicos, Jones (1953) por ejemplo fundó la unidad social de Rehabilitación del Hospital de Belmont en Londres con el fin de tratar - desórdenes de la personalidad dentro de un escenario terapéutico comunal implementando para ello diversas actividades paralelas a las del Hospital; Rappaport (1960), llevó a cabo el primer intento de evaluación de la efectividad de dicho programa de tratamiento, este estudio mostró que el programa no fue tan efectivo como se esperaba puesto que los patrones de conducta de trabajo que se enseñaron, no podían generalizarse al exte--rior. Otro tipo de programa fue el realizado por Fairweather- (1964), quien formó grupos de tareas orientadas hacia pequeños problemas a fin de proporcionar a los pacientes crónicos experiencias dentro de papeles más activos que pudiesen ser trans-feridos a la comunidad cuando fuesen dados de alta, los resul-tados muestran al comparar a este grupo con otro cuyas activi-dades eran más tradicionales que aquellos evaluaban más positivamente las relaciones que se daban en su pabellón puesto que fomentaban la autonomía y la responsabilidad, en comparación con lo que decían los del grupo control; pese a esto al llevarse a cabo un seguimiento se descubrió que a los seis meses de haber sido dados de alta, los pacientes eran nuevamente internados, - a lo que Fairweather respondió con el siguiente argumento: "los

pacientes se apoyaban unos a otros estando dentro de la Institución, sin embargo al dejarla y salir fuera de ella, a la comunidad, esta posibilidad queda anulada", puesto que el apoyo del que hablábamos anteriormente dejaba de darse; por tal motivo Fairweather y sus colaboradores establecieron una Institución Comunal y demostraron que el expaciente mental podría ajustarse a la comunidad más efectivamente como parte de un grupo funcional que como individuo. Senders y Cols., (1967), organizaron tres programas de tratamiento socioambiental estructurados para variar la demanda de interacción social; la hipótesis era que la interacción social podría producirse y aumentarse mediante el incremento de la espontaneidad y de la demanda por funcionamiento social y que conforme aumentaba la demanda interna para interacción era más favorable el resultado. Harthorne y May (1968), concluyeron que la conducta honesta y engañosa era específica a cada situación que no necesariamente se puede generalizar acerca de la honestidad de una persona basándose en unos cuantos ejemplos de su comportamiento. La consistencia de la conducta de escenario a escenario se debía a similitud existentes entre los escenarios y no a las características de la personalidad. Endler y Hunt, (1968), en base a cuestionarios, concluyeron que las personas, los escenarios y las interacciones de persona-escenario, contribuían significativamente con proporciones importantes de la variación total de la

conducta, de ahí la importancia de estas variables. Coleman- (1971), diseñó un programa de tratamiento para delincuentes - perturbados que habían respondido pobremente a un tratamiento de pabellón; el programa incluyó planes conductuales diseñados a modo de proporcionar recompensas específicas por aprender- habilidades conductuales y cuyos resultados apoyan la tesis de que el tratamiento está significativamente relacionado - con las características del ambiente. Cohen (1971), desa- rolló un programa de prevención de la conducta delictiva ba- sándose para ello en la premisa fundamental de la importan- cia que el medio ejerce sobre el individuo perturbado y an- tisocial. Para su realización tomaba en cuenta que el am-  biente estaba constituido por los sujetos escogidos, el per- sonal docente, el personal administrativo, los controles -- de espacio físico y los sistemas de consecuencias operantes;- subrayaba, que para determinar lo que está manteniendo una con- ducta es preciso llevar a cabo un examen de la ecología total que rodea el proyecto y diseñar así un programa para medir y- manejar las variables que se considera pertinente. Domínguez (1971), menciona -al referirse a la aplicación de un programa de socialización para enfermos mentales en donde se perseguía que los mismos pacientes se responsabilizaran de la aplicación del mismo- la problemática a la que la mayoría de las institu-

ciones deben enfrentarse, a saber; la falta de personal adecuado y la desproporción entre el personal técnico y el número de pacientes que requieren servicio y que como constitutivos del medio ambiente, reducen la efectividad de los programas.

En función de los resultados obtenidos en las diversas investigaciones mencionadas anteriormente, se han elaborado escalas tendientes a identificar los factores principalmente responsables en los escenarios, relacionados con el mejoramiento o "rehabilitación" de los internos, entre ellas están: La opinión del personal (Rue, 1966), La filosofía de la forma en el tratamiento (Barel, De Wolfe y Cummings, 1965).

Estas escalas surgieron a partir del reconocimiento de la importancia ya antes señalada de evaluar del mejor modo posible las características de los ambientes de tratamiento y por supuesto de la reelevancia social que esto implicaba. Al principio no obstante el Análisis Conductual, tropezó con el problema de la medida objetiva de dicha "importancia social", que al contener rubros de hechos considerados hasta entonces subjetivos y por lo tanto no fácilmente medibles, se creyó -- iba a surgir un sin número de contradicciones de la medición empíricamente objetiva. Sin embargo pronto se vió que efectivamente existían hechos subjetivos pero que, no obstante, guardaban un importante valor para la sociedad; en base a esto se

comenzó a diseñar lo que conocemos como instrumentos de "validación social" constituidos por preguntas encaminadas a evaluar cuál es la percepción y cómo interpretan los sujetos los diversos aspectos constitutivos de diferentes ámbitos, en su mayoría instituciones encaminadas al tratamiento.

Uno de los trabajos más directamente relacionados con este campo es el de Jackson, (1964-1969), quien constituyó la Escala de las características de los ambientes de tratamiento compuesta de 72 aseveraciones relacionadas con las condiciones del ambiente inmediato de un paciente en un hospital mental. Ellsworth y cols., (1969), crearon una escala para medir las características socio-psicológicas de los escenarios de tratamiento para poder examinar la relación entre estas características y los resultados del tratamiento; se construyeron escalas tanto para el paciente como para el personal, las medidas del paciente abarcaban 5 dimensiones a saber: personal inaccesible, involucramiento en las operaciones del pabellón, satisfacción con la vida dentro del pabellón, personal receptivo y participativo y finalmente expectativas para la autonomía del paciente; las del personal comprendían: personal profesionalmente motivado, equipo de enfermería como participantes involucrados, personal profesional dominante y reconocimiento del trabajo, Spiegel y Keith, (1971), derivaron un inventario del clima en un pabellón, basándose en los trabajos de Ellsworth, adapta-

ron los reactivos tanto a los pacientes como al personal calificándola en una escala de 7 puntos que va desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo. De ahí se derivaron tres factores: "preocupación del personal por los pacientes, moral del pabellón y preocupación de los pacientes por sus iguales", todos ellos altamente relacionados, obteniéndose finalmente un índice global del "Clima Psicológico." Gavin y Howe (1975), desarrollaron un modelo teórico que considera la relevancia que tiene el "Clima Psicológico" en cuanto al funcionamiento individual y organizacional, puesto que supone una red ilimitada de conexiones e interconexiones entre las cuales se dan diversas interacciones.

A continuación describiremos algunos de los conceptos de la Ecología Social que ayudarán a ubicar contextualmente la presente investigación puesto que su interés está enfocado a los aspectos físicos y sociales en la planeación de sistemas ambientales que implican desde el mejoramiento del deterioro ambiental hasta la preocupación por los ambientes sociales y la adaptación humana. En forma concisa podemos definir a la "Ecología Social como "el estudio multidisciplinario de los impactos en los seres humanos producidos por los ambientes físicos y sociales; interés en la evaluación y optimización de los medios humanos, las consecuencias evolutivas y de adaptación a corto plazo a estos ambientes". A partir de los hallazgos y la interconexión de variables generalmente

estudiadas aisladamente, la ecología social deriva un enfoque robusto y socialmente relevante. El campo provee entonces un punto de entrada distintivo a través del cual se pueden conceptualizar los medios humanos y su impacto en la adaptación humana.

Algunas de las premisas que deben tenerse en cuenta en la realización de todo trabajo como el que ahora nos ocupan son:

a).- El comportamiento humano no puede concebirse - separado del contexto en el cual ocurre. Es decir que no pueden hacerse predicciones acertadas sobre la conducta o sobre los resultados de un tratamiento únicamente con la información sobre los individuos, se requiere esencialmente información - acerca de sus ambientes.

b).- Los ambientes sociales y físicos deben de estudiarse conjuntamente dado que ninguno de ellos pueden ser - comprendidos totalmente por separado, por ejemplo, tanto el - diseño arquitectónico como los medios de tratamiento psicosociales pueden influir significativamente en las conductas del paciente y del personal.

c).- La Ecología Social tiene una explícita orientación aplicada en el sentido de que recoge y utiliza el conocimiento para promover al máximo el funcionamiento humano efectivo. El campo utiliza la investigación básica y técnicas prác

ticas para la aplicación del conocimiento derivado de esta investigación hacia el objetivo de incrementar la calidad del ambiente humano. Por tanto, las evaluaciones de los medios--ambientes, deben de preceder necesariamente a las evaluacio--nes del impacto de tales ambientes en el funcionamiento huma--no.

Existen 6 métodos principales para relacionar las -características de los ambientes a los índices del funciona--miento humano (Jackson y Moos, 1973): 1.- Dimensiones ecoló--gicas que incluyen tanto variables arquitectónicas como dise--ño físico, 2.- Escenarios conductuales, 3.- Dimensiones de--estructura organizacional, 4.- Dimensiones identificativas -de las características de los medios colectivos, personales -y/o conductuales de los habitantes, 5.- Dimensiones relacio--nadas con las características psicosociales y los climas orga--nizacionales, 6.- Variables relevantes de los análisis fun--cionales o de reforzamiento de los ambientes; cada uno de los cuales desempeña un papel importante y decisivo sobre la con--ducta individual o de grupo. Porter y Lawler (1965), encon--traron que las dimensiones organizacionales tales como el ta--maño de la organización en general y el número de subordina--dos del que un gerente es responsable se encuentran significativamente relacionados a una o más variables de actitud o de--conducta. Existen tres tipos básicos de dimensiones que ca--

racacterizan y discriminan entre los diferentes subgrupos de cada una de las distintas clases de ambiente: a) Dimensiones de relación involucramiento, apoyo y agresividad), b) Dimensiones de desarrollo personal, valúan las direcciones básicas a través de las cuales el crecimiento y ensalsamiento propios tienden a ocurrir en el ambiente en particular, por ejemplo, orientación, autonomía, etc., c) Dimensiones del mantenimiento del sistema y del cambio de sistema (orden y organización, calidad de las expectativas y control).

Lo importante de todo lo citado en la discusión del desarrollo de escalas climáticas para los programas de tratamiento; la metodología del análisis funcional de los ambientes es un enfoque nacido de la perspectiva del aprendizaje social en donde se presume que la gente varía su comportamiento extensamente en diferentes tipos de ambientes físicos y sociales. Sobre esta base la gente varía su comportamiento de un escenario a otro, principalmente debido a que las consecuencias de reforzamiento para los ambientes particulares son diferentes, (Ribes, Keehn, Bandura, 1978). Por esto el teórico del aprendizaje intenta analizar e identificar estos estímulos y los cambios que producen y mantienen la conducta. Se espera que la gente se comporte en forma similar en distintos escenarios en tanto éstos sean similares (o quizá se perciban como similares en lo que respecta a sus propiedades potencia-

les de refuerzo). En todo caso es importante evaluar los sis temas organizacionales, las dimensiones estructurales de organización y la caracterización de los ambientes mediante la -- identificación de las características personales y/o conduc-- tuales de los habitantes de la Institución.

Este tipo de evaluaciones ambientales solo recientemente se ha llevado a cabo en prisiones del D.F. (Reclusorio Preventivo Norte), mediante la aplicación de lo que denominaremos "Instrumento del Clima Institucional" (Olvera y Domín-- guez, 1979), constituido por los parámetros considerados como determinantes en el funcionamiento de una Institución de Custodia, a saber: Eficiencia de Personas y Eficiencia de la -- Institución (Moos, 1978).

De ahí la importancia de ampliar el campo de aplicación del mismo a otras Instituciones de este tipo, -donde las acertadas ideas y descripciones hechas por Foucault (1978) y Goffman (1972) sobre las mismas nos han sido de gran utili- - dad, de tal modo que el evaluar su funcionamiento podamos en función de ello diseñar verdaderos "ambientes terapéuticos" - que den lugar a conductas que prevalezcan cuando el interno retorna a las circunstancias sociales (generales o norma- - les), es decir, que constituyen centros de entrenamiento - o reentrenamiento en los que se adquieran destrezas o ha-- bilidades que posteriormente se mantengan en la comunidad-

(Lindsley, 1979), (Ribes, 1971). Así mismo contribuiremos a la formación de argumentos tendientes a fomentar la elaboración de un marco teórico-conceptual más sólido en ésta área de la psicología.

CUESTIONAMIENTO DEL OBJETIVO DE REHABILITACION

Para poder cuestionar el objetivo de rehabilitación que actualmente pretenden las Instituciones de Custodia estu-  
diadas (prisiones) y que en el presente nos ocupan, es necesa  
rio hacer una breve descripción histórica que a grosso modo -  
nos señale los antecedentes de la creación de las mismas así-  
como la interpretación que en el curso del tiempo se le ha dad  
do a esta modalidad de pena o sanción.

Desde hace más de cuatro siglos, el hombre ha deja-  
do testimonio escrito de normas y reglas de acción destinadas  
a regular las relaciones de los individuos en una comunidad -  
social dada, el significado, función y validez de ellas depend  
de en gran medida del paso del tiempo, es decir, las socieda-  
des como grupos cambiantes van sucediéndose y desplazándose -  
unas a otras dando origen a la creación de nuevos códigos tend  
dientes a cubrir las recientes necesidades.

Así tenemos, que los hombres primitivos al pasar a-  
formar parte de un grupo, al funcionar como entes sociales, -  
buscan ante todo incrementar sus fuerzas y multiplicar su poder  
para enfrentarse y someter la naturaleza que los rodea; surge  
así el trabajo colectivo y la necesidad imperante y vital de-  
fortalecer la comunidad, creándose para ello las normas que -  
garantizarán la subsistencia del grupo; considerándose como -

beneficioso todo aquello que contribuya a reforzar la unión o la actividad en común y por el contrario que se vea como malo o peligroso aquello que contribuya a debilitar o minar dicha unión. La justicia existente entonces, es una justicia retributiva que implica la igualdad en la distribución y retributiva, donde la reparación del daño infringido a un miembro de la comunidad (por el enemigo) es colectiva, es decir, los agravios son un asunto común de venganza; ambas formas tenían la función práctica de fortalecer los lazos que unían a los miembros de la comunidad pero que no iban más allá de la misma.

La aparición de la propiedad privada y la división de la sociedad en clases fueron sin duda alguna, las condiciones económico-sociales que harían posible la modificación de las normas establecidas. El aumento general de la productividad del trabajo (a consecuencia del desarrollo de la ganadería, la agricultura y los trabajos manuales), así como la aparición de nuevas fuerzas de trabajo (al ser transformados los cautivos de guerra en esclavos), elevó la producción material hasta el punto de disponerse de una masa de productos sobrantes, es decir, productos que podían guardarse porque ya no se requerían para satisfacer necesidades inmediatas. Con ello se crearon las condiciones para que surgiera la desigualdad de bienes entre los jefes de familia que cultivaban las tierras comunales y cuyas frutos se repartían hasta entonces-

por igual de acuerdo a las necesidades de cada familia. Así se hizo posible la apropiación privada de los bienes o productos del trabajo de otros y se crearon los antagonismos entre pobres y ricos. Desde el punto de vista económico, se convirtió en una necesidad social el respeto a la vida de los prisioneros de guerra, los cuales se libraban de ser exterminados convirtiéndose en esclavos, recayendo sobre ellos el trabajo físico más duro pasando a ser la base de la gran producción; los códigos dejaron de ser entonces un conjunto de normas - - aceptadas por toda la sociedad, por el contrario, se creó la división en dos tipos de normas: la de la clase dominante y la de los esclavos (estas últimas por supuesto nunca alcanzaron un desarrollo conceptual teórico), los hombres libres no solo consideraban esta distinción justa y útil, sino que además se comportaban en forma brutal y despiadada en contra de los esclavos, no habiendo en dichos actos nada de inhumano o delictuoso, quedando el esclavo fuera de todo derecho legal-político; la reclusión punitiva con el fin de asegurarse la mano de obra esclava estaba firmemente establecida en Roma, - Egipto, China, Asiria, India y Babilonia, los esclavos no eran personas sino cosas y como tales sus dueños podían comprarlos, venderlos, jugárselos a las cartas, someterlos a toda clase de vejaciones y malos tratos, así como señalarlos físicamente, torturarlos e inclusive matarlos. Con el hundimiento del mun

do antiguo, que descansaba en la institución de la esclavitud, surge una nueva sociedad cuyos rasgos esenciales se manifiestan ya en los siglos V-VI de nuestra era y cuya existencia se prolongará unos diez siglos, se trata de la sociedad feudal, cuyo régimen económico-social se caracteriza por la división en dos clases sociales fundamentales: la de los señores feudales y la de los siervos, los cuales eran comprados y vendidos con las tierras y estaban obligados a trabajar para el señor feudal, pudiendo disponer tan solo de una parte de los frutos de su trabajo. Los hombres libres de las villas estaban obligados a prestar servicios al señor feudal a cambio de su protección; a su vez cada señor feudal se hallaba en una relación de dependencia, servidumbre o vasallaje, respecto de otro señor feudal más poderoso, convirtiéndose en un sistema jerárquico donde por un lado el señor más poderoso era el rey y -- por el otro la iglesia. Debemos tener presente que en esta época surgió y se mantuvo por largo tiempo el uso del castigo mediante métodos cuya característica sobresaliente era la turture de aquellos que no actuaban conforme a la ley, voluntad -- del soberano o los principios establecidos por la iglesia; para entonces los delincuentes debían sufrir en carne propia en público (a manera de ejemplo para los demás ciudadanos y como símbolo de poder) los suplicios de la picota, la rueda, el látigo, la marca o señalamiento, el atenaceamiento o la desco--

yontura, todos precedentes de la pena capital, o en el mejor de los casos, el calabozo perpetuo a base de pan y agua.

Posteriormente en el siglo XVIII y mientras se gestaba el nacimiento de una nueva clase social (la burguesía) y tenían lugar los primeros movimientos industriales del capitalismo, el rito tortuoso se hizo sospechoso de representar un ejemplo de violencia y atrocidad además de igualar al verdugo con el criminal haciendo del supliciado un sujeto digno de --compasión y admiración. A partir de esto, el castigo se hace oculto, secreto y las sentencias de muerte tienden a cumplirse con la ayuda de "novedosos inventos" tales como el patíbulo y la guillotina, mismos que no desaparecerán sino "parcialmente" hasta principios del siglo XIX, y se dice parcialmente teniendo presente lo dicho por Foucault (1978) acerca del uso de los mismos: ..."colocar finalmente la guillotina dentro del recinto de las prisiones y hacerla inaccesible al público -- (después de la ejecución de Weidmann, en 1939), acordonar las calles por las que se llega a la prisión en la que el patíbulo se halla oculto, y donde la ejecución se desarrolla en secreto (ejecución de Buffet y de Bontemps en la prisión de la Santé, en 1972), perseguir judicialmente a los testigos que --refieren la escena, para que la ejecución deje de ser un es--pectáculo y para que se convierta en un extraño secreto entre la justicia y su sentenciado. Pero basta mencionar tantas pre

cauciones para comprender que la muerte penal sigue siendo en su fondo, todavía hoy, un espectáculo que es necesario, precisamente, prohibir".

En resumen, podemos considerar que tanto el calabozo, como los monasterios y buques de convictos, formaron parte de la génesis de las prisiones, pero fueron substituidos por otras clases sociales y con diferentes propósitos políticos, (Morris, 1978). Sin embargo, la prisión como la conocemos actualmente, fue un invento Norteamericano que surgió en Pensylvania en la última década del siglo XIX bajo el proyecto de sustituir la brutalidad e inutilidad de los castigos -- corporales y capitales, por las virtudes correctivas del aislamiento y el arrepentimiento, las lecturas edificantes de la Biblia, la reflexión y el examen de conciencia. En 1790 se inauguró un conjunto de celdas en la cárcel de Walnut Street en Filadelfia, en 1796 Neugate comenzó a prestar servicios como penitenciaría de New York, posteriormente las prisiones -- crecieron y florecieron en toda Norteamérica y posteriormente en el mundo entero.

Las nuevas medidas de la justicia penal contra la delincuencia fueron otras, sin embargo el objetivo siguió -- siendo el mismo: castigar mediante el ejercicio del poder la comisión de una conducta considerada por la clase en el poder como un delito claro está que esta justicia se esforzó por --

deshacerse del carisma que por la misión de castigar se le había impuesto y trata a partir de entonces de crear objetivos de corrección, cura o reforma del delincuente.

Los delincuentes por su parte, también sufren una transformación, los crímenes de sangre y en general las agresiones físicas parecen ser reemplazadas por los delitos contra la propiedad, por el robo y la estafa.

Se crean en el mundo entero, los distintos códigos compuestos por infinidad de leyes tendientes a abarcar toda la gama de delitos que con el paso del tiempo y la transformación de las sociedades han venido surgiendo.

La prisión se establece definitivamente como Institución responsable de los delincuentes y un tanto de la delincuencia. Los jueces descargan sobre ella el peso de la sentencia que durante tanto tiempo habían venido soportando. El castigo se convierte en una pena benigna que en sí misma lleva la contradicción que su existencia le ha dado, ya no es el cuerpo el que sufre directamente, ahora lo que se juzga y castiga es el "alma del delincuente" (Foucault, 1978), entendiéndose por tal sus efectos de actividad y movilidad al privarlo de la libertad. La cárcel como menciona Morris (1978), "es el mayor poder que el Estado ejerce en la práctica, de modo regular, sobre sus ciudadanos", ¿como?, mediante la privación de la libertad; pero no solo con el fin de castigar ejerciendo

su poder, sino de ejemplificar las consecuencias nocivas del delito, prevenir la delincuencia, rehabilitar y readaptar a los que ahí entran, y de paso, proteger al resto de la sociedad (García, 1975). He ahí la contradicción de la que antes se hablaba, ¿será posible que se castigue y a la vez se rehabilite a un sujeto?. Si se quiere castigar, la cárcel debería de ser en todo caso, un lugar que cualquier miembro de la sociedad quisiera evitar, y si es este nuestro objetivo, ¿es efectivo el castigo?, por lo que a los resultados de la investigación psicológica se refiere, no, o en último caso sus efectos tan solo son temporales, o bien, si el establecer una Institución donde reinarán las peores condiciones de vida fuera efectiva, ¿no habría ya desaparecido la delincuencia y no aumentado como las estadísticas lo demuestran? (Rico, 1977).- Por otro lado si los objetivos mencionados anteriormente siguen rigiendo el funcionamiento de las cárceles y fundamentalmente se trata de rehabilitar y readaptar al delincuente, las cárceles deberían entonces ser lugares adecuados para el desarrollo integral de las capacidades de un sujeto, hecho que -- por sí mismo restaría efecto al castigo, puesto que algunos miembros de la sociedad vivirían mejor dentro. Finalmente si ambos objetivos se toman en cuenta e inclusive se le da prioridad a la rehabilitación, ésta, mientras las condiciones que rigen la aplicación de la justicia no se modifiquen (y tal vez ni así), jamás dejará de ser un objetivo utópico. La cárcel-

no ha castigado, rehabilitado, protegido a la sociedad y menos aún prevenido la delincuencia, por el contrario, se ha convertido en la escuela del crimen y la delincuencia, es -- inútil a la sociedad, costosa, el daño que produce a un individuo se generaliza a una familia entera, induciéndola a la vagancia y a la mendicidad, provocando la reincidencia, en -- una palabra ocasionando mayores prejuicios que beneficios. -- Son muchas las leyes y principios de reforma a la prisión -- propuestos, sin embargo lo esencial del problema es que no se aplican, se habla del principio de corrección, de clasificación, de modulación de las penas, del trabajo como obligación y derecho, del control técnico de la delincuencia, de las instituciones anejas de las reglas mínimas para la ejecución de penas o medidas privativas de libertad, que por -- cierto solo parecen funcionar en sentido contrario.

A lo más que podríamos aspirar, es ya no a hacer -- hombres excepcionales cuya formación depende de la familia, -- la escuela o la sociedad y que en todo caso la cárcel sería -- incapaz de producir puesto que ésta como menciona García -- (1975), "solo opera como simple factor de ajuste cuando aquellas fracasan dramáticamente", sino por lo menos a no volver peor a los individuos que ahí entran, proporcionándoles las -- herramientas conductuales necesarias para su integración adecuada a la comunidad, y es aquí donde entra el papel del psi

cólogo en colaboración con los demás técnicos que fungen en una Institución de este tipo bajo una línea interdisciplinaria, tomando en cuenta que son muchos los factores ambientales que determinan la conducta, que la "institucionalización" por sí misma afecta no solo las conductas de un interno que en adelante pasarán a formar parte de su repertorio, sino las de la población total y de la sociedad en general, teniendo lugar las ya mencionadas relaciones conducta-conducta, conducta-ambiente, ambiente-ambiente. Por tal motivo es necesario modificar el "Clima Institucional", despojarlo de las características que hasta ahora le son propias, de sus atavismos, y tener en cuenta siempre que todo lo que se haga en esta línea de trabajo será en pro de los internos y de la sociedad, puesto que como ya dijimos, la pena de prisión como tal, no ha logrado el o los supuestos objetivos para los que fue creada; los hombres que ahí entran ciertamente incrementan su repertorio, pero no de conductas positivas que en adelante ha de ayudarlos a no infringir la ley, sino de toda una variedad de técnica y métodos que hacen de ellos, no ya los presuntos delincuentes o primodelincuentes que ingresaron, sino los delincuentes profesionales que también han aprendido ha evadirla - pasando a formar parte del grupo de los egresados, dando oportunidad de ingreso a las nuevas generaciones o de los reincidentes, maestros de su antigua escuela. De ahí la necesidad-

imperante de modificar el medio, de proporcionar a los inter--nos actividades provechosas, de optar medidas adecuadas a las--necesidades básicas de trabajo y educación que lógicamente re--percutirán en otras tantas directamente relacionadas con la --reincorporación social del liberado y que finalmente a falta --de todos estos elementos no se da, puesto que dentro de ella --tiene lugar la adaptación pasiva (en función del factor tempo--ral) al medio corrupto e ineficazmente rehabilitatorio y pre--ventivo.

### DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO

El Instrumento del Clima Institucional (ICI), constituido básicamente por un cuestionario, surge de la idea poco generalizada de la importancia que los factores ecológicos tienen en la rehabilitación.

Se ha encontrado (Moss, 1978), que son dos los parámetros fundamentales que guardan relación con el funcionamiento de una Institución a saber: Eficiencia de Personas y Eficiencia de la Institución, cada uno dividido en cuatro y tres escalas respectivamente.

El ICI, por supuesto, se elaboró con el propósito de ser aplicado a los dos sectores más importantes que componen la población de una Institución de custodia (Goffman, 1972) y que por tanto desempeñan un papel determinante en el funcionamiento de la misma: internos y custodios.

El parámetro Eficiencia de Personas, consta de las siguientes escalas:

-Involucramiento.- Destinada únicamente a los internos y que pretende investigar cuatro áreas: interés y entusiasmo en el desempeño de diversas actividades, la satisfacción que la realización de éstas produce y si se cuenta o no con los materiales necesarios para su desempeño.

-Participación.- Dividida en tres áreas: facilidades a los internos, orientación a los mismos y grado de conviven-

cia del personal para con ellos.

-Nivel de Desarrollo.- Que pretende investigar las siguientes áreas: antecedentes familiares, grado de escolaridad, experiencia y convivencia.

-Agresividad.- También dividida en cuatro áreas, - mediante las cuales se pretende detectar: la forma como se manifiesta la agresión, si ésta se debe a la provocación y abuso de los internos, si es provocada por la ignorancia del personal o en último caso saber como es la interrelación entre ambos.

El parámetro Eficiencia de la Institución, se encuentra dividido en las siguientes escalas:

-Organización.- Compuesta por cuatro áreas que tratan de investigar: el funcionamiento de la Institución, si existe o no un reglamento conocido y respetado por todos, los planes y programas que se aplican tendientes a corregir anomalías y si se da o no capacitación y adiestramiento a internos y custodios.

-Comunicación.- Integrada por cuatro áreas que pretenden investigar: si existen los canales adecuados de comunicación, si las órdenes que se reciben son claras y precisas, si se conocen los derechos y obligaciones y si las sugerencias que se dan son tomadas en cuenta por el personal directivo.

-Percepción de Escenarios.- Constituída por cinco-

áreas que buscan investigar: si los escenarios son útiles, si se cuenta con los espacios necesarios para el desarrollo de - diversas actividades, si las instalaciones facilitan la interrelación y el grado de privacía de que gozan los internos.

La representación gráfica del "Clima Institucional", puede ser observada en el cuadro No. 1.

El ICI consta básicamente de:

- a) Cuestionarios por áreas.
- b) Cuestionarios para examinados.
- c) Hojas de respuesta.
- d) Instructivos.
- e) Hojas de clasificación de preguntas.
- g) Hojas de respuesta por área.
- h) Hojas de vaciado de datos.
- i) Bloques de ejes cartesianos.
- j) Plantillas.

A continuación presentamos una descripción de las - características de cada una de las partes mencionadas anteriormente.

a) Cuestionario por área. Son dos cuestionarios de este tipo, uno para internos (Forma No. 1) y otro para custodios (Forma No.2). En estos cuestionarios las preguntas están ordenadas de acuerdo al área, escala y parámetro a que -- pertenecen; cada área, está formada por dos o cuatro pregun--

tas (según corresponda) cada una de las cuales tiene un sentido determinado que puede ser: positivo-positivo (+ +), positivo-negativo (+ -), negativo-positivo (- +) o negativo-negativo (- -) cuando se trata de cuatro preguntas, o bien positivo positivo (+ +) o negativo-negativo (- -) cuando sólo se trata de dos; del lado izquierdo de cada pregunta, se encuentran colocados los signos mencionados anteriormente y los números correspondientes a cada pregunta.

b) Cuestionario para examinados.- También son dos cuestionarios de este tipo, uno para internos (Forma No. 3) y otro para custodios (Forma No. 4) éstos por supuesto son los cuestionarios que los examinados deben de contestar.

c) Hojas de Respuesta.- Son también dos, una para el cuestionario para internos (Forma No. 5) y otra para el de custodios (Forma No. 6), en estas hojas las preguntas del cuestionario deben ser contestadas como Cierto y como Falso de acuerdo al criterio del examinado, para ello debajo de cada número se encuentran dos espacios en blanco en cuya dirección respectivamente se localiza una (C) y una (F).

d) Instructivos. Existen dos formas de instructivos que indican la forma en que los cuestionarios deben ser contestados, una para internos (Forma No. 7) y otra para custodios (Forma No. 8).

e) Hojas de datos personales. Son dos tipos, una -

correspondiente a internos (Forma No. 9) y otra a custodios - (Forma No. 10), se utilizan para recopilar algunos datos espe cíficos del examinado y saber: nombre, edad, escolaridad, estado civil, delito, fecha de ingreso, si trabaja o no, si es procesado o sentenciado y el lugar donde radicaba cuando se - trata de internos, o bien, nombre, edad, escolaridad, estado civil, puesto y fecha de ingreso al trabajo, cuando se trata de custodios; estas hojas además de servir como introducción a la situación de examen permiten tener los datos correspon- dientes a las características globales de la población.

f) Hojas de Clasificación de preguntas. También -- son de dos tipos, una para internos (Forma No. 11) y otra para custodios (Forma No. 12), en ellas las preguntas están - - agrupadas por número, es decir sin contenido, según su área, - escala y parámetro. En seguida de cada número se encuentra - colocados los signos correspondientes al sentido de la pregun ta; estas hojas se utilizan con el propósito de localizar fácilmente cualquier pregunta.

g) Hojas de respuesta por áreas. Las hojas de respuesta por área también son de dos tipos, una para el cuestionario de internos (Forma No. 13) y otra para el de custodios - (Forma No. 14), estas hojas son semejantes a las hojas de res puestas comunes con la diferencia de que tienen anotado arriba de cada columna las iniciales de la escala a la que perte nece.

necen y en los espacios en blanco las del área respectiva, -- también se utilizan para la localización de cualquier pregunta.

h) Hojas de vaciado de datos. Son de dos tipos una para internos (Forma No. 15) y otra para custodios (Forma No. 16). Estas hojas constituyen una de las partes más importantes del ICI, ya que a ellas se transfieren las respuestas de cada examinado de acuerdo a su número, área, escala y parámetro; están hechas de tal forma que siguen el orden y organización establecida por los cuestionarios por áreas, comenzado por la escala de Involucramiento o Participación, según se trata de internos o custodios, hasta terminar con Percepción de Escenarios; debajo de cada enunciado de escala se localiza el de las áreas y debajo de éstas el número y signos correspondientes a cada pregunta. Cuando ya se tiene las respuestas en las hojas de vaciado de datos, se procede a efectuar las sumas de todos los examinados a cada una de ellas, es decir, se suman las respuestas de los que contestaron como cierto y luego las de los que contestaron como falso.

i) Bloques de ejes cartesianos. Son también dos, uno para internos (Forma No. 17) y otro para custodios (Forma No. 18), en éstos se lleva a cabo el análisis cuantitativo de las sumas obtenidas en la hoja de vaciado de datos, del lado izquierdo se encuentran los ejes cartesianos en cuyas ordenadas y absisas se localizan cada una de las preguntas corres--

pondientes a las áreas, del lado derecho de éstos están colocados los números de las preguntas con sus signos respectivos y en seguida unas líneas donde se coloca el número de respuestas ciertas y falsas. Así mismo, están indicadas las operaciones que deben efectuarse en cada caso para obtener el porcentaje final de eficiencia.

j) Plantillas. Para la evaluación cualitativa de las sumas de las respuestas a los cuestionarios, se utilizan dos plantillas, una para internos (Forma No. 19) y otra para custodios (Forma No. 20); los resultados que ya se tienen en la hoja de vaciado de datos, se transfieren a una hoja de respuestas común, de modo que las sumas de ciertos y falsos quede visible al poner encima la plantilla, ésta última, es semejante a una hoja de respuestas, con la diferencia de que en la parte donde se localiza el número está colocado un signo de mayor ( $>$ ) que indica según su posición (del lado izquierdo o derecho del número) como debería de ser contestada la pregunta para corresponder a una situación ideal; si este signo, se encuentra colocado del lado izquierdo, entonces el espacio superior es el que debe contener el mayor número de respuestas, por el contrario si se encuentra del lado derecho, entonces el espacio inferior es el que debe contener el mayor número de respuestas cuando esto no corresponde, se marca la pregunta de tal modo que se puede detectar el aspecto específico

de la anomalía al consultar el contenido de la misma en cualquier cuestionario.

## M E T O D O

### Objetivo

Aplicación del ICI en tres "Instituciones de Custodia" del Estado de México, evaluación posterior de los resultados y algunas sugerencias de modificación ambiental como alternativas de solución a los problemas encontrados.

### Escenarios

Tres Instituciones de Custodia del Estado de México\* : Chalco, Texcoco y Cuautitlán.

Descripción del área física y algunas características ambientales de las tres Instituciones en base a observaciones directas.

1) Chalco. La población total de internos en esta Institución es de 100, de los cuales, 26 están preliberados, 35 son procesados y 39 están sentenciados; por tanto la población real dentro del penal es de 74. En cuanto al personal de custodia, está compuesto por siete celadores, tres en los talleres de capacitación, dos en las puertas y uno en administración, y una celadora que también funge como secretaria; -

---

\* Término genérico que se usará para designar las cárceles en que se aplicó el ICI; conocidos como Centros de Readaptación y Rehabilitación Social del Estado de México, y que corresponden a las características de las Instituciones Totales descritas por Goffman (1972).

se dividen en grupos y haces turnos de 48 x 48 horas, también hay dos guardias del B.A.R.A.P.E.M. que igualmente hacen turnos de 48 x 48 horas. El personal Técnico está compuesto por: el director, el médico, el psicólogo y el trabajador social; - el director asiste diariamente a la Institución, los tres restantes dos veces por semana.

La reja de entrada conduce a un patio en el que se localiza un taller de hojalatería y una puerta que conduce a la estancia donde se puede ver, la oficina del director, el cubículo del personal Técnico, el de la secretaria, la puerta de la cooperativa y el cuarto de visita conyugal. En el aladerecha está un salón desde donde se ven dos galeras, una para procesados y otra para sentenciados, c/u con sus respectivos W.C. y regaderas y un corredor que conduce al patio de recreación. En el ala izquierda está un dormitorio y las escaleras que conducen a la planta alta, en ésta última se localizan dos casetas de vigilancia, el salón de clases y la cocina. (Plano No. 1).

2) Texcoco. La población total de internos en esta Institución es de 243, de los cuales, 21 están preliberados, 179 procesados y 43 sentenciados; por lo tanto la población real dentro del penal es de 222. En cuanto al personal de custodia está compuesto por seis celadores que hacen turnos de 48 x 48 horas; hay también dos secretarias y un secretario.

El personal Técnico está compuesto por el director, el médico, el psicólogo, el psiquiatra y el trabajador social; el director asiste diariamente a la Institución, los cuatro restantes dos veces por semana.

La puerta de entrada conduce a un pasillo que lleva a la oficina donde se encuentra: el cubículo del director, -- los escritorios de los secretarios, el archivo y una puerta - que conduce a un pasillo donde está el consultorio, dos puertas y una escalera; una de las puertas conduce a una bodega, - a la cocina, a unos lavaderos y el cuarto de castigo, junto - al que se encuentra la cooperativa con una ventana que da al patio; la otra puerta conduce al patio, donde hay unos lavaderos, al fondo se encuentra la cocina y el comedor, a la derecha un salón grande que se utiliza como capilla y/o taller, - junto a éste último están unas escaleras que conducen al primer nivel en el que hay seis celdas con dos literas cada una y al fondo el pasillo, los W.C. y las regaderas; siguiendo -- por la escalera se llega al segundo nivel donde hay una galería; con respecto a la escalera de la planta baja, conduce a - un primer piso donde hay un pasillo en el que se encuentran - ocho celdas, dos de ellas se utilizan como talleres de costura, las restantes como dormitorios, al final de este pasillo hay un cuarto que se utiliza como bodega y/o salón de clases; en el nivel siguiente está un cuarto destinado a las únicas -

seis internas (mujeres); finalmente en el último nivel hay una puerta que conduce al juzgado de lo penal. (Plano No. 2).

3) Cuautitlán. La población total de internos en esta Institución es de 88, de los cuales, 24 están preliberados, 47 son procesados y 17 están sentenciados. Por tanto la población real dentro de la Institución es de 64. En cuanto al personal de custodia, hay seis celadores, uno de los cuales es -- del sexo femenino y funge también como secretaria, los otros -- cinco hacen turnos de 72 x 72 horas. El personal técnico está compuesto por: el director (asiste diariamente a la Institución), el médico, el psicólogo y el trabajador social (quienes asisten 2 veces por semana).

La puerta de entrada da a la oficina en donde se localiza un escritorio, un lavabo, un W.C. En el ala izquierda se encuentra un terreno de siembra, un cubículo que utiliza el personal técnico una puerta que daba a la calle, dos cuartos -- en construcción que serán utilizados para visita conyugal, y -- una bodega, también hay una escalera que da a la azotea donde se encuentra la caseta de vigilancia. En el ala derecha se encuentra el patio de la Institución a cuya izquierda se pueden ver unos talleres con W.C. y regaderas, y una cocina que no se utiliza; del lado derecho, está una galera, los W.C. y las regaderas, también hay una cooperativa y la cocina comedor que también se usa como taller y salón de clases. (Plano No. 3).

El lugar específico de aplicación del ICI en cada --

una de las tres Instituciones fue el siguiente:

Chalco, en el área destinada para salón de clases.

Texcoco, en el área que se utiliza indistintamente como salón de clases y/o bodega.

Cuautitlán, en el área que se utiliza como cocina, comedor, salón de clases y/o taller.

Las características generales de las tres Instituciones de custodia en que se aplicó el ICI pueden ser observadas en el cuadro No. 2.

#### Sujetos

El número de sujetos a quienes se aplicó el ICI fue el siguientes:

	Internos	% de la población total.	Custodios	% de la población total.
Chalco:	38	51	9	100
Texcoco:	47	21	8	100
Cuautitlán:	50	78	6	100

#### Material

El material requerido para la aplicación del ICI en las tres Instituciones de custodia fue el siguiente:

	Para internos	Para custodios
Cuestionarios por áreas:	1	1
Cuestionarios para examinados:	50	10
Hojas de respuesta:	200	30
Instructivos:	50	10
Hojas de datos personales:	200	30
Hojas de Clasificación de preguntas.	1	1
Hojas de respuesta por área:	1	1
Hojas de vaciado de datos:	1	1
Bloques de ejes cartesianos:	4	4
Plantillas:	1	1
Lápices con goma:	20	10

P R O C E D I M I E N T O

Para la evaluación del "Clima Institucional" en el Estado de México, se llevaron a cabo dos aplicaciones del -- ICI: una primera aplicación o aplicación piloto, que tuvo -- como finalidad (como su nombre lo indica) pilotear el Instru -- mento, y una segunda aplicación mediante la cual se precedió a evaluar las características ambientales de las tres Ins -- tituciones.

Aplicación Piloto o Primera Aplicación.

Con el propósito de percatarnos si el ICI era enten -- dido por la población de sujetos que conforman las cárceles -- del Estado de México, se llevó a cabo esta aplicación a cin -- co internos y cinco custodios pertenecientes a la Institu -- ción de Chalco.

Objetivo. Saber si el ICI era entendido por la -- población del Estado de México.

Escenarios. El área destinada para salón de cla -- ses de la Institución de custodia de Chalco.

Sujetos. Cinco internos y cinco custodios.

Material.

	Para internos	Para custodios
Cuestionarios por área:	1	1
Cuestionarios para examina- dos:	5	5
Hojas de respuesta:	5	5
Instructivos:	5	5
Hojas de datos personales:	5	5
Hojas de clasificación de- preguntas.	1	1
Hojas de respuesta por área:	1	1
Hojas de vaciado de datos:	1	1
Bloques de ejes cartesianos:	1	1
Plantillas:	1	1

Primero se aplicó el cuestionario a los internos en un día durante una sesión de dos horas, luego a los custodios individualmente en sesiones de veinte minutos.

Después de la aplicación se llevó a cabo el vaciado de datos y el análisis cuantitativo de los mismos en los bloques de ejes cartesianos.

Los resultados obtenidos mediante el ICI en la Apli-  
cación Piloto, en internos, custodios y el promedio de ambos,  
pueden ser consultados en la Tabla No. 1 y No. 2.

Como se puede observar, el Índice Promedio General-

de la Institución es bastante deficiente puesto que solo alcanza el 53%.

Después de esta aplicación, solo fue necesaria la modificación de algunas palabras que no fueron entendidas, y la explicación más detallada de las preguntas a aquel sector de la población que presentaba problemas de lectura.

#### Segunda Aplicación.

Internos: En Chalco y Cuautitlán el ICI se aplicó a más del 50% de la población, en Texcoco a un 25%; la selección de estos fue totalmente al azar.

Cuatodios: En las tres instituciones el ICI se aplicó a todo el personal de custodia.

Orden y tiempo en que el ICI fue aplicado;

#### 1o.- Chalco:

Internos.- La aplicación se llevó a cabo en cuatro días en sesiones de dos horas y en grupos de 8 a 10 personas por sesión.

Custodios.- En cuatro días en sesiones individuales de 20 minutos, 2 ó 3 custodios diarios.

#### 2o.- Texcoco:

Internos.- En cuatro días en sesiones de dos horas y en grupos de 10 a 15 personas por sesión.

Custodios.- En cuatro días en sesiones individuales de 20 minutos; en éste centro hubo necesidad de dejar los

cuestionarios para recogerlos a otro día.

3o.- Cuautitlán:

Internos.- En dos días en sesiones de tres horas y en grupos de 25.

Custodios.- En dos días en sesiones individuales - de 20 minutos y en grupos de 3.

Cuando el grupo estaba listo para la aplicación, se procedía a repartir los cuestionarios para examinados, los -- instructivos, las hojas de respuesta y las de datos persona-- les. Posteriormente se les pidió a los examinados llenaran - éstas últimas y se les explicó detalladamente la forma de con-- testar los cuestionarios. Ya resueltas todas las dudas, se les - indicó el momento en que podían comenzar. Los cuestionarios- fueron entregados al examinador conforme los iban terminando.

## R E S U L T A D O S

### PROCESAMIENTO DE DATOS

Cuando se terminó de aplicar el ICI en las tres Instituciones, se vaciaron los resultados a las hojas correspondientes y las sumas de éstos a los bloques de ejes cartesianos donde se llevó a cabo el análisis cuantitativo para la obtención de porcentajes, y a las hojas de respuesta, donde por medio de las plantillas se llevó a cabo el análisis cualitativo. Así mismo, se obtuvieron las características generales de la población de cada Institución a través de las hojas de datos personales.

El procedimiento a seguir para la obtención de porcentajes en los bloques de ejes cartesianos, es el siguiente: para las áreas, cuando éstas constan de dos preguntas, se suman las respuestas ciertas de la primera pregunta con las falsas de la siguiente y las falsas de la primer pregunta con -- las ciertas de la segunda, la suma de ambos resultados equivale al 100% de las respuestas, a partir del cual se deduce el porcentaje que corresponde al aspecto positivo del funcionamiento del área en cuestión, es decir el de la primer suma, y el complemento de ésta al aspecto negativo, es decir al de la segunda suma. Cuando son cuatro las preguntas por área, se sigue el mismo procedimiento con la diferencia de que en éste -

caso también se hacen las sumas de la tercera y cuarta pregunta, de la cual se obtiene el 100% de respuestas pudiendo obtener el de cada una de las sumas por separado, siendo el de la tercera el representativo del aspecto positivo y el de la cuarta del negativo. Finalmente se suman los porcentajes de la primera y tercera sumas, su cociente corresponderá a la eficiencia del área en cuestión. El procedimiento antes descrito se utiliza para obtener el porcentaje de todas las demás áreas, a excepción de las correspondientes a la escala de Agresión, en las cuales el resultado de la segunda suma en caso de tratarse de dos preguntas y el complemento del cociente final en caso de tratarse de cuatro, son los que deben tomarse en cuenta ya que la agresión no implica un buen funcionamiento sino por el contrario.

Para obtener los porcentajes de Eficiencia por Escala, se suman y promedian los resultados obtenidos en cada una de las áreas que la componen.

Para obtener el porcentaje por Parámetro, se suman y promedian los resultados de las escalas que lo conforman.

El porcentaje final de eficiencia de la Institución, se obtiene sumando y promediando los dos parámetros, a este resultado final se le conoce como Índice Promedio General.

Debido a que estos datos se obtienen por separado -- tanto de internos como de custodios, finalmente deben ser promediados.

CONFIABILIDAD.

El ICI fue diseñado con el propósito de poder obtener un índice de confiabilidad en las respuestas de los examinados por una parte las preguntas de cada área se formularon en 2 ó 4 sentidos de tal modo que no pudieran ser falseadas por los examinados, por ejemplo: si de 10 examinados 8 contestaran la pregunta número 1(+ + 1.- Participo en las actividades laborales y escolares de la Institución por que tengo un gran interés en realizarlas) como cierta, entonces los otros dos tendrían que contestar su contraparte la número 22 (- - 22.- No participo en las actividades laborales y escolares de la Institución por que no me interesa realizarlas) como falsa.

Por otro lado, es lógico pensar que los sectores que componen la población (Internos y Custodios), tienen una percepción diferente y en ocasiones opuesta sobre el funcionamiento de la Institución, en base a esto al ser aplicado el ICI a ambos grupos se evitó que los resultados dieran una imagen falsa de la realidad.

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.

Los resultados, se presentan de la siguiente manera: de la Aplicación Piloto o Primera Aplicación y de la Segunda -

Aplicación, éstos últimos divididos en tres tipos, de la evaluación cuantitativa, de la evaluación cualitativa y de las características generales de la población.

#### APLICACION PILOTO.

Como se puede observar en la Tabla No. 1, los porcentajes de internos y custodios son diferentes, diferencia que encuentra explicación en la descripción anteriormente hecha sobre la percepción que cada sector de la población tiene sobre el funcionamiento de una Institución, el cual no obstante para ambos grupos es deficiente.

Los promedios de los porcentajes de ambos grupos, -- pueden ser consultados en la tabla No. 2, en la que se observa que el nivel de eficiencia en la mayoría de las áreas no rebasa el 63%, dando como resultado un Índice Promedio General similar, es decir correspondiente a un funcionamiento deficiente de la Institución.

#### SEGUNDA APLICACION.

Evaluación Cuantitativa.

En esta evaluación los porcentajes de la Segunda -- Aplicación en internos y custodios, pueden ser consultados en las tablas No. 3, No. 5 y No. 7, de Chalco, Texcoco y Cuautitlán respectivamente; al igual que en la Aplicación Piloto, -- los porcentajes arrojados por cada sector de la población son-

diferentes, consecuencia -como se dijo antes- de la percepción que cada grupo tiene del funcionamiento de la Institución.

Los promedios de los porcentajes de internos y custodios de las tres Instituciones pueden ser consultados en las - tablas No. 4 , 6 y 8, de Chalco, Texcoco y Cuautitlán respectivamente.

Con la finalidad de establecer comparaciones entre - los resultados de las tres Instituciones, se elaboró la tabla - No. 9 en la que se puede observar las deficiencias de funcionamiento ya que el Índice Promedio General en las tres, no rebasa el 62%.

Con el propósito de facilitar la comprensión de estos resultados, se elaboraron gráficas de los porcentajes obtenidos por internos, custodios y el promedio de ambos tanto en -- la aplicación Piloto como en la Segunda Aplicación a las tres - Instituciones y en todas las áreas, escalas, parámetros e Índices Promedio Generales del "Clima Institucional".

Evaluación Cualitativa.

CHALCO.

INTERNOS

INVOLUCRAMIENTO.

Interés, Satisfacción, Materiales o Elementos.

Debido a que las actividades que ofrece la Institución no son productivas ni se cuenta con los materiales necesarios para desarrollarlas, a los internos no les satisface ni -

les interesa desempeñarlas, sin embargo y a pesar de esto participan en ellas.

### PARTICIPACION.

#### FACILIDADES, ORIENTACION.

El personal de vigilancia no es accesible con los internos ni les da facilidades para que arreglen sus problemas, así mismo el personal técnico no se preocupa por orientar a los internos.

#### NIVEL DE DESARROLLO

Familiar, Escolar, Experiencia, Convivencia.

La mayoría de los internos pertenecen a núcleos familiares desintegrados y su actitud contribuye a esta desunión. Igualmente, no tienen estudios o éstos son elementales, por lo cual no pueden desarrollar ocupaciones que les proporcionen beneficios, además debido a que dentro de la Institución existen pocas actividades, los internos no pueden desempeñar su anterior trabajo dentro de la misma.

#### AGRESION.

Provocación, Ignorar, Abuso.

Existe un grado elevado de provocación agresiva, la cual en ocasiones produce pleitos, ya que los internos que tienen más tiempo de reclusión abusan de los recién llegados, o bien éstos se dan como consecuencia de las diferencias entre -

los integrantes del personal de tal modo que los problemas quedan ignorados.

#### PERCEPCION DE ESCENARIOS.

Espacio, Interrelación, Privacía, Asistencia, Anomalías.

Debido a la falta de espacio y privacía para desarrollar actividades personales de trabajo y deportivas se fomenta la agresión y por tanto no hay buenas relaciones entre todos, a pesar de que la mayoría se esfuerza por comportarse satisfactoriamente y el personal por desarrollar adecuadamente su trabajo. Los internos no tiene facilidades para asistir a eventos dentro de la Institución.

#### ORGANIZACION.

Funcionamiento, Reglamento, Capacitación y Entrenamiento, Planes y Programas, Anomalías.

Debido a que no existen planes y programas ni de organización ni de capacitación las actividades no funcionan puesto que esto hace que los internos no tengan deseos de realizarlas, fomentándose de este modo la falta de convivencia y la agresión Además, nadie conoce el reglamento y cada quien aplica su propio criterio.

#### COMUNICACION.

Información, Conocimientos, Sugerencias, Anomalías.

Nadie conoce el reglamento ni sabe que derechos y -- obligaciones tiene, este tipo de información llega a través de rumores y aunque el personal intenta ayudar no tiene instrucciones claras y precisas para hacerlo por lo cual se fomenta la - agresión y también debido a esta falta de información, aunque los internos desean desempeñar alguna actividad no saben cuales podrían llevar a cabo y nadie de sugerencias para mejorar puesto que de antemano se sabe que no son tomadas en cuenta por el personal directivo.

Custodios

NIVEL DE DESARROLLO.

FAMILIAR, CONVIVENCIA.

La mayoría de las familias de los custodios, son desunidas sin embargo ellos se esfuerzan por conseguir integri--dad familiar. Así mismo éstos no quieren relacionarse aunque - haya convivencia dentro de la Institución.

PERCEPCION DE ESCENARIOS.

ANOMALIAS.

Debido a que los espacios son limitados y a la falta de privacía en las áreas de descanso, trabajo y recreación, el personal no desarrolla adecuadamente su trabajo, provocándo se la agresión.

## ORGANIZACION.

## REGLAMENTO, PLANES Y PROGRAMAS, ANOMALIAS.

En esta Institución no hay planes y programas de organización, además de que nadie conoce el reglamento. Además - aunque hay convivencia, la agresión se provoca por la desorganización.

## COMUNICACION.

## ANOMALIAS.

Se provoca la agresión por la falta de instrucciones precisas.

TEXCOCO

Internos

## INVOLUCRAMIENTO.

Interés, Satisfacción.

Debido a que las actividades que ofrece la Institución no son productivas a los internos no les interesa ni les satisface llevarlas a cabo, sin embargo participan en ellas.

## PARTICIPACION.

## ORIENTACION, FACILIDADES.

El personal de vigilancia no convive ni es accesible con los internos, así como tampoco conoce sus problemas ni les da facilidades para solucionarlos, del mismo modo, el personal

técnico no se preocupa por orientar a los internos.

NIVEL DE DESARROLLO.

FAMILIAR, ESCOLAR, EXPERIENCIA.

La mayoría de los internos pertenecen a un núcleo -- familiar desintegrado y su actitud contribuye a esta desunión. Igualmente, la mayoría tenga o no estudios no puede desarro- - llar ninguna comisión ni obtener beneficios de ninguna índole-- debido a que hay muy pocas actividades y por tanto los inter-- nos no pueden desempeñar su trabajo o actividad anterior den-- tro de la Institución.

AGRESION.

Provocación, Ignorar, Abuso.

Existe un grado elevado de provocación agresiva den-- tro de la Institución lo cual en ocasiones produce pleitos. -- La mayor parte de las veces, sea que el personal se lleve bien sea que existen diferencias entre ellos, los problemas quedan-- ingorados. Los internos que tienen más tiempo de reclusión abu-- san de los recién llegados pero no ocurren pleitos.

PERCEPCION DE ESCENARIOS.

Espacio, Interrelacion, Privacía, Asistencia, Anoma-- lías.

No existe el suficiente espacio para desarrollar actividades personales de trabajo y deportivas y debido a esta falta de privacidad no hay buenas relaciones entre todos a pesar de que la mayoría se esfuerza por comportarse adecuadamente y el personal por desarrollar satisfactoriamente su trabajo. Los internos no tienen facilidades para asistir a eventos dentro de la Institución y llevan a cabo una comisión aún cuando el área de trabajo los deprime.

#### ORGANIZACION.

Funcionamiento, Reglamento, Capacitación y Entrenamiento, Planes y Programas, Anomalías.

Debido a que no existen planes y programas de capacitación dentro de la Institución, las actividades no funcionan puesto que no hay organización y esto hace que a los internos no les interese desempeñarlas, fomentándose de este modo la falta de convivencia y la agresión, además de que nadie conoce el reglamento y cada quien aplica su propio criterio.

#### COMUNICACION.

Información, Conocimientos, Sugerencias, Anomalías.

Nadie conoce el reglamento ni sabe que derechos y obligaciones se tienen, este tipo de información llega por rumores y aunque el personal intenta ayudar, no tiene instrucciones claras y precisas para hacerlo, por lo cual se fomenta la

agresión y también debido a esta falta de información aunque -- los internos deseen desempeñar alguna actividad no saben cua-- les pueden llevar a cabo y nadie da sugerencias para mejorar -- puesto que se sabe que las sugerencias no son tomadas en cuen-- ta por el personal directivo.

Custodios

#### NIVEL DE DESARROLLO

Orientación, Convivencia.

El personal Técnico no se preocupa por orientar a -- los internos en sus problemas. Los custodios no quieren rela-- cionarse aunque haya compañerismo dentro de la Institución.

#### PERCEPCION DE ESCENARIOS.

La agresión se fomenta debido a la falta de privacía en las áreas de descanso, trabajo y recreación, además de que -- éstas no se utilizan con frecuencia.

#### COMUNICACION.

Anomalías.

En esta Institución se provoca la agresión por la falta de instrucciones precisas.

CUAUTITLAN.

Internos

## INVOLUCRAMIENTO.

Interés, Satisfacción, Materiales o Elementos.

Debido a que las actividades que ofrece la Institución no son productivas ni se cuenta con los materiales necesarios para llevarlas a cabo a los internos no les interesa ni -- ni les satisface desempeñarlas, no obstante participan en -- ellas.

## PARTICIPACION.

Facilidades, Convivencia.

El personal de vigilancia no convive con los internos así como tampoco conoce sus problemas ni les da facilidades para solucionarlos. Tampoco el personal técnico se preocupa por orientar a los internos.

## NIVEL DE DESARROLLO.

Familiar, Escolar, Experiencia, Convivencia.

La familia de la mayoría de los internos es desunida y su actitud contribuye a esta desunión; a pesar de que algunos de los internos tienen estudios no pueden desempeñar ninguna actividad o trabajo ni obtener beneficios puesto que las opciones que ofrece la Institución son pocas y los internos no pueden desarrollar su experiencia laboral anterior dentro. A los --

internos no les interesa relacionarse aunque haya compañerismo.

#### AGRESION.

Provocación, Ignorar, Abuso.

Hay internos que provocan a sus compañeros ocasionando pleitos y dificultades, aunque éstos en ocasiones también se producen debido a otras causas. Debido a que existen diferencias entre los integrantes del personal los problemas quedan ignorados. Los internos que tienen más tiempo de reclusión abusan de los recién llegados, pero no se producen pleitos. El personal de vigilancia se excede en su autoridad y provoca a los internos.

#### PERCEPCION DE ESCENARIOS.

Espacio, Interrelación, Privacía, Asistencia, Anomalías.

No existe el suficiente espacio o privacía para desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas, y debido a que las instalaciones no son adecuadas no existen buenas relaciones entre todos y se provoca la agresión, además de que el personal no puede desarrollar adecuadamente su trabajo. Los internos no tienen facilidades para asistir a eventos dentro de la Institución. Llevan a cabo comisiones aunque las áreas de trabajo les deprime.

## ORGANIZACION.

Funcionamiento, Reglamento, Capacitación y Entrenamiento, Planes y Programas, Anomalías.

Debido a que no existen planes y programas ni de organización ni de capacitación dentro de la Institución las actividades no funcionan puesto que esto hace que los internos no tengan deseos de realizarlas, fomentándose así la falta de convivencia y la agresión, además, nadie conoce el reglamento ni sabe que derechos y obligaciones se tienen, por lo cual cada quien aplica su propio criterio.

## COMUNICACION.

Nadie conoce el reglamento ni sabe que derechos y obligaciones se tienen, la informaciónes muy mala y el personal no tiene instrucciones claras y precisas motivo por el cual se fomenta la agresión, puesto que aunque los internos deseen desempeñar alguna actividad no saben que es lo que podrían llevar a cabo; nadie da sugerencias porque asaben que no son tomadas en cuenta por el personal directivo.

Custodios.

## PARTICIPACION.

Facilidades.

El personal de vigilancia no es accesible con los internos ni los ayuda en sus problemas.

## NIVEL DEDESARROLLO.

Familiar, Convivencia

La mayoría de los custodios pertenecen a familias = unidas pero su actitud provoca la desunión. A pesar de que en la Institución hay compañerismo los custodios no quieren relacionarse.

## AGRESION.

Ignorar.

Debido a que existen diferencias entre los integrantes del personal los problemas quedan ignorados. Los internos- que tienen más tiempo de reclusión abusan de los recién llegados pero no hay pleitos.

## PERCEPCION DE ESCENARIOS.

Anomalías.

El personal hace su mayor esfuerzo aunque los espacios disponibles no son suficientes. Todos procuran comportarse satisfactoriamente a pesar de estas limitaciones.

## ORGANIZACION.

Anomalías.

Existe agresión en la Institución a pesar de que hay organización.

### Características generales de la población.

Los resultados acerca de las características de la población tanto de internos como de custodios que se obtuvieron en las tres Instituciones, a partir de las hojas de datos personales pueden ser consultados en la Tabla No. 10 y Tabla No. 11 respectivamente.

En la Tabla No. 10 para internos, podemos observar que la mayoría de ellos tiene de 18 a 25 años, su nivel escolar es de primaria incompleta y su estado civil de solteros. Los delitos cometidos con mayor frecuencia son: homicidio en primer lugar, robo en segundo y violación en tercero; asimismo casi todos ellos tienen menos de un año en la Institución. En las tres instituciones pero más significativamente en Chalco, un porcentaje elevado no desempeña ningún trabajo; también podemos ver que en su mayor parte son procesados y que en Chalco y Cuautitlán, proceden del medio rural y en Texcoco de Ciudad-Nezahualcoyotl.

En la tabla No. 11 para custodios, se puede observar que en Chalco la mayoría tiene de 26 a 33 años, en Texcoco, de 18 a 25 años y en Cuautitlán de 26 a 33 años o bien de 50 a 57. Su nivel escolar es de primaria completa; su estado civil en Chalco y Cuautitlán es de casados en Texcoco de solteros; el tiempo que tiene en la Institución en Chalco y Texcoco es de menos de un año hasta dos, en Cuautitlán varía de menos de un año hasta 16.

## CONCLUSIONES

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación del "Clima Institucional", confirman los ya obtenidos en otros ambientes similares tales como psiquiátricos y asilos, así como en otras cárceles, es decir, que el ambiente institucional constituido por múltiples factores desde un punto de vista ecológico, determina la conducta de los que alberga y que en función de ello es necesario evaluar de la mejor forma posible todos estos aspectos a fin de poder intervenir y modificarlos acertadamente. Más aún tratándose de instituciones carcelarias cuyos objetivos sin duda alguna son de interés social. No obstante las características en ellas encontradas difieren grandemente de una a otra, como es el caso del Reclusorio Preventivo norte en comparación con las tres instituciones del Estado de México, donde el funcionamiento al igual que en aquel, se marcadamente deficiente más no por las mismas razones.

Cabe decir que la evaluación y diseño de ambientes de tratamiento, trae consigo el valor de enfrentarse "metodológicamente a la situación, puesto que no porque sea difícil (sino es que imposible) obtener mediadas estadísticamente elaboradas mediante técnicas cien por ciento objetivas, este tipo de investigaciones deja de ser importante; por el contrario, -

por tal motivo es necesario afrontar tan delicado problema no-relegándolo a segundo plano argumentando que no se puede estudiar, sino tratando de solucionarlo de la mejor manera posible.

## SUGERENCIAS

En base a los resultados obtenidos a partir de la -- evaluación del "Clima Institucional" en tres Instituciones de Custodia del Estado de México, podemos proporcionar las siguientes sugerencias teniendo siempre en cuenta, las limitaciones -- a que deben enfrentarse (debido a la falta de un conocimiento claro de la situación carcelaria y de las consecuencias que su mal funcionamiento acarrea a la sociedad) así como la idea de -- por lo menos no hacer peor a los individuos que ahí entran.

Primero.- Replantear el objetivo que persigue la Institución, a nivel general y específico, de tal modo que su función quede claramente definida.

Segundo.- En función del primer punto, elaborar un -- programa reorganizador de las actividades tanto del personal -- técnico como de custodios e inclusive de internos.

Tercero.- De ser posible, que el nivel escolar de -- los custodios sea por lo menos de secundaria, teniendo en cuenta que de la efectividad con que esta gente trabaje, depende, -- hasta cierto punto (por la relación que guarda con los inter-- nos), parte del objetivo planteado por la Institución.

Cuarto.- Llevar a cabo un programa de capacitación a custodios, donde el desarrollo de habilidades conductuales en -- el manejo de contingencias conductuales fuera uno de los prin-

cipales objetivos.

Quinto.- Crear de ser posible un sistema de autogobierno como el descrito por Domínguez (1979) y que fue llevado a cabo en la comunidad infantil "Margarita Maza de Juárez", - también similar a los descritos por Burchard (1978), Caudillo y Misrachi (1976), Roldán B. (1977), Phillips E. (1978, 1979), adaptándolos por supuesto a las necesidades planteadas por este tipo de Instituciones. Para ello al igual que en los trabajos mencionados, será necesario seleccionar conductas "complejas", es decir que no corresponden a simples respuestas sino - por el contrario sean episodios conductuales amplios de numero sos grupos de individuos que interactúan en un complejo contes to ecológico que determina su comportamiento general, al modificar y ser modificado recíprocamente. Entre los aspectos más indispensables podemos considerar: 1) Asistencia escolar, a fin de incrementar el nivel escolar de los internos; 2) Capacita--ción laboral, cuyos propósitos a más de ser varios, revisten - gran importancia (evitar la oscioidad de tal modo que el sujeto con el estímulo recompensante que el desempeño de algún - - trabajo le ofrece, se habitué al mismo, proporcionar habilidades de trabajo, que puedan posteriormente generalizarse a la - comunidad, crear un entrada económica de la que el sujeto al--final de su proceso o condena pueda disponer, o bien solventar durante su estancia en la Institución parte de los gastos fa-

miliares); 3) Desarrollo Social, a fin de implementar la toma de decisiones, la creación de un reglamento interno, la asignación de tareas utilizando para ello técnicas como las mencionadas por Sarason (1978); 4) Situación Legal, donde se proporcione asesoramiento jurídico del interno acerca de su situación. 5) Capacitación a internos sobre el manejo de contingencias a fin de resolver el problema de la falta de personal de custodia; 6) Programación de actividades deportivas y recreativas; 7) Reestructuración del ambiente físico a fin de darle mayor utilidad y mejor aspecto.

Todo lo anterior, con la ayuda de un sistema de fichas donde la población sea quien determine las actividades a llevar a cabo y el número de puntos que el cumplimiento de cada una de ellas proporcione.

A fin de percatarse de los efectos de un programa de este tipo, podrían llevarse a cabo registros (Domínguez y cols. 1978) de diversos tipos, desde observaciones diversas hasta la utilización de medidas no reactivas divididas en tres clases principales: rastros físicos (de erosión y de acumulación), medidas de acumulación y datos observacionales (Domínguez y Cols. 1979).

Es conveniente señalar, que el ICI, debe perfeccionarse con subsecuentes investigaciones, así como también, adaptarse a las necesidades de cada una de las Instituciones en las -

que se quiera aplicar, puesto que éstas, aunque se parecen en muchos aspectos, también difieren en otros.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Baer Donald M., Wolf Montrose M., Risley Todd R. Algunas - dimensiones actuales del análisis conductual aplicado. En - Ulrich R., Stachnik T., Mabry J. CONTROL DE LA CONDUCTA HU- MANA. Vol. 2, México, Ed. Trillas, 1979, págs. 26-37.
- 2.- Bandura A., Ribes Iñesta E. MODIFICACION DE CONDUCTA: ANA- LISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Tri- llas, 1978.
- 3.- Bandura A. Análisis del Aprendizaje Social de la Agresión. En Bandura A., Ribes Iñesta E. MODIFICACION DE CONDUCTA: - ANALISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Tri llas, 1978, págs. 307-343.
- 4.- Bijou S.W., Ribes I. E. MODIFICACION DE CONDUCTA: PROBLE-- MAS Y EXTENSIONES. México, Ed. Trillas, 1979.
- 5.- Burchard John D., Harig Paul T., Miller Ronald B., Amour - Judy. Nuevas estrategias de intervención basadas en la co- munidad. En Bandura A., Ribes I. E. MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, 1978, págs. 245-275.
- 6.- Caudillo Felix R. D., Misrachi Soni A. EL DISEÑO DE UN ME- DIO AMBIENTE GERIATRICO: ANALISIS EXPERIMENTAL DE CUATRO - PROCEDIMIENTOS MOTIVACIONALES. Tesis profesional, UNAM, Mé- xico, 1976.
- 7.- Cohen Harold H. Programación de sustitutos del castigo; el diseño de la competencia a través de las consecuencias. En- Bijou S., Ribes I. MODIFICACION DE CONDUCTA: PROBLEMAS Y - EXTENSIONES. México, Ed. Trillas, 1979, págs. 113-122.
- 8.- Cohen Harold H. Bplay-Sistema de apoyo en la comunidad. En Bandura A., Ribes I. E. MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, -- 1979, págs. 277-306.

- 9.- Cohen Harold H. Programación de un plan de estudios interpersonal para adolescentes (PICA). Apéndice. En Bijou S., Ribes I. MODIFICACION DE CONDUCTA PROBLEMAS Y EXTENSIONES México, Ed. Trillas, 1979, págs. 123-146.
- 10.- Coleman A. THE PLANNED ENVIRONMENT IN PSYCHIATRIC TREATMENT A MANUAL FOR WARD DESIGN. Charles C. T., Springfield. JI, 1971.
- 11.- Domínguez Trejo B., Acosta F., Carmona D., Nueva perspectiva: los pacientes crónicos como asistentes en un programa de rehabilitación conductual en una Institución psiquiátrica. En Bijou S., Ribes I. MODIFICACION DE CONDUCTA: PROBLEMAS Y EXTENSIONES. México, Ed. Trillas, 1979, págs. 216-226.
- 12.- Domínguez Trejo B., García Victor. Aportaciones de la investigación en análisis de la conducta a un modelo ecológico de intervención. UNAM, México, 1979, sin publicar.
- 13.- Domínguez Trejo B., Gonzalez R., Ribera A., Rios G. Entrenamiento sobre la marcha para empleados en Instituciones de Custodia. En prensa.
- 14.- Domínguez Trejo B., y Cols. Sistemas de autogobierno con poblaciones marginadas en Instituciones de custodia. En Speller P. ANALISIS DE LA CONDUCTA. México, Ed. Trillas, 1979, págs. 344-387.
- 15.- Domínguez Trejo B. "Características de los ambientes de tratamiento en Instituciones de custodia". Su diseño y evaluación. Documento de trabajo no publicado.
- 16.- Fairweather G. Ed. Sanders D., Cressler D., Maynard H. COMMUNITY LIFE FOR THE MENTALLY ILL; AN ALTERNATIVE TO INSTITUTIONAL CARE. Aldine, Chicago.
- 17.- Foucault Michel. VIGILAR Y CASTIGAR. México, Ed. Siglo XXI, 1978.

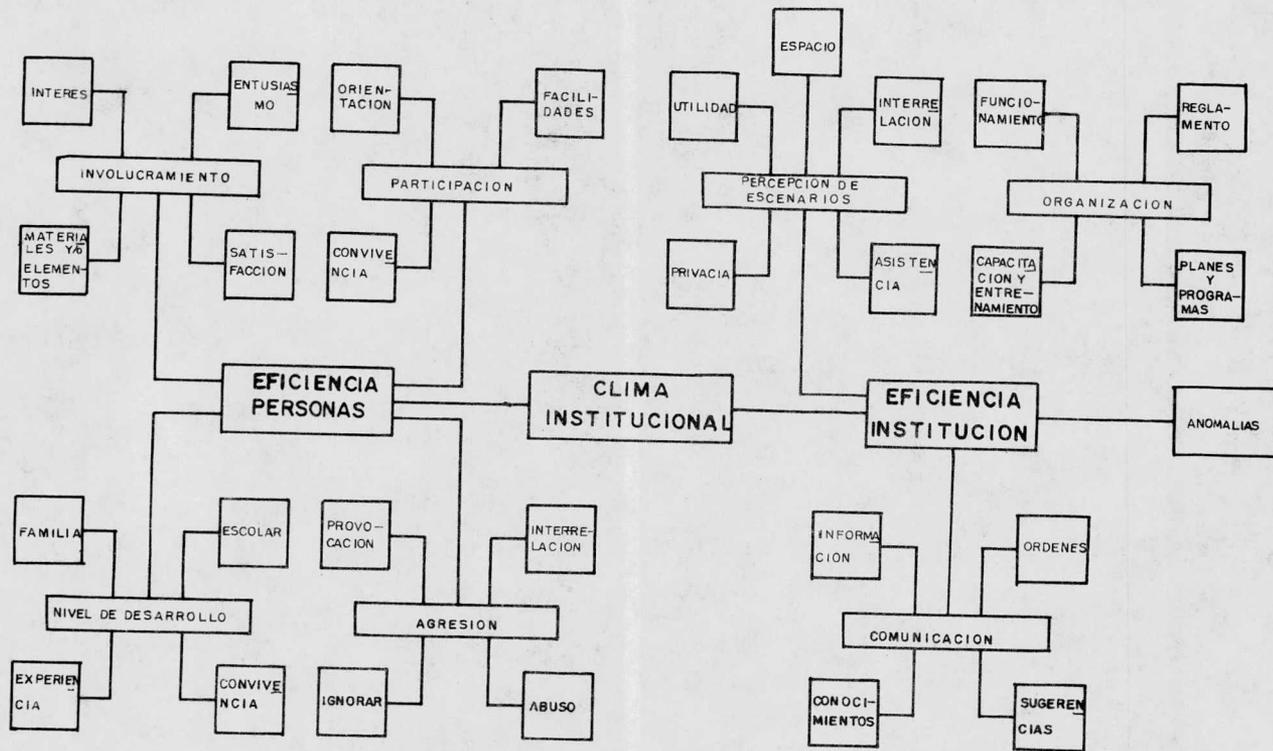
- 18.- Gargía Ramírez Sergio, LA PRISION. México, Ed. Fondo de -  
Cultura Económica, UNAM. Instituto de Investigaciones Ju-  
rídicas, 1975.
- 19.- Gavin J. F. ORGANIZATIONAL CLIMATE: SOME THEORETICAL AND EM-  
PIRICAL CONSIDERATIONS. Behavioral Science, Vol. 20, 1975.
- 20.- Gavin J., Howe A. ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A FUNCTION OF  
PERSONAL AND ORGANIZATIONAL VARIABLES. J. Appl Psychol, -  
1973.
- 21.- Goffman Erving. INTERNADOS. ENSAYOS SOBRE LA SITUACION SO  
CIAL DE LOS ENFERMOS MENTALES. Argentina, Amorrortu edito-  
res, 1972.
- 22.- Jackson J. T. The comparative study of mental hospitales:  
Characteristic of the treatment environment. En Wessen A.-  
Ed. THE PSYCHIATRIC HOSPITAL AS A SOCIAL SISTEM. Charles-  
T. Sringfield. lll, 1964.
- 23.- Jones H. THE THERAPEUTIC COMUNITY A NEW TREATMENT METHOD-  
IN PSYCHIATRIC. New York, Basic Books, 1953.
- 24.- Keénh J. La agresión dependinte de programa. En Bandura -  
A., Ribes I. MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA --  
AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, 1978, --  
págs. 43-90.
- 25.- Lindsley Ogden R. El uso de prótesis conductuales en ge-  
riatría. En Ulrich R., Stachnik T., Mabry J. CONTROL DE -  
LA CONDUCTA HUMANA. Vol. 1, México, Ed. Trillas, 1979, --  
págs. 281-302.
- 26.- Moos R., Insel F. INSSUES IN SOCIAL ECOLOGY: HUMAN MILIEUS.  
Palo Alto, California, National Press Books, 1974.
- 27.- Moos R. SITUATIONAL ANALYSIS OF A THERAPEUTIC COMUNITY --  
MILIEY. Jornal of abnormal psychology, 14, 1969.

- 28.- Moos R. SOCIAL ENVIRONMENT OF UNIVERSITY STUDENT LIVING - GROUPS. Environment and behavior, vol. 10, No. 1, march, 1978.
- 29.- Morris Norval. EL FUTURO DE LAS PRISIONES. México, Ed. Si glo XXI, 1978.
- 30.- Olvera López Y., Domínguez Trejo B. EL DISEÑO DE UN INSTRUMENTO DE VALIDACION SOCIAL PARA LA EVALUACION DEL CLIMA PSICOLOGICO EN COMUNIDADES CAUTIVAS. Ponencia presentada en el II Congreso Mexicano de Psicología, México, D. F. Julio, 1979.
- 31.- Phillips Elery L. Un lugar de progreso: aplicación de reforzamiento con fichas en un ambiente de rehabilitación - semejante al hogar que se halla destinado a jóvenes prede lincuentes. En Ulrich R., Stachnik T., Mabry J. CONTROL - DE LA CONDUCTA HUMANA. Vol. 2, México, Ed. Trillas, 1979.
- 32.- Phillips E. L., Wolf. M., Fixen D. L., Bailey J. Achiev-- vement place: Programa de modificación conductual de esti lo familiar basado en la comunidad para delincuentes. En-Bandura A., Ribes I. E. MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, - 1978. Págs. 205-244.
- 33.- Pinel P. A TREATISE ON INSANITY. London, England, 1806.
- 34.- Reynolds. G.S. COMPENDIO DE CONDICIONAMIENTO OPERANTE. Mé xico, Editorial Ciencia de la conducta, 1977.
- 35.- Ribes Iñesta E. Algunas consideraciones sociales sobre la agresión. En Bandura A., Ribes I., MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA AGRESION Y LA DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, 1978, págs. 11-22.
- 36.- Rico José Ma. CRIMEN Y JUSTICIA EN AMERICA LATINA. México Ed. Siglo XXI, 1977.

- 37.- Roldán Beltrán Ma. ECOLOGIA CONDUCTUAL: EL DISEÑO DE UN --  
SISTEMADE CONVIVENCIA BASADO EN EL AUTOGOBIERTO EN UNA --  
INSTITUCION DE CUSTODIA PARA NIÑAS. Tesis Profesional, --  
México, UNAM, Fac. Psicología, 1977.
- 38.- Sarason Irwin G. Un enfoque del moldeamiento y la informa-  
ción aplicado a la delincuencia. En Bandura A. Ribes I. -  
MODIFICACION DE CONDUCTA: ANALISIS DE LA AGRESION Y LA --  
DELINCUENCIA. México, Ed. Trillas, 1978, págs. 145-174.
- 39.- Skinner V. F. WALDEN DOS. España, Ed. Fontanela, 1978.
- 40.- Speller Paulo. ANALISIS DE LA CONDUCTA. México, Ed. Tri--  
llas, 1979.
- 41.- Stanton A., Schwartz M. THE MENTAL HOSPITAL: A STUDY OF --  
INSTITUTIONAL PARTICIPATION IN PSYCHIATRIC ILLNES AND --  
TREATMENT. Basic Books, New York, 1954.
- 42.- Ulrich R., Stachnik T., Mabry J. CONTROL DE LA CONDUCTA -  
HUMANA. México Ed. Trillas, Vol. 1 y 2, 1979.

A P E N D I C E

C U A D R O S



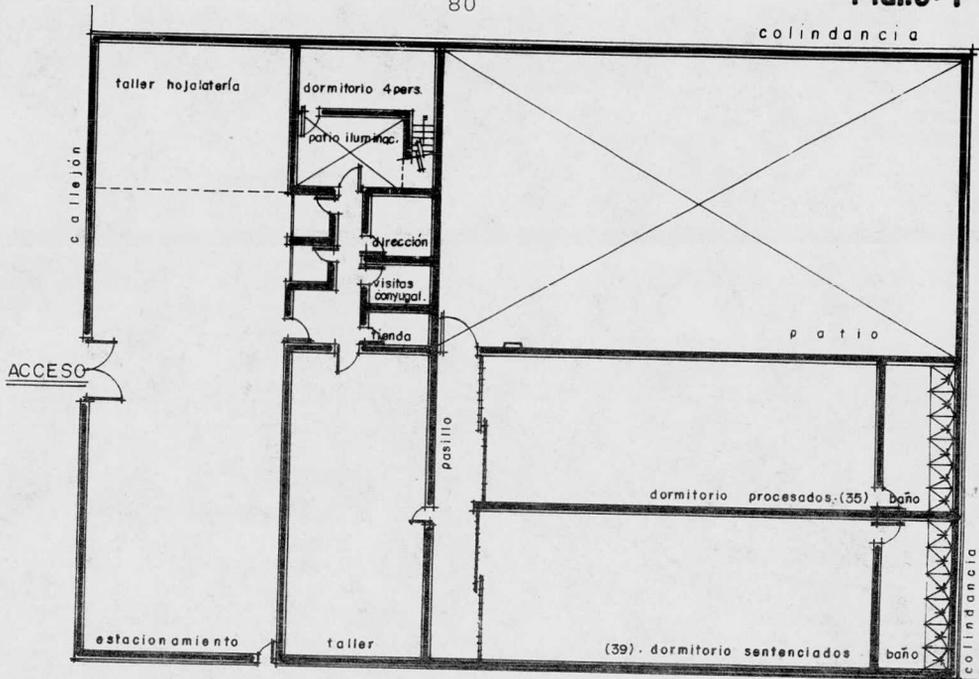
CUADRO I  
 COMPONENTES AMBIENTALES DEL CLIMA INSTITUCIONAL:  
 Parámetros, Escalas y Areas.

## CUADRO 2

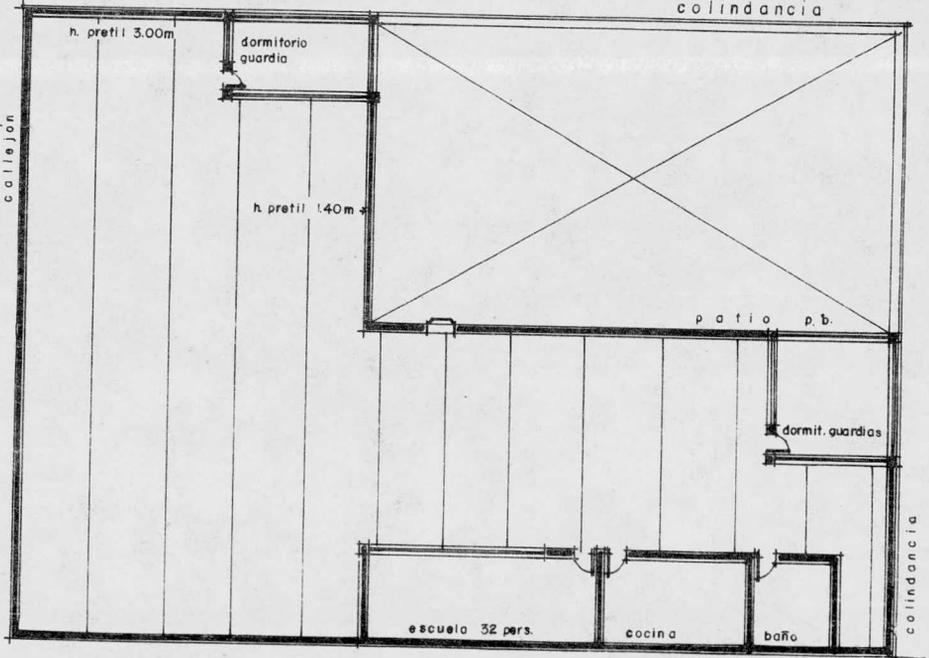
CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS 3 INSTITUCIONES  
DONDE FUE APLICADO EL ICI.

		CHALCO TEXCOCO	CUAUTITLAN.	
I N T E R N O S	SENTENCIADOS	39	43	17
	PROCESADOS	35	179	47
	PRELIBERADOS	26	21	24
	POBLACION TOTAL	100	243	88
	POBLACION REAL EN LA INSTITUCION	74	222	64
	No. DE INTERNOS A QUIENES SE APLICO EL ICI.	38	47	50
	% CON RESPECTO A LA POBLACION REAL.	51%	21%	78%
C U S T O D I O S	POBLACION	8	9	6
	No. DE CUSTODIOS A QUIENES SE APLICO EL ICI.	8	9	6
	% CON RESPECTO A LA POBLACION	100%	100%	100%
P E R S O N A L	MEDICO	1	1	1
	PSICOLOGO	1	1	1
	TRABAJADOR SOCIAL	1	1	1
	PSIQUIATRA	0	1	0
	DIRECTOR	1	1	1

P L A N O S

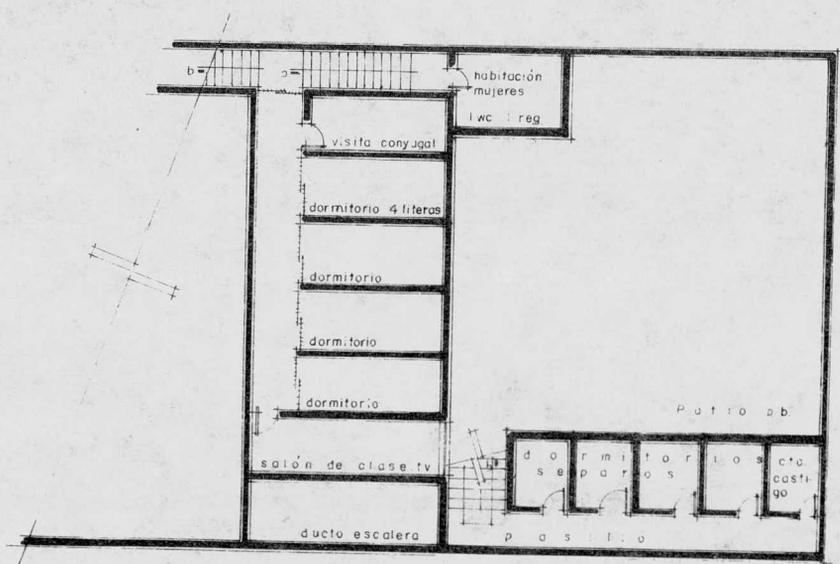
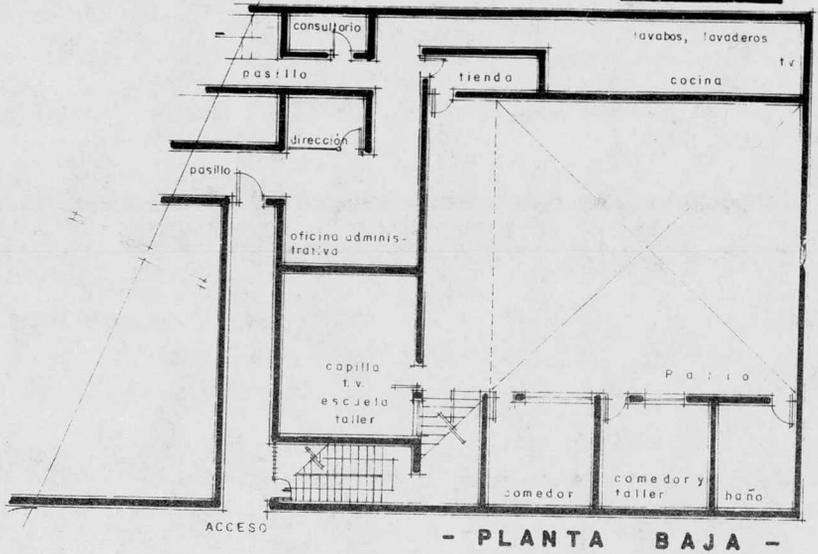


- planta baja -



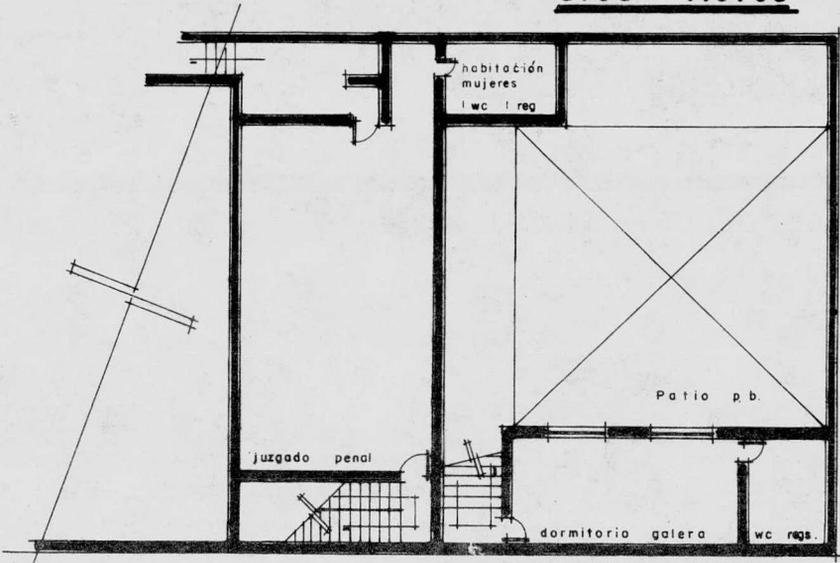
- planta alta -

CENTRO DE READAPTACION Y REHABILITACION SOCIAL. CHALCO, EDO. DE MEX.

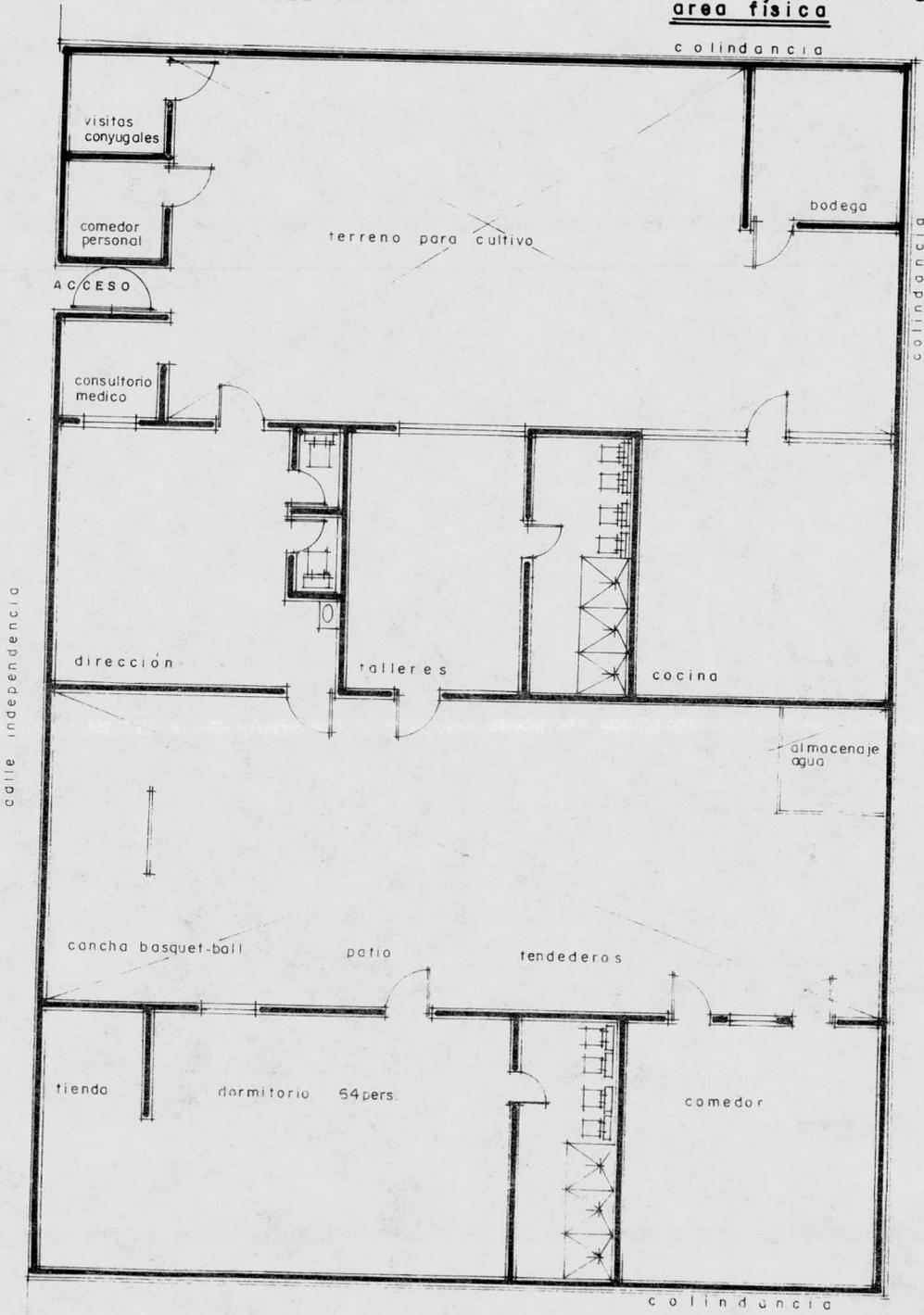


**- PRIMER NIVEL -**  
**CENTRO DE READAPTACION Y REHABILITACION SOCIAL**  
**TEXCOCO, EDO. DE MEX.**

area fisica



- SEGUNDO NIVEL -



CENTRO DE READAPTACION Y REHABILITACION SOCIAL. CUAUTITLAN, EDQ. DE MEX.

F O R M A S

## FORMA No. 1

## CUESTIONARIO POR AREAS PARA INTERNOS

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN  
EL ESTADO DE MEXICO.INVOLUCRAMIENTO.INTERES.

- + + 1.- Participo en las actividades escolares y laborales -  
de la Institución porque tengo un gran interés en -  
realizarlas.
- + - 8 . - Me interesa realizar las actividades laborales y es  
colares 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 escola-  
res de la Institución porque no me interesa reali-  
zarlas.

ENTUSIAMO.

- + + 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.
- + - 64.- Las actividades que ofrece la Institución son productivas por lo que me satisfacen.
- + 71.- Las actividades que ofrece la Institución no son -- productivas por lo que no me satisfacen.
- - 78.- No realizo ninguna comisión dentro de la Institución porque no me satisfacen.

#### MATERIALES O ELEMENTOS.

- + + 85.- Me gusta desempeñar los trabajos, porque cuento con los materiales que necesito.
- + - 92.- Estoy dispuesto a llevar a cabo los trabajos aunque no cuento con los materiales que necesito.
- + 99.- No estoy dispuesto a llevar a cabo los trabajos aún que tengo los materiales que necesito para hacerlo.

- - 105.- No me gusta asistir a trabajar porque no cuento con los materiales necesarios.

#### PARTICIPACION

- + + 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 da 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 al interno ni lo ayuda con sus problemas.
- - 51.- El personal de Vigilancia no da facilidades al interno para que arregle sus problemas.

CONVIVENCIA.

- + + 58.- El Personal de Vigilancia convive con los internos y conoce sus problemas.
- + - 65.- El Personal de Vigilancia convive con el interno pero no conoce sus problemas.
- + 72.- El Personal de Vigilancia no convive con el interno pero si conoce sus problemas.
- - 79.- El Personal de Vigilancia no convive con los internos ni conoce sus problemas.

NIVEL DE DESARROLLO.FAMILIA.

- + + 3.- Pertenezco a una familia unida.
- + - 10.- Pertenezco a una familia unida pero mi actitud provoca la desunión 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 sólo 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.
- + + 66.- Puedo practicar mi experiencia laboral en la Institución.
- - 73.- No puedo practicar mi experiencia laboral en la Institución.
- - 80.- No enseño a mis compañeros porque no tengo conoci-- mientos del trabajo.

#### CONVIVENCIA.

- + + 87.- En esta Institución hay compañerismo porque la mayoría de las personas son muy sociables.
- + - 94.- Quiero relacionarme pero no hay compañerismo dentro de la Institución.
- + 100.- No quiero relacionarme aunque haya compañerismo dentro de la Institución.
- - 106.- En esta Institución no hay compañerismo porque nadie es sociable.

AGRESIVIDAD.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.
- - 53.- 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.
- + + 67.- Los internos se burlan del Personal de Vigilancia y lo provocan.
- - 74.- Los internos aceptan las instrucciones del Personal de Vigilancia y tienen buenas relaciones.
- - 81.- El Personal de Vigilancia impone su autoridad justamente y no provoca a los internos.

ABUSO.-

- + + 88.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, abusan de los recién llegados.
- + - 95.- Los internos de recién ingreso sufren abusos pero no hay pleitos.
- + 101.- Los internos de recién ingreso no dejan que abusen de ellos por lo que ocurren pleitos.
- - 107.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión no abusan de los recién llegado.

PERCEPCION DE ESCENARIOSUTILIDAD.

- + + 12.- En esta Institución las áreas de trabajo, escolares y deportivas son utilizadas frecuentemente.

- - 26.- Las áreas de trabajo, escolares y deportivas de esta Institución no son utilizadas con frecuencia.

#### ESPACIO.

- + + 40.- Tenemos el suficiente espacio para desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas.
- - 54.- Como no contamos con el espacio necesario, no podemos desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas.

#### INTERRELACION.

- + + 68.- Las Instalaciones de la Institución permiten que existan buenas relaciones entre todos.
- - 82.- No hay buenas relaciones entre todos porque las instalaciones no son adecuadas.

#### PRIVACIA.

- + + 96.- Cuento con la suficiente privacidad para desarrollar mis actividades personales en la estancia (lectura, meditación, etc.).
- - 108.- En esta Institución las estancias son pequeñas por lo que los internos no pueden desarrollar actividades personales (lectura, meditación, etc.).

ASISTENCIA.

- + + 86.- Asisto a todos los eventos de la Institución, (cine, teatro, espectáculos etc.), Por las facilidades que en ella existen.
- - 93.- No asisto a ningún evento de la Institución (cine, teatro, espectáculos, etc.), porque no existen facilidades para ello.

ORGANIZACIONFUNCIONAMIENTO.

- + + 6.- En esta Institución las actividades están cuidadosamente programadas para el mejor funcionamiento de la misma.
- - 20.- Las actividades que hay en la Institución son poco funcionales porque no están programadas.

REGLAMENTO.

- + + 34.- En esta Institución los reglamentos son conocidos por todos.
- - 48.- En esta Institución no existe reglamento sino que dada quien aplica su propio criterio.

CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.

- + + 62.- En esta Institución existen planes y programas de capacitación para los internos y el personal.
- - 76.- En esta Institución no existen programas de capacitación ni para los internos ni para el personal.

PLANES Y PROGRAMAS.

- + + 90.- Los planes y programas que se aplican en esta Institución son conocidos por todos.
- - 103.- No hay planes y programas en esta Institución.

COMUNICACIONINFORMACION.

- + + 14.- La información que recibimos es dada por nuestros jefes.
- - 25.- La información que recibimos nos ha llegado por rumores.

ORDENES.

- + + 42.- En esta Institución las instrucciones que nos dan son claras y precisas.
- - 56.- Las instrucciones que nos dan no son precisas, por lo que cada quien aplica su propio criterio.

CONOCIMIENTO.

- + + 70.- Todos conocemos el reglamento y sabemos que derechos y obligaciones tenemos.
- - 84.- No sabemos nuestros derechos y obligaciones porque no hay un reglamento.

SUGERENCIAS.

- + + 98.- Algunas personas dan buenas sugerencias y son tomadas en cuenta por el personal directivo.
- - 110.- No hacemos ninguna sugerencia porque sabemos que no las toman en cuenta.

ANOMALIASPERCEPCION DE ESCENARIOS.

- + + 5.- Quiero realizar alguna actividad porque el área de trabajo es atractiva.
- + - 19.- Llevo a cabo una comisión aún cuando el área de trabajo me deprime.
- + + 33.- El Personal desarrolla su mejor esfuerzo ya que cuenta con suficiente espacio.
- + - 47.- El personal hace su mayor esfuerzo aunque los espacios disponibles no son suficientes.
- + + 61.- Todos saben comportarse satisfactoriamente porque se cuenta con espacio suficiente.

- + - 75.- Todos se comportan satisfactoriamente a pesar de -- que los espacios con que se cuenta son limitados.
- + + 89.- Hay agresión aún cuando existe privacidad en las áreas de descanso, trabajo y recreación.
- + - 102.- La agresión se fomenta por la falta de privacidad en las áreas de descanso, trabajo y recreación.

### ANOMALIAS

#### ORGANIZACION.

- + + 13.- Los internos desean desempeñar alguna actividad por que éstas están organizadas.
- + - 27.- Los internos desean realizar alguna actividad pero éstas no están organizadas.
- + + 41.- El personal desea realizar sus actividades porque tiene las facilidades de organización necesarias.
- + - 55.- El Personal desea realizar sus actividades pero no tiene las facilidades de organización necesarias.
- + + 69.- Hay convivencia en la Institución porque existe una buena organización en la misma.
- + - 83.- La convivencia es buena a pesar de la falta de organización en la Institución.
- + + 97.- Existe agresión en la Institución a pesar de que hay organización.

- 109.- La agresividad es provocada por la falta de organización en la Institución.

### ANOMALIAS

#### COMUNICACION.

- + + 7.- Los internos participan en las actividades de la -- Institución porque conocen las que se llevan a cabo.
- + - 21.- Aún cuando los internos desean participar en alguna actividad de la Institución, desconocen cuales pueden realizar.
- + + 35.- El Personal ayuda porque tiene instrucciones claras y precisas para hacerlo.
- + - 49.- El Personal intenta ayudar pero las instrucciones -- no son claras ni precisas.
- + + 63.- Se les comunica a los internos de las actividades + sociales que se llevan a cabo dentro de la Institución.
- + 77.- No se les comunica a los internos de las actividades sociales que se llevan a cabo dentro de la Institución.
- + + 91.- En esta Institución se provoca la agresión aún cuando existen instrucciones precisas.
- + - 104.- En esta Institución se provoca la agresión por falta de instrucciones precisas.

## FORMA No. 2

## CUESTIONARIO POR AREAS PARA CUSTODIOS

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN  
EL ESTADO DE MEXICOPARTICIPACIONORIENTACION.

- + + 1.- El Personal Técnico se preocupa por orientar a los internos en sus problemas.
- - 9.- El Personal Técnico no se preocupa por orientar a los internos en sus problemas.

FACILIDADES.

- + + 17.- El Personal de Vigilancia es accesible con el interno y lo ayuda con sus problemas.
- - 25.- El Personal de Vigilancia no es accesible con el interno ni lo ayuda con sus problemas.

CONVIVENCIA.

- + + 33.- El Personal de Vigilancia convive con los internos y conoce sus problemas.
- - 41.- El Personal de Vigilancia no convive con los internos ni conoce sus problemas.

NIVEL DE DESARROLLO.FAMILIA.

- + + 2.- Pertenezco a una familia unida.
- + - 10.- Pertenezco a una familia unida pero mi actitud provoca la desunión.
- + 18.- Mi familia es desunida pero hago esfuerzos para que sea unida.
- - 26.- No pertenezco a una familia unida.

CONVIVENCIA.

- + + 34.- En esta Institución hay compañerismo por que la mayoría de las personas son muy sociables.
- + - 42.- Quiero relacionarme, pero no hay compañerismo dentro de la Institución.
- + 49.- No quiero relacionarme, aunque haya compañerismo -- dentro de la Institución.
- - 55.- En esta Institución no hay compañerismo porque casi nadie es sociable.

AGRESIVIDAD.IGNORAR.

- + + 3.- Debido a que existen diferencias entre los integrantes del personal los problemas quedan ignorados.

- + - 11.- A pesar de las diferencias entre los integrantes del personal, sí se atienden los problemas.
- + 19.- A pesar de que el personal de la Institución se conoce ampliamente, no se atienden los problemas.
- - 27.- Todo el personal de la Institución se respeta y se conoce ampliamente por lo que siempre se atienden los problemas.

#### ABUSO.-

- + + 35.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, abusan de los recién llegados.
- + - 43.- Los internos de recién ingreso sufren abusos, pero no hay pleitos.
- + 50.- Los internos de recién ingreso no se dejan que abusen de ellos por lo que ocurren pleitos.
- - 56.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, no abusan de los recién llegados.

#### ORGANIZACION.

#### FUNCIONAMIENTO.

- + + 4.- En esta Institución, las actividades están cuidadosamente programadas para el mejor funcionamiento de la misma.

- - 20.- Las actividades que hay en esta Institución son poco funcionales, porque no están programadas.

#### REGLAMENTO.

- + + 36.- En esta Institución, los reglamentos son conocidos por todos.
- - 51.- En esta Institución, no existe reglamento, sino que cada quien aplica su propio criterio.

#### CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.

- + + 13.- En esta Institución existen planes y programas de capacitación para los internos y el personal.
- - 29.- En esta Institución, no existen programas de capacitación ni para los internos ni para el personal.

#### PLANES Y PROGRAMAS.

- + + 45.- Los planes y programas que existen en esta Institución son conocidos por todos.
- - 58.- No hay planes ni programas en esta Institución.

#### COMUNICACION.

#### INFORMACION.

- + + 6.- La información que recibimos es dada por nuestros jefes.

- - 22.- La información que recibimos nos ha llegado por rumores.

#### ORDENES.

- + + 38.- En esta Institución las instrucciones que nos dan son claras y precisas.
- - 53.- Las instrucciones que nos dan no son precisas, por lo que cada quién aplica su propio criterio.

#### CONOCIMIENTO.

- + + 15.- Todos conocemos el reglamento y sabemos que derechos y obligaciones tenemos.
- - 31.- No sabemos nuestros derechos y obligaciones porque no hay un reglamento.

#### SUGERENCIAS.

- + + 47.- Algunas personas dan buenas sugerencias y son tomadas en cuenta por el personal directivo.
- - 60.- No hacemos sugerencias porque sabemos que no las toman en cuenta.

#### PERCEPCION DE ESCENARIOS.

#### UTILIDAD.

- + + 8.- En esta Institución las áreas de trabajo, escolares

y deportivas son utilizadas con frecuencia.

- - 16.- Las áreas de trabajo, escolares y deportivas de esta Institución no son utilizadas con frecuencia.

#### ESPACIO.

- + + 24.- Tenemos el suficiente espacio para desarrollar actividades personales de trabajo y deportivas.
- - 32.- Como no contamos con el espacio necesario, no podemos desarrollar actividades personales de trabajo y deportivas.

#### INTERRELACION.

- + + 40.- Las instalaciones de la Institución permiten que existan buenas relaciones entre todos.
- - 48.- No hay buenas relaciones entre todos porque las instalaciones no son adecuadas.

#### ANOMALIAS.

- + + 14.- Hay convivencia en la Institución porque existe una buena organización.
- + - 30.- La convivencia es buena a pesar de la falta de organización en la Institución.
- + + 37.- El personal desea realizar sus actividades pero no tiene las facilidades de organización necesarias.

- + - 52.- El personal desea realizar sus actividades, porque tiene las facilidades de organización necesarias.
- + + 46.- Existe agresión en la Institución a pesar de que hay organización.
- + - 59.- La agresividad es provocada por la falta de organización en la Institución.

ANOMALIAS.

COMUNICACION.

- + + 7.- El personal ayuda, porque tiene instrucciones claras y precisas para hacerlo.
- + - 23.- El personal intenta ayudar, pero la instrucciones no son claras ni precisas.
- + + 39.- En esta Institución se provoca la agresión, por falta de instrucciones precisas.

ANOMALIAS

PERCEPCION DE ESCENARIOS.

- + + 5.- Hay agresión, aún cuando existe privacía en las áreas de descanso, trabajo y recreación.
- + - 21.- La agresión se fomenta por la falta de privacía en las áreas de descanso, trabajo y recreación.

- + + 12.- El personal desarrolla su mejor esfuerzo, ya que --  
cuenta con suficiente espacio.
- + - 28.- El personal hace su mayor esfuerzo, aunque los espa  
cios disponibles no son suficientes.
- + + 44.- Todos saben comportarse satisfactoriamente, porque-  
se cuenta con el espacio suficiente.
- + - 57.- Todos se comportan satisfactoriamente, a pesar de -  
que los espacios con que se cuenta son limitados.

## FORMA No. 3

## CUESTIONARIO PARA EXAMINADOS (INTERNOS)

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL  
ESTADO DE MEXICO

- 1.- Participo en las actividades laborales y escolares de la-  
Institución, porque tengo un gran interés en realizarlas.
- 2.- El Personal Técnico se preocupa por orientar a los inter-  
nos en sus problemas.
- 3.- Pertenezco a una familia unida.
- 4.- Hay internos que provocan a sus compañeros y se producen-  
pleitos.
- 5.- Quiero realizar alguna actividad, porque el área de trabajo  
es atractiva.
- 6.- En esta Institución, las actividades están cuidadosamente  
programadas para el mejor funcionamiento de la misma.
- 7.- Los internos participan en las actividades de la Institu-  
ción, porque conocen las que se llevan a cabo.
- 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 inter--nos para la solución de sus problemas.
- 10.- Pertenezco a una familia unida, pero con mi actitud provoco la desunión familiar.
- 11.- Hay internos que provocan a sus compañeros, pero no se producen pleitos.
- 12.- En esta Institución, las áreas de trabajo, escolares y de portivas, son utilizadas frecuentemente.
- 13.- Los internos desean desempañar alguna actividad, porque - éstas están organizadas.
- 14.- La información que recibimos es dada por nuestros jefes
- 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 in--ternos, para la solución de sus problemas.
- 17.- Mi familia es desunida pero hago esfuerzos para que sea - unida.
- 18.- A pesar de que no hay internos que provoquen a sus compa--ñeros, se producen pleitos por otras causas.

- 19.- Llevo a cabo una comisión, aún cuando al área de trabajo me deprime.
- 20.- Las actividades que hay en esta Institución son poco funcionales, porque no están programadas.
- 21.- Aún cuando los internos desean participar en alguna actividad de la Institución, desconocen cuales pueden realizar.
- 22.- No participo en las actividades laborales y escolares de la Institución. porque no me interesa realizarlas.
- 23.- El personal Técnico no se preocupa por orientar a los internos en sus problemas.
- 24.- No pertenezco a una familia unida.
- 25.- No hay internos que provoquen a sus compañeros, por lo que no se producen pleitos.
- 26.- Las áreas de trabajo, escolares y deportivas de esta Institución, no son utilizadas con frecuencia.
- 27.- Los internos desean realizar alguna actividad, pero éstas no están organizadas.
- 28.- La información que recibimos, nos ha llegado por rumores.
- 29.- Me entusiasma desempeñar alguna comisión de las que la --

Institución ofrece.

- 30.- El personal de vigilancia da facilidades al interno, para que arregle sus problemas.
- 31.- Lo que estudié, me facilitó ocuparme en una comisión y ob tener beneficios de diversa índole.
- 32.- Debido a que existen diferencias entre los integrantes del personal, los problemas quedan ignorados.
- 33.- El personal desarrolla su mejor esfuerzo ya que cuenta -- con suficiente espacio.
- 34.- En esta Institución los reglamentos son conocidos por todos.
- 35.- El personal ayuda, porque tiene instrucciones claras y -- precisas para hacerlo.
- 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 los internos y los ayuda en sus problemas.
- 38.- Lo que estudié solo me permite una comisión sencilla y ob tener pocos beneficios.

- 39.- A pesar de las diferencias entre los integrantes del personal, sí se atienden los problemas.
- 40.- Tenemos el suficiente espacio para desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas.
- 41.- El personal desea realizar sus actividades, porque tiene las facilidades de organización necesarias.
- 42.- En esta Institución, las instrucciones que nos dan, son claras y precisas.
- 43.- No tengo interés de inscribirme en alguna comisión, aún cuando hubiera cupo para mí.
- 44.- El personal de vigilancia no es accesible al interno y no 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.- El personal hace su mayor esfuerzo, aunque los espacios disponibles no son suficientes.
- 48.- En esta Institución, no existe un reglamento conocido, sino que cada quien aplica su propio criterio.

- 49.- El personal intenta ayudar, pero las instrucciones no son claras y precisas.
- 50.- No me entusiasma realizar ninguna comisión de las que la Institución ofrece.
- 51.- El personal de Vigilancia no da 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 Institución se respeta y se conoce ampliamente, por lo que siempre se atienden los problemas.
- 54.- Como no contamos con el espacio necesario, no podemos desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas
- 55.- El Personal desea realizar sus actividades, pero no tiene las facilidades de organización necesarias.
- 56.- Las instrucciones que nos dan no son precisas, por lo que cada quien aplica su propio criterio.
- 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.- Todos saben comportarse satisfactoriamente, porque se cuenta con espacio suficiente.
- 62.- En esta Institución existen planes y programas de capacitación para los internos y el personal.
- 63.- Se les comunica a los internos de las actividades sociales que se llevan a cabo dentro de la Institución.
- 64.- Las actividades que ofrece la Institución, son productivas por lo que me satisfacen.
- 65.- El Personal de Vigilancia convive con los internos, pero no conoce sus problemas.
- 66.- Puedo practicar mi experiencia laboral en la Institución.
- 67.- Los internos se burlan del personal de Vigilancia y lo provocan.
- 68.- Las instalaciones de la Institución, permiten que existan buenas relaciones entre todos.

- 69.- Hay convivencia en la Institución, porque existe una buena organización.
- 70.- Todos conocemos el reglamento y sabemos que derechos y obligaciones tenemos.
- 71.- Las actividades que ofrece la Institución no son productivas, por lo que no me satisfacen.
- 72.- El personal de Vigilancia no convive con los internos, pero conoce sus problemas.
- 73.- No puedo practicar mi experiencia laboral en la Institución.
- 74.- Los internos aceptan las instrucciones de vigilancia y tienen buenas relaciones.
- 75.- Todos se comportan satisfactoriamente, a pesar de que los espacios con que se cuenta son limitados.
- 76.- En esta Institución no existen programas de capacitación ni para los internos ni para el personal.
- 77.- No se les comunica a los internos de las actividades sociales que se llevan a cabo dentro de la Institución.
- 78.- No realizo ninguna comisión dentro de la Institución, por que no me satisfacen.

- 79.- El personal de Vigilancia no convive con los internos, ni conoce sus problemas.
- 80.- No enseño a mis compañeros, porque no tengo conocimiento del trabajo.
- 81.- El personal de Vigilancia impone su autoridad justamente y no provoca a los internos.
- 82.- No hay buenas relaciones entre todos, porque las instalaciones no son adecuadas.
- 83.- La convivencia es muy buena, a pesar de la falta de organización en la Institución.
- 84.- No sabemos nuestros derechos y obligaciones, porque no hay un reglamento conocido.
- 85.- Me gusta desempeñar los trabajos, porque cuanto con los materiales que necesito.
- 86.- Asisto a todos los eventos de la Institución (cine, teatro, espectáculos), por la facilidades que en ella existen.
- 87.- En esta Institución hay compañerismo, porque la mayoría de las personas son muy sociables.
- 88.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, abusan de los recién llegados.

- 89.- Hay agresión aún cuando existe privacía en las áreas de --  
descanso, trabajo y recreación.
- 90.- Los planes y programas que se aplican en esta Institución  
son conocidos por todos.
- 91.- En esta Institución se provoca la agresión, aún cuando --  
existen instruccónes precisas.
- 92.- Estoy dispuesto a llevar a cabo los trabajos, aunque no --  
cuento con los materiales que necesito.
- 93.- No asisto a ningún evento de la Institución (cina, teatro,  
espectáculos,) porque no existen facilidades para ello.
- 94.- Quiero relacionarme, pero no hay compañerismo dentro de --  
la Institución.
- 95.- Los internos de recién ingreso sufren abusos, pero no hay  
pleitos.
- 96.- Cuento con la suficiente privacía (espacio) para desarro-  
llar mis actividades personales en la estancia.
- 97.- Existe agresión en la Institución, a pesar de que hay or-  
ganización.
- 98.- Algunas personas dan buenas sugerencias y son tomadas en-  
cuenta por el personal directivo.

- 99.- No estoy dispuesto a trabajar, aunque tenga los materiales necesarios para hacerlo.
- 100.- No quiero relacionarme, aunque haya compañerismo dentro de la Institución.
- 101.- Los internos de recién ingreso, no se dejan que abusen de ellos, por lo que ocurren pleitos.
- 102.- La agresión se fomenta por la falta de privacidad en las áreas de descanso o recreación
- 103.- No hay planes ni programas en esta Institución.
- 104.- En esta Institución se provoca la agresión, por la falta de instrucciones precisas.
- 105.- No me gusta asistir a trabajar, porque no cuento con los materiales necesarios.
- 106.- En esta Institución no hay compañerismo, porque casi nadie es sociable
- 107.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, no abusan de los recién llegados.
- 108.- En esta Institución las estancias son pequeñas, por lo que los internos no pueden desarrollar actividades personales (lectura, meditación, etc.).

109.- La agresividad es provocada por la falta de organización en la Institución.

110.- No hacemos ninguna sugerencia, porque sabemos que no las toman en cuenta.

## FORMA No. 4

## CUESTIONARIO PARA EXAMINADOS (custodios)

EVALUACION DEL CLINA INSTITUCIONAL  
EN EL ESTADO DE MEXICO

- 1.- El Personal Técnico se preocupa por orientar a los internos.
- 2.- Pertenezco a una familia unida.
- 3.- Debido a que existen diferencias entre los integrantes - del personal los problemas quedan ignorados.
- 4.- En esta Institución, las actividades están cuidadosamente programadas para el mejor funcionamiento de la misma.
- 5.- Hay agresión aún cuando asiste privacía en las áreas de descanso, trabajo y recreación.
- 6.- La información que recibimos es dada por nuestros jefes.
- 7.- El personal ayuda porque tiene instrucciones claras y precisas para hacerlo.
- 8.- En esta Institución las áreas de trabajo, escolares y deportivas son utilizadas frecuentemente.
- 9.- El Personal Técnico no se preocupa por orientar a los internos en sus problemas.

- 10.- Pertenezco a una familia unida, pero con mi actitud provo-  
voco la desunión familiar.
- 11.- A pesar de las diferencias entre los integrantes del per-  
sonal, si se atienden los problemas.
- 12.- El Personal desarrolla su mejor esfuerzo, ya que cuenta-  
con suficiente espacio.
- 13.- En esta Institución existen planes y programas de capaci-  
tación para los internos y el personal.
- 14.- Hay convivencia en la Institución porque existe una bue-  
na organización.
- 15.- Todos conocemos el reglamento y sabemos que derechos y -  
obligaciones tenemos.
- 16.- Las áreas de trabajo, escolares y deportivas de esta Ins-  
titución, no son utilizadas con frecuencia.
- 17.- El Personal de Vigilancia es accesible con los internos y  
los ayuda con sus problemas.
- 18.- Mi familia es desunida, pero haga esfuerzos para que sea  
unida.
- 19.- A pesar de que el personal de la Institución, se respeta  
y se conoce ampliamente, no se atienden los problemas.

- 20.- Las actividades que hay en esta Institución son poco funcionales, porque no están programadas.
- 21.- La agresión se fomenta por la falta de privacidad en las -- áreas de descanso o de recreación.
- 22.- La información que recibimos, nos ha llegado por rumores
- 23.- El Personal intenta ayudar pero las instrucciones no son claras ni precisas.
- 24.- Tenemos el suficiente espacio para desarrollar actividades personales, de trabajo y deportivas.
- 25.- El Personal de Vigilancia no es accesible a los internos y no los ayuda en sus problemas.
- 26.- No pertenezco a una familia unida.
- 27.- Todo el personal de la Institución se respeta y se conoce ampliamente, por lo que siempre se atienden los problemas.
- 28.- El personal hace su mejor esfuerzo aunque los espacios-- disponibles no son suficientes.
- 29.- En esta Institución, no existen programas de capacitación ni para los internos ni para el personal.

- 30.- La convivencia es muy buena a pesar de la falta de organización en la Institución.
- 31.- No sabemos nuestros derechos y obligaciones porque no -- hay un reglamento.
- 32.- Como no contamos con el espacio necesario, no podemos desarrollar actividades personales, de trabajo y deporti--vas.
- 33.- El Personal de Vigilancia convive con los internos y conoce sus problemas.
- 34.- En esta Institución hay compañerismo porque la mayoría -- de las personas son muy sociables.
- 35.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión, abusan--de los recién llegados.
- 36.- En esta Institución los reglamentos son conocidos por -- todos.
- 37.- El personal desea realizar sus actividades porque tiene--las facilidades de organización necesarias.
- 38.- En esta Institución las instrucciones que nos dan, son -- claras y precisas .

- 39.- En esta Institución se provoca la agresión aún cuando -- existen instrucciones precisas.
- 40.- Las instalaciones de la Institución permiten que existan buenas relaciones entre todos.
- 41.- El personal de Vigilancia no convive con los internos ni conoce sus problemas.
- 42.- Quiero relacionarme pero no hay compañerismo dentro de - la Institución.
- 43.- Los internos de recién ingreso sufren abusos pero no hay pleitos.
- 44.- Todos saben comportarse satisfactoriamente por que se cuenta con espacio suficiente.
- 45.- Los planes y programas que se aplican en esta Institución son conocidos por todos.
- 46.- Existe agresión en la Institución, a pesar de que hay -- organización en las misma.
- 47.- Algunas personas dan buenas sugerencias y son tomadas en cuenta por el Personal Directivo.
- 48.- No hay buenas relaciones entre todos porque las instalaciones no son adecuadas.

- 49.- No quiero relacionarme aunque haya compañerismo dentro -- de la Institución.
- 50.- Los internos de recién ingreso no se dejan que abusen de ellos por lo que ocurran pleitos.
- 51.- En esta Institución no existe un reglamento sino que cada quien aplica su propio criterio.
- 52.- El personal desea realizar sus actividades, pero no tiene las facilidades de organización necesarias.
- 53.- Las instrucciones que nos dan no son precisas, por lo -- que cada quién aplica su propio criterio.
- 54.- En esta Institución se provoca la agresión por la falta-- de instrucciones precisas.
- 55.- En esta Institución no hay compañerismo porque casi na-- die es sociable.
- 56.- Los internos que tienen más tiempo de reclusión no abu-- san de los recién llegados.
- 57.- Todos se comportan satisfactoriamente, a pesar de que -- los espacios con que se cuenta son limitados.
- 58.- No hay planes ni programas en esta Institución.

59.- La agresividad es provocada por la falta de organización en la Institución.

60.- No hacemos ninguna sugerencia, porque sabemos que no las toman en cuenta.

CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL  
DEL ESTADO DE MEXICO.

	1	2	3	4	5	6	7
C							
F							
	8	9	10	11	12	13	14
C							
F							
	15	16	17	18	19	20	21
C							
F							
	22	23	24	25	26	27	28
C							
F							
	29	30	31	32	33	34	35
C							
F							
	36	37	38	39	40	41	42
C							
F							
	43	44	45	46	47	48	49
C							
F							
	50	51	52	53	54	55	56
C							
F							
	57	58	59	60	61	62	63
C							
F							
	64	65	66	67	68	69	70
C							
F							
	71	72	73	74	75	76	77
C							
F							
	78	79	80	81	82	83	84
C							
F							
	85	86	87	88	89	90	91
C							
F							
	92	93	94	95	96	97	98
C							
F							
	99		100	101	102	103	104
C							
F							
	105		106	107	108	109	110
C							
F							

INVENTARIO DE LA EVALUACION DE LA ATMOSFERA INSTITUCIONAL

FORMA No. 5

HOJA DE RESPUESTAS PARA INTERNOS.

CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL  
DEL ESTADO DE MEXICO.

C	1	2	3	4	5	6	7	8
F								
C	9	10	11	12	13	14	15	16
F								
C	17	18	19	20	21	22	23	24
F								
C	25	26	27	28	29	30	31	32
F								
C	33	34	35	36	37	38	39	40
F								
C	41	42	43	44	45	46	47	48
F								
C	49	50	51	52	53	54		
F								
C	55	56	57	58	59	60		
F								

INVENTARIO DE LA EVALUACION DE LA ATMOSFERA INSTITUCIONAL

FORMA No. 6

HOJA DE RESPUESTAS PARA CUSTODIOS.

## FORMA No. 7

## INSTRUCTIVO PARA INTERNOS

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN  
EL ESTADO DE MEXICO

Este cuestionario es de 110 preguntas enumeradas.

Lea cada una y decida según su criterio si la respuesta es cierta o es falsa.

Usted debe marcar la respuesta en la hoja de contestaciones, si la oración es cierta (Según su criterio) marque una cruz con el lápiz, en el espacio bajo la letra "C".- Si la oración es falsa marque una cruz con el lápiz en el espacio -- bajo la letra "F".

Trate de ser sincero y use su criterio propio, no deje de contestar ninguna pregunta.

Al marcar la respuesta en la hoja de contestaciones, asegúrese de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de contestaciones.

Marque bien sus cruces, si desea cambiar alguna respuesta borre por completo lo que quiera cambiar.

No marque esta hoja.

Ahora bien, abra su folleto y empiece.

## FORMA No. 8

## INSTRUCTIVO PARA CUSTODIOS

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN  
EL ESTADO DE MEXICO.

Este cuestionario consta de 60 preguntas enumeradas.

Lea cada una y decida según su criterio si la respuesta es cierta o es falsa.

Usted debe marcar la respuesta en la hoja de contestaciones si la oración es cierta (Según su criterio) marque una cruz con el lápiz en el espacio bajo la letra "C".- Si la oración es falsa marque una cruz con el lápiz en el espacio bajo la letra "F".

Trate de ser sincero y use su criterio propio, no deje de contestar ninguna pregunta.

Al marcar la respuesta en la hoja de contestación - asegúrese de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de contestaciones.

Marque bien sus cruces, si desea cambiar alguna respuesta borre por completo lo que quiera cambiar.

No marque esta hoja.

Ahora bien, abra su folleto y empiece.

FORMA No. 9

HOJA DE DATOS PERSONALES (internos).

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL  
ESTADO DE MEXICO.

- 1.- Nombre: \_\_\_\_\_
- 2.- Edad: \_\_\_\_\_
- 3.- Escolaridad: \_\_\_\_\_
- 4.- Estado Civil: \_\_\_\_\_
- 5.- Delito: \_\_\_\_\_
- 6.- Fecha de Ingreso: \_\_\_\_\_
- 7.- Comisionado ó no comisionado: \_\_\_\_\_
- 8.- Procesado o Sentenciado: \_\_\_\_\_
- 9.- Lugar de Residencia: \_\_\_\_\_

FORMA No. 10

HOJA DE DATOS PERSONALES (custodios)

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL  
ESTADO DE MEXICO.

- 1.- Nombre: \_\_\_\_\_
- 2.- Edad: \_\_\_\_\_
- 3.- Escolaridad: \_\_\_\_\_
- 4.- Estado Civil: \_\_\_\_\_
- 5.- Puesto: \_\_\_\_\_
- 6.- Fecha de Ingreso: \_\_\_\_\_

## FORMA No. 11

## HOJA DE CLASIFICACION DE PREGUNTAS (internos)

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL  
ESTADO DE MEXICO

## I.- PARAMETRO EFICIENCIA PERSONAS.

## A).- ESCALA DE INVOLUCRAMIENTO.

1.- Area de Interés.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 1 = + + , No. 8 = + - , No. 15 = - + , No. 22 = - -

2.- Area de Entusiasmo.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 29 = + + , No. 36 = + - , No. 43 = - + , No. 50 = - -

3.- Area de Satisfacción.- Consta de 4 preguntas que son

No. 57 = + + , No. 64 = + - , No. 71 = - - , No. 78 = - -

4.- Area de Materiales o elementos.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 85 = + + , No. 92 = + - , No. 99 = - - , No. 105 = - -

## B).- ESCALA DE PARTICIPACION.

1.- Area de Orientación.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 2 = + + , No. 9 = + + , No. 16 = - - , No. 23 = - -

2.- Area de Facilidades.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 30 = + + , No. 37 = + + , No. 44 = - - , No. 51 = - -

3.- Area de Convivencia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 58 = + + , No. 65 = + - , No. 72 = - + , No. 79 = - -

## C).- ESCALA NIVEL DE DESARROLLO.

1.- Area de Familia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 3 = + + , No. 10 = + - , No. 17 = - + . No. 24 = - -

2.- Area de Escolaridad.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 31 = + + , No. 38 = + - No. 45 = - + , No. 52 = - -

3.- Area de Experiencia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 59 = + + , No. 66 = + + , No. 73 = - - , No. 80 = - - -

4.- Area de Convivencia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 87 = + + , No. 94 = + - , No. 100 = - + , No. 106 = - - -

## D).- ESCALA DE AGRESIVIDAD.

1.- Area de Provocación.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 4 = + + , No. 11 = + - , No. 18 = - + , No. 25 = - -

2.- Area de Ignorar.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 32 = + + , No. 39 = + - , No. 46 = - + , No. 53 = - -

3.- Area de Interrelacion.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 60 = + + , No. 67 = + + , No. 74 = - - , No. 81 = - -

4.- Area de Abuso.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 88 = + + , No. 95 = + - , No. 101 = - + , No. 107 = - - -

## II.- PARAMETRO EFICIENCIA INSTITUCION.

## E).- ESCALA DE PERCEPCION DE ESCENARIOS.

1.- Area de Utilidad.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 12 = + + , No. 26 = - -

2.- Area de Espacio.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 40 = + + , No. 54 = - -

3.- Area de Interrelacion.- Consta de dos preguntas que son:

No. 68 = + + , No. 82 = - -

4.- Area de Privacía.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 96 = + + , No. 108 = - -

5.- Area de Asistencia.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 86 = + + , No. 93 = - -

F).- ESCALA DE ORGANIZACION.

1.- Area de Funcionamiento.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 6 = + + , No. 20 = - -

2.- Area de Reglamento.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 34 = + + , No. 48 = - -

3.- Area de Capacitación y Entrenamiento.- Consta de 2 - preguntas que son:

No. 62 = + + , No. 76 = - -

4.- Area de Planes y Programas.- Consta de 2 preguntas - que son:

No. 90 = + + , No. 103 = - -

## G).- ESCALA DE COMUNICACION.

1.- Area de Información.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 14 = + + , No. 28 = - -

2.- Area de Ordenes.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 42 = + + , No. 56 = - -

3.- Area de Conocimiento.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 70 = + + , No. 84 = - -

4.- Area de Sugerencia.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 98 = + + , No. 110 = - -

## H).- ESCALA DE ANOMALIAS.

1.- Area de Percepción de Escenarios.- Consta de 8 preguntas que son:

No. 5 = + + , No. 19 = + - , No. 33 = + + , No. 47 = + -

No. 61 = + + , No. 75 = + - , No. 89 = + + , No. 102 = + -

2.- Area de Organización. Consta de 8 preguntas que son:

No. 13 = + + , No. 27 = + - , No. 41 = + + , No. 55 = + -

No. 69 = + + , No. 83 = + - , No. 97 = + + , No. 109 = + -

3.- Area de Comunicacion.- Consta de 8 preguntas que son:

No. 7 = + + , No. 21 = + - , No. 35 = + + , No. 49 = + -

No. 63 = + + , No. 77 = - + , No. 91 = + + , No. 104 = + -

## FORMA No. 12

## HOJAS DE CLASIFICACION DE PREGUNTAS (custodios)

EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL  
ESTADO DE MEXICO

## I.- PARAMETRO EFICIENCIA PERSONAL.

## A).- ESCALA DE PARTICIPACION.

Area de Orientación.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 1 = + + , No. 9 = - -

2.- Area de Facilidades.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 17 = + + , No. 25 = - -

3.- Area de Convivencia.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 33 = + + , No. 41 = - -

## B).- ESCALA DE NIVEL DE DESARROLLO.

1.- Area de Familia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 2 = + + , No. 10 = + - , No. 18 = - + , No. 26 = - -

2.- Area Convivencia.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 34 = + + , No. 42 = +- , No. 49 = - + . No. 55 = - -

## C).- ESCALA DE AGRESIVIDAD.

1.- Area de Ignorar.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 3 = + + , No. 11 = + - , No. 19 = - + , No. 27 = - -

2.- Area de Abuso.- Consta de 4 preguntas que son:

No. 35 = + + , No. 43 = + - , No. 50 = - + , No. 56 = - -

## II.- PARAMETRO EFICIENCIA INSTITUCION.

### D).- ESCALA DE ORGANIZACION.

1.- Area de Funcionamiento.- Consta de 2 preguntas que son.

No. 4 = + + , No. 20 = - -

2.- Area de Reglamento.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 36 = + + , No. 51 = - -

3.- Area de Capacitación y Entrenamiento.- Consta de 2 - preguntas que son:

No. 13 = + + , No. 29 = - -

4.- Area de Planes y Programas.- Consta de 2 preguntas - que son:

No. 45 = + + , No. 58 = - -

### E).- ESCALA DE COMUNICACION.

1.- Area de Información.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 6 = + + , No. 22 = - -

2.- Area de Ordenes.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 38 = + + , No. 53 = - -

3.- Area de Conocimiento.- Consta de 2 preguntas que son:

No. 15 = + + , No. 31 = - -

4.- Area de Sugerencias.- Consta de 2 preguntas que son:  
 No. 47 = + + , No. 60 = - -

F).- ESCALA DE PERCEPCION DE ESCENARIOS.

1.- Area de Utilidad.- Consta de 2 preguntas que son:  
 No. 8 = + + , No. 16 = - -

2.- Area de Espacio.- Consta de 2 preguntas que son:  
 No. 24 = + + , No. 32 = - -

3.- Area de Interrelacion.- Consta de 2 preguntas que --  
 son  
 No. 40 = + + , No. 48 = - -

G).- ESCALA DE ANOMALIAS

ORGANIZACION.

Consta de 6 preguntas que son:

No. 14 = + + , No. 30 = + - , No. 37 = + +

No. 46 = + + , No. 52 = + + , No. 59 = + -

COMUNICACION.

Consta de 4 preguntas que son:

No. 7 = + + , No. 23 = + - , No. 39 = + + , No. 54 = + -

PERCEPCION DE ESCENARIOS.

Consta de 6 preguntas que son:

No. 5 = + + , No. 12 = + + , No. 21 = + -

No. 28 = + - , No. 44 = + + , No. 57 = + -

## INVENTARIO DE LA EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL.

INVOLUCRAM.	PARTICIPAC.	INV. DE DES.	AGRESIV.	PERC. DE ESC.	ORGANIZAC.	COMUNICAC.
1 ++ INTERES	2 ++ ORIENTAC.	3 ++ FAMILIAR	4 ++ PROVOC	5 ++ Δ	6 ++ FUNCIONAM.	7 ++ Δ
8 +- INTERES	9 ++ ORIENTAC.	10 +- FAMILIAR	11 +- PROVOC.	12 ++ UTILIDAD	13 ++ Δ	14 +- INF.
15 -+ INTERES	16 -- ORIENTAC.	17 -+ FAMILIAR	18 -+ PROVOC	19 +- Δ	20 -- FUNC.	21 -+ Δ
22 -- INTERES	23 -- ORIENTAC.	24 -- FAMILIAR	25 -- PROVOC.	26 -- UTILIDAD	27 -+ Δ	28 -- INF.
29 ++ ENTUSIASMO	30 ++ FACILID.	31 ++ ESCOLAR	32 ++ IGNORAR	33 ++ Δ	34 ++ FUNC.	35 ++ Δ
36 +- ENTUSIASMO	37 ++ FACILID.	38 +- ESCOLAR	39 +- IGNORAR	40 ++ ESPACIO	41 ++ Δ	42 ++ ORDENES
43 -+ ENTUSIASMO	44 -- FACILID.	45 -+ ESCOLAR	46 -+ IGNORAR	47 -+ Δ	48 -- FUNC.	49 -+ Δ
50 -- ENTUSIASMO	51 -- FACILID.	52 -- ESCOLAR	53 -- IGNORAR	54 -- ESPACIO	55 -+ Δ	56 -- ORDENES
57 ++ SATISF.	58 ++ CONVIV.	59 ++ EXPER.	60 ++ INTERR.	61 ++ Δ	62 ++ FUNC.	63 ++ Δ
64 +- SATISF.	65 +- CONVIV.	66 ++ EXPER.	67 ++ INTERR.	68 ++ INTERR.	69 ++ Δ	70 ++ CONOC.
71 -+ SATISF.	72 -+ CONVIV.	73 -- EXPER.	74 -- INTERR.	75 -+ Δ	76 -- FUNC.	77 -- Δ
78 -- SATISF.	79 -- CONVIV.	80 -- EXPER.	81 -- INTERR.	82 -- INTERR.	83 -+ Δ	84 -- CONOC.
85 ++ MAT. O ELEM.	86 ++ PDE ESC. ASISTEN.	87 ++ CONVIV.	88 ++ ABUSO	89 ++ Δ	90 ++ FUNC.	91 ++ Δ
92 +- MAT. O ELEM.	93 -- P DE ESC ASISTENCIA	94 +- CONVIV.	95 +- ABUSO	96 ++ PRIVACIA	97 ++ Δ	98 ++ SUGER.
99 -+ MAT. O ELEM.		100 -+ CONVIV.	101 -+ ABUSO	102 -+ Δ	103 -- FUNC.	104 -+ Δ
105 -- MAT. O ELEM.		106 -- CONVIV.	107 -- ABUSO	108 -- PRIVACIA	109 -+ Δ	110 -- SUGER.

## INVENTARIO DE LA EVALUACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL.

PART.	NIV DE DES	AGRESION	ORG.	ORG.	COMUNIC.	COMUNIC.	P DE ESC.
1 ++ ORIENT.	2 ++ FAMILIAR	3 ++ IGNORAR	4 ++ FUNC.	5 + + Δ P. E.	6 ++ INF.	7 ++ Δ COM.	8 + + UTILIDAD
9 -- ORIENT.	10 + - FAMILIAR	11 + - IGNORAR	12 ++ Δ P. E.	13 + + CAP. Y ENT.	14 ++ Δ ORG.	15 + + CONOC.	16 -- UTILIDAD
17 + + FACILID.	18 - + FAMILIAR	19 - + IGNORAR	20 -- FUNC.	21 + - Δ P. E.	22 -- INF.	23 + - Δ COM.	24 + + ESPACIO
25 -- FACILID.	26 -- FAMILIAR	27 -- IGNORAR	28 + - Δ P. E.	29 - - CAP. Y ENT.	30 + - Δ ORG.	31 -- CONOC.	32 -- ESPACIO
33 + + CONVIV.	34 + + CONVIV.	35 + + ABUSO	36 + + REGLAM.	37 + + Δ ORG.	38 + + INF.	39 + + Δ COM.	40 + + INTERR.
41 - - CONVIV.	42 + - CONVIV.	43 + - ABUSO	44 + + Δ P. E.	45 + + CAP. Y ENT.	46 + + Δ ORG.	47 + + SUGER.	48 - - INTERR.
	49 - + CONVIV.	50 - + ABUSO	51 -- REGLAM.	52 + - Δ ORG.	53 -- INF.	54 + - Δ COM.	
	55 -- CONVIV.	56 -- ABUSO	57 + - Δ P. E.	58 -- CAP. Y ENT.	59 + - Δ ORG.	60 -- SUGER.	

FORMA No. 14

HOJA DE RESPUESTAS POR AREA PARA CUSTODIOS

EVALUACION Y COMPARACION DEL CLIMA PSICOLOGICO INSTITUCIONAL  
EN 3 PENALES DEL EDO. DE MEXICO.

HOJA DE VACIADO DE DATOS

CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL DE CHALCO, EDO. DE MEXICO.

INVOLUCRAMIENTO										PARTICIPACION					NIVEL DE DESARROLLO					AGRESIVIDAD				PERCEP DE ESCENAR				ORGANIZACION			COMUNICACION			ANOMALIAS																																																																	
INTERES	ENTUSIASMO	SATISFAC.	MAT O ELEM.	ORIENTACION	FACILIDADES	CONVIVEN.	FAMILIAR	ESCOLAR	EXPERIEN.	CONVIV.	PROVOC.	IGNORAR	INTERREL.	ABUSO	UT.	ESR	INTER	PRIV.	ABST.	FURC.	RE-	CAP.	PLAN	INF.	ORD.	COL.	SUPER	PERCEP DE ESC.	ORGANIZACION	COMUNICACION																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL DE TEXCOCO, EDO. DE MEX.

INVOLUCRAMIENTO										PARTICIPACION					NIVEL DE DESARROLLO					AGRESIVIDAD				PERCEP DE ESCENAR				ORGANIZACION			COMUNICACION			ANOMALIAS																																																																	
INTERES	ENTUSIASMO	SATISFAC.	MAT O ELEM.	ORIENTACION	FACILIDADES	CONVIVEN.	FAMILIAR	ESCOLAR	EXPERIEN.	CONVIV.	PROVOC.	IGNORAR	INTERREL.	ABUSO	UT.	ESR	INTER	PRIV.	ABST.	FURC.	RE-	CAP.	PLAN	INF.	ORD.	COL.	SUPER	PERCEP DE ESC.	ORGANIZACION	COMUNICACION																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

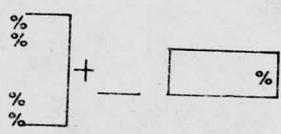
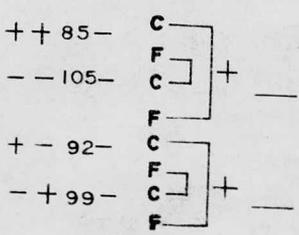
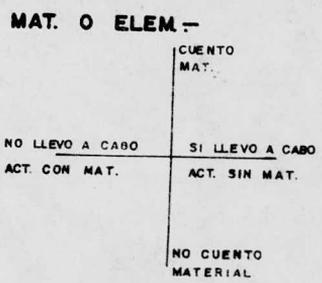
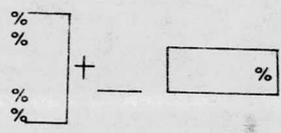
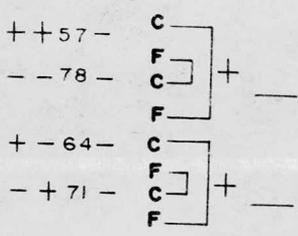
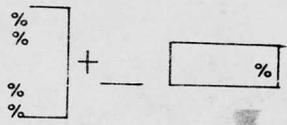
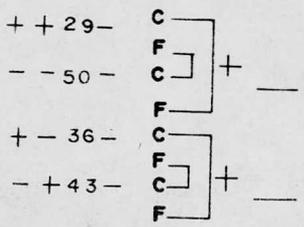
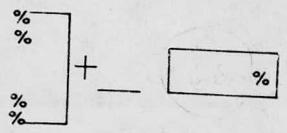
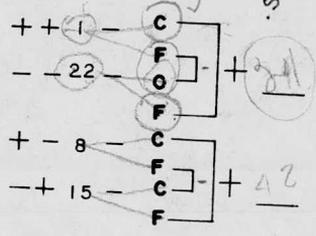
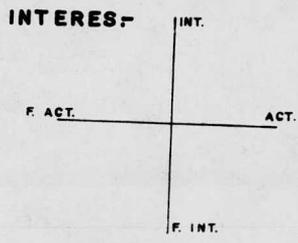
CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL DE CUAUTITLAN, EDO. DE MEX.

INVOLUCRAMIENTO										PARTICIPACION					NIVEL DE DESARROLLO					AGRESIVIDAD				PERCEP DE ESCENAR				ORGANIZACION			COMUNICACION			ANOMALIAS																																																																	
INTERES	ENTUSIASMO	SATISFAC.	MAT O ELEM.	ORIENTACION	FACILIDADES	CONVIVEN.	FAMILIAR	ESCOLAR	EXPERIEN.	CONVIV.	PROVOC.	IGNORAR	INTERREL.	ABUSO	UT.	ESR	INTER	PRIV.	ABST.	FURC.	RE-	CAP.	PLAN	INF.	ORD.	COL.	SUPER	PERCEP DE ESC.	ORGANIZACION	COMUNICACION																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100



66 - 100%  
24 - 85

### INVOLUCRAMIENTO



INDICE - 64 %

FORMA No. 17

BLOQUES DE EJES CARTESIANOS PARA INTERNOS.

## PARTICIPACION

### ORIENTACION-

NO PROPORCIONAR INFORMACION	ORIENTAR	+ + 2 -	C	}	+	%	%	+	-		%
			F								
	PROPORCIONAR INFORMACION	- - 23 -	C								
			F								
NO ORIENTAR		+ + 9 -	C	}	+						
			F								
		- - 16 -	C								
			F								

### FACILIDADES-

NO ES ACCESIBLE	DA FACILIDADES	+ + 30 -	C	}	+	%	%	+	-		%
			F								
	ES ACCESIBLE	- - 51 -	C								
			F								
NO DA FACILIDADES		+ + 37 -	C	}	+						
			F								
		- - 44 -	C								
			F								

### CONVIVENCIA-

NO CONVIVE PERO CONOCE SUS PROBS.	CONVIVE Y CONOCE SUS PROBLEMAS	+ + 58 -	C	}	+	%	%	+	-		%
			F								
	CONVIVE PERO NO CONOCE SUS PROBS.	- - 79 -	C								
			F								
NO CONVIVE Y NO CONOCE SUS PROBLEMAS		+ - 65 -	C	}	+						
			F								
		- + 72 -	C								
			F								

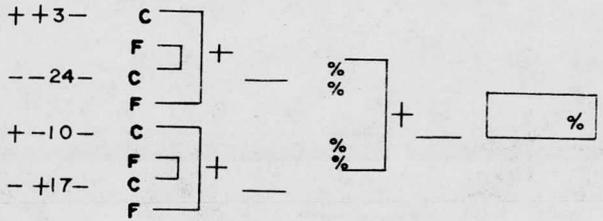
INDICE-

%

# NIVEL DE DESARROLLO.

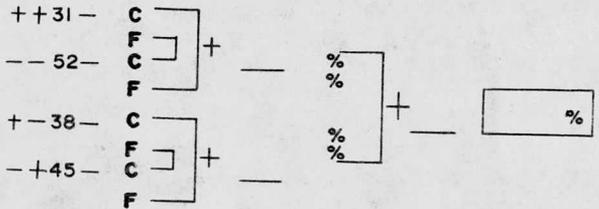
## FAMILIAR-

	PERTENEZCO FAM. UNIDA
PERTENEZCO FAM. DESUNIDA ESFUERZO POR QUE SEA UNIDA	PERTENEZCO FAM. UNIDA PROVOCO DESUNION.  NO PERTENEZCO FAM. UNIDA



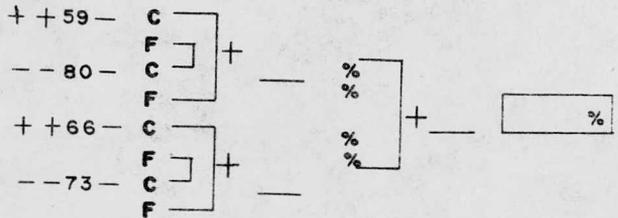
## ESCOLAR-

	COMISION BENEFICIOS
TENGO ESTUDIOS SI COMISION SI BENEFICIOS	NO TENGO ESTUDIOS NO COMISION NO BENEFICIOS  NO COMISION NO BENEFICIOS



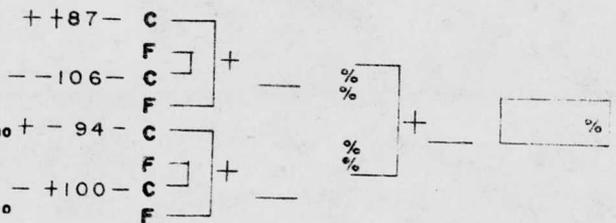
## EXPERIENCIA-

	CONOZCO ENSEÑO
NO PRACTICA EXPERIENCIA	PRACTICA EXPERIENCIA  NO CONOZCO NO ENSEÑO



## CONVIVENCIA-

	COMPAÑERISMO SOCIABILIDAD.
NO RELACION SI COMP.	RELACION NO COMPAÑERISMO  NO COMPAÑERISMO NO SOCIABILIDAD.



INDICE-

%

**AGRESION.**

**PROVOCACION.-**

	SI PROVOCACION SI PLEITOS	++ 4 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
NO PROVOC. SI PLEITOS	SI PROVOCACION NO PLEITOS	+ - 11 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
	NO PROVOCACION NO PLEITOS	- + 18 -	F	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			F								

**IGNORAR.-**

	SI DIFIEREN SI IGNORA	+ + 32 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
NO DIFIEREN NO SE ATIENDE	SI DIFIEREN SI SE ATIENDE	+ - 39 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
	NO DIFIEREN NO IGNORA	- + 46 -	F	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			F								

**INTERRELACION.-**

	SI SE EXCEDE SI PROVOCA	+ + 60 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
NO SE BURLAN NO LO PROV.	SE BURLAN LO PROVOCAN	+ + 67 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
	NO SE EXCEDE NO PROVOCA	- - 74 -	F	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			F								

**ABUSO.-**

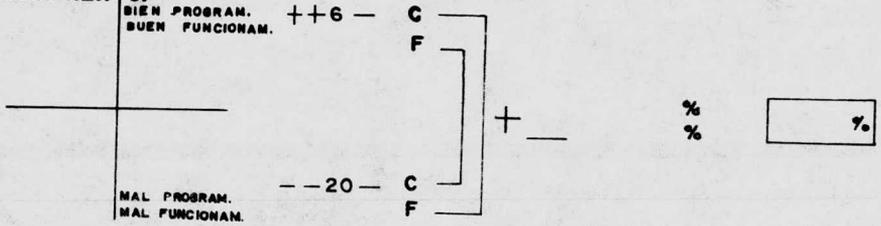
	MAS TIEMPO ABUSAN	+ + 88 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
MENOS TIEMPO ABUSOS SI PLEITOS	MENOS TIEMPO NO PLEITOS	+ - 95 -	C	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			C								
	MAS TIEMPO NO ABUSAN	- + 101 -	F	}	+	%	}	+	%	}	%
			F								
			F								

INDICE.-

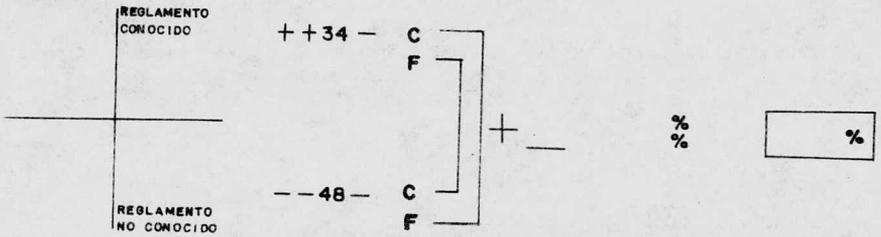
%

# ORGANIZACION

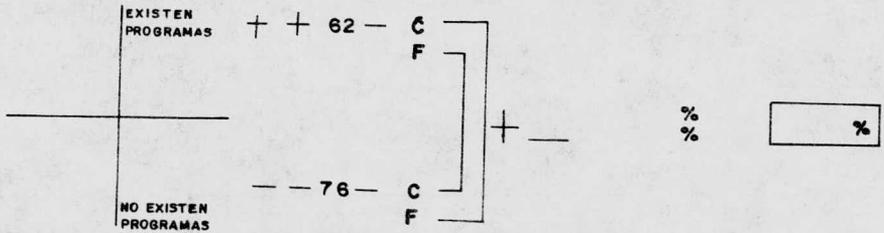
## FUNCIONAMIENTO.-



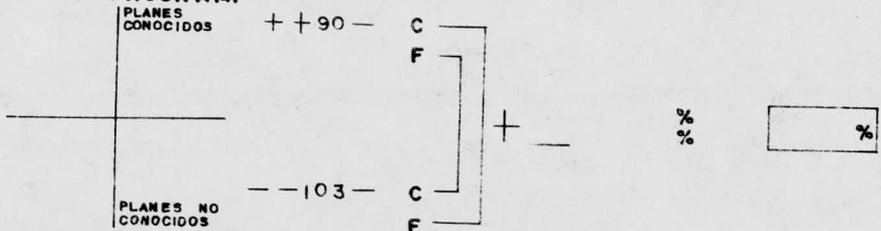
## REGLAMENTO.-



## CAP. Y ENTRENAM.

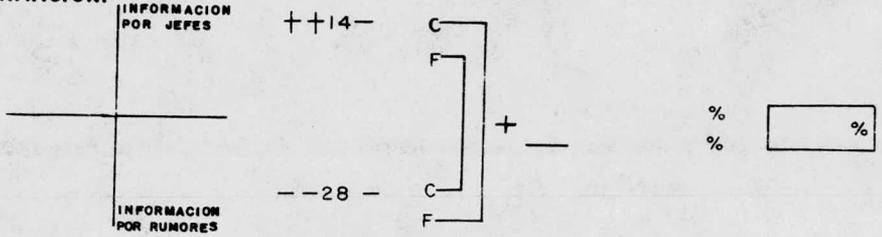


## PLANES Y PROGRAM.

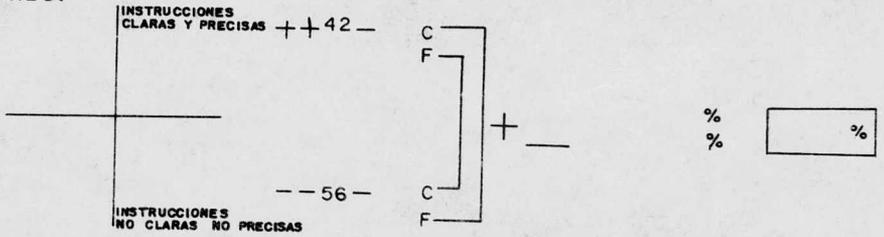


COMUNICACION

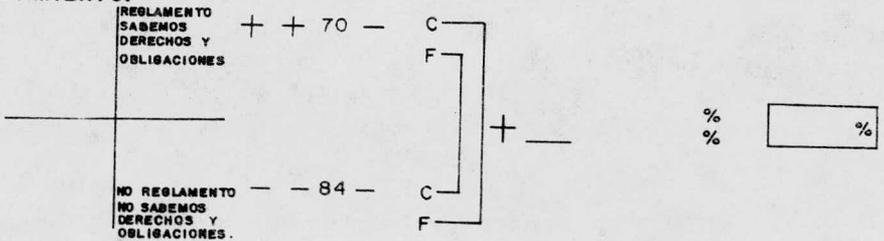
INFORMACION-



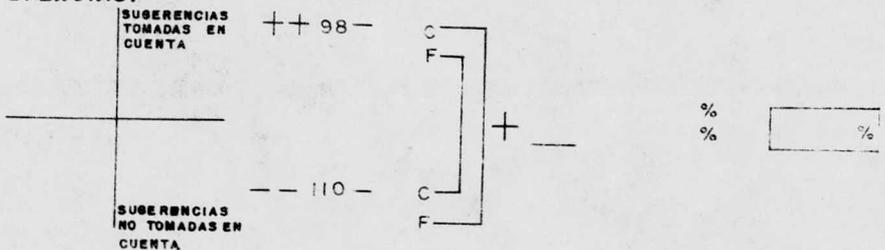
ORDENES-



CONOCIMIENTO-

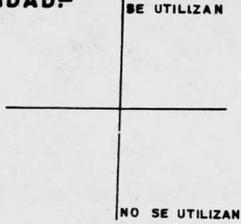


SUGERENCIAS-

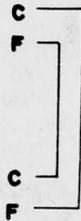


# PERCEPCION DE ESCENARIOS

UTILIDAD-



++ 12 -

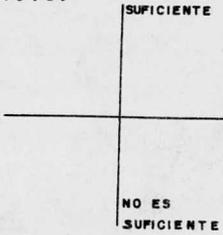


-- 26 -

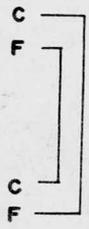
%  
%

 %

ESPACIO-



++ 40 -

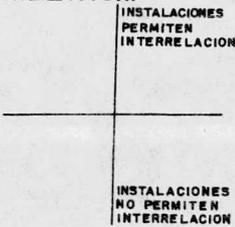


-- 54 -

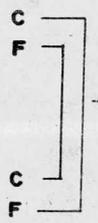
%  
%

 %

INTERRELACION-



++ 68 -

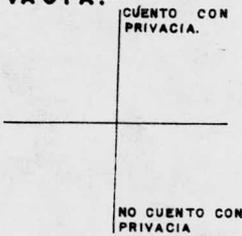


-- 82 -

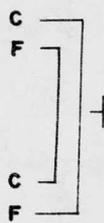
%  
%

 %

PRIVACIA-



++ 96 -

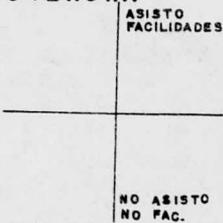


-- 108 -

%  
%

 %

ASISTENCIA-



++ 86 -

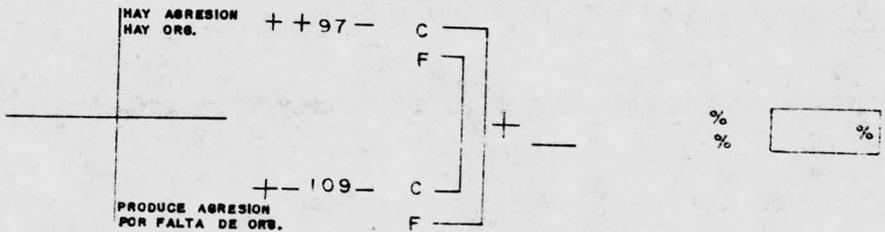
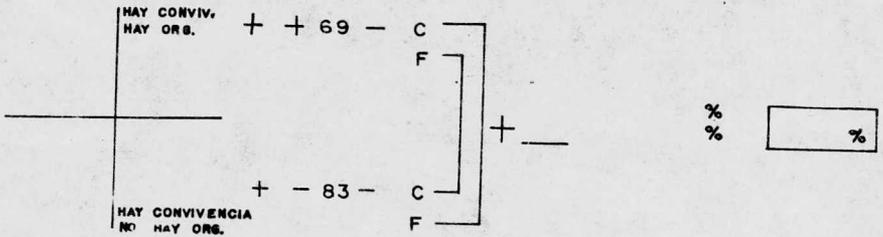
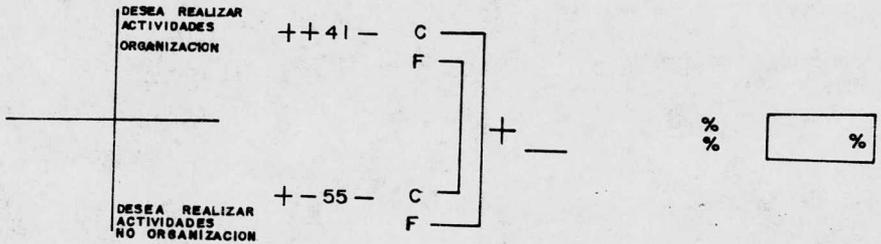
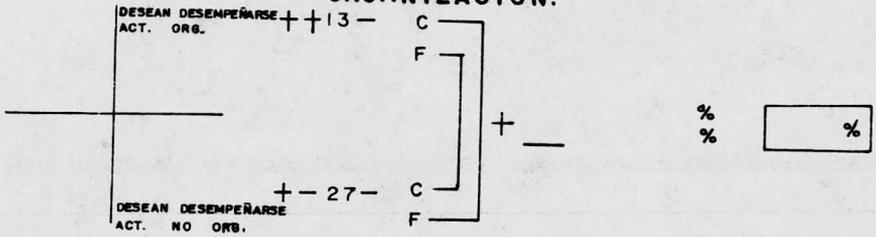


-- 93 -

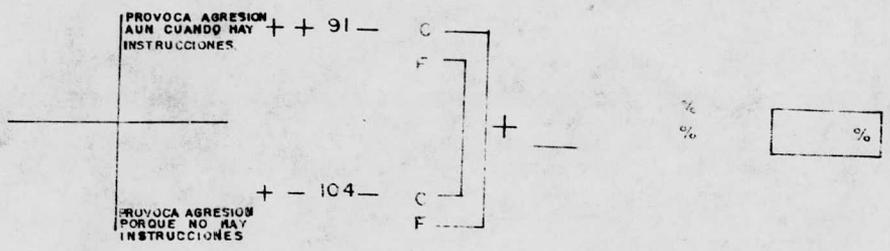
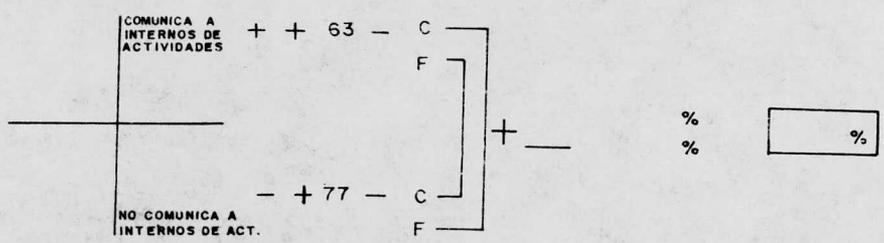
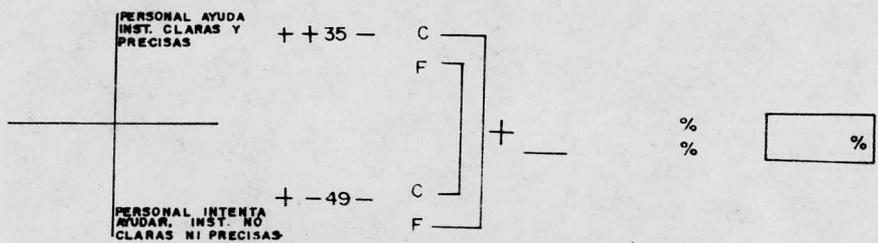
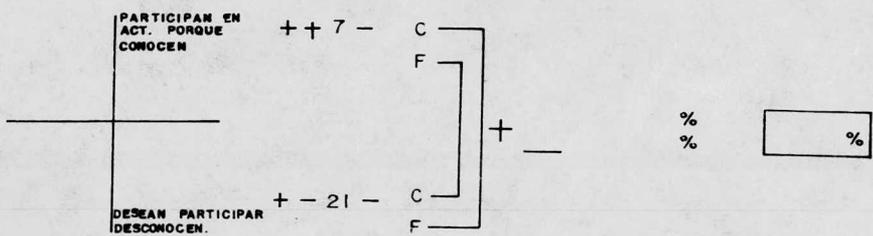
%  
%

 %

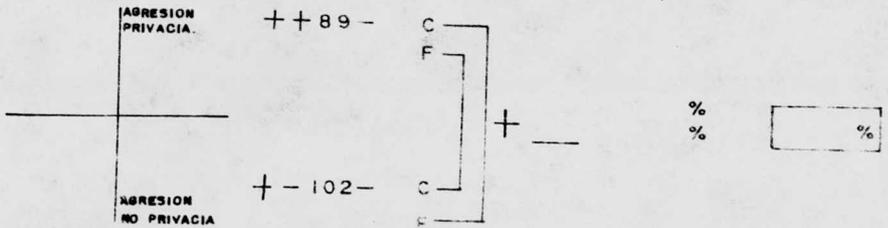
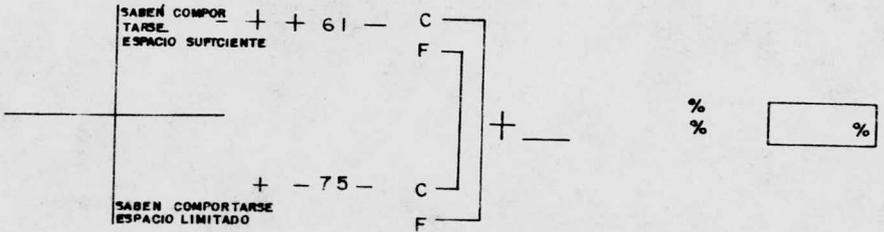
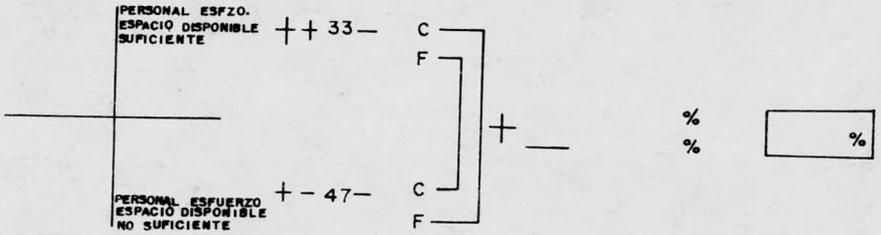
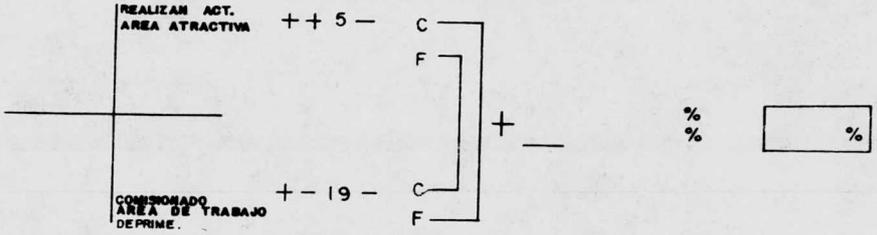
# ANOMALIAS ORGANIZACION.



150  
**ANOMALIAS  
COMUNICACION**

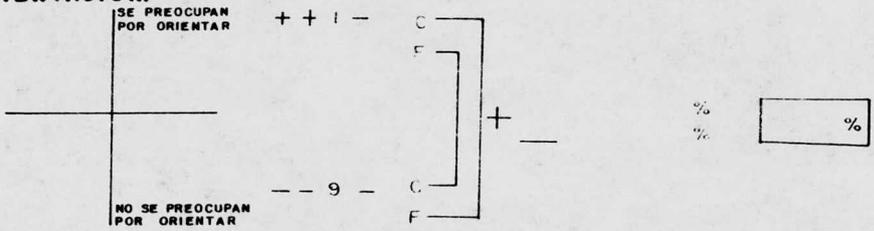


# ANOMALIAS PERCEPCION DE ESCENARIOS.

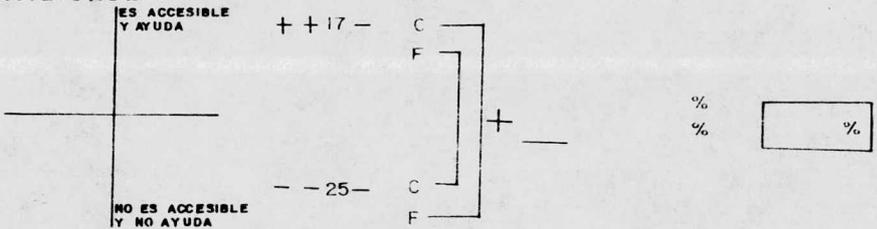


## PARTICIPACION

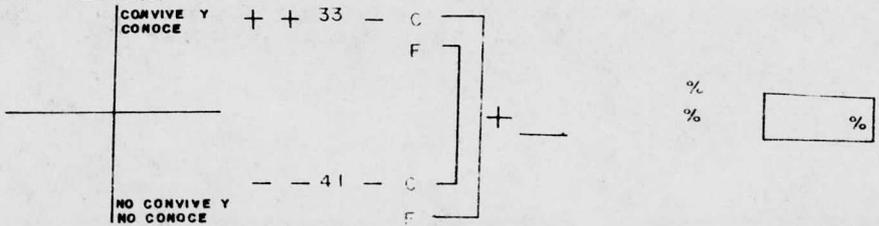
### ORIENTACION-



### FACILIDADES-



### CONVIVENCIA-



INDICE-                    %

FORMA N. 18

BLOQUES DE EJES CARTESIANOS PARA CUSTODIOS

### NIVEL DE DESARROLLO

#### FAMILIA:-

FAMILIA DESUNIDA ESFUERZO POR UNIRLA	PERTENEZCO FAMILIA UNIDA	++2-	C	] +	%	+	%
			F				
			C				
	FAMILIA UNIDA ACTITUD PROVOCA DESUNION.	--26-	C	] +	%	+	%
			F				
			C				
	NO PERTENEZCO FAMILIA UNIDA	+18-	C	] +	%	+	%
			F				

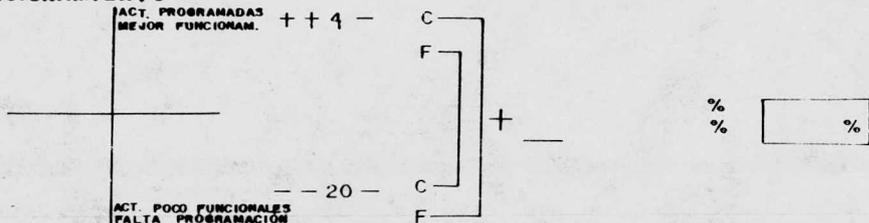
#### CONVIVENCIA:-

NO QUIERO RELACIONARME SI HAY COMPAÑERISMO	COMPAÑERISMO PERSONAS SOCIABLES	++34-	C	] +	%	+	%
			F				
			C				
	QUIERO RELACIONARME NO HAY COMPAÑERISMO	--55-	C	] +	%	+	%
			F				
			C				
	NO COMPAÑERISMO NO PERSONAS SOCIABLES.	+42-	C	] +	%	+	%
			F				

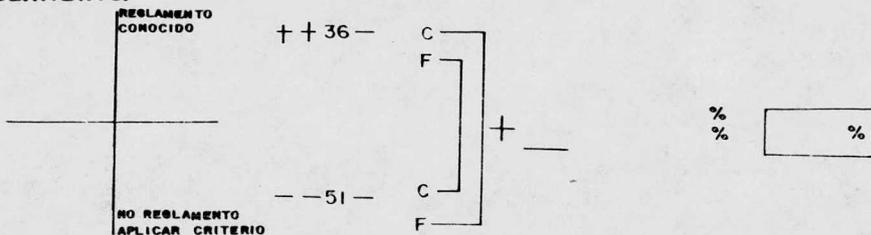
INDICE- %



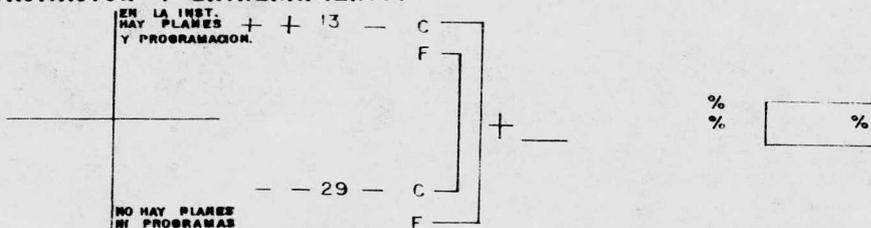
**FUNCIONAMIENTO.-**



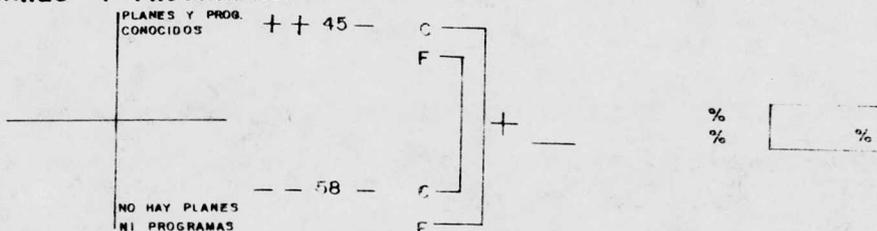
**REGLAMENTO.-**



**CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.-**

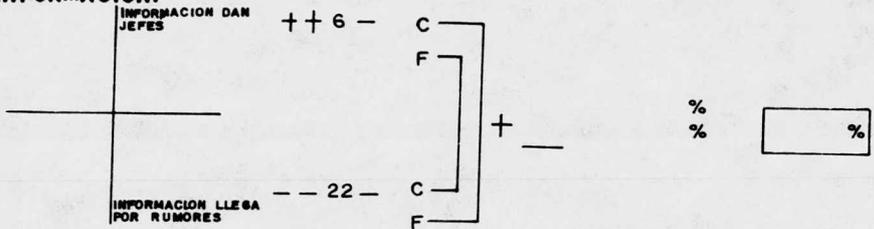


**PLANES Y PROGRAMAS.-**

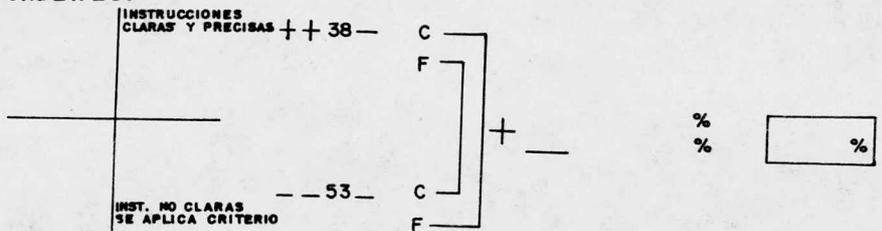


156  
COMUNICACION

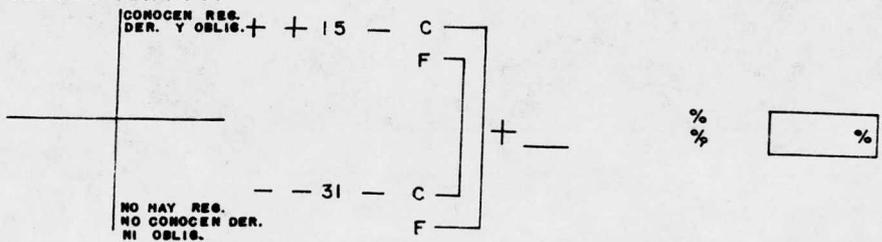
**INFORMACION**



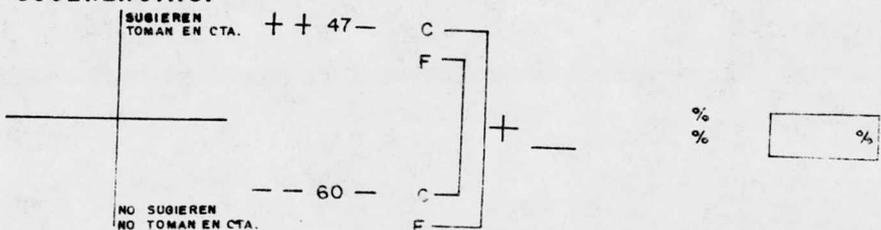
**ORDENES**



**CONOCIMIENTOS**

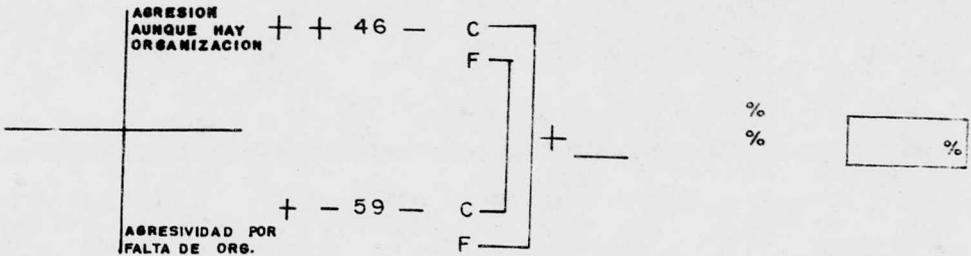
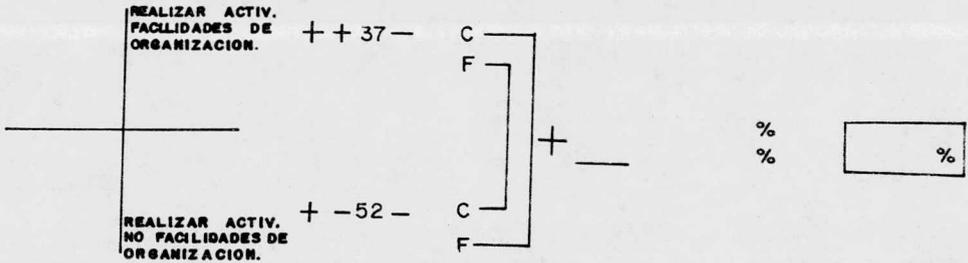
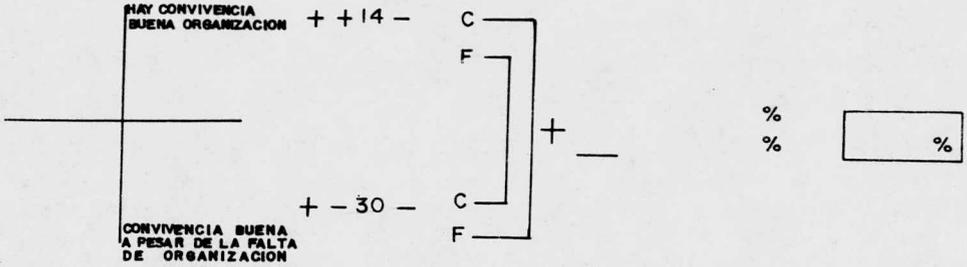


**SUGERENCIAS**

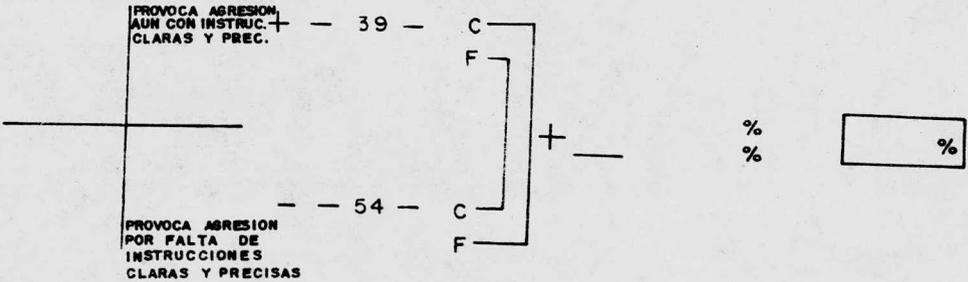
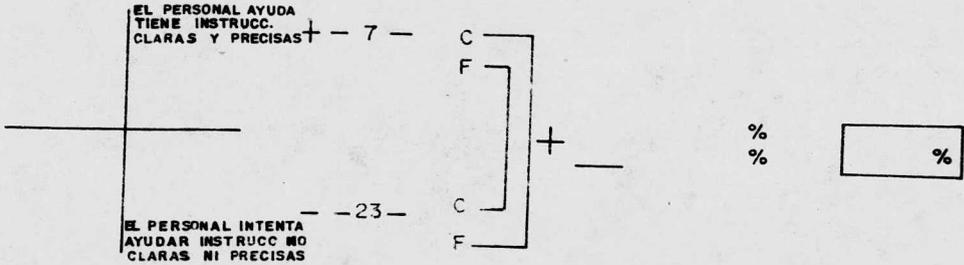




## ANOMALIAS ORGANIZACION

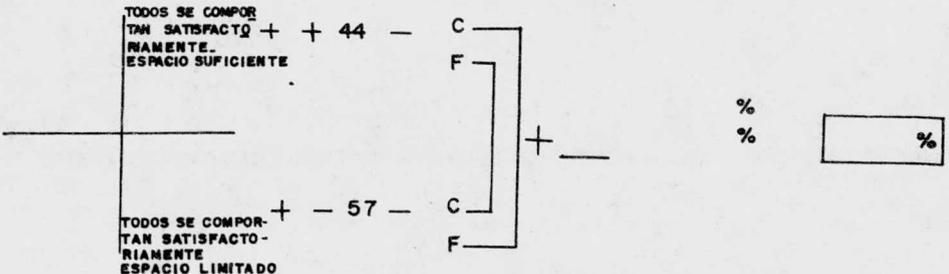
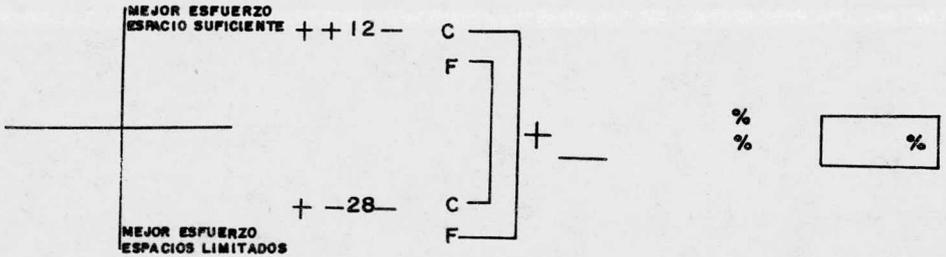
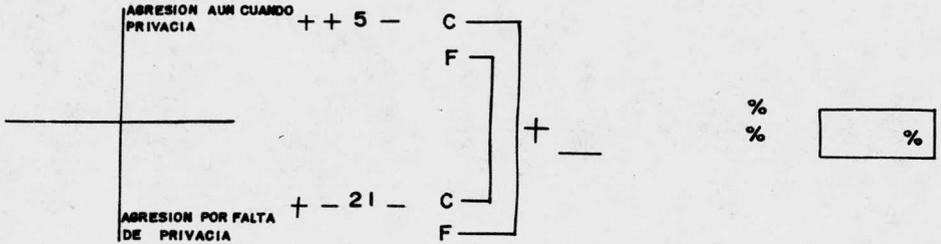


### ANOMALIAS COMUNICACION



INDICE - %

### ANOMALIAS. PERCEPCION DE ESCENARIOS



161  
CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL  
DEL ESTADO DE MEXICO

	>1	>2	>3	4 >	>5	>6	>7
C							
F							
C	>8	>9	>10	11 >	>12	>13	>14
F							
C	15 >	16 >	17 >	18 >	19 >	20 >	21 >
F							
C	22 >	23 >	24 >	>25	26 >	27 >	28 >
F							
C	>29	>30	>31	32 >	>33	>34	>35
F							
C	>36	>37	>38	>39	>40	>41	>42
F							
C	43 >	44 >	45 >	46 >	47 >	48 >	49 >
F							
C	50 >	51 >	52 >	>53	54 >	55 >	56 >
F							
C	>57	>58	>59	60 >	>61	>62	>63
F							
C	>64	>65	>66	67 >	>68	>69	>70
F							
C	71 >	72 >	73 >	>74	75 >	76 >	77 >
F							
C	78 >	79 >	80 >	>81	82 >	83 >	84 >
F							
C	>85	>86	>87	88 >	>89	>90	>91
F							
C	>92	93 >	>94	95 >	>96	97 >	>98
F							
C	99 >		100 >	101 >	102 >	103 >	104 >
F							
C	105 >		106 >	>107	108 >	>109	110 >
F							

INVENTARIO DE LA EVALUACION DE LA ATMOSFERA INSTITUCIONAL

FORMA No. 19

PLANTILLA PARA INTERNOS

CENTRO DE REHABILITACION Y READAPTACION SOCIAL  
DEL ESTADO DE MEXICO.

	>1	>2	3>	>4	>5	>6	>7	>8
C								
F	9>	>10	>11	>12	>13	>14	>15	16>
C								
F	>17	18>	19>	20>	21>	22>	23>	>24
C								
F	25>	26>	>27	28>	29>	30>	31>	32>
C								
F	>33	>34	35>	>36	>37	>38	>39	>40
C								
F	41>	>42	43>	>44	>45	46>	>47	48>
C								
		49>	50>	51>	52>	53>	54>	
C								
F	55>	>56	57>	58>	59>	60>		
C								

INVENTARIO DE LA EVALUACION DE LA ATMOSFERA INSTITUCIONAL

FORMA No. 20

PLANTILLA PARA CUSTODIOS.

T A B L A S



TABLA No. 3

RESULTADOS DEL "CLIMA INSTITUCIONAL"  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE CHALCO EN LA 2a. APLICACION.

	I	C		I	C
INVOLUCRAMIENTO	64		PERCEPCION DE ESCENARIOS	32	54
PARTICIPACION	47	100	ORGANIZACION	25	65
NIVEL DE DESARROLLO	54	67	COMUNICACION	38	78
AGRESION	54	53			
EFICIENCIA PERSONAL 54 73			EFICIENCIA INSTITUCION 39 64		
I C					
INDICE PROM. GRAL. 46 68					

TABLA No. 4

RESULTADOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PROMEDIO  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE CHALCO EN LA 2a. APLICACION.

INVOLUCRAMIENTO	66	PERCEPCION DE ESCENARIOS	50
PARTICIPACION	73	ORGANIZACION	49
NIVEL DE DESARROLLO	60	COMUNICACION	46
AGRESION	53		
EFICIENCIA PERSONAL 63		EFICIENCIA INSTITUCION 51	
INDICE PROM. GRAL. 57			

I = INTERNOS  
C = CUSTODIOS

TABLA No. 5

RESULTADOS DEL "CLIMA INSTITUCIONAL"  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE TEXCOCO EN LA 2ª. APLICACION

	I	C		I	C
INVOLUCRAMIENTO	65		PERCEPCION DE ESCENARIOS	39	76
PARTICIPACION	61	87	ORGANIZACION	38	91
NIVEL DE DESARROLLO	55	87	COMUNICACION	44	87
AGRESION	43	43			
EFICIENCIA PERSONAL			EFICIENCIA INSTITUCION		
	55	72		40	84
I C					
INDICE PROM. GRAL. 47 78					

TABLA No. 6

RESULTADOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PROMEDIO  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE TEXCOCO EN LA 2ª. APLICACION.

INVOLUCRAMIENTO	64	PERCEPCION DE ESCENARIOS	65
PARTICIPACION	74	ORGANIZACION	62
NIVEL DE DESARROLLO	71	COMUNICACION	60
AGRESION	43		
EFICIENCIA PERSONAL		EFICIENCIA INSTITUCION	
	63		62
INDICE PROM. GRAL. 62			

I = INTERNOS  
C = CUSTODIOS

TABLA No. 7

RESULTADOS DEL "CLIMA INSTITUCIONAL"  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE CUAUTITLAN EN LA 2a. APLICACION

	I	C		I	C
INVOLUCRAMIENTO	70		PERCEPCION DE ESCENARIOS	40	67
PARTICIPACION	50	52	ORGANIZACION	37	86
NIVEL DE DESARROLLO	62	70	COMUNICACION	54	89
AGRESION	51	34			
EFICIENCIA PERSONAS			EFICIENCIA INSTITUCION		
	58	52		43	80
INDICE PROM. GRAL.			INDICE PROM. GRAL.		
	50	60			

TABLA No. 8

RESULTADOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PROMEDIO  
DE INTERNOS Y CUSTODIOS DE CUAUTITLAN EN LA 2a. APLICACION.

INVOLUCRAMIENTO	70	PERCEPCION DE ESCENARIOS	63
PARTICIPACION	51	ORGANIZACION	63
NIVEL DE DESARROLLO	66	COMUNICACION	60
AGRESION	42		
EFICIENCIA PERSONAS		EFICIENCIA INSTITUCION	
	55		61
INDICE PROM. GRAL.			
	58		

I = INTERNOS  
C = CUSTODIOS

TABLA No. 9

RESULTADOS DEL "CLIMA INSTITUCIONAL"  
DEL PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN LAS 3 INSTITUCIONES.

	CH	T	C		CH	T	C									
INVOLUCRAMIENTO	64	64	70	PERCEP. DE ESCENARIOS	50	65	63									
PARTICIPACION	73	74	51	ORGANIZACION	49	62	63									
NIVEL DE DESARROLLO	60	71	66	COMUNICACION	46	60	60									
AGRESION	53	43	42													
EFICIENCIA PERSONAS				EFICIENCIA INSTITUCION												
	63	63	55		51	62	61									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>INDICE</th> <th>PROMEDIO</th> <th>GENERAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CHALCO</td> <td>TEXCOCO</td> <td>CUAUTITLAN</td> </tr> <tr> <td>57</td> <td>62</td> <td>58</td> </tr> </tbody> </table>								INDICE	PROMEDIO	GENERAL	CHALCO	TEXCOCO	CUAUTITLAN	57	62	58
INDICE	PROMEDIO	GENERAL														
CHALCO	TEXCOCO	CUAUTITLAN														
57	62	58														

CH = CHALCO  
T = TEXCOCO  
C = CUAUTITLAN

TABLA No. 10

PORCENTAJES QUE SE OBTUVIERON ACERCA DE LAS CARACTERISTICAS DE LA POBLACION MEDIANTE LAS HOJAS DE DATOS PERSONALES PARA INTERNOS.

PORCENTAJES  
%

		CHALCO	TEXCOCO	CUAUTILAN.
EDAD	18 A 25 AÑOS	34	65	48
	26 A 35 "	39	23	24
	34 A 65 "	27	12	28
ESCOLARIDAD	PRIMARIA INCOMPLETA	73	34	62
	PRIMARIA COMPLETA	10	48	28
	SECUNDARIA INCOMPLETA	17	18	10
	A CARRERA COMPLETA			
ESTADO CIVIL	SOLTEROS	28	59	48
	CASADOS	47	34	32
	UNION LIBRE	24	6	16
	VIUDOS O DIVORCIADOS	1	1	4
DELITO	HOMICIDIO	47	38	32
	ROBO	24	34	38
	VIOLACION	15	18	14
	LESIONES	5	8	20
	OTROS	9	2	16
TIEMPO EN LA INSTITUCION	MENOS DE 1 AÑO	76	76	90
	DE 1 A 2 AÑOS	7	18	6
	DE 2 A 3 "	2	4	4
	DE 3 A 4 "	15	2	0
OCUPACION	DESEMPEÑAN ALGUN TRABAJO	32	63	74
	NO DESEMPEÑAN NINGUN TRABAJO.	68	36	20
SITUACION LEGAL	SON PROCESADOS	75	84	64
	ESTAN SENTENCIADOS	34	16	36
PROCEDEN DE:	MEDIO RURAL	73	25	82
	DISTRITO FEDERAL	20	19	8
	CIUDAD NEZAHUALCOYOTL	7	54	10

TABLA No. 11

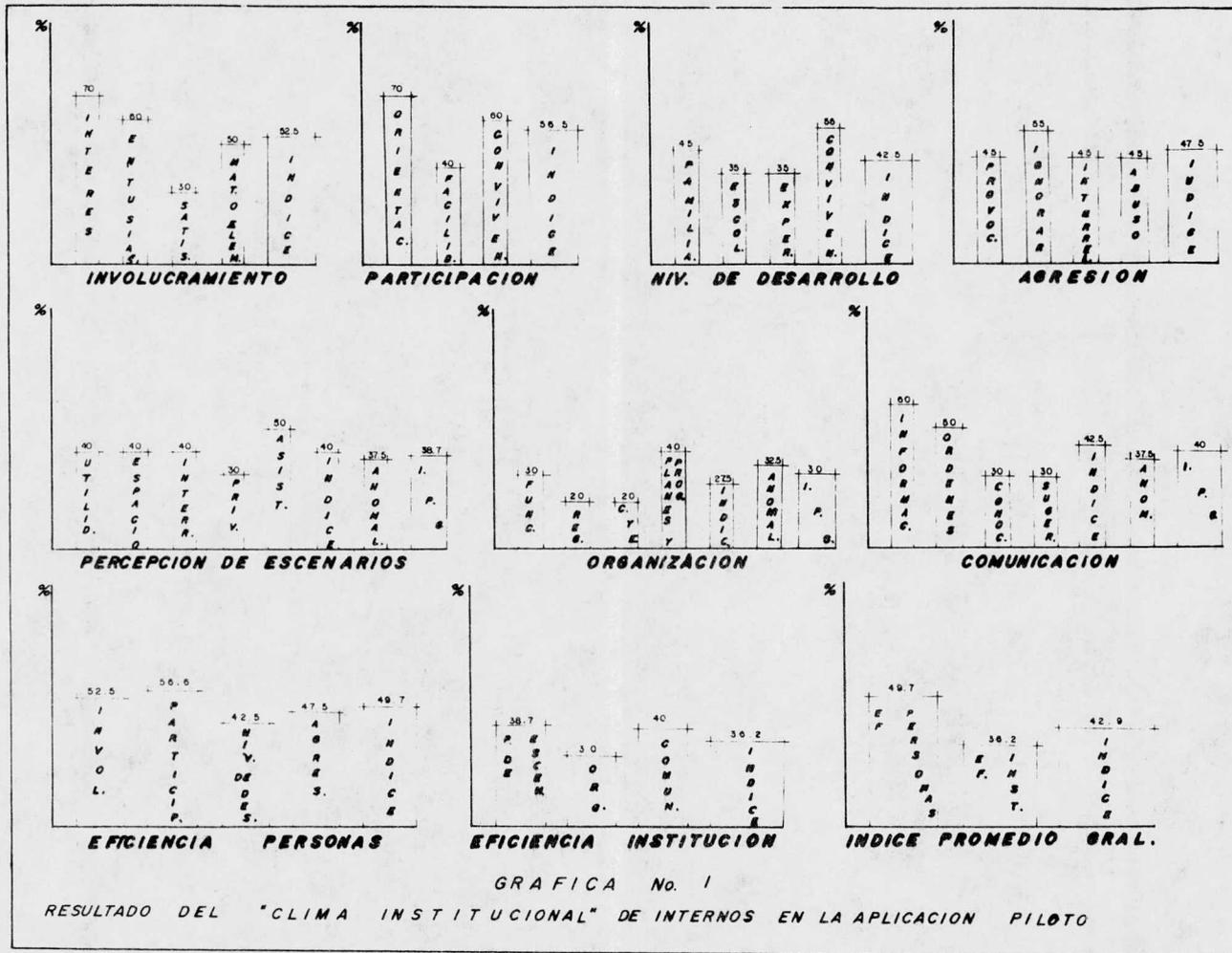
PORCENTAJES QUE SE OBTUVIERON ACERCA DE LAS CARACTERISTICAS DE LA POBLACION MEDIANTE LAS HOJAS DE DATOS PERSONALES PARA CUSTODIOS.

## PORCENTAJES

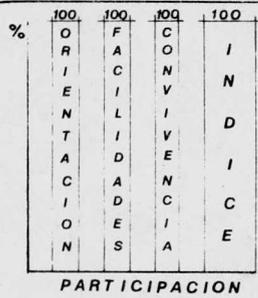
%

		CHALCO	TEXCOCO	CUAUTITLAN.
E D A D	18 A 25 AÑOS	22	62	16
	26 A 33 "	32	12	32
	34 A 41 "	22	12	16
	42 A 49 "	22	0	0
	50 A 57 "	0	12	32
ESCOLARIDAD	PRIMARIA INCOMPLETA	22	12	0
	PRIMARIA COMPLETA	44	48	82
	SECUNDARIA INCOMPLETA	32	0	0
	SECUNDARIA COMPLETA	0	12	16
	COMERCIO	0	24	0
ESTADO CIVIL	SOLTEROS	22	62	16
	CASADOS	76	24	66
	UNION LIBRE	0	12	16
TIEMPO EN LA INSTITUCION	MENOS DE 1 AÑO	44	24	16
	DE 1 A 2 AÑOS	32	36	16
	DE 2 A 3 "	0	14	10
	DE 3 A 4 "	0	0	16
	DE 4 A 5 "	22	14	16
	DE 5 A 6 "	0	12	10
HASTA 16 "	0	0	16	

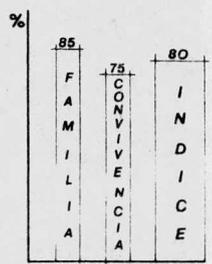
GRAFICAS



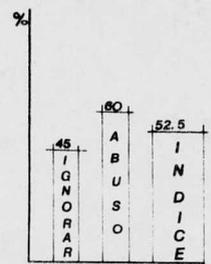
GRAFICA No. 1  
 RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS EN LA APLICACION PILOTO



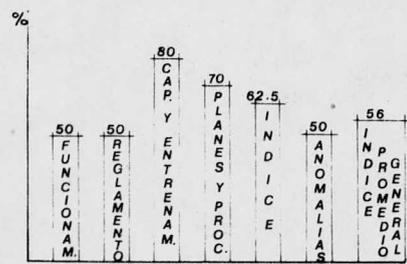
PARTICIPACION



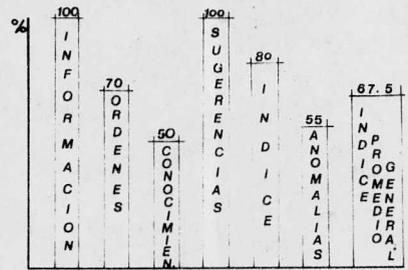
NIVEL DE DESARROLLO



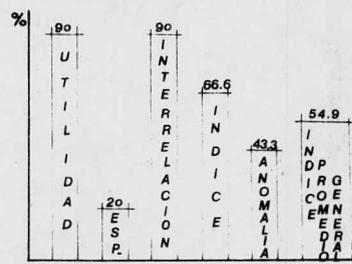
AGRESION



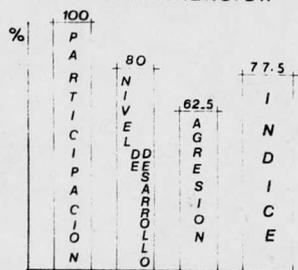
ORGANIZACION



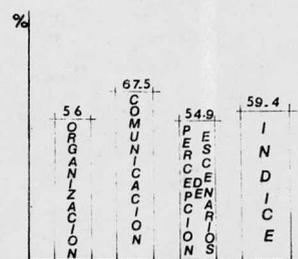
COMUNICACION



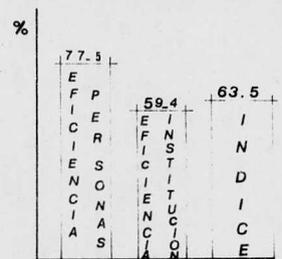
PERCEPCION DE ESCENARIOS



EFICIENCIA PERSONAS



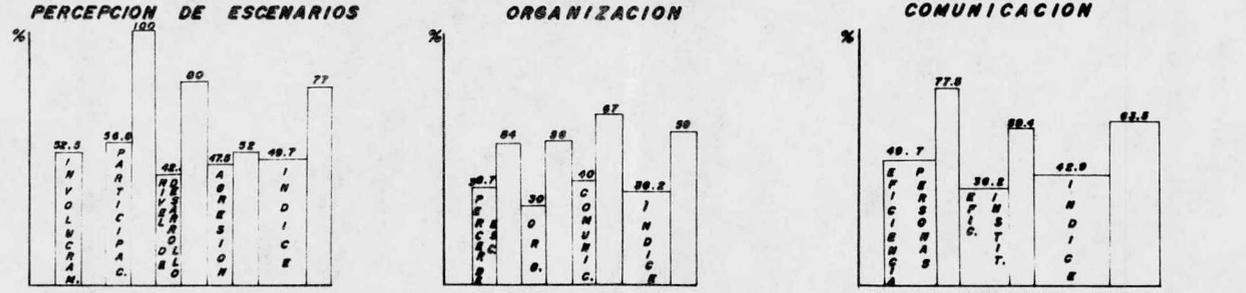
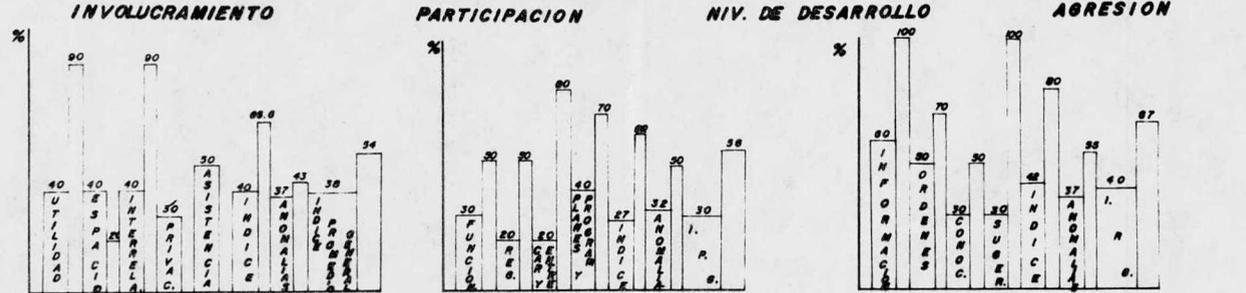
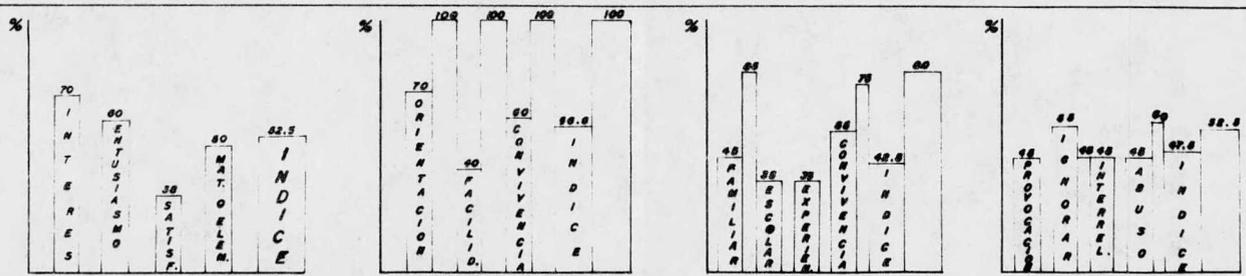
EFICIENCIA INSTITUCION



INDICE PROM. GRAL.

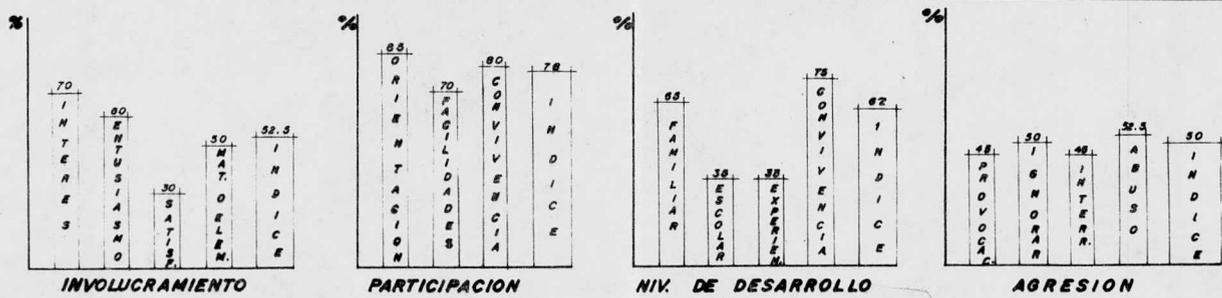
GRAFICA No. 2

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE CUSTODIOS EN LA APLICACION PILOTO



GRAFICA No. 3

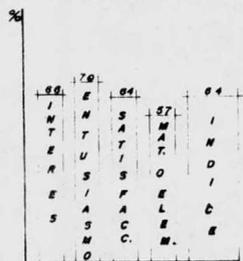
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" PARA INTERNOS Y CUSTODIOS EN LA APLICACION PILOTO.



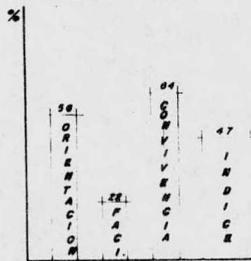
GRAFICA No. 4

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN LA APLICACION PILOTO

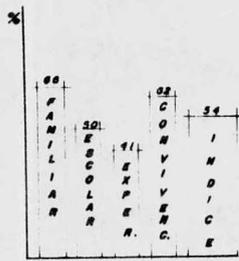
175



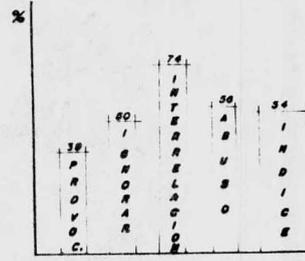
**INVOLUCRAMIENTO**



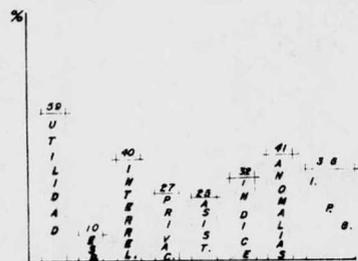
**NIV. DE DESARROLLO**



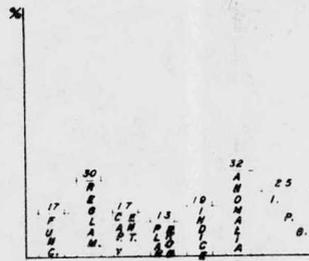
**PARTICIPACION**



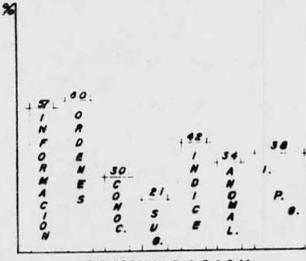
**AGRESION**



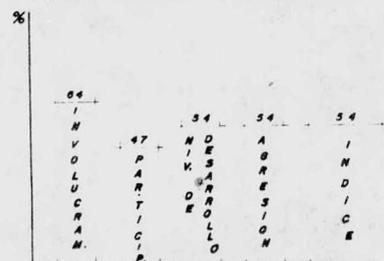
**PERCEPCION DE ESCENARIOS**



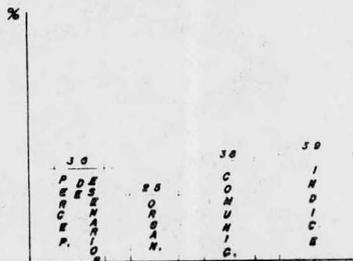
**ORGANIZACION**



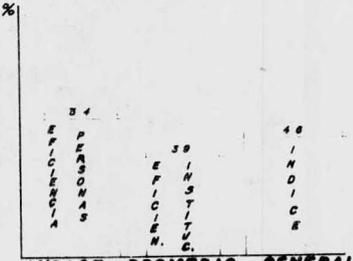
**COMUNICACION**



**EFICIENCIA PERSONAS**



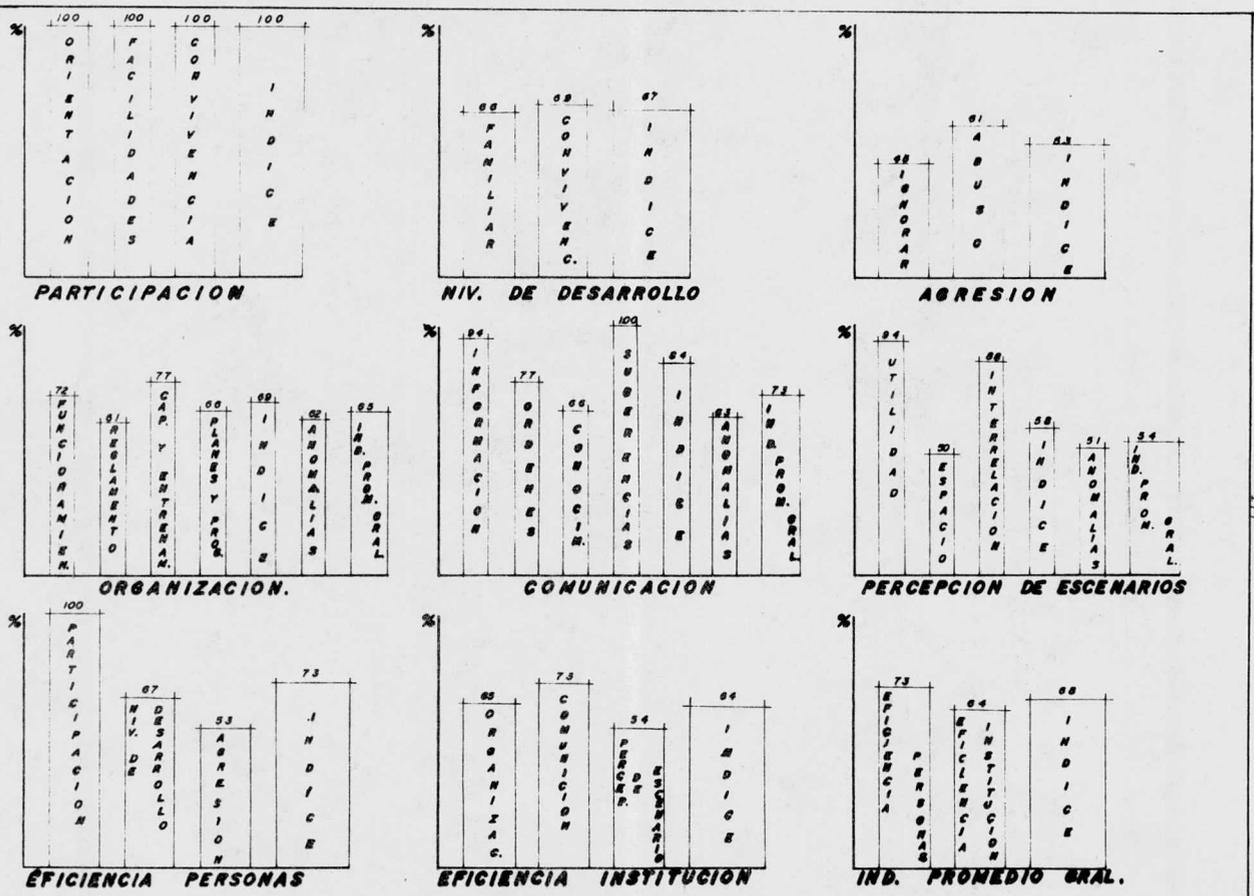
**EFICIENCIA INSTITUCION**



**INDICE PROMEDIO GENERAL**

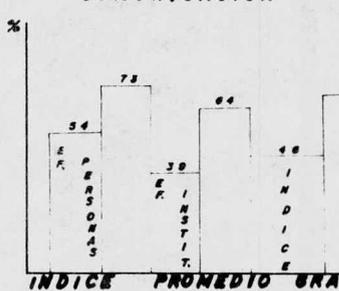
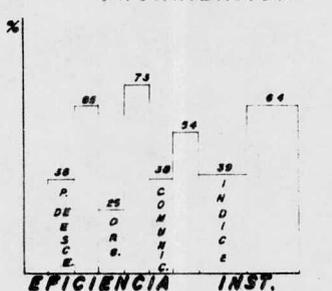
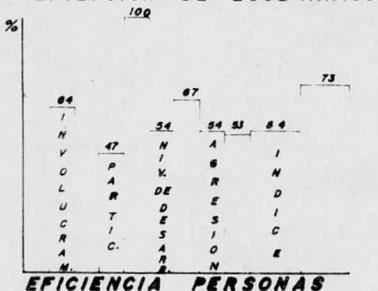
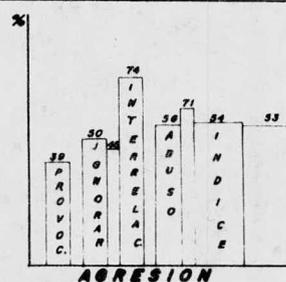
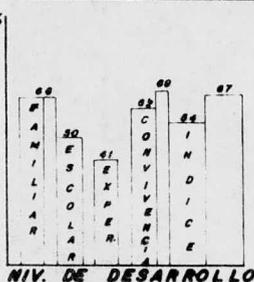
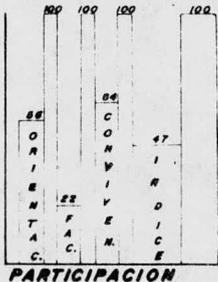
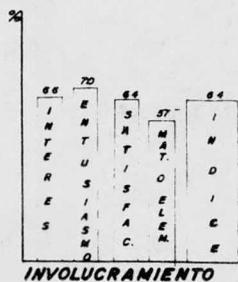
**G R A F I C A No. 5**

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS EN CHALCO, EDO. DE MEXICO.



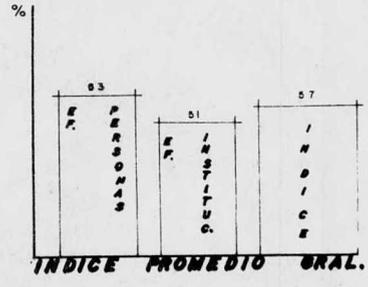
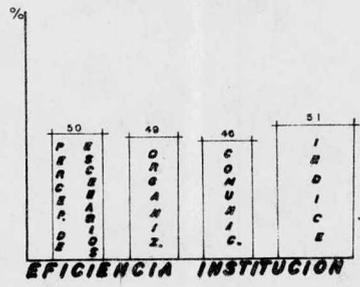
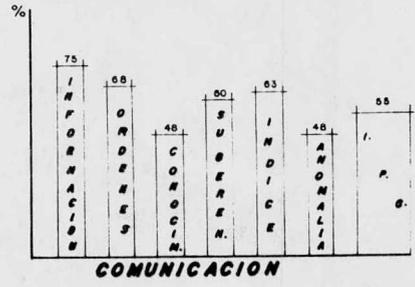
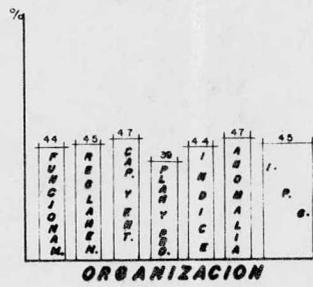
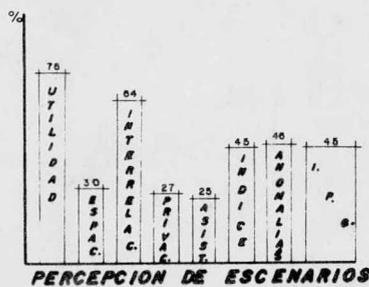
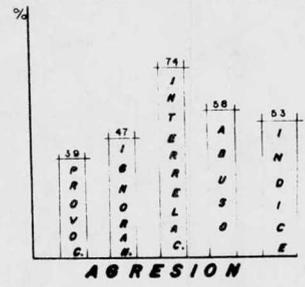
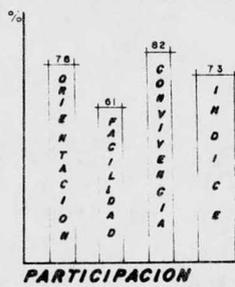
GRAFICA No. 6

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE CUSTODIOS EN CHALCO, EDO. DE MEXICO.



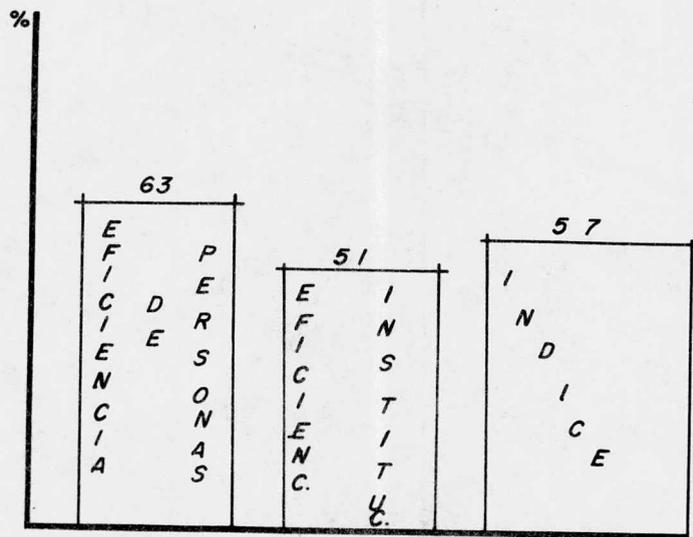
GRAFICA No. 7

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN CHALCO, EDO. DE MEXICO.



GRAFICA No. 8

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN CHALCO, EDO. DE MEXICO.



INDICE PROMEDIO GENERAL.

G R A F I C A No. 9

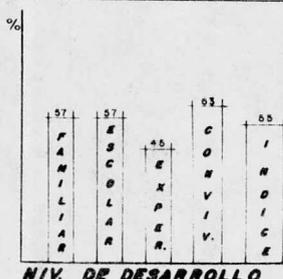
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DEL PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN CHALCO, EDO. DE MEXICO.



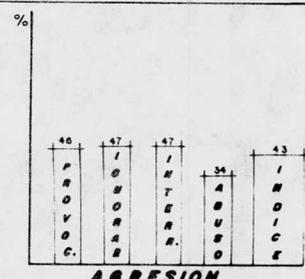
**INVOLUCRAMIENTO**



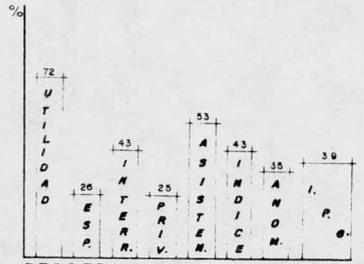
**PARTICIPACION**



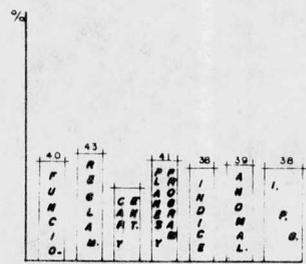
**NIV. DE DESARROLLO**



**AGRESION**



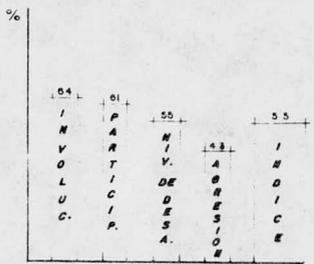
**PERCEPCION DE ESCENARIOS**



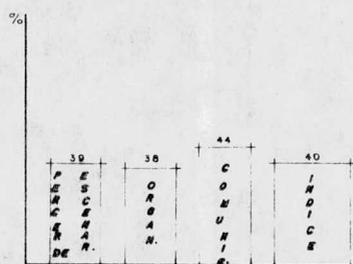
**ORGANIZACION**



**COMUNICACION**



**EFICIENCIA PERSONAS**



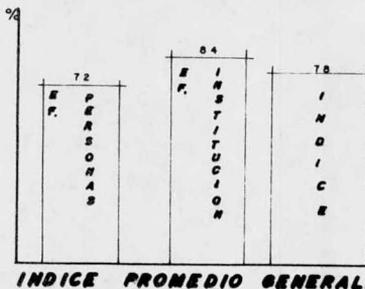
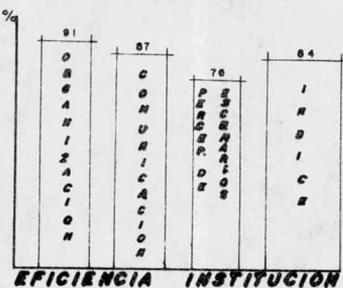
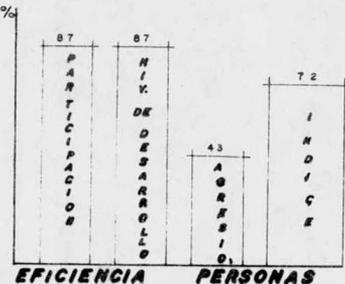
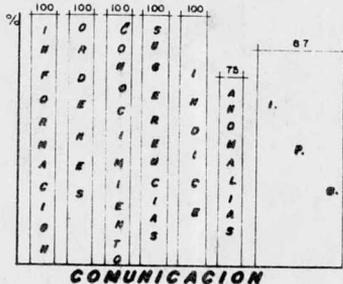
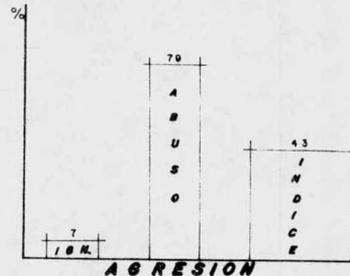
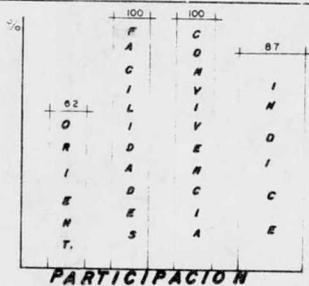
**EFICIENCIA INSTITUCION**



**INDICE PROMEDIO GENERAL**

**GRAFICA No. 10**

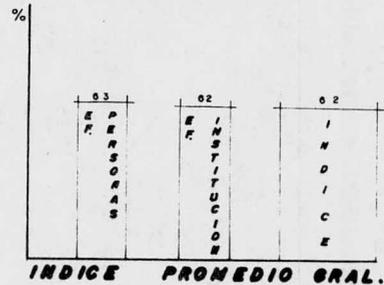
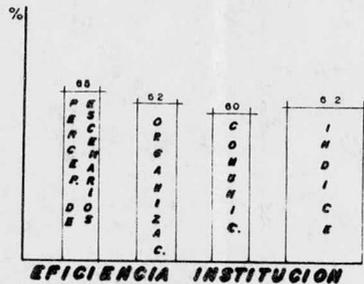
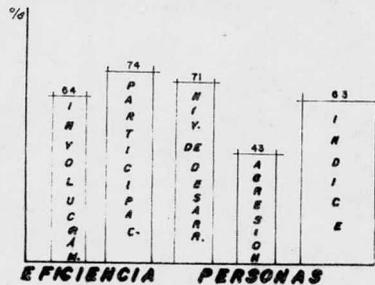
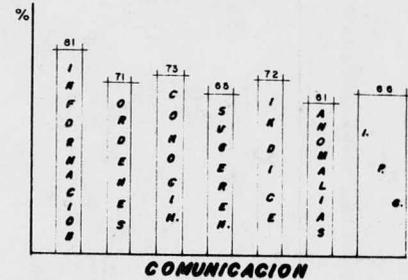
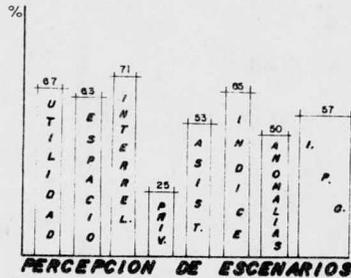
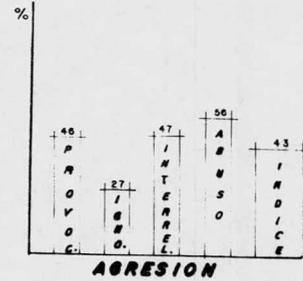
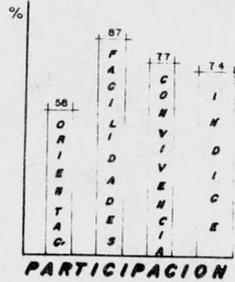
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS EN TEXCOCO, EDO. DE MEXICO.



GRAFICA No. 11

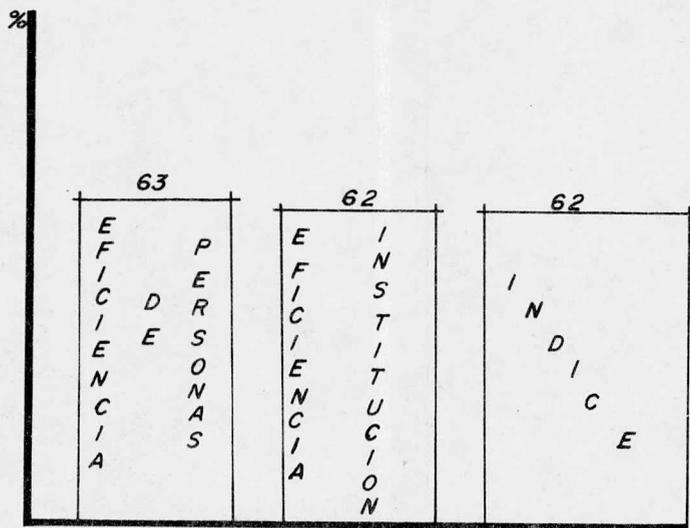
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE CUSTODIOS EN TEXCOCO, EDO. DE MEXICO.





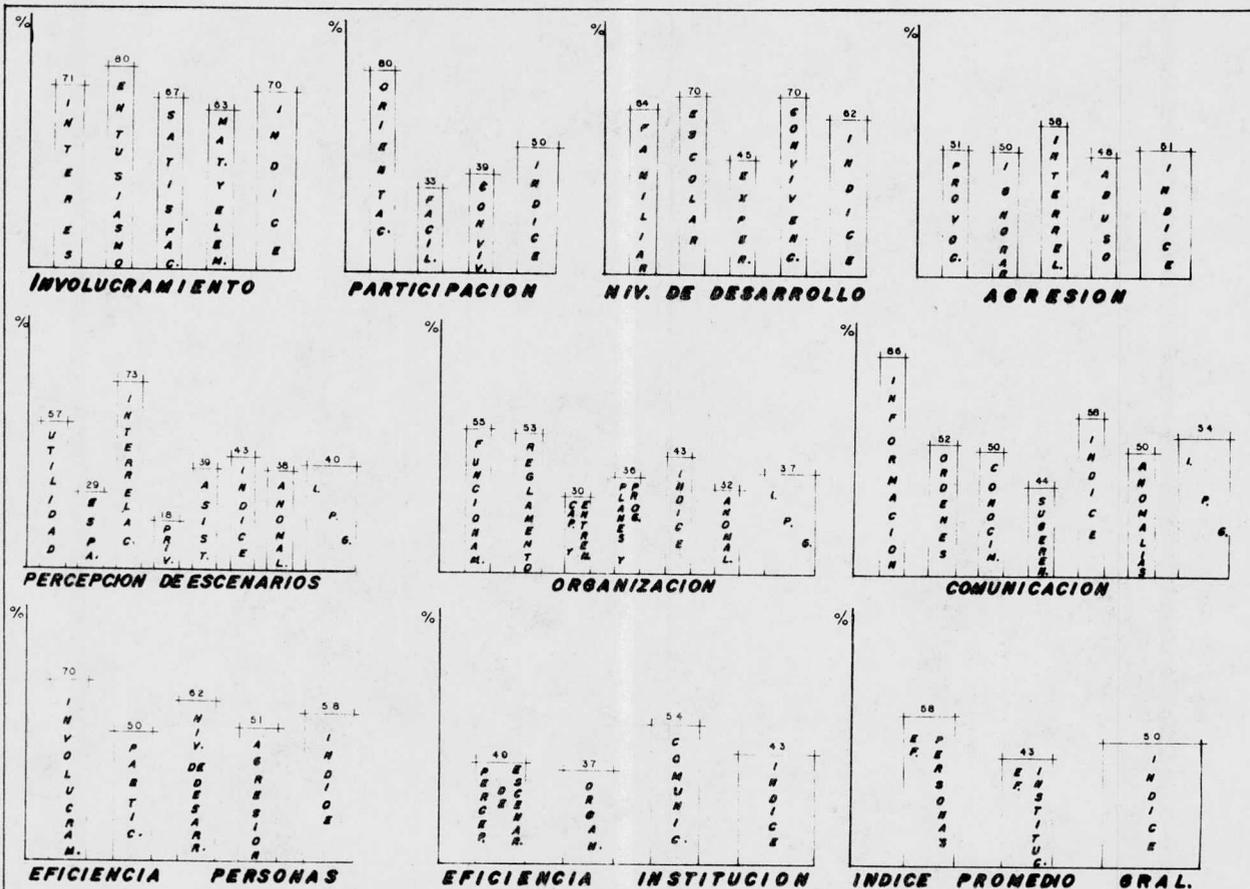
GRAFICA No. 13

RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DEL PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN TEXCOCO, EDO. DE MEXICO.



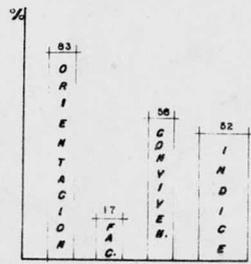
INDICE PROMEDIO GENERAL.

GRAFICA No. 14  
 RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DEL PROMEDIO DE  
 INTERNOS Y CUSTODIOS EN TEXCOCO, EDO. DE MEXICO.

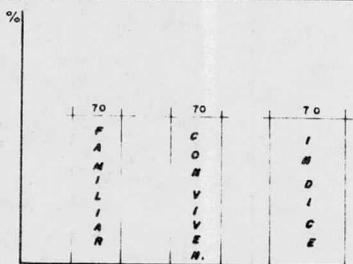


GRAFICA No. 15

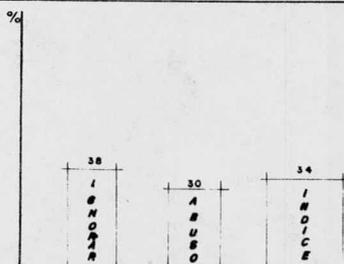
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS EN CUAUTITLAN, EDO. DE MEXICO.



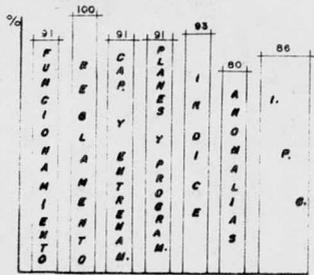
**PARTICIPACION**



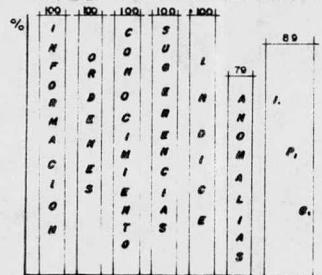
**NIVEL DE DESARROLLO**



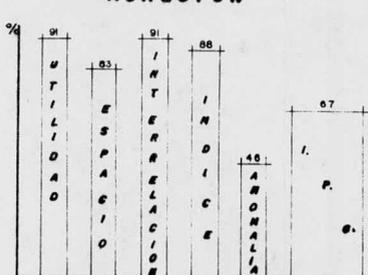
**AGRESION**



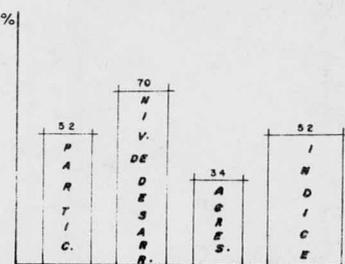
**ORGANIZACION**



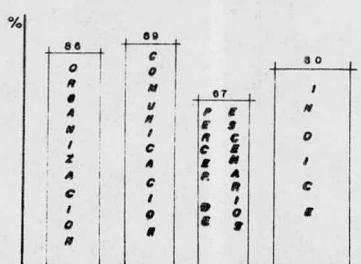
**COMUNICACION**



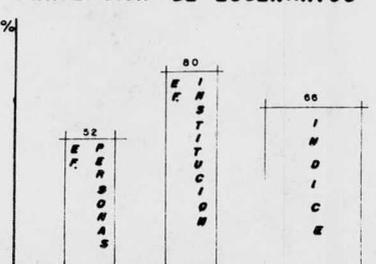
**PERCEPCION DE ESCENARIOS**



**EFICIENCIA PERSONAS**



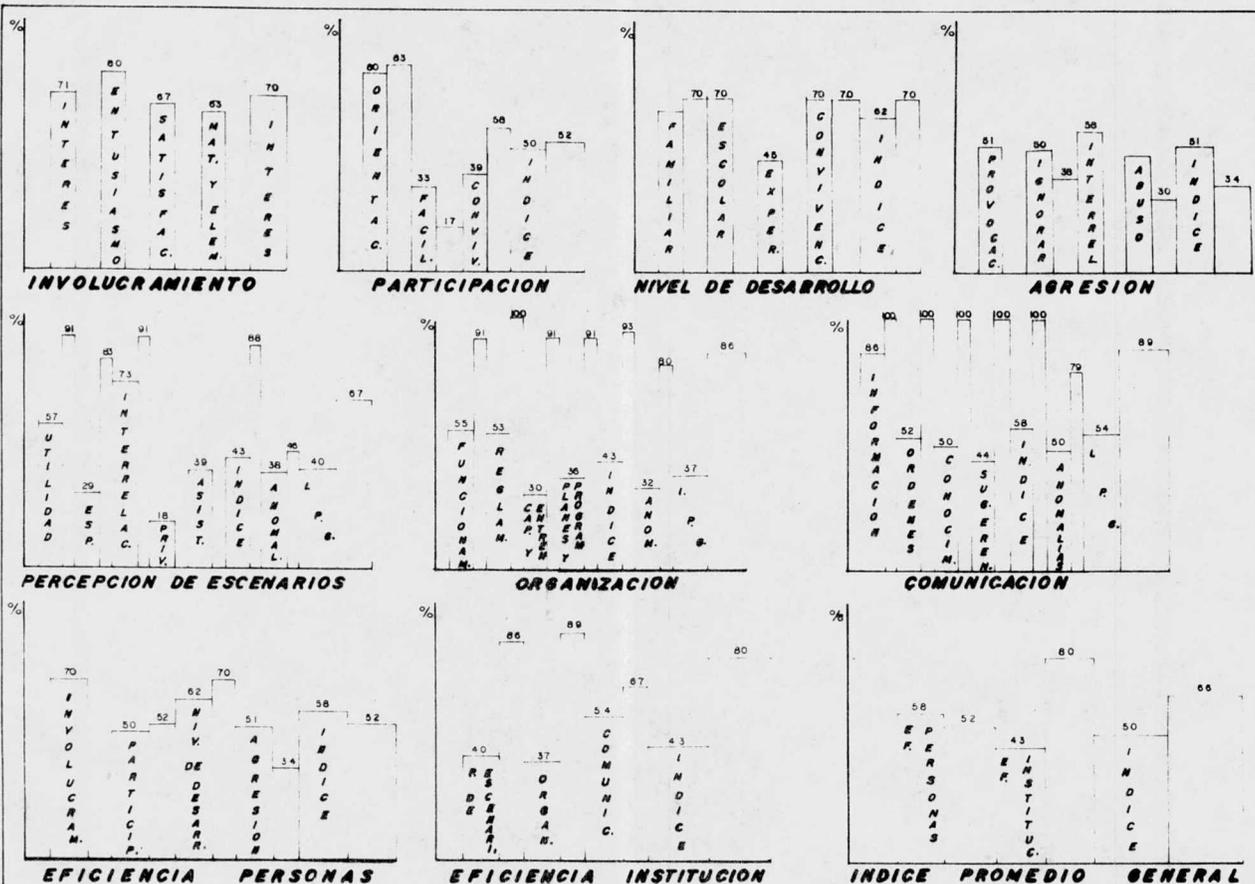
**EFICIENCIA INSTITUCION**



**INDICE PROMEDIO GENERAL**

**GRAFICA No. 16**

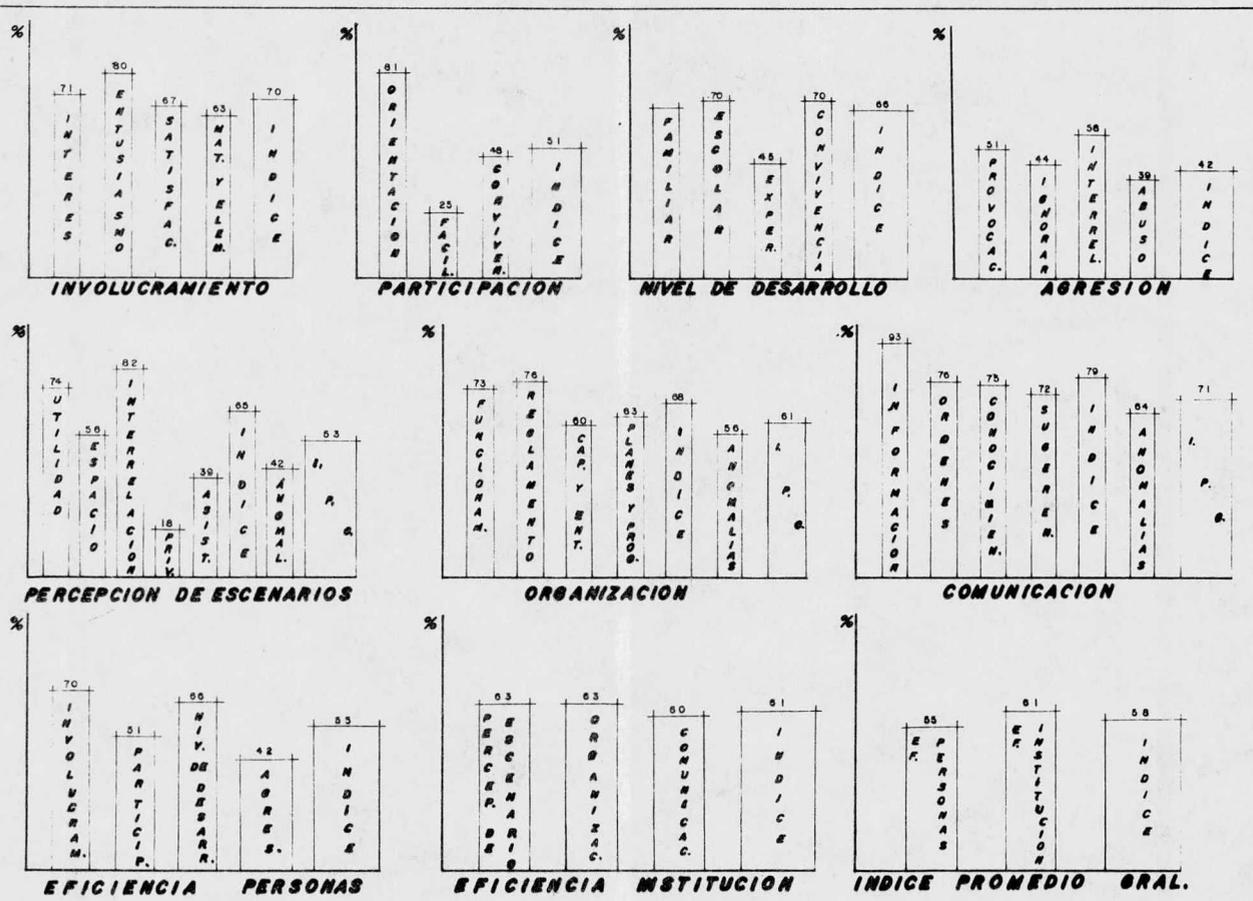
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE CUSTODIOS EN CUAUTITLAN, EDO. DE MEXICO.



GRAFICA No. 17

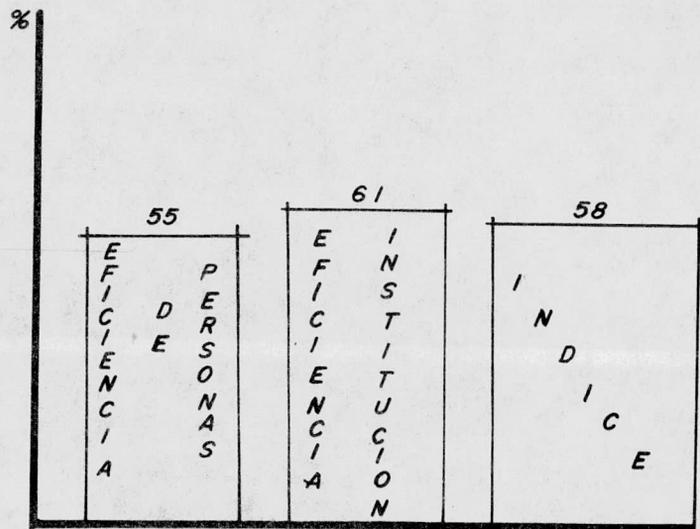
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN CUAUTITLAN, EDO. DE MEXICO.

151



GRAFICA No. 18

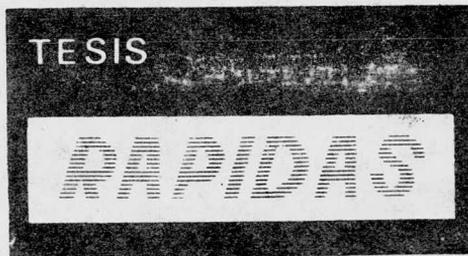
RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DEL PROMEDIO DE INTERNOS Y CUSTODIOS EN CUAUTILAN, EDO. DE MEXICO.



INDICE PROMEDIO GENERAL.

G R A F I C A No. 19  
 RESULTADO DEL "CLIMA INSTITUCIONAL" DEL PROMEDIO DE  
 INTERNOS Y CUSTODIOS EN CUAUTITLAN, EDO. DE MEXICO.

Tesis por computadora  
único sistema en el país



Paseo de las Facultades Núm. 34 Locales C-D

Tels. 550-86-32 y 550-87-43