



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DEL
CONCEPTO DE CLIMA SOCIAL Y SU EVALUACIÓN**

Dra. Isabel M. Mikulic

Prof. Titular Regular

Autora: Lic. Gabriela L. Cassullo

Prof. Adjunta

T. y T. de Exploración y Diagnóstico

Módulo I, Cátedra I

FICHA DE CATEDRA: N° 4

INDICE

1.INTRODUCCIÓN

2.PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL

3.ALGUNOS ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL EN NUESTRO PAÍS

4.DESARROLLO TEÓRICO DEL CONCEPTO “CLIMA SOCIAL”

5.PRESENTACIÓN DE LAS ESCALAS DE CLIMA SOCIAL

5.1 ESCALA DE CLIMA SOCIAL ESCOLAR (CES)

5.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA

5.1.2 FORMA DE ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN

5.1.3 ANTECEDENTE PSICOMÉTRICO DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL
ESCOLAR (CES): VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

5.2 ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FES)

5.2.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA

5.2.2 FORMA DE ADMINISTRACIÓN Y EVALUACION

5.2.3 ANTECEDENTES PSICOMÉTRICO DE LA ESCALA DE CLIMA FAMILIAR
(FES): VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

5.2.4 INVESTIGACIÓN DESARROLLADA EN NUESTRO MEDIO

5.2.5 ADAPTACIÓN LINGÜÍSTICA

5.2.6 RELACIONES CON MEDIDAS OBJETIVAS CONTEXTUALES

5.2.7 CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTEXTOS

5.2.8 DISTRIBUCIÓN PERCENTILAR

5.3 ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL (WES)

5.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA

5.3.2. FORMA DE ADMINISTRACIÓN Y EVALUACION

5.3.3 DISTRIBUCIÓN PERCENTILAR

5.4 ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (CIES)

5.4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA

5.4.2 FORMA DE ADMINISTRACIÓN Y EVALUACION

5.4.3 ANTECEDENTES PSICOMÉTRICOS DE LAS ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (CIES) Y LABORAL (WES): VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

6. BIBLIOGRAFIA

7. ANEXOS

7.1 PROTOCOLOS

7.2 CLAVES DE CORRECCIÓN

7.3 PERFILES

7.4 BAREMOS ESPAÑOLES

1. INTRODUCCIÓN

Durante una gran parte de la historia de la Evaluación Psicológica el análisis científico de un sujeto o grupo de sujetos se realizaba en base a variables intrapsíquicas, a partir de las cuales se pretendía predecir y explicar el comportamiento, ignorándose el ambiente, el contexto o la situación en la que el sujeto se hallaba inmerso.

Con los aportes de la Psicología social, de la personalidad, de la Sociología, la Ecología Humana y la Ecología Social se pone de relieve las relaciones persona-medio ambiente y la importancia del ambiente en la predicción y explicación de la conducta humana como así también la importancia de ésta sobre el ambiente. El estudio de las relaciones de tales relaciones es objeto de la Psicología Ambiental.

“La psicología ambiental parte de la base que la conducta humana se da en un espacio o contexto interviniente y significativo para el individuo. En este sentido el contexto es de excepcional trascendencia en el estudio de la conducta humana” (Cassullo, 1998, p.7)

¿Cuáles serían las diferencias entre un psicólogo evaluador, que explora o analiza un contexto determinado y un psicólogo ambiental? Según Moos (1976) el objetivo de investigación que éste último propone es el comportamiento del individuo, su ajuste, su adaptación, la forma en la que maneja su entorno y cómo éste determina su conducta. El psicólogo ambiental al investigar el ambiente le preocupa el hallazgo de ciertas constancias en la relación individuo-medio ambiente con el fin de poder establecer principios de tipo general para tales relaciones.

“Dando un paso más en la conceptualización del ambiente, Moos (1976) señala cómo a la hora de establecer una definición de ambiente habrá que adoptar una posición relativista, cómo definamos un ambiente depende de qué queramos conocer de él, lo cual necesariamente, estará en función de los objetivos que nos guíen en nuestra investigación.” (Fernández Ballesteros, 1995, p.447)

2. PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS DE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL

Las principales orientaciones teóricas que originan diferentes enfoques evaluativos se presentan a continuación:

- a) Psicología Ecológica propone analizar escenarios de conducta o behavioral settings que se dan en contextos naturales y sociales delimitados a través de los cuales se constata los patrones de conducta que son dependientes de las características físicas y sociales del contexto. Según Wicker (1979) la psicología ecológica es el estudio de las relaciones interdependientes entre las acciones de la persona dirigida a la meta y los escenarios de conducta en que tales acciones acontecen. Según Barker (1968) los escenarios de conducta poseen propiedades variables: lugar geográfico donde se desarrollan (una clase, un estadio de fútbol, etc.); la dimensión temporal (puede ocurrir una vez, en días específicos o según períodos de tiempo); pautas de acción de las personas (religiosa, profesional, recreativa, etc.); autonomía (según se hallen más o menos influidos por eventos de dentro o de fuera de la comunidad).
- b) Ecología Social cuyo concepto central es el de clima social. Se tienen en cuenta variables ecológicas, dimensiones estructurales de la organización, características de los sujetos, dimensiones psicosociales de grupos o instituciones. (Moos, 1974. 1976)
- c) Conductismo Ecológico estudia las conductas ambientalmente relevantes (por ejemplo control de la población, conservación de la energía, limpieza, etc.) desde el análisis experimental de la conducta con el objetivo de resolver los problemas ambientales. Utilizan fundamentalmente los métodos de observación y el foco principal se centra en el alcance, intensidad, y frecuencia de las interacciones organismo/ambiente en la vida cotidiana (Willems,1977)
- d) Cognitivo-perceptiva estudia el ambiente tal y como éste es percibido, experimentado y valorado por los sujetos. Los recursos básicos para interpretar subjetivamente la información que ofrece el ambiente depende del contexto socio-cultural en el cual se desenvuelve. “El contexto sociocultural definido en variables operacionalizadas, actúa como variable interviniente en la

explicación de la relación entre el sujeto y la situación”.(Corraliza, 1987,p. 42)

A pesar de que cada uno de estos enfoques enfatiza aspectos distintos del ambiente, todos ellos pueden ser importantes a la hora de realizar una evaluación ambiental. Por ejemplo si se trata de evaluar el clima social de una determinada empresa no cabe duda que el análisis de la política organizativa será uno de los objetivos prioritarios. Si se pretende estudiar un determinado contexto escolar, se deberá analizar la percepción que los alumnos y que los profesores tienen sobre él. Si bien se podría continuar ejemplificando acerca de las diferentes condiciones y características que pueden ser incluidas en una evaluación ambiental, se debe destacar la importancia que cumplen los objetivos en la evaluación ambiental.

3. ALGUNOS ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA AMBIENTAL EN NUESTRO PAÍS

En el ámbito científico local la producción de estudios publicados centrados en el área de la Psicología Ambiental es mínima comparando el recorrido realizado por los investigadores en Europa y Estados Unidos.

Algunos de los trabajos desarrollados en nuestro país merecen ser mencionados, el de las Dras. A Kornblit y A. Mendes Diz (Clima social en la Escuela Media), A. Ibarlucía (Habitat y Salud Mental), de la Dra. I. M. Mikulic (Investigación sobre “Enfoque ecoevaluativo del bienestar psicológico y su relación con el ambiente, SECYT.)

“La carencia de desarrollos teóricos y trabajos de investigación de la Psicología Ambiental en nuestro país puede deberse a la reciente importancia otorgada a la relación entre el ambiente y el sujeto, si bien se desconocía la influencia recíproca entre ambos. No debe olvidarse tampoco la tendencia asistencialista de la Psicología aun vigente, que pone el acento en el estudio del sujeto y deja muchas veces de lado el contexto el cual el sujeto modifica y es modificado recíprocamente.” (Cassullo, 1998 p. 6)

Por otro lado, la realidad cotidiana nos enfrenta a nivel nacional y desde ya mundial, con la necesidad cada vez más prioritaria de defender el medio ambiente. Hay una serie de problemas ambientales (contaminación del aire, agua, auditiva, hacinamiento en determinadas zonas entre otros) que generan directa o indirectamente consecuencias negativas sobre la calidad de vida de la población presente y/o futura. Es así que los términos Desarrollo Sustentable y Evaluación del Impacto Ambiental comienzan a ser más conocidos y utilizados, demostrando un paulatino viraje hacia la toma de conciencia de la relación existente entre el sujeto y el ambiente.

El hombre a través de la historia ha transformado y transforma la Naturaleza, no sólo para cubrir sus necesidades básicas y alcanzar el crecimiento económico, sino también para desarrollar su capacidad creadora. Para ello es impensable detener el desarrollo, pero se debe actuar con criterios que aseguren la “sustentabilidad ambiental” a largo plazo.

“La Evaluación de Impacto Ambiental es hoy una de las bases para evitar los abusos directos e indirectos que sobre el medio ambiente pueden producir las acciones humanas. En la actualidad, se considera que la viabilidad ambiental de un proyecto es tan importante como la viabilidad económica y/o social. Es decir que un proyecto será viable si es económica, social y ambientalmente sustentable.”

(Guaresti y Mendiburo, 1996) Estas autoras definen a la Evaluación del Impacto Ambiental como la identificación, predicción e interpretación de los efectos, consecuencias o modificaciones perniciosas o beneficiosas que determinado proyecto o acción de un proceso futuro puede ocasionar sobre el medio ambiente, en lo que atañe a la salud, el bienestar humano y al entorno.

Si bien todo aquello vinculado con el cuidado y protección del ambiente es una decisión política, se trata de un campo interdisciplinario, el cual requiere de una mirada amplia, no sólo desde lo biológico sino desde disciplinas tales como biología, sociología, psicología, química, etc.

Aunque todas estas cuestiones y planteos tienen un matiz político, contribuyen indirectamente y a largo plazo, al avance de los estudios vinculados con la Psicología Ambiental, al exigir la consideración de la relación ambiente-individuo en todo proyecto a implementarse.

4. DESARROLLO TEÓRICO DEL CONCEPTO DE CLIMA SOCIAL

“El análisis del contexto es de excepcional importancia en el estudio de la conducta de un sujeto, tanto para caracterizar la conducta en sí misma como para captar el valor de significación que tal conducta toma en el grupo de social de referencia.”(Cassullo, Alvarez y Pasmán, 1998, p. 187) La conducta humana se da en un espacio o contexto interviniente y significativo para el individuo, siendo el sujeto interactivo en el sentido que asimila, juzga e intenta modificar sus propios contextos a la vez que a sí mismo.

El clima social es una de las más importantes conceptualizaciones en el estudio de la conducta humana en contextos sociales. Surgido de la Ecología Social, se constituye en un enfoque que estudia la conducta humana desde diferentes perspectivas.

El primer estudio que se realizó sobre el tema fue desarrollado por Kurt Lewin por los años 30. Este autor se propuso caracterizar el campo psicológico tomando en cuenta algunos factores tales como objetivos, estímulos, necesidades, relaciones sociales y por sobretodo, una característica más general del campo: “la atmósfera facilitativa, tensa u hostil”.

Otros estudios, como los desarrollados por Litvin, 1966; Meyer, 1968 y Schneider (1968) propusieron para su análisis, algunas dimensiones de clima que pudieran afectar la motivación de los trabajadores. “Los resultados confirmaron que las dimensiones, tales como la estructura, responsabilidad, calidez humana y el apoyo, reconocimiento y recompensa, tolerancia para los conflictos, identidad y lealtad hacia la organización y el riesgo, constituían las dimensiones que pueden reducir, aumentar o sencillamente no afectar a las motivaciones hacia el logro, a la afiliación y al poder de las personas en una organización.” (Williams, 1993, p.24)

El clima social ha sido también estudiado por Moos et al (1975, 1976, 1979, 1981) por lo menos en 180 investigaciones realizadas en ambientes hospitalarios, residencias estudiantiles, comunidades terapéuticas, centros de rehabilitación, centros psiquiátricos y prisiones norteamericanas, con el fin de analizar las modificaciones de conducta que se producen en las personas como resultado de los cambios en algunas dimensiones importantes en el clima social en el cual se desarrollan programas de tratamiento.

Moos (1974) definió el clima social como la personalidad del ambiente en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. “Así una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc. Asimismo, una específica familia puede ser mas o menos controladora, cohesiva, organizada, etc. El objetivo de Moos y sus colegas ha sido encontrar invariantes de tales atributos a través de diferentes ambientes sociales. (Fernández Ballesteros, 1982, p. 144)

“Al evaluar a los sujetos en contextos específicos podemos identificar y caracterizar la gama de relaciones interpersonales percibidas y valoradas por aquellos. Uno de los aspectos más importantes al abordar el estudio del clima, es la posibilidad de vincularlo con otras variables, ya no desde la perspectiva de lo percibido, sino centradas en características objetivas.” (Cassullo, Alvarez y Pasman, 1998, p.187)

Con el fin de hallar empíricamente estas características, Moos ha desarrollado una serie de trabajos que han permitido establecer las más importantes dimensiones de

clima social. Según Fernández Ballesteros y Sierra (1982) tales estudios fueron realizados en diez diferentes ambientes sociales representantes de cuatro contextos.

Situaciones de tratamiento:

comunitario

psiquiátrico

Instituciones:

correccionales de adultos y adolescentes

compañías militares

residencias de ancianos

Contextos educativos

colegios mayores universitarios

escuelas

Ambientes comunitarios

familia

trabajo

grupos sociales y terapéuticos

En estos contextos se han encontrado una serie de dimensiones básicas del ambiente social percibido. La **dimensión relacional** expresa la intensidad y la naturaleza de las relaciones interpersonales que se dan en el lugar. La **dimensión de desarrollo personal** destaca el apoyo y promoción que un determinado grupo presta a mediadores de crecimiento positivo. La **dimensión de mantenimiento y cambio** (que en algunos contextos se presentan como una sola dimensión), expresan características de la organización, el orden, el control o la innovación. Cada una de estas dimensiones está constituida por una serie de subescalas.

Las Escalas de Clima Social fueron diseñadas y elaboradas en el Laboratorio de Ecología Social de la Universidad de Stanford (California).

Se trata de ocho escalas de estructura similar que evalúan el clima social en los ambientes arriba mencionados: Classroom Environment Scale, Family Environment Scale, Work Environment Scale, Group Environment Scale, Community Oriented Programs Environment Scale, Ward Atmosphere Scale, Correctional Institutions Environment Scale y University Residence Environment Scale.

Las escalas que aquí se desarrollarán son: la Escala de Clima Social Escolar (Classroom Environment Scale, CES), la Escala de Clima social Familiar (Family Environment Scale FES), la Escala de Clima Social Laboral (Work Environment Scale, WES) y la Escala de Clima Social en Instituciones Penitenciarias (Correctional Institutions Environmental Scale, CIES). Todas estas Escalas son una adaptación

española llevada a cabo por Fernández Ballesteros y Sierra de la Universidad Autónoma de Madrid, 1984.

5. PRESENTACIÓN DE LAS ESCALAS DE CLIMA SOCIAL

5.1 La escala de clima social escolar (Classroom Environment Scale, CES).

El estudio de las interacciones hombre-ambiente ha llegado prácticamente a todos los ámbitos en los que transcurre la vida cotidiana. Los escenarios educativos no han sido la excepción.

El entorno escolar, más específicamente el aula, presenta características particulares. Los alumnos permanecen durante largos períodos de tiempo en un mismo espacio físico, manteniendo una rutina poco comparable con cualquier otro lugar en nuestra sociedad.

El clima escolar implica la percepción de la característica del ambiente que emerge de un estado fluido de la compleja transacción de varios factores ambientales tales como variables físicas, materiales, organizacionales, operacionales y sociales. Tanto el clima de un aula y de una escuela refleja la influencia de la cultura de la escuela, con sus propios valores y sistemas de creencias, normas, ideologías, rituales y tradiciones. (Adelman y Taylor, 2005)

Las interacciones interpersonales, entre el docente y los alumnos se desarrollan en este espacio que no permanece ni ajeno ni indiferente en la trama de relaciones personales.

El foco de interés ha sido para Moos la clase como el conjunto de profesor-alumnos reunidos en un lugar específico (el aula) para la realización de una tarea escolar (matemática, lengua, etc.) (Fernández Ballesteros y Sierra, 1982)

“Una de las motivaciones más fuertes de la investigación de clima escolar es la de poner de relieve las percepciones de los alumnos de determinados aspectos del ambiente donde reciben la enseñanza y variables tales como el rendimiento académico, satisfacción, cohesión grupal, organización de la clase, etc.” (Cassulo, Alvarez y Pasmán, 1998, p.187)

Moos y colegas identificaron los aspectos psicosociales del ambiente escolar que fueron significativos para los estudiantes y docentes. El marco conceptual permitió delinear tres tipos de variables:

- a) variables vinculadas con aspectos afectivos de las interacciones entre alumnos y entre alumnos y docentes

- b) variables de mantenimiento y cambio que incluyen aspectos de normas y regulaciones de la clase y la innovación introducida por el profesor
- c) variables de crecimiento personal, conceptualizadas en relación a funciones específicas del ambiente escolar

Fueron observadas varias clases, manteniendo entrevistas con alumnos y docentes, siendo el foco el interés la percepción de los aspectos importantes de los ambientes de la clase y como las clases diferían entre sí.

Las entrevistas con los docentes y directivos se focalizaron sobre los estilos de enseñanza y el tipo de ambientes escolares que ellos intentaban crear. Sobre la base de estos datos, se identificaron dimensiones conceptuales y se formuló un cuestionario cuyos ítems constituían indicadores de la misma dimensión. Se intentó incluir un número igual de ítems verdaderos y falsos en cada subescala para controlar la tendencia a la aquiescencia.

Estos tres tipos de variables se constituyeron más tarde en las cuatro dimensiones que en el próximo apartado se describen detalladamente.

5.1.1 Descripción de la Escala

La Escala de Clima Social Escolar (CES) fue desarrollada por R. Moos y E. Trickett (1974) con el propósito de estudiar los climas escolares. Según Moos (1979) el objetivo fundamental de la CES es “la medida de las relaciones profesor-alumno y alumno-alumno, así como el tipo de estructura organizativa de un aula”(Moos, Moos & Trickett, 1989, p. 12).

La Escala CES (original y la versión adaptada) cuenta con 90 ítems que miden 9 subescalas diferentes comprendidas en cuatro grandes dimensiones:

1) DIMENSIÓN RELACIONAL O RELACIONES

La dimensión Relaciones evalúa el grado de implicación de los estudiantes en el ambiente, el alcance de su apoyo y ayuda hacia el otro y el grado de libertad de expresión. Es decir mide en que medida los estudiantes están integrados en la clase, se apoyan y ayudan entre sí. Sus subescalas son:

Implicación (IM): Mide el grado en que los alumnos muestran interés por las actividades de la clase y participan en los coloquios y como disfrutan del ambiente creado incorporando tareas complementarias. Por ejemplo, el ítem 1 “los alumnos ponen mucho interés en lo que hacen en esta clase”

Afiliación (AF): Nivel de amistad entre los alumnos y como se ayudan en sus tareas, se conocen y disfrutan trabajando juntos. Por ejemplo, el ítem 2 “En esta clase, los alumnos llegan a conocerse realmente bien unos con otros.

Ayuda (AY): Grado de ayuda, preocupación y amistad por los alumnos (comunicación abierta con los alumnos, confianza en ellos e interés por sus ideas). Por ejemplo el ítem 12 “El profesor muestra interés personal por los alumnos”.

2) DIMENSION DE DESARROLLO PERSONAL O AUTORREALIZACIÓN

Es la segunda dimensión de esta escala a través de ella se valora la importancia que se concede en la clase a la realización de las tareas y a los temas de las materias, comprende las siguientes subescalas:

Tarea (TA)

Importancia que se le da a terminación de las tareas programadas. Énfasis que pone el profesor en el temario de las materias. Por ejemplo, el ítem 4 “Casi todo el tiempo de clase se dedica a la lección del día”.

Competitividad (CO)

Grado de importancia que se da al esfuerzo por lograr una buena calificación y estima, así como a la dificultad para obtenerlas. Por ejemplo, el ítem 5 “Aquí, los alumnos no se sienten presionados para competir entre ellos.”

3) DIMENSION DE ESTABILIDAD O DEL SISTEMA DE MANTENIMIENTO

Evalúa las actividades relativas al cumplimiento de objetivos, funcionamiento adecuado de la clase, organización, claridad y coherencia en la misma. Integran esta dimensión las siguientes subescalas:

Organización (OR)

Importancia que se le da al orden, organización y buenas maneras en la realización de las tareas escolares. Por ejemplo, el ítem 6 “Esta clase está muy bien organizada”.

Claridad (CL)

Importancia que se da al establecimiento y seguimiento de unas normas claras y al conocimiento por parte de los alumnos de las consecuencias de su incumplimiento. Grado en que el profesor es coherente con esa normativa e incumplimientos. Por ejemplo, el ítem 7 “Hay un conjunto de normas claras que los alumnos tienen que cumplir”.

Control (CN)

Grado en que el profesor es estricto en sus controles sobre el cumplimiento de las normas y penalización de aquellos que no las practican. (Se tiene en cuenta la

complejidad de las normas y la dificultad para seguirlas.) Por ejemplo, el ítem 8 “En esta clase, hay pocas normas que cumplir”.

4) DIMENSION DEL SISTEMA DE CAMBIO

Evalúa el grado en que existen diversidad, novedad y variación razonables en las actividades de clase. Formada por la subescala Innovación.

Innovación

Grado en que los alumnos contribuyen a planear las actividades escolares y la variedad y cambios que introduce el profesor con nuevas técnicas y estímulos a la creatividad del alumno. Por ejemplo, el ítem 9 “Aquí siempre se está introduciendo nuevas ideas”.

5.1.2 Administración y Evaluación

Es un instrumento de papel y lápiz que consta de 90 frases a las cuales deben contestar verdadero o falso. Se comienza la administración leyendo en voz alta las instrucciones de la prueba mientras que los sujetos lo hace en voz baja con su propio protocolo. Luego deberán contestar haciendo un círculo en V o F según consideren verdadero o falso las frases en su caso “Si usted piensa que lo que dice esta frase es cierto la mayoría de las veces, la respuesta será verdadera. Si por lo contrario, cree que la mayor parte de las veces no es cierto, la respuesta es falso”. Si mientras están contestando, se plantea, alguna duda se pueden hacer aclaraciones cuando los sujetos lo soliciten, pero se debe poner mucho cuidado para no influir en la dirección de las respuestas. Antes de retirar el protocolo, el examinador debe revisar que se encuentren todos los datos de identificación que se solicitan y las respuestas a todas las afirmaciones.

Para calcular la puntuación directa se deberá utilizar la clave de corrección (ANEXO 7.2), se contarán las marcas que aparezcan en cada una de las columnas, en las que esta dividida y se anotará el total en la casilla PD (puntuación directa) en el lugar correspondiente a la subescala que se está puntuando. Las puntuaciones obtenidas se transformarán en puntuaciones derivadas; a partir de estas se elaborará el perfil correspondiente (ANEXO 7.3).

5. 1.3 Antecedentes psicométricos de la escala de clima social escolar (CES): Validez y Confiabilidad

Validez : Estudios realizados por Moos (Moos, R., 1979) indican que la Escala de Clima Social Escolar tiene Validez de Contenido y Concurrente. A los efectos de obtener la Validez Concurrente se llevaron a cabo observaciones de las clases y se mantuvieron entrevistas con los docentes de 38 clases.

A partir de un análisis factorial realizado por Trickett y Quinlan (1979) obtuvieron seis factores básicamente semejantes a seis de las nueve subescalas ('afiliación', 'amistad', 'apoyo al profesor', 'competitividad', 'énfasis en las normas' y 'claridad en las expectativas' y 'organización' y 'énfasis en lo innovador'.)

En la adaptación española se ha analizado la estructura interna de los rasgos medidos mediante el análisis factorial. Fernández Ballesteros y Sierra (1982) hallaron ocho de las nueve subescalas propuestas por el autor.

Si bien hay bastante semejanza con los resultados originales de Moos y colaboradores, los factores encontrados en la Escala CES apuntan a una estructura matemática de vectores algo distinta de la agrupación en subescalas que proponen los autores. "Probablemente la encontrada en la adaptación española es más perfecta desde el punto de vista estadístico, pero menos útil desde una perspectiva psicológica, y por esta razón en la versión española no se ha alterado dicha agrupación en subescalas o rasgos del clima social." (Moos, Moos y Trickett, 1989)

Confiabilidad: En los estudios presentados por TEA para la Escala CES se han empleado distintos procedimientos para determinar la confiabilidad

Se ha aplicado el procedimiento del Test-Retest con un mes y medio de intervalo para la Escala de Clima Social Escolar (CES) obteniéndose los siguientes coeficientes de correlación: IM 0.87, AF 0.73, AY 0.89, TA 0.78 CO 0.81, OR 0.85 CL 0.72, CN 0.79, IN 0.90.

A partir del análisis de Consistencia Interna (Kuder y Richardson) los índices obtenidos para esta Escala fueron: IM 0.85 , AF 0.74, AY 0.84, TA 0.84, CO 0.67, OR 0.85, CL 0.74, CN 0.86, IN 0.80.

Pacheco, Stewart y Rodríguez Crespo (1990) obtuvieron índices de confiabilidad test-retest (en su mayoría superiores a .60) con un intervalo temporal de 30 días y sobre una muestra de 123 escolares de 5° y 8° y de Consistencia Interna obtenidos por el procedimiento de Kuder Richardson.

La Consistencia Interna para las subescalas fue calculada utilizando Kuder Richardson. El promedio de las correlaciones resultó bastante elevado para las nueve

subescalas y significativamente diferencial para cada una de ellas. Los valores de las intercorrelaciones entre el promedio de las subescalas cuyo valor oscila alrededor de 0.25 sugiere que las subescalas miden aspectos distintos vinculados con el ambiente de la clase. (Fernández Ballesteros y Sierra, 1982)

5.2 LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL FAMILIAR (FAMILY ENVIRONMENT SCALE FES)

Muchos autores coinciden en afirmar que la interacción de los miembros de la familia produce algo que ha dado en llamarse clima. Este término ha sido trabajado con mayor profundidad por Moos, Freedman y Bronfembrenner, cuyos estudios han caracterizado algunos elementos del funcionamiento de las familias y han demostrado que existe relación entre el clima y la conducta de los miembros.

El componente básico del microsistema familiar, la díada, hace posible la formación de estructuras más grandes y por otro lado constituye un contexto crítico para el desarrollo por sí misma. Para Bronfembrenner, se establece una relación cuando una persona en un entorno presta atención a las actividades de otro o participa en ellas. La presencia de una relación en ambas direcciones cumple la condición mínima y definitoria para la existencia de una díada.

En el plano familiar, es Freedman (1980) quien señala que la interacción dinámica desarrollada en la familia, junto a una serie de elementos estructurales que la condicionan, son los portadores de un clima que contribuye al desarrollo personal de sus miembros.

Bronfembrenner (1976) ha realizado extensos estudios para demostrar desde un enfoque ecosistémico, cómo el proceso intrafamiliar se ve fuertemente influido por el ambiente externo. Por su parte, Williams (1993) en Venezuela destaca la importancia de la interrelación intrafamiliar y resalta la idea de que la familia es más que un mero conjunto de personas que se relacionan, e interactúan con sus propios objetivos, motivaciones, concepciones de su propia individualidad y de la de los demás, también enfatiza que cada miembro de la familia difiere en la habilidad para autodirigirse, simbolizar, pensar y percibir su mundo familiar.

5.2.1 Descripción de la Escala

“Esta Escala evalúa y describe las relaciones interpersonales entre los miembros de la familia, los aspectos de desarrollo que tienen mayor importancia en ella y su estructura básica” (Moos, Moos y Trickett, 1989),

Está formada por tres dimensiones fundamentales que se detallan a continuación.

1) DIMENSION DE RELACIONES

Es la dimensión que evalúa el grado de comunicación y libre expresión dentro de la familia y el grado de interacción conflictiva que la caracteriza. Está integrada por tres subescalas:

Cohesión (CO)

Grado en que los miembros de la familia están compenetrados y se ayudan entre sí. Por ejemplo, el ítem 1 “En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros”.

Expresividad (EX)

Grado en que se permite y anima a los miembros de la familia a actuar libremente y a expresar directamente sus sentimientos. Por ejemplo el ítem 12 “En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos”.

Conflicto (CT)

Grado en que se expresan libremente y abiertamente la cólera, agresividad y conflicto entre los miembros de la familia. Por ejemplo, el ítem 23 “En casa a veces nos enojamos tanto que golpeamos o rompemos algo”.

2) DIMENSION DE DESARROLLO

Esta dimensión evalúa la importancia que tienen dentro de la familia ciertos procesos de desarrollo personal, que pueden ser fomentados, o no, por la vida en común. Esta dimensión comprende cinco subescalas:

Autonomía (AU)

Grado en que los miembros de la familia están seguros de sí mismos, son autosuficientes y toman sus propias decisiones. Por ejemplo, el ítem 4 “En general ningún miembro de la familia decide por su cuenta”.

Actuación (AC)

Grado en que las actividades (tal como escuela o trabajo) se enmarcan en una estructura orientada a la acción o competitiva. Por ejemplo, el ítem 35 “Nosotros aceptamos que haya competencia y que gane el mejor”.

Intelectual-Cultural (IC)

Grado de interés en las actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales. Por ejemplo, el ítem 46 “ En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales”.

Social-Recreativo (SR)

Grado de participación en este tipo de actividades. Por ejemplo, el ítem 47 “Todos tenemos uno o dos hobbies”.

Moralidad-Religiosidad (MR)

Importancia que se da a las prácticas y valores de tipo ético y religioso. Por ejemplo, el ítem 18 “ En mi casa no rezamos en familia”.

3) DIMENSION DE ESTABILIDAD

Esta dimensión proporciona información sobre la estructura y organización de la familia y sobre el grado de control que normalmente ejercen unos miembros de la familia sobre otros. Lo forman dos subescalas:

Organización (OR)

Importancia que se da a una clara organización y estructura para planificar las actividades y responsabilidades de la familia. Por ejemplo, el ítem 9 “Las actividades de nuestra familia se planifican cuidadosamente”

Control (CN)

Grado en que la dirección de la vida familiar se atiene a reglas y procedimientos establecidos. Por ejemplo, el ítem 60 “En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor”.

5.2.2 Forma de administración y evaluación.

La modalidad de administración y evaluación, presenta las mismas pautas que fueron explicitadas en el apartado 5.1.2.

5.2.3 Antecedentes psicométricos de la escala de clima social familiar (FES):Validez y Confiabilidad

Validez : En la adaptación realizada por Fernández Ballesteros (1987) se realizaron análisis diferenciales para la Escala FES con variables como: grado de parentesco (padre, madre, hijo, otros), número de miembros examinados en la misma familia, edad media de la entidad familiar y sexo.

En relación al Análisis Factorial desarrollado en la adaptación española, se pudieron definir las siguientes dimensiones: Factor 1: se podría definir como Relaciones Internas exigidas para un buen clima en la familia; para ello intervienen las subescalas de Cohesión, Expresividad, Inexistencia de Conflicto, Organización, Moralidad y Actuación. Factor 2: apunta a una estabilidad de la familia y se subraya la inclusión de Organización, Control, Actuación, Moralidad y un pequeño peso de inexistencia de conflicto. Factor 3: parece ser una dimensión de Relaciones Externas, apuntando a

entidades externas a la misma familia, tales como lo Intelectual-Cultural y lo Social-Recreativo.

Confiabilidad : En los estudios presentados por TEA para esta escala se han empleado distintos procedimientos para determinar la confiabilidad. Se calculó la correlación entre una primera y segunda aplicación con un tiempo de dos meses de intervalo entre ambas aplicaciones, test-retest. Los coeficientes de correlación fueron: IM 0.86, EX 0.73, CT 0.85, AU .68, AC 0.74, IC 0.82, SR 0.77, MR 0.80, OR 0.76, CN 0.77.

También se obtuvo una estimación de la confiabilidad aplicando la formulación Kuder y Richardson, conocida también como índice de consistencia interna. Los índices obtenidos fueron: CO 0.78, EX 0.69, CT 0.75, AU 0.61, AC 0.64, IC 0.78, SR 0.67, MR 0.78, OR 0.76, CN 0.67.

En los estudios realizados por Williams y Antequera (1995) la confiabilidad demostró ser satisfactoria, evaluada a través del Análisis de consistencia Interna y el método de Test-Retest. Según el primero la confiabilidad total de la escala está alrededor de 0,69. Los índices de consistencia interna de las dimensiones no son elevados pero sí satisfactorios para escala de pocos elementos. Por otro lado el indicador de Test-Rest oscila entre 0,31 y 0,80.

5.2.4 Investigación desarrollada en nuestro medio

Las Escalas de Clima Social Escolar (CES) y Familiar (FES) fueron utilizadas en una investigación titulada *Evaluación Psicológica del impacto de la densidad social en diferentes contextos*¹.

Dichas Escalas fueron administradas conjuntamente en forma grupal en cada división de las escuelas participantes de este estudio, bajo la supervisión de un investigador del equipo quien se aseguró que la consigna fuera claramente comprendida y que los cuestionarios fueran completados en su totalidad.

La muestra se conformó de 193 alumnos de ambos sexos, siendo el 51% mujeres y su promedio de edad 12 años. Los alumnos se encontraban cursando el 7mo grado del ciclo primario de escolaridad en escuelas de la Ciudad de Buenos Aires.

¹En el marco del Proyecto UBACYT (PS-028) *Evaluación Psicológica en Contextos: El contexto familiar y de aprendizaje y su expresión en la Representación Gráfica Pareja Educativa*. Directora del Proyecto: Dra. Nora Leibovich de Figueroa.

5.2.5 Adaptación lingüística

Al tratarse de una adaptación española se hizo necesario realizar cambios para establecer la equivalencia lingüística (Marín, 1986) de algunos ítems ya que eran expresiones típicamente españolas. No se realizaron modificaciones en los contenidos de los ítems asegurando de esta manera, la equivalencia conceptual (Marín, 1986) Como ejemplo, se cita el siguiente ítem: Ítem 51- *Frecuentemente el profesor tiene que pedir que no se alborote tanto* fue modificado por *Frecuentemente el profesor tiene que pedir que no se haga tanto lío*.

Por las mismas razones se hizo también necesario adaptar la consigna. La modalidad de la administración sufrió también modificaciones. Los alumnos no debían contestar en la hoja de respuestas sino en los mismos cuadernillos. Dichos cambios fueron probados con una muestra piloto a fin de ajustarlos y lograr una mejor comprensión y aplicación.

5.2.6 Relaciones con medidas objetivas contextuales

RELACION CON EL RENDIMIENTO ACADEMICO

Se analizaron las relaciones entre la percepción del *Clima Social Escolar* (CES) y el rendimiento académico de los alumnos.

Con respecto al ámbito académico, la subescala de *Innovación* presentó una correlación positiva significativa ($p < 0.05$) con las notas escolares obtenidas. Esto permite inferir que aquellos alumnos con altas calificaciones escolares perciben un clima social escolar en el cual los alumnos contribuyen a planear las actividades escolares y la variedad y cambios que introduce el profesor con nuevas técnicas y estímulos a la creatividad del alumno.

TABLA N° 1

Cuadro de Correlación entre las subescalas de la Escala CES y las notas escolares (r de Pearson)

SUBESCALAS	r
AFILIACIÓN	.1180
AYUDA	.1659
CLARIDAD	.1354
CONTROL	-.0682
COMPETENCIA	-.1126
IMPLICACION	.1054
INNOVACION	.2295*
ORGANIZACION	.0608
TAREA	-.0398

*= $p < 0.05$

Las investigaciones llevadas a cabo por Reboloso Pacheco, Gaviría Stewart y Rodríguez Crespo (1990) presentan un planteo similar. Preocupados por la asociación entre dimensiones de clima y aprendizaje, ellos encontraron que el rendimiento en la escuela primaria es mayor entre los estudiantes que perciban un clima de clase alto en estabilidad (funcionamiento adecuado, organización, claridad y coherencia de normas) e innovación (novedad y variación en las tareas) y también en autorrealización (competitividad y dificultad). Si se realiza un análisis comparativo entre las correlaciones españolas y argentinas, se encuentra cierta coincidencia en torno a la subescala *Innovación*, en ambas muestras se encuentra una asociación entre el rendimiento y el espíritu creativo e innovador. De todas maneras, es oportuno agregar que el estudio correlacional no señala en ningún caso la dirección de la causalidad.

Luego se analizaron las posibles relaciones entre la percepción del *Clima Social Familiar* (FES) y el rendimiento académico. Se observó que aquellas familias que brindan y estimulan hacia una mayor libertad de sus miembros, tienden a generar mejores notas. Específicamente, en la medida en que un niño es incentivado a pensar, actuar y expresarse libremente, así como motivado a participar en actividades de índole social-recreativa, puede desenvolverse más satisfactoriamente a nivel académico. Contrariamente, los niños pertenecientes a aquellas familias que ejercen un mayor control, ateniéndose estrictamente a reglas y normas preestablecidas, logran rendimientos inferiores al grupo anterior. (Tabla 2)

Tabla N°2

Correlaciones (r de Pearson) entre las subescalas de FES y las notas escolares.

SUBESCALAS	r
AUTONOMIA	.2261*
CONTROL	- .3064*
EXPRESIVIDAD	.2743*
SOCIAL-RECREATIVO	.2207*

*= p<0.05

RELACION CON LA DENSIDAD SOCIAL DEL AULA

Se procedió, luego, a analizar el *Clima Social Escolar* y su relación con una variable física, objetiva tal como la densidad social en el aula. La densidad social escolar es entendida como la cantidad de alumnos por metro cuadrado en un aula. Se compararon los perfiles de las respectivas subescalas del CES de los grupos con características de alta y baja densidad.

Así mismo se procedió a estudiar la relación entre el *Clima Social Familiar* y la densidad en la vivienda como variable física y objetiva. Por la misma, nos referimos a la proporción entre cantidad de personas y la cantidad de ambientes de las respectivas viviendas. Se compararon los perfiles de las subescalas del FES de los grupos con características de alta y baja densidad.

No se obtuvieron diferencias significativas (Prueba T de Hotelling) entre ambos grupos, tanto para la CES como la FES y densidad.

5.2.7 Caracterización de los contextos

ANÁLISIS DE CLUSTERS

Las Escalas de Clima Social Escolar y Familiar fueron sometidas a un Análisis de Clusters. Este análisis intenta mostrar agrupamientos entre las respuestas que nos permiten arribar alguna tipología de los mismos. Este análisis arrojó como resultado 3 grupos en la Escala de Clima Social Escolar. (Tabla 3) En el caso de la Escala de Clima Social Familiar dicho análisis no permitió discriminar diferentes grupos.

Tabla N° 3

SUBESCALA	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
IMPLICACIÓN	8	3.9	3
AFILIACIÓN	8.3	7.1	4.6
AYUDA	8.3	8.1	3.5
TAREA	5.6	5.2	5.4
COMPETENCIA	5.7	6.3	6
CLARIDAD	7.1	7	3.5
CONTROL	3.7	4.4	4.2
INNOVACIÓN	6.9	6.3	4
ORGANIZACIÓN	6.7	3.8	3.3

En relación a la muestra de niños estudiada, se pueden caracterizar dos grupos, 1 y 3. El *Grupo 1* presentaría las siguientes percepciones del clima social escolar. Muestran marcado interés y placer por las actividades de la clase y del trabajo conjunto. Es elevado el nivel de amistad entre los alumnos, así, como también el grado de ayuda, y preocupación de los maestros por los alumnos. Perciben la terminación de las tareas propuestas y el esfuerzo por lograr buenas notas y reconocimiento de una manera moderada. Es destacable la importancia percibida del orden, organización y buenas maneras en el desempeño de las tareas de la escuela. Hay una elevada percepción de las normas claras y del conocimiento de las consecuencias de su incumplimiento. Este grupo, a su vez, expresa alto interés en los cambios que introducen los maestros y se actualizan en las técnicas implementadas. Por último, ellos no perciben que los maestros sean estrictos en el control de las normas en el aula.

El *Grupo 3* presenta características casi opuestas al grupo anterior. Ambos grupos solo coinciden en percibir a los maestros de una manera moderada en relación al estricto control ejercido sobre el incumplimiento de las normas y pautas escolares.

5.2.8 Distribución percentilar

Se presentan a continuación las distribuciones percentilares tanto de las Escalas de Clima Social Escolar como de Clima Social Familiar correspondientes a una muestra comprendida por 243 niños escolarizados pertenecientes a Ciudad de Buenos Aires, (Media de edad 10 años, desvío 5).

Tabla N°4

Escala de Clima Social Escolar (CES)

Distribución Percentilar

N=243 niños pertenecientes a Ciudad de Buenos Aires

Percentil	Implicación	Afiliación	Ayuda	Tareas	Competitividad	Organización	Claridad	Control	Innovación
90	8-10	9-10	9-10	8-10	8-10	7-10	9-10	8-10	8-10
75	7	8	8	7	7	5-6	8	7	7
50	5-6	7	6-7	6	6	4	7	6	5-6
25	4	5-6	5	5	5	3	6	5	4
5	1-3	1-4	1-4	1-4	1-4	1-2	1-5	1-4	1-3
X	5.33	6.51	6.09	5.66	6.09	3.90	6.99	5.95	5.50
SD	1.67	1.80	1.95	1.38	1.67	1.78	2	1.87	1.70

Tabla N°5

Escala de Clima Social Familiar (FES)

Distribución Percentilar

N=242 niños pertenecientes a Ciudad de Buenos Aires

Percentil	Cohesión	Expresividad	Conflicto	Autonomía	Actuación	Intelectual Cultural	Social Recreativo	Moralidad Religiosidad	Organización	Control
90	9	7-9	6-9	7-9	8-9	7-9	7-9	7-9	8-9	7-9
75	8	6	5	6	7	6	6	6	7	6
50	7	5	3	5	6	5	5	4-5	5-6	5
25	6	4	2	4	5	3	4	3	4	3-4
5	1-5	1-3	1	1-3	1-4	1-2	1-3	1-2	1-3	1-2
X	6.30	4.53	2.51	3.91	4.71	4.02	4.40	3.94	4.66	3.82
SD	1.52	1.60	1.90	1.81	1.74	1.90	1.81	1.72	1.89	1.83

5.3 ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL (WORK ENVIRONMENT SCALE-WES)

Esta Escala evalúa el ambiente social existente en diversos tipos de trabajo.

Según Moos, Moos y Trickett (1989) en la elaboración de dicha Escala se emplearon varios métodos para llegar a una comprensión realista del ambiente social de los grupos de trabajo y para crear un fondo inicial de elementos del cuestionario. Estos elementos se construyeron a partir de la información reunida en entrevistas estructuradas, mantenidas con empleados de diferentes lugares y puestos de trabajo. La información obtenida dio como resultado la elaboración de una versión de la escala que se aplicó experimentalmente. La selección y redacción de los elementos se hizo en base a una formulación general de tres dimensiones socio-ambientales. Cada elemento debía estar enfocado hacia una dimensión, e identificar este aspecto en el ambiente de trabajo, por ejemplo determinar el grado de importancia de las relaciones interpersonales o aspectos de autorrealización o la estructura organizacional del trabajo.

La versión experimental de WES fue aplicada a una muestra de empleados de diferentes centros de trabajo.

“En la selección definitiva de los elementos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios psicométricos: los elementos deberían presentar correlaciones más altas con su propia subescala que con cualquier otra. Cada escala debería tener igual número de elementos que puntuasen en las dos alternativas (verdadero-falso) para controlar los sesgos de aquiescencia; las subescalas deberían presentar intercorrelaciones bajas o moderadas; cada elemento y cada subescala debería ser discriminativos en distintos ambientes de trabajo.” (Moos, Moos y Trickett, p.9)

5.3.1 Descripción de la escala

La Escala está formada por diez subescalas que evalúan tres dimensiones fundamentales:

1) RELACIONES

Es una dimensión que evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados y les anima a apoyarse unos a otros. Está integrada por las siguientes subescalas:

Implicación (IM) Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella. Por ejemplo, el ítem 1 “El trabajo es realmente estimulante”.

Cohesión (CO) Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros. Por ejemplo, el ítem 22 “La gente se ocupa personalmente por los demás”

Apoyo (AP) Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social. Por ejemplo, el ítem 13 “Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien”.

2) AUTORREALIZACIÓN

Se trata de una dimensión que evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación, eficiencia y terminación de las tareas y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral.

Autonomía (AU) Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias. Por ejemplo, el ítem 24 “Se anima a los empleados que tomen sus propias decisiones”.

Organización (OR) Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea. Por ejemplo, el ítem 35 “Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico”.

Presión (PR) Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral. Por ejemplo, el ítem 16 “Aquí parece que las cosas siempre son urgentes”.

3) ESTABILIDAD/CAMBIO

Esta dimensión mide el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último, el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable.

Claridad (CL) Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias y se explican las reglas y planes para el trabajo. Por ejemplo, el ítem 17 “Las actividades están bien planificadas”.

Control (CN) Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados. Por ejemplo, el ítem 28 “ Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas”.

Innovación (IN) Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques. Por ejemplo, el ítem 9 “ Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente”.

Comodidad (CF) Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable. Por ejemplo, el ítem 20 “ La iluminación es muy buena”.

5.3.2 Forma de Administración y Evaluación

La modalidad de administración y evaluación, presenta las mismas pautas que fueron explicitadas en el apartado 5.1.2.

5.3.3 Distribución Percentilar

Se presenta a continuación la Distribución Percentilar de las Escala de Clima Social Laboral correspondiente a una muestra comprendida por 92 sujetos pertenecientes a la Ciudad de Buenos Aires, siendo la media de edad 29 años y el desvío de 10.

Tabla N°6 Escala de Clima Social LABORAL (WES)

Distribución Percentilar

Percentil	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
90	9	9	8-9	9	9	8-9	8-9	9	8-9	9
75	7-8	7-8	7	7-8	7-8	7	6-7	6-8	7	8
50	5-6	5-6	6	6	5-6	5-6	4-5	5	5-6	6-7
25	3-4	3-4	3-5	3-5	4	4	3	3-4	2-4	4-5
5	1-2	1-2	1-2	1-2	1-3	1-3	1-2	1-2	1	1-3
X	4.9	5.4	5.3	5.2	5.5	4.5	4.6	4.6	3	5.9
SD	2.7	1.8	2.5	2.5	2.3	2.2	2	2.1	1	2.4

N= 92 sujetos pertenecientes a Ciudad de Buenos Aires. (X de edad: 29 años, S= 10)

5.4 ESCALA DE CLIMA SOCIAL EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS (Correctional Institutions Environment Scale, CIES)

Esta Escala evalúa el ambiente social en centros correccionales o instituciones penitenciarias para adolescentes o adultos.

La versión inicial de esta escala estaba integrada por 194 ítems que fueron elaborados a partir de la Escala de Ambiente en el Barrio y de otras escalas de clima social en las que se analizaban las relaciones de internos y personal en las instituciones penitenciarias. Los ítems adicionales adecuados al ambiente específico a que se destina esta escala fueron elaborados a partir de una conceptualización general de la presión ambiental.

La escala construida de este modo se aplicó a internos y personal de 16 centros penitenciarios. A partir de los estudios realizados se elaboró una nueva versión con 120 ítems que se aplicó de nuevo en más de 100 unidades de reformatorios juveniles y más de 90 instituciones penitenciarias de adultos en Estados Unidos e Inglaterra.

Las intercorrelaciones entre ítems y entre éstos y las subescalas se realizaron con los datos de cuatro muestras: internos y personal, por separado de 95 reformatorios juveniles de varones elegidos al azar en proporción al tamaño del centro: internos y personal de 15 instituciones penitenciarias de adultos que cumplían las mismas condiciones de los muestreos anteriores. Los resultados fueron muy similares en las cuatro muestras; los elementos extremos y los que presentaron correlaciones bajas con las subescalas fueron eliminados; de este modo, se acortó la escala tanto como era compatible con la adecuación psicométrica y con la significación de las subescalas.

5.4.1 Descripción de la escala

Las dimensiones que integran esta Escala de Clima Social en Instituciones Penitenciarias son tres:

1) RELACIONES

Evalúa el grado en que los sujetos tienden a implicarse en el centro, el grado en que el personal ayuda a los internos y el grado en que los internos se ayudan unos a otros, así como el grado de espontaneidad y libertad de expresión en estas relaciones. Esta variable mide la intensidad de las relaciones entre internos y entre internos y personal.

Esta dimensión está integrada por las subescalas siguientes:

Implicación

Mide el grado en que los internos son activos y animosos en la actividad diaria del programa, es decir, cómo interactúan socialmente con los demás haciendo actividades de su propia

iniciativa y desarrollando una buena moral de grupo dentro del programa del centro. Por ejemplo, el ítem 1 “Los internos están orgullosos de este centro”.

Ayuda

Mide el grado en que los internos son alentados a ayudar y apoyar a los otros internos y cuanta ayuda reciben del personal. Por ejemplo, el ítem 11 “El personal está interesado en saber cómo les va a los internos cuando salen”.

Expresividad

Grado en que el programa anima a una expresión abierta de los sentimientos, tanto en el personal como en los internos. Por ejemplo, el ítem 3 “Se anima a los internos a manifestar sus sentimientos.”

2) AUTORRELIZACION

Esta integrada por tres subescalas:

Autonomía (AU)

Grado en que se anima a los internos a tomar iniciativas programando actividades y participando en la dirección del centro. Por ejemplo, el ítem 31 “ Los internos pueden opinar sobre como marchan las cosas”.

Realidad (RE)

Grado en que el ambiente donde están los internos los orienta para cuando dejen el centro en aspectos como: preparación para una profesión, proyectos para el futuro, fijación de metas y trabajo para conseguirlas. Por ejemplo, el ítem 14 “Se anima a los internos a que hagan planes para el futuro”.

Personal (PE)

Grado en que se anima a los internos a preocuparse de sus problemas y sentimientos personales y a intentar comprenderlos.

3) ESTABILIDAD/CAMBIO

Se evalúa por medio de tres subescalas que están sistemáticamente orientadas para medir todo lo relacionado con el mantenimiento del centro funcionando dentro de unas normas claras y coherentes. Por ejemplo, el ítem 35 “ Las reuniones intentan facilitar la comprensión de los problemas personales”.

Organización (OR)

Grado de importancia que la organización y el orden tienen en el programa, respecto a los internos (cómo ellos lo ven), respecto del personal (cómo anima a ese orden) y respecto a su propio desarrollo (cómo es mantenido). Por ejemplo, el ítem 7 “ El personal se asegura de que el centro esté limpio”.

Claridad (CL)

Grado en que los internos conocen las expectativas de la rutina diaria del programa y lo explícitas que son las reglas y procedimientos. Por ejemplo, el ítem 17 “ Cuando se cambia el programa de un interno, siempre algún, miembro del personal le explica las razones.”

Control (CN)

Grado en que el personal utiliza medida para supervisar a los internos, por ejemplo, en la formulación de las reglas, en la programación de las actividades y en las relaciones entre internos y personal. Por ejemplo, el ítem 9 “ Cuando se elabora un programa de acción para un interno, éste debe seguirlo”.

5.4.2 Administración y Evaluación de la prueba

La modalidad de administración y evaluación, presenta las mismas pautas que fueron explicitadas en el apartado 5.1.2.

5.4.3 Antecedentes psicométricos de las escalas de clima social laboral (WES) y en instituciones penitenciarias (CIES): validez y confiabilidad

Confiabilidad : Se ha aplicado el procedimiento del Test-Retest con un mes de intervalo en la Escala de Clima Social Laboral (WES) los coeficientes de correlación se detallan a continuación: IM 0.83, CO 0.71, AP 0.82, AU 0.77, OR 0.73, PR 0.76, CL 0.69, CN 0.79, IN 0.75, CF 0.78.

A partir del Análisis de Consistencia Interna (Kuder y Richardson), los índices obtenidos para la Escalas fueron:

WES IM 0.84, CO 0.69, AP 0.77, AU 0.73, OR 0.76, PR 0.80, CL 0.79, CN 0.76, IN 0.86, CF 0.81.

CIES IM 0.72, AY 0.62, EX 0.56, AU 0.68, RE 0.70, PE 0.54, OR 0.72, CL 0.62, CN 0.65.

Validez: “Una de las características interesantes de una prueba es su capacidad para discriminar entre grupo de sujetos que se diferencian en otra u otras variables (por ejemplo, en el sexo, la edad o el nivel intelectual), es decir, se supone que grupo de sujetos con diferente dotación o atributo en esta variable externa obtendrán distintos promedios en la prueba si dicha variable externa es influyente en el constructo medido por la prueba.” (Moos, Moos y Trickett, 1989, p:19)

En la adaptación española de las Escalas de Clima Social se tuvieron en cuenta variables o atributos influyentes y se analizaron las diferencias de las distintas submuestras en las variables de clima social. En la Escala WES se consideraron el tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande); el tipo de empresa (privada, pública); el área de la empresa

(industria, comercio, servicios); la profesión del empleado examinado (botones, empleados, jefes/ técnicos) y el sexo.

En relación a la Escala CIES, se analizaron las relaciones entre los rasgos medidos y las variables del Cuestionario de Depresión en Niños (CDS), las del Inventario de Adaptación de Conducta (IAC) y las del Inventario Ansiedad Estado/ Rasgo (STAI) y se ha observado lo siguiente:

- Implicación se relaciona con el ánimo-alegría (positivo) y la adaptación social.
- Ayuda con la adaptación personal
- Expresividad con la autoestima, la falta de sentimientos de culpabilidad y la adaptación personal.
- Autonomía con la ausencia de casi todos los rasgos depresivos y con la adaptación escolar y familiar, pero no con la social.
- Realidad con el ánimo-alegría y la adaptación escolar.
- Personal (orientación) con la presencia de sentimientos de culpabilidad, los problemas sociales y una ansiedad de tipo estado.
- Organización con la adaptación escolar
- Claridad con una buena respuesta afectiva, la adaptación escolar, pero también con la presencia de una ansiedad de tipo estado.
- Control con el ánimo-alegría, la adaptación social y la falta de una ansiedad de tipo estado.

6.BIBLIOGRAFIA

- ADELMAN, H.S. & TAYLOR, L. (2005) Classroom Climate in S.W. Lee, P.A. Lowe, & E. Robinson (Eds.), Encyclopedia of School Psychology, Thousand Oaks, CA: Sage.
- BRONFREMBRENNER, U. (1976) The Experimental Ecology of Education. Educational Research Journal, Mayo: 5-15
- BARKER, R.G. (1968) Ecological psychology: concepts and methods for studying the environment of behavior. Stanford (California) Stanford University Press.
- CASSULLO, G. L. (1998) Evaluación psicológica del impacto de la densidad social en diferentes contextos, Informe Final, Beca de Iniciación, UBACYT, Facultad de Psicología.
- CASSULLO, G.L.; ALVAREZ L. V. & PASMÁN, P. (1998) Adaptación de las escalas de clima social escolar y familiar, VI Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires: 186-198.
- Corraliza, J.A. (1987) La experiencia del ambiente, Tecnos: Madrid.
- Guaresti, M. & Mendiburo, N. (1996) Apuntes sobre Estudios de la Evaluación del Impacto Ambiental. Maestría en Salud Pública, UBA.
- Fernández Ballesteros, R. & Sierra, B. (1982) Estudio factorial sobre la percepción del ambiente escolar, en R. Fernández Ballesteros (1982) Evaluación de Contextos, Reunión Nacional sobre intervención Psicológica, Universidad de Murcia, España.
- FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (1987) El ambiente, Madrid: Ediciones Pirámide.
- FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. (1995) Introducción a la Evaluación Psicológica I, Madrid: Ediciones Pirámide
- FREEDMAN, G. (1980) Family and environment: An Ecosystem Perspective. Minneapolis: Burgess Publishing Co.
- MARÍN, G. (1986) Metodología de la Investigación Psicológica en América Latina, Acta Psiquiátrica y Psicológica, 32: 183-192.
- MOOS, R. (1974) The Social Climate Scale: An overview, Palo alto, California. Consulting Psychologists Press.
- MOOS, R. (1975) Evaluating correctional environment with implications for community setting, New York: Willey.
- MOOS, R. (1976) A typology of family social environment , Family Process Journal, 15(4): 357-371.
- MOOS, R. (1981) Family Environment Scale, Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- MOOS, R. H. & TRICKETT, E.J. (1974) Classroom Environment Scale Manual, Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

MOOS, R. H.; MOOS, B.S. & TRICKET, E.J. (1989) Escala de Clima Social, Familia, trabajo, Instituciones Penitenciarias, Centro Escolar. Adaptación Española, Manual 3ra Edición, TEA Investigación y Publicaciones Psicológicas: Madrid.

REBOLLOSO PACHECO, E.; GAVIRIA STEWART, E. & RODRÍGUEZ CRESPO, T. (1990) Efecto y Relevancia del Clima del Aula en dos niveles diferenciales de enseñanza en I. Quintanilla Pardo (Comp.) Calidad de Vida, Educación, Deporte y Medio Ambiente, PPU: Barcelona.

WICKER, A.W. (1979) Ecological psychology. Some recent and prospective developments, American Psychologist, 34: 755-765

WILLIAMS, N. (1993) Una aproximación a la medición del clima o ambiente de un sistema social-familiar, Comportamiento, Vol. 2, N°1, Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

7.ANEXOS

1. *Protocolos*
2. *Claves de corrección y plantillas de corrección*
3. *Perfiles*
4. *Baremos Españoles*

Edad:.....
Sexo:.....
Tipo de Escuela:.....
Grado:.....

CES

CLIMA SOCIAL: ESCUELA

Autor: Moos, R. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)

Las frases siguientes se refieren a tu escuela: los alumnos, los profesores, las tareas de esta clase, etc. Después de leer cada frase deberás hacer un círculo alrededor de lo que crees corresponde a tu clase. Debes decidirte por Verdadero o Falso pensando lo que sucede la mayoría de las veces. Recordá que se trata de tu opinión sobre tu clase y que no hay respuestas correctas o incorrectas. Cuando se habla de alumnos/profesores puede entenderse también alumnas/profesoras.

1. Los alumnos ponen mucho interés en lo que hacen en esta clase	V	F
2. En esta clase, los alumnos llegan a conocerse realmente bien unos a otros	V	F
3. El profesor dedica muy poco tiempo a hablar con los alumnos	V	F
4. Casi todo el tiempo de clase se dedica a la lección del día	V	F
5. Aquí, los alumnos no se sienten presionados para competir entre ellos	V	F
6. Esta clase está muy bien organizada	V	F
7. Hay un conjunto de normas claras que los alumnos tienen que cumplir	V	F
8. En esta clase, hay pocas normas que cumplir	V	F
9. Aquí, siempre se están introduciendo nuevas ideas	V	F
10. Los alumnos de esta clase "están en las nubes"	V	F
11. Aquí, los alumnos no están interesados en llegar a conocer a sus compañeros	V	F
12. El profesor muestra interés personal por los alumnos	V	F
13. Se espera que los alumnos hagan sus tareas escolares solamente en clase	V	F
14. Los alumnos se esfuerzan mucho por obtener las mejores notas	V	F
15. En esta clase, los alumnos casi siempre están callados	V	F
16. Aquí parece que las normas cambian mucho	V	F
17. Si un alumno no cumple una norma en esta clase, seguro que será castigado	V	F

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

18. Aquí los alumnos hacen tareas muy diferentes de unos días a otros	V	F
19. A menudo los alumnos pasan el tiempo deseando que acabe la clase	V	F
20. En esta clase se hacen muchas amistades	V	F
21. El profesor parece más un amigo que una autoridad	V	F
22. A menudo dedicamos mucho tiempo a discutir actividades sin relación con la materia de clase	V	F
23. Algunos alumnos siempre tratan de ser los primeros en responder	V	F
24. Los alumnos de esta clase pasan mucho tiempo jugando	V	F
25. El profesor dice lo que le pasará al alumno si no cumple las normas de clase	V	F
26. En general, el profesor no es estricto	V	F
27. Normalmente, aquí no se ensayan nuevos o diferentes métodos de enseñanza	V	F
28. En esta clase casi todos prestan realmente atención a lo que dice el profesor	V	F
29. Aquí, fácilmente se forman grupos para realizar proyectos o tareas	V	F
30. El profesor hace más de lo que debe para ayudar a los alumnos	V	F
31. Aquí, es muy importante haber hecho las tareas	V	F
32. En esta clase los alumnos no compiten para hacer las tareas escolares	V	F
33. A menudo, en esta clase se forma un gran lío	V	F
34. El profesor aclara cuáles son las normas de la clase	V	F
35. Los alumnos pueden “tener problemas” con el profesor por hablar cuando no deben	V	F
36. Al profesor le agrada que los alumnos hagan trabajos originales	V	F
37. Muy pocos alumnos toman parte en las discusiones o actividades de clase	V	F
38. En esta clase a los alumnos les agrada colaborar en los trabajos	V	F
39. Cuando un alumna no sabe las respuestas el profesor le hace sentir vergüenza	V	F
40. En esta clase los alumnos no trabajan mucho	V	F
41. Aquí si uno entrega tarde los deberes, te bajan la nota	V	F
42. El profesor rara vez tiene que decir a los alumnos que se sienten en su lugar	V	F
43. El profesor procura que se cumplan las normas establecidas en clase	V	F

44. Aquí, los alumnos no siempre tienen que seguir las normas	V	F
45. Los alumnos pueden opinar muy poco sobre la forma de emplear el tiempo en la clase	V	F
46. Muchos alumnos se distraen en clase haciendo garabatos o pasándose papelitos	V	F
47. A los alumnos les gusta ayudarse unos a otros para hacer sus deberes	V	F
48. El profesor habla a los alumnos como si se tratara de niños pequeños	V	F
49. Aquí, generalmente hacemos lo que queremos	V	F
50. En esta clase no son muy importantes las calificaciones	V	F
51. Frecuentemente, el profesor tiene que pedir que no haga tanto lío	V	F
52. Los alumnos podrán aprender algo más, según como se sienta el profesor ese día	V	F
53. Los alumnos pueden ser castigados si no están en su lugar al comenzar la clase	V	F
54. El profesor propone trabajos originales para que los hagan los alumnos	V	F
55. A veces, los alumnos presentan a sus compañeros algunos trabajos que han hecho	V	F
56. Aquí, los alumnos no tienen muchas oportunidades de conocerse unos a otros	V	F
57. Si los alumnos quieren que se hable sobre un tema, el profesor buscará tiempo para hacerlo	V	F
58. Si un alumno falta a clase un par de días, tiene que recuperar lo perdido	V	F
59. Aquí, a los alumnos no les importa qué nota reciben otros compañeros	V	F
60. Los trabajos que se piden están claros y cada uno sabe lo que tiene que hacer	V	F
61. Existen unas normas claras para hacer las tareas en clase	V	F
62. Aquí, es más fácil que te castiguen que en muchas otras clases	V	F
63. Los alumnos tienen que seguir normas establecidas al hacer sus tareas	V	F
64. En esta clase, muchos de los alumnos parecen estar medio dormidos	V	F
65. Aquí se tarda mucho tiempo en conocer a todos por su nombre	V	F
66. Este profesor quiere saber qué es lo que les interesa aprender a los alumnos	V	F
67. A menudo, el profesor dedica tiempo de la clase para hablar sobre cosas no relacionadas con el tema	V	F
68. Los alumnos tienen que trabajar duro para obtener buenas notas	V	F
69. Esta clase rara vez comienza a su hora	V	F

70. El profesor explica en las primeras semanas las normas sobre lo que los alumnos podrán hacer aquí	V	F
71. El profesor “ aguanta” mucho	V	F
72. Los alumnos pueden elegir su lugar en la clase	V	F
73. Aquí, a veces, los alumnos hacen trabajos extra por su propia iniciativa	V	F
74. En esta clase hay algunos alumnos que no se llevan bien	V	F
75. El profesor no confía en los alumnos	V	F
76. Esta clase parece más una fiesta que un lugar para aprender algo	V	F
77. A veces la clase se divide en grupos para competir en tareas unos con otros	V	F
78. Aquí las actividades son planeadas clara y cuidadosamente	V	F
79. Los alumnos no están siempre seguros de cuándo algo va contra las normas	V	F
80. El profesor expulsará a un alumno fuera de clase si se porta mal	V	F
81. Casi todas los días los alumnos hacen el mismo tipo de tareas	V	F
82. A los alumnos realmente les agrada esta clase	V	F
83. Algunos compañeros no se llevan bien entre ellos en la clase	V	F
84. Aquí, los alumnos deben tener cuidado con lo que dicen	V	F
85. El profesor sigue el tema de la clase y no se desvía de él	V	F
86. Generalmente, los alumnos aprueban aunque no trabajen mucho	V	F
87. Los alumnos no interrumpen al profesor cuando está hablando	V	F
88. El profesor se comporta siempre igual con los que no siguen las normas	V	F
89. Cuando un profesor propone una norma, la hace cumplir	V	F
90. En esta clase, se permite a los alumnos preparar sus propios proyectos	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

Edad:.....
Sexo:.....

FES

CLIMA SOCIAL: FAMILIA

Autor: Moos, R.H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)

Las frases siguientes se refieren a tu familia. Después de leer cada frase deberás hacer un círculo alrededor de lo que crees corresponde a tu familia.
Debes decidirte por Verdadero o Falso pensando lo que sucede la mayoría de las veces.
Recordá que se trata de tu opinión sobre tu familia y que no hay respuestas correctas o incorrectas.

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros	V	F
2. Los miembros de la familia guardan, a menudo, sentimientos para sí mismos	V	F
3. En nuestra familia discutimos mucho	V	F
4. En general ningún miembro de la familia decide por su cuenta	V	F
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos	V	F
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales	V	F
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre	V	F
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante regularidad a los cultos de la Iglesia, templo, etc.	V	F
9. Las actividades de nuestra familia se planifican cuidadosamente	V	F
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	V	F
11. Mucha veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato	V	F
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos	V	F
13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojo	V	F
14. En mi familia nos esforzarnos mucho para mantener la independencia de cada uno	V	F
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida	V	F
16. Casi nunca asistimos a conferencias, funciones o conciertos	V	F
17. Frecuentemente vienen amigos corner a casa o a visitarnos	V	F

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

18. En mi casa no rezamos en familia	V	F
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios	V	F
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir	V	F
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa	V	F
22. En mi familia es difícil “desahogarse” sin molestar a todo el mundo	V	F
23. En casa a veces nos enojamos tanto que golpeamos o rompemos algo	V	F
24. En mi familia cada uno decide sus propias cosas	V	F
25. Para nosotros no es importante el dinero que gane cada uno	V	F
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente	V	F
27. Alguno de mi familia practica habitualmente deportes: fútbol, básquet, etc	V	F
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Pascua y otras fiestas	V	F
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos	V	F
30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones	V	F
31. En mi familia hay un fuerte sentimiento de unión	V	F
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales	V	F
33. Los miembros de mi familia casi nunca mostramos nuestros enojos	V	F
34. Cada uno entra y sale de casa cuando quiere	V	F
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y que “gane el mejor”	V	F
36. Nos interesan poco las actividades culturales	V	F
37. Vamos a menudo al cine, competencias deportivas, excursiones, etc	V	F
38. No creemos en el cielo, ni en el infierno	V	F
39. En mi familia la puntualidad es muy importante	V	F
40. En casa las cosas se hacen de una forma establecida	V	F
41. Cuando hay que hacer algo en casa es raro que se ofrezca algún voluntario	V	F
42. En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo en el momento, lo hace sin pensarlo demasiado	V	F
43. Las personas de nuestra familia nos criticamos frecuentemente unas a otras	V	F

44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente	V	F
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor	V	F
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales	V	F
47. En mi casa, todos tenemos uno o dos hobbies	V	F
48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal	V	F
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente	V	F
50. En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas	V	F
51. Las personas de nuestra familia nos apoyamos de verdad unas a otras	V	F
52. En mi familia cuando uno se queja siempre hay otro que se siente afectado	V	F
53. En mi familia a veces nos peleamos a golpes	V	F
54. Generalmente, en mi familia cada persona sólo confía en sí misma cuando surge un problema	V	F
55. En casa, nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las calificaciones escolares	V	F
56. Alguno de nosotros toca un instrumento musical	V	F
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o de la escuela	V	F
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe	V	F
59. En casa nos aseguramos de que nuestras habitaciones queden limpias	V	F
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor	V	F
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo	V	F
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente	V	F
63. Si en la familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz	V	F
64. Las personas de la familia se estimulan unos a otros para defender sus propios derechos	V	F
65. En nuestra familia nos esforzamos muy poco para tener éxito	V	F
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a las bibliotecas	V	F
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursos o clases particulares que nos interesan	V	F
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que está bien o mal	V	F
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona	V	F

70. En mi familia cada uno puede hacer lo que quiera	V	F
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros	V	F
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos	V	F
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros	V	F
74. En mi casa es difícil ser independientes sin herir los sentimientos de los demás	V	F
75. “Primero el trabajo, luego la diversión”, es una norma en mi familia	V	F
76. En mi casa, ver la televisión es más importante que leer	V	F
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos	V	F
78. En mi casa, leer la Biblia es algo muy importante	V	F
79. En familia el dinero no se administra con mucho cuidado	V	F
80. En mi casa las normas son bastantes inflexibles	V	F
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno	V	F
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo	V	F
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz	V	F
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa	V	F
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio	V	F
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura	V	F
87. Nuestra principal forma de diversión es ver televisión o escuchar la radio	V	F
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo	V	F
89. En mi casa, la mesa se levanta siempre inmediatamente después de comer	V	F
90. En mi familia uno no puede salirse con la suya	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

Edad:.....
 Sexo:.....
 Nivel de estudio:.....
 Ocupación:.....

WES

CLIMA SOCIAL: TRABAJO

Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H.

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde Ud. Trabaja. Trate de acomodarlas a su propio caso y decida si son verdaderas o falsas en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el Jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, director, etc.) con quien Vd. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

1. El trabajo es realmente estimulante	V	F
2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	V	F
3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	V	F
4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes	V	F
5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo	V	F
6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	V	F
7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas	V	F
8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas	V	F
9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente	V	F
10. A veces hace demasiado calor en el trabajo	V	F
11. No existe mucho espíritu de grupo	V	F
12. El ambiente es bastante impersonal	V	F
13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien	V	F
14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor	V	F
15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	V	F

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires



Autores: P. M. INSEL y R. H. MOOS
 Copyright © 1984 by TEA Ediciones, S. A., Madrid - Copyright © 1974 by Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California - Adaptado con permiso - Edita: TEA Ediciones, S. A., c/ Fray Bernardino de Sahagún, 24, Madrid-16 - Imprime: Aguirre Campano, Daganzo, 15 dpdo., Madrid-2 Depósito legal: M.- 1.192 - 1984.

16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes	V	F
17. Las actividades están bien planificadas	V	F
18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere	V	F
19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes	V	F
20. La iluminación es muy buena	V	F
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo	V	F
22. La gente se ocupa personalmente por los demás	V	F
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados	V	F
24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones	V	F
25. Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”	V	F
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse)	V	F
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas	V	F
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas	V	F
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas	V	F
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente	V	F
31. La gente parece estar orgullosa de la organización	V	F
32. Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo	V	F
33. Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados	V	F
34. La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas	V	F
35. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico	V	F
36. Aquí nadie trabaja duramente	V	F
37. Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas	V	F
38. Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados	V	F
39. La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí	V	F
40. El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno	V	F
41. Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen	V	F

42. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa	V	F
43. A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia	V	F
44. Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema	V	F
45. Aquí es importante realizar mucho trabajo	V	F
46. No se "meten prisas" para cumplir las tareas	V	F
47. Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas	V	F
48. Se obliga a cumplir con bastante rigor las tareas y normas	V	F
49. Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo	V	F
50. Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo	V	F
51. Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo	V	F
52. A menudo los empleados comen juntos a mediodía	V	F
53. Normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo	V	F
54. Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes	V	F
55. Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego"	V	F
56. Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo	V	F
57. Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer	V	F
58. Los jefes están siempre controlando al personal y le supervisan muy estrechamente	V	F
59. En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas	V	F
60. Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo	V	F
61. En general, aquí se trabaja con entusiasmo	V	F
62. Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si	V	F
63. Los jefes esperan demasiado de los empleados	V	F
64. Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo	V	F
65. Los empleados trabajan muy intensamente	V	F
66. Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo	V	F
67. Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos	V	F

68. Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados	V	F
69. Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo	V	F
70. A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo	V	F
71. Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario	V	F
72. Frecuentemente los empleados hablan entre sí de sus problemas personales	V	F
73. Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales	V	F
74. Los empleados actúan con gran independencia de los jefes	V	F
75. El personal parece ser muy poco eficiente	V	F
76. Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo	V	F
77. Las normas y los criterios cambian constantemente	V	F
78. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres	V	F
79. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios	V	F
80. El mobiliario está, normalmente, bien colocado	V	F
81. De ordinario, el trabajo es muy interesante	V	F
82. A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas	V	F
83. Los jefes apoyan realmente a sus subordinados	V	F
84. Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros	V	F
85. Los empleados suelen llegar tarde al trabajo	V	F
86. Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias	V	F
87. Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados	V	F
88. Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también más tarde	V	F
89. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre	V	F
90. Los locales están siempre bien ventilados	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

Edad:.....
Sexo:.....

CLIMA SOCIAL: INSTITUCIONES

Autor: Moos, R. H.

A continuación encontrará unas frases; se refieren a cosas de este centro, de los residentes o internos, del personal (directivos, profesores, celadores, etc.) y del psicólogo (asistente social) del mismo. Después de leer cada frase Vd. debe decidir si es verdadera (V) o falsa (F) en este centro.

- | | | |
|---|---|---|
| 1. Los internos están orgullosos de este centro | V | F |
| 2. El personal del centro tiene poco tiempo para animar a los internos | V | F |
| 3. Se anima a los internos a manifestar sus sentimientos | V | F |
| 4. El personal actúa según las sugerencias de los internos | V | F |
| 5. Hay pocos deseos de hacer planes para cuando se deje el centro | V | F |
| 6. Se espera que los internos compartan entre si sus problemas personales | V | F |
| 7. El personal se asegura de que el centro esté siempre limpio | V | F |
| 8. Algunas veces los miembros del personal discuten entre sí | V | F |
| 9. Cuando se elabora un programa de acción para un interno, éste debe seguirlo | V | F |
| 10. Aquí, los internos intentan realmente progresar y ser mejores | V | F |
| 11. El personal está interesado en saber cómo les va a los internos cuando salen | V | F |
| 12. Los internos suelen ocultar sus sentimientos al personal | V | F |
| 13. Se espera que los internos participen en la dirección del centro | V | F |
| 14. Se anima a los internos a que hagan planes para el futuro | V | F |
| 15. Raras veces hablan los internos de sus problemas personales con otros internos | V | F |
| 16. La sala de estar está a menudo desordenada | V | F |
| 17. Cuando se cambia el programa de un interno, siempre algún miembro del personal le explica las razones | V | F |
| 18. Los internos pueden hacer públicamente críticas del personal | V | F |

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires



Autor: R. H. MOOS
Copyright © 1984 by TEA Ediciones, S. A., Madrid - Copyright © 1974 by Consulting Psychologists Press. Inc., Palo Alto, California - Adaptado con permiso - Edita: TEA Ediciones, S. A., c/ Fray Bernardino de Sahagún, 24, Madrid-16 - Imprime: Aguirre Campano, Daganzo, 15 dpdo., Madrid-2 Depósito legal: M.- 1.192 - 1984.

19. Los internos de este centro se preocupen unos de otros	V	F
20. El personal ayuda a los nuevos internos a familiarizarse con el centro	V	F
21. El personal y los internos se manifiestan los sentimientos entre sí	V	F
22. El personal da muy poca responsabilidad a los internos	V	F
23. Se anima a los internos a que aprendan nuevos modos de hacer las cosas	V	F
24. Se habla abiertamente de los problemas personales	V	F
25. Normalmente el centro presenta un aspecto un poco desordenado	V	F
26. Cuando llegan internos nuevos, alguien les enseña el centro y les explica cómo funciona	V	F
27. Si los internos no obedecen las reglas, serán trasladados a otro lugar	V	F
28. En el centro existe muy poco espíritu de grupo	V	F
29. Los internos más veteranos del centro ayudan a cuidar de los nuevos	V	F
30. Todos dicen lo que realmente piensan de este centro	V	F
31. Los internos pueden opinar sobre cómo marchan las cosas	V	F
32. Hay poca preocupación por lo que hacen los internos cuando dejan el centro	V	F
33. Las reuniones intenten facilitar la comprensión de los problemas personales	V	F
34. Este es un centro muy bien organizado	V	F
35. Aquí el personal está siempre cambiando de ideas	V	F
36. Todas las decisiones sobre el centro son tomadas por el personal y no por los internos	V	F
37. Los internos, se esfuerzan mucho en lo que hacen aquí	V	F
38. Los internos casi nunca se ayudan unos a otros	V	F
39. Los internos dicen todo lo que desean al psicólogo	V	F
40. El personal se opone a cualquier crítica	V	F
41. El personal se preocupa más de los sentimientos de los internos que de los problemas prácticos de éstos	V	F
42. El personal tiene mucho interés en conocer los sentimientos de los internos	V	F
43. Algunas veces aquí las cosas están muy desorganizadas	V	F
44. El personal les dice a los internos cuando hacen las cosas bien	V	F

45. El personal impone castigos a los internos muy raras veces	V	F
46. El centro tiene muy pocas actividades sociales	V	F
47. El personal ayuda a los internos más de lo que está obligado	V	F
48. Los internos tienen mucho cuidado con lo que dicen cuando hay delante algún miembro del personal	V	F
49. El personal anima a los internos a que realicen las actividades que desean	V	F
50. Este centro se preocupa por dar formación en nuevas profesiones	V	F
51. El personal raras veces pregunta sobre cuestiones personales a los internos	V	F
52. La mayoría de los internos son poco aseados	V	F
53. Si un interno no cumple una regla, ya sabe lo que le sucederá	V	F
54. El personal no permite que los internos anden de un sitio para otro	V	F
55. Muy pocas cosas de aquí consiguen elevar los ánimos	V	F
56. El personal se une a las actividades de los internos	V	F
57. Cuando los internos no están de acuerdo entre sí, se lo callan	V	F
58. El personal raras veces cede a las presiones de los internos	V	F
59. Aquí se espera que los internos se esfuercen en conseguir sus metas	V	F
60. El personal desapueba que se hable sobre lo sexual	V	F
61. Las actividades de los internos son cuidadosamente organizadas	V	F
62. Aquí los internos están siempre cambiando de ideas	V	F
63. Si un interno discute con otro, tendrá problemas con el personal	V	F
64. Las charlas son muy interesantes en este centro	V	F
65. El psicólogo dispone de muy poco tiempo para dar ánimos a los internos	V	F
66. Es difícil saber lo que sienten los internos en este centro	V	F
67. Aquí se anima a los internos a que sean independientes	V	F
68. En este centro frecuentemente se intentan nuevas formas de tratamiento	V	F
69. El personal intenta que los internos se comprendan a sí mismos	V	F
70. A veces el psicólogo no cumple lo que ha prometido a los internos	V	F

71. Los internos nunca saben cuándo los llamará el psicólogo para verles	V	F
72. El personal comprueba y fiscaliza con regularidad a los internos	V	F
73. Aquí los internos no hacen nada si no se lo dice el personal.	V	F
74. El personal estimula las actividades de grupo entre los internos	V	F
75.. Aquí el personal piensa que es una buena cosa discutir los asuntos	V	F
76. Los internos no participan en el gobierno de este centro	V	F
77. Los internos deben planificar su vida antes de dejar el centro	V	F
78. Los internos casi nunca hablan de su vida sexual	V	F
79. El personal da ejemplo de limpieza y orden	V	F
80. Los internos nunca saben cuándo serán trasladados a otro lugar	V	F
81. Los internos pueden llamar al personal por su nombre de pila	V	F
82. En el centro se respira un ambiente amistoso	V	F
83. El personal sabe lo que desean los internos	V	F
84. Los internos de este centro raras veces discuten	V	F
85. Se anima a los internos a que tomen sus propias decisiones	V	F
86. Hay poco interés en que los internos sean más prácticos y realistas	V	F
87. Aquí los internos no pueden hablar abiertamente de sus problemas personales	V	F
88. Pocas veces los internos tienen que esperar cuando están citados con el personal	V	F
89. Los internos saben cuándo estará en el centro el psicólogo	V	F
90. El personal no tolera manifestaciones sexuales en los internos	V	F

COMPRUEBA SI HAS CONTESTADO TODAS LAS FRASES

ESCALA DE CLIMA SOCIAL: ESCUELA



Autor: Moos, R.H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)

CLAVES DE CORRECCIÓN

Implicación	Afiliación	Ayuda	Tarea	Competitividad	Organización	Claridad	Control	Innovación
1 - V	2 - V	3 - F	4 - V	5 - F	6 - V	7 - V	8 - F	9 - V
10 - F	11 - F	12 - V	13 - V	14 - V	15 - V	16 - F	17 - V	18 - V
19 - F	20 - V	21 - V	22 - F	23 - V	24 - F	25 - V	26 - F	27 - F
28 - V	29 - V	30 - V	31 - V	32 - F	33 - F	34 - V	35 - V	36 - V
37 - F	38 - V	39 - F	40 - F	41 - V	42 - V	43 - V	44 - F	45 - F
46 - F	47 - V	48 - F	49 - V	50 - F	51 - F	52 - F	53 - V	54 - V
55 - V	56 - F	57 - V	58 - V	59 - F	60 - V	61 - V	62 - V	63 - F
64 - F	65 - F	66 - V	67 - F	68 - V	69 - F	70 - V	71 - F	72 - V
73 - V	74 - F	75 - F	76 - F	77 - V	78 - V	79 - F	80 - V	81 - F
82 - V	83 - F	84 - F	85 - V	86 - F	87 - V	88 - V	89 - V	90 - V
IM:	AF:	AY:	TA:	CO:	OR:	CL:	CN:	IN:

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

ESCALA DE CLIMA SOCIAL: FAMILIA

FES

Autor: Moos, R. H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)

CLAVES DE CORRECCIÓN

Cohesión	Expresividad	Conflicto	Autonomía	Actuación	Intelet-cultural	Social-recreativo	Moralidad-religiosidad	Organización	Control
1 - V	2 - F	3 - V	4 - F	5 - V	6 - V	7 - F	8 - V	9 - V	10 - F
11 - F	12 - V	13 - F	14 - V	15 - V	16 - F	17 - V	18 - F	19 - V	20 - F
21 - V	22 - F	23 - V	24 - V	25 - F	26 - V	27 - F	28 - V	29 - F	30 - V
31 - V	32 - V	33 - F	34 - V	35 - V	36 - F	37 - V	38 - F	39 - V	40 - V
41 - F	42 - V	43 - V	44 - F	45 - V	46 - F	47 - V	48 - V	49 - F	50 - V
51 - V	52 - F	53 - V	54 - V	55 - F	56 - V	57 - F	58 - V	59 - V	60 - F
61 - F	62 - V	63 - F	64 - V	65 - F	66 - V	67 - V	68 - F	69 - V	70 - F
71 - V	72 - F	73 - V	74 - F	75 - V	76 - F	77 - V	78 - V	79 - F	80 - V
81 - V	82 - V	83 - F	84 - F	85 - V	86 - V	87 - F	88 - V	89 - V	90 - V
CO:	EX:	CT:	AU:	AC:	IC:	SR:	MR:	OR:	CN:

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

ESCALA DE CLIMA SOCIAL: TRABAJO

WES

Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H.

CLAVES DE CORRECCIÓN

Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
1 - V	2 - V	3 - F	4 - F	5 - V	6 - V	7 - F	8 - V	9 - V	10 - F
11 - F	12 - F	13 - V	14 - V	15 - F	16 - V	17 - V	18 - F	19 - V	20 - V
21 - F	22 - V	23 - F	24 - V	25 - V	26 - V	27 - F	28 - V	29 - V	30 - F
31 - V	32 - F	33 - V	34 - V	35 - V	36 - F	37 - V	38 - V	39 - F	40 - V
41 - V	42 - V	43 - F	44 - V	45 - V	46 - F	47 - F	48 - V	49 - F	50 - F
51 - F	52 - V	53 - V	54 - F	55 - V	56 - V	57 - F	58 - V	59 - F	60 - V
61 - V	62 - F	63 - F	64 - V	65 - V	66 - F	67 - V	68 - V	69 - F	70 - F
71 - F	72 - V	73 - V	74 - V	75 - F	76 - V	77 - F	78 - V	79 - V	80 - V
81 - V	82 - F	83 - V	84 - V	85 - F	86 - V	87 - V	88 - F	89 - V	90 - V
IM:	CO:	AP:	AU:	OR:	PR:	CL:	CN:	IN:	CF:

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

ESCALA DE CLIMA SOCIAL: INSTITUCIONES



Autor: Moos, R. H.

CLAVES DE CORRECCIÓN

Implicación	Ayuda	Expresividad	Autonomía	Realidad	Personal	Organización	Claridad	Control
1 - V	2 - F	3 - V	4 - V	5 - F	6 - V	7 - V	8 - F	9 - V
10 - V	11 - V	12 - F	13 - V	14 - V	15 - F	16 - F	17 - V	18 - F
19 - V	20 - V	21 - V	22 - F	23 - V	24 - V	25 - F	26 - V	27 - V
28 - F	29 - V	30 - V	31 - V	32 - F	33 - V	34 - V	35 - F	36 - V
37 - V	38 - F	39 - V	40 - F	41 - F	42 - V	43 - F	44 - V	45 - F
46 - F	47 - V	48 - F	49 - V	50 - V	51 - F	52 - F	53 - V	54 - F
55 - F	56 - V	57 - F	58 - F	59 - V	60 - F	61 - V	62 - F	63 - V
64 - V	65 - F	66 - F	67 - V	68 - V	69 - V	70 - F	71 - F	72 - V
73 - V	74 - V	75 - V	76 - F	77 - V	78 - F	79 - V	80 - F	81 - F
82 - V	83 - V	84 -	85 -	86 - F	87 -	88 - V	89 - V	90 -
IM:	AY:	EX:	AU:	RE:	PE:	OR:	CL:	CN:

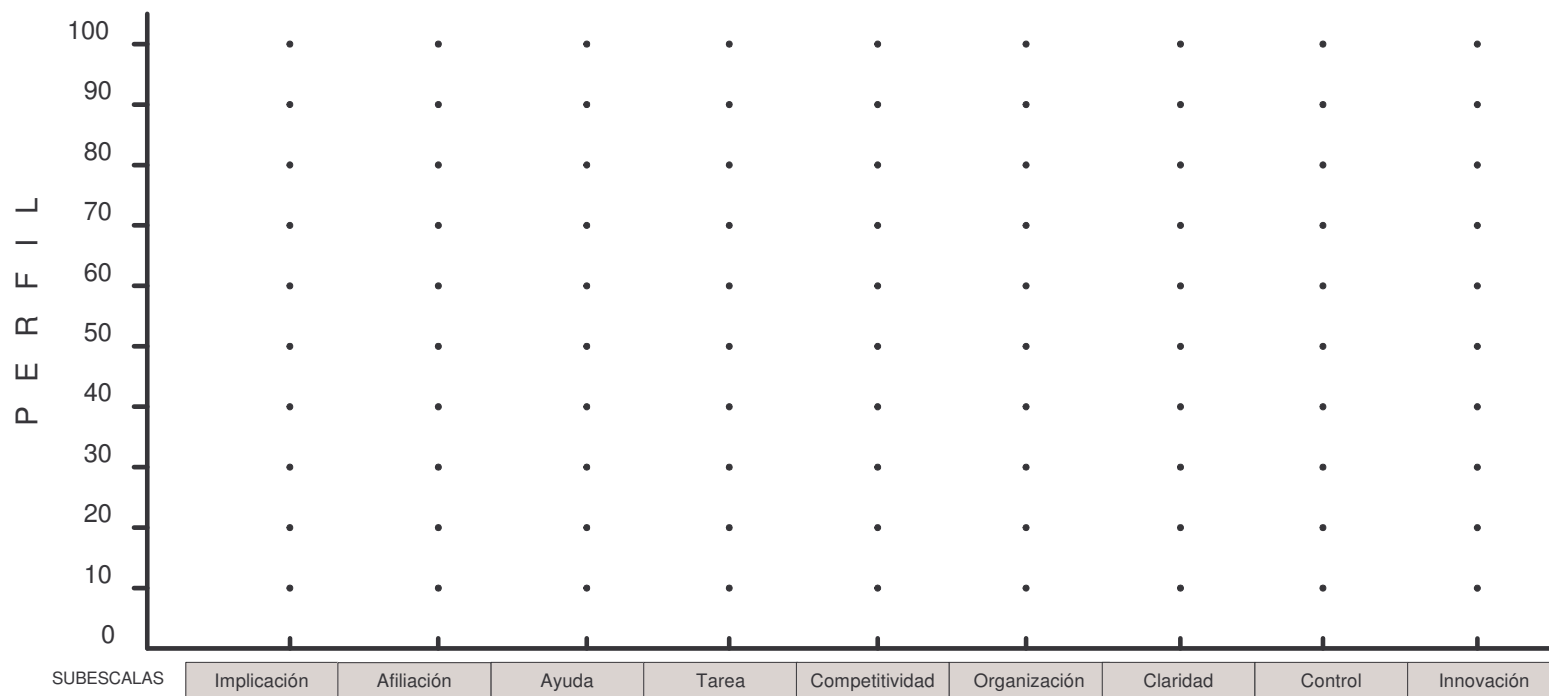
USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

PERFIL DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL: ESCUELA



Autor: Moos, R.H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)



	Implicación	Afiliación	Ayuda	Tarea	Competitividad	Organización	Claridad	Control	Innovación
P. Bruto									
P. Percentilar									

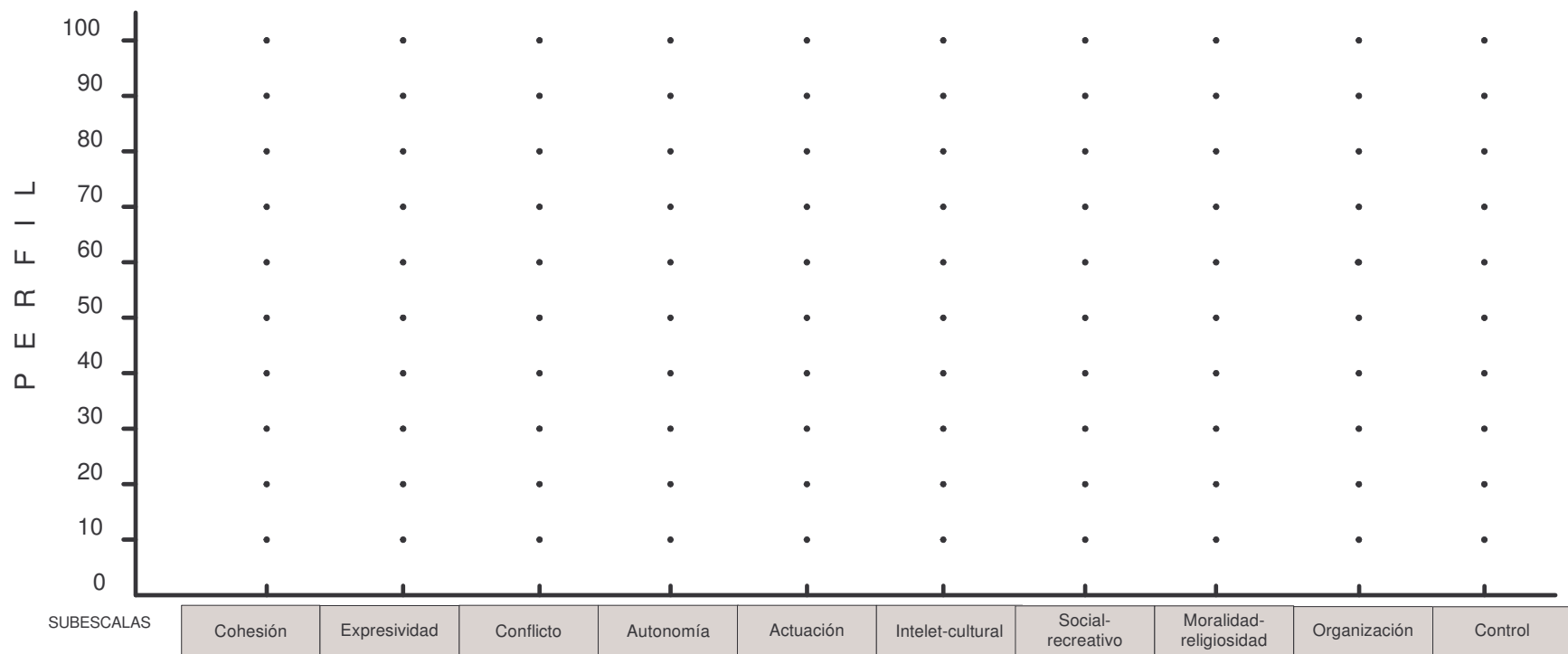
USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

PERFIL DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL: FAMILIA

FES

Autor: Moos, R.H. Adaptación Argentina, Cassullo, G.L.; Alvarez, L. y Pasman, P. (1998)



	Cohesión	Expresividad	Conflicto	Autonomía	Actuación	Intelet-cultural	Social-recreativo	Moralidad-religiosidad	Organización	Control
P. Bruto										
P. Percentilar										

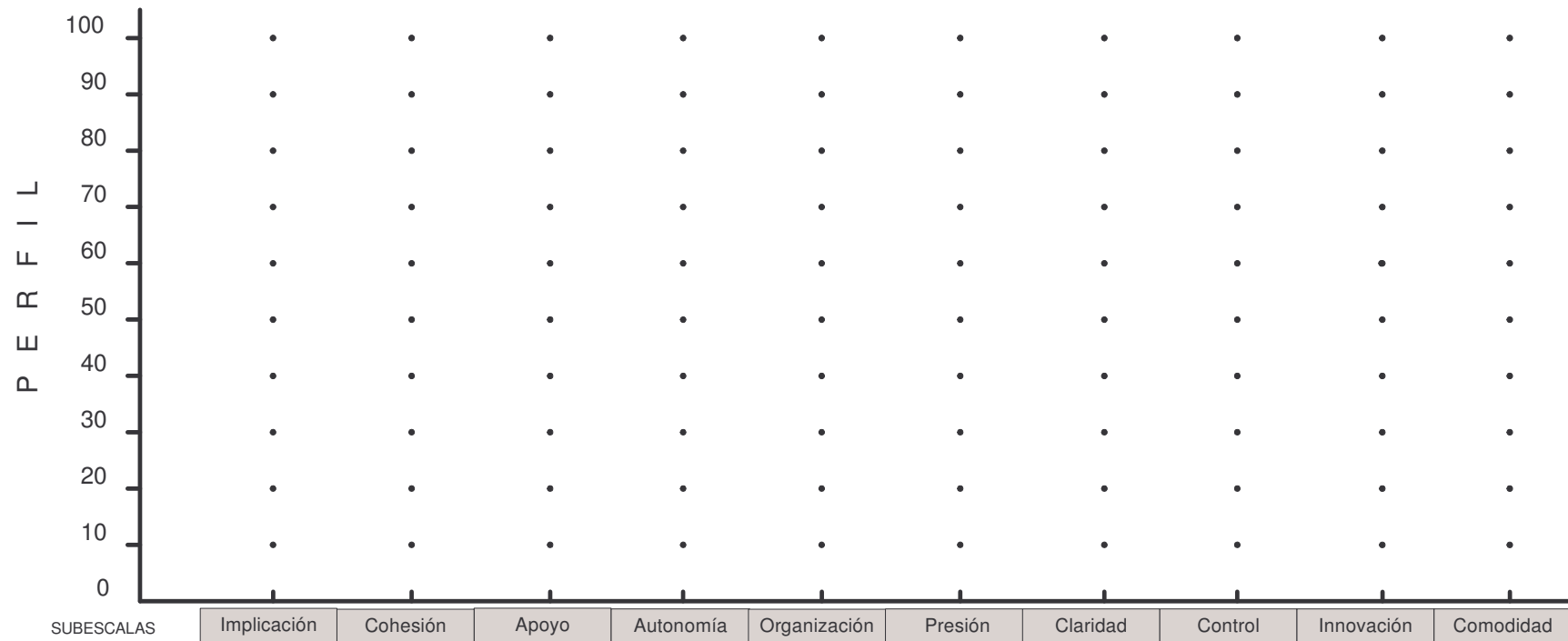
USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

PERFIL DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL: TRABAJO



Autores: Insel, P. M. y Moos, R. H.



	Implicación	Cohesión	Apoyo	Autonomía	Organización	Presión	Claridad	Control	Innovación	Comodidad
P. Bruto										
P. Percentilar										

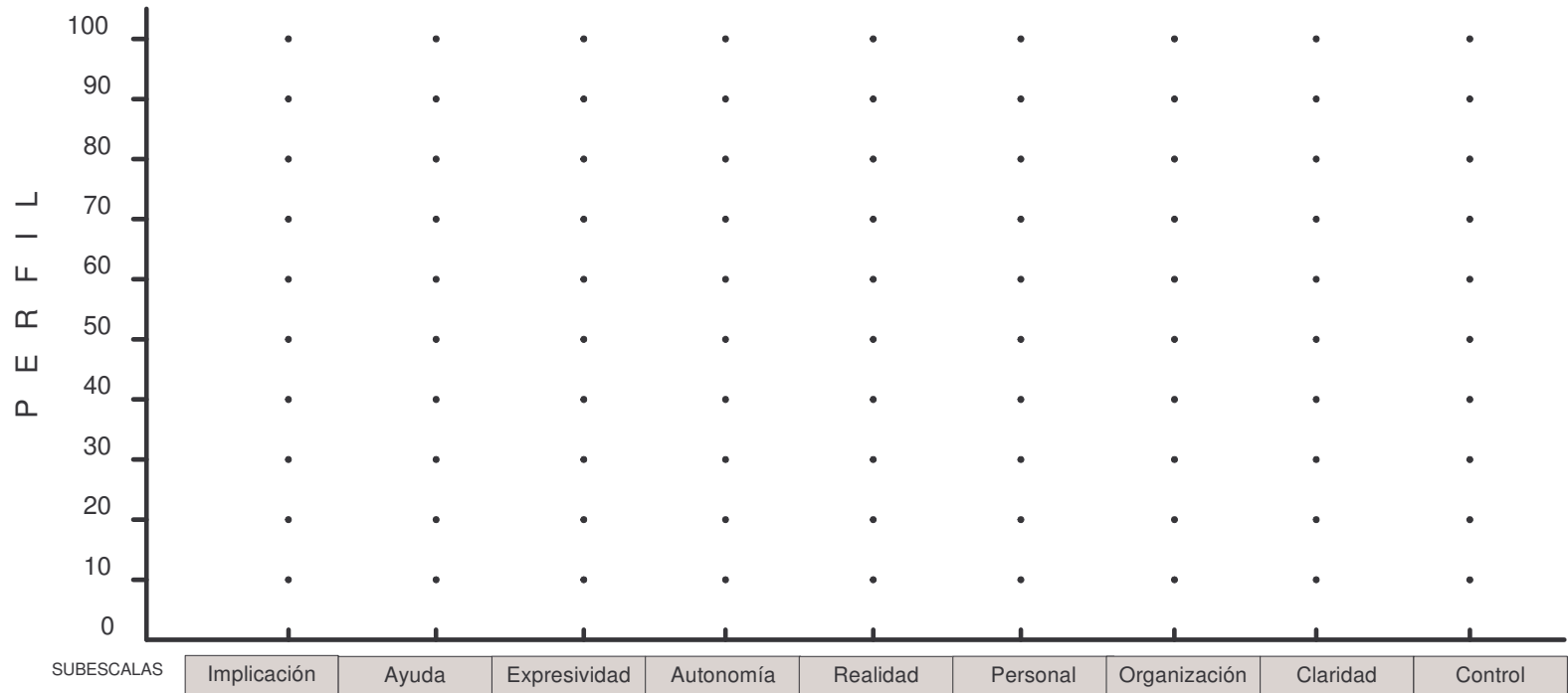
USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

PERFIL DE LA ESCALA DE CLIMA SOCIAL: INSTITUCIONES



Autor: Moos, R. H.



	Implicación	Ayuda	Expresividad	Autonomía	Realidad	Personal	Organización	Claridad	Control
P. Bruto									
P. Percentilar									

USO EXCLUSIVO PARA INVESTIGACION

Esta es una versión experimental de la prueba y su uso está restringido a los fines de investigación en la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Módulo I. Cátedra I. Prof. Titular: Dra. Isabel María Mikulic. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires

BAREMOS ESPAÑOLES

FES BAREMOS

PD	FAMILIAS										PD	MIEMBROS										PD
	Puntuaciones típicas											Puntuaciones típicas										
	CO	EX	CT	AU	AC	IC	SR	MR	OR	CN		CO	EX	CT	AU	AC	IC	SR	MR	OR	CN	
9,0	63	76	83	75	73	73	77	79	66	78	9,0	60	68	76	68	67	69	72	74	63	72	9,0
8,5	60	72	80	71	69	70	74	76	63	75	8,5	58	66	73	65	65	67	70	71	61	70	8,5
8,0	57	68	77	67	66	68	71	73	60	72	8,0	56	63	71	62	62	65	67	69	58	68	8,0
7,5	55	64	74	63	63	65	68	70	57	69	7,5	54	61	69	60	60	63	65	66	56	66	7,5
7,0	52	61	71	59	59	62	65	67	54	66	7,0	52	58	67	57	57	60	62	64	54	63	7,0
6,5	49	57	69	55	56	59	62	64	51	63	6,5	50	55	65	54	55	58	60	61	51	61	6,5
6,0	47	53	66	52	53	57	59	61	49	61	6,0	47	53	62	51	52	56	58	59	49	59	6,0
5,5	44	50	63	48	49	54	57	58	46	58	5,5	45	50	60	48	49	53	55	56	46	56	5,5
5,0	41	46	60	44	46	51	54	55	43	55	5,0	43	47	58	46	47	51	53	54	44	54	5,0
4,5	39	42	57	40	43	49	51	52	40	52	4,5	41	45	56	43	44	49	51	51	42	52	4,5
4,0	36	39	55	36	39	46	48	49	37	49	4,0	39	42	54	40	42	47	48	49	39	49	4,0
3,5	33	35	52	33	36	43	45	46	34	46	3,5	37	39	51	37	39	44	46	47	37	47	3,5
3,0	31	31	49	29	33	41	42	43	31	43	3,0	35	37	49	34	36	42	44	44	34	45	3,0
2,5	28	28	46	25	29	38	39	40	28	40	2,5	33	34	47	31	34	40	41	42	32	42	2,5
2,0	25	24	43	21	26	35	37	37	25	38	2,0	31	31	45	29	31	37	39	39	30	40	2,0
1,5	23	20	41	17	23	33	34	34	23	35	1,5	29	29	43	26	29	35	37	37	27	38	1,5
1,0	20	17	38	14	19	30	31	31	20	32	1,0	27	26	40	23	26	33	34	34	25	35	1,0
0,5	17	13	35	10	16	27	28	28	17	29	0,5	25	23	38	20	24	31	32	32	22	33	0,5
0,0	15	9	32	6	12	24	25	25	14	26	0,0	23	21	36	17	21	28	30	29	20	31	0,0

NOTA.- Los baremos de la izquierda han sido elaborados a partir de los estadísticos (medias) obtenidos por las 346 familias españolas que han colaborado. Los baremos de la mitad derecha han sido elaborados a partir de las puntuaciones directas de los 1.249 sujetos españoles pertenecientes a las familias anteriores.

WES BAREMOS

PD	EMPRESAS										PD	EMPLEADOS										PD
	Puntuaciones típicas											Puntuaciones típicas										
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF		IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF	
9,0	82	87	82	91	88	97	—	86	—	83	9,0	72	71	71	75	75	76	81	70	83	71	9,0
8,5	79	84	79	88	85	93	99	82	99	79	8,5	70	69	69	73	73	74	79	68	81	69	8,5
8,0	76	80	76	84	81	88	95	78	96	76	8,0	68	67	67	71	70	71	76	65	79	66	8,0
7,5	74	76	73	81	77	83	90	74	92	72	7,5	66	65	65	69	68	69	73	63	76	64	7,5
7,0	71	72	70	77	73	79	85	70	88	69	7,0	64	63	63	67	65	66	70	61	74	62	7,0
6,5	68	68	67	74	70	74	80	66	84	65	6,5	62	60	61	65	63	63	67	59	71	60	6,5
6,0	65	64	64	71	66	69	76	62	80	62	6,0	60	58	59	63	60	61	65	57	69	58	6,0
5,5	62	61	61	67	62	65	71	58	77	58	5,5	58	56	57	60	58	58	62	54	67	55	5,5
5,0	59	57	58	64	59	60	66	54	73	55	5,0	56	54	55	58	56	56	59	52	64	53	5,0
4,5	56	53	55	60	55	55	61	50	69	51	4,5	54	52	53	56	53	53	56	50	62	51	4,5
4,0	53	49	52	57	51	51	56	46	65	48	4,0	52	49	51	54	51	50	54	48	60	49	4,0
3,5	50	45	49	53	47	46	52	42	62	45	3,5	50	47	49	52	48	48	51	45	57	47	3,5
3,0	48	41	46	50	44	41	47	38	58	41	3,0	48	45	47	50	46	45	48	43	55	44	3,0
2,5	45	38	43	46	40	37	42	34	54	38	2,5	46	43	45	48	44	43	45	41	53	42	2,5
2,0	42	34	40	43	36	32	37	30	50	34	2,0	44	41	43	45	41	40	43	39	50	40	2,0
1,5	39	30	37	39	33	27	32	26	46	31	1,5	42	39	41	43	39	37	40	36	48	38	1,5
1,0	36	26	34	36	29	23	27	21	43	27	1,0	40	36	39	41	36	35	37	34	45	35	1,0
0,5	33	22	31	32	25	18	23	17	39	24	0,5	38	34	37	39	34	32	34	32	43	33	0,5
0,0	30	18	28	29	21	13	18	13	35	20	0,0	36	32	35	37	31	30	32	30	41	31	0,0

NOTA.- Los baremos de la izquierda han sido elaborados a partir de los estadísticos (medias) obtenidos por las 346 familias españolas que han colaborado. Los baremos de la mitad derecha han sido elaborados a partir de las puntuaciones directas de los 1.249 sujetos españoles pertenecientes a las familias anteriores.

CES BAREMOS

PD	CLASES								PD	ALUMNOS								PD	PROFESORES								PD			
	Puntuaciones típicas									Puntuaciones típicas									Puntuaciones típicas											
	IM	AF	AY	TA	CO	OR	CL	CN		IN	IM	AF	AY	TA	CO	OR	CL		CN	IN	IM	AF	AY	TA	CO	OR		CL	CN	IN
10,0	95	76	78	—	96	92	82	87	99	10,0	75	66	65	79	74	73	67	73	75	10,0	63	62	62	81	77	68	60	86	71	10,0
9,5	91	73	75	—	91	89	77	83	94	9,5	73	64	63	76	71	71	64	71	72	9,5	62	60	59	77	74	66	57	83	69	9,5
9,0	87	69	71	99	86	85	72	79	89	9,0	71	62	61	73	68	69	62	69	70	9,0	60	58	55	74	72	63	55	80	67	9,0
8,5	83	66	67	94	80	81	67	76	84	8,5	69	59	59	70	66	67	59	66	67	8,5	58	57	52	71	69	60	53	77	64	8,5
8,0	79	62	63	87	75	77	62	72	79	8,0	67	57	57	67	63	65	56	64	65	8,0	56	55	49	67	67	58	50	74	62	8,0
7,5	76	58	59	81	70	73	57	68	75	7,5	64	55	55	64	60	62	54	61	63	7,5	55	53	45	64	64	55	48	71	60	7,5
7,0	72	55	56	74	64	69	52	64	70	7,0	62	53	53	61	57	60	51	59	60	7,0	53	51	41	61	62	53	46	68	58	7,0
6,5	68	51	52	67	59	65	48	60	65	6,5	60	51	51	58	55	58	49	56	58	6,5	51	49	37	58	60	50	43	65	55	6,5
6,0	64	47	48	61	54	61	43	56	60	6,0	58	48	49	55	52	56	46	54	55	6,0	49	47	34	54	57	47	41	63	53	6,0
5,5	60	44	44	54	48	57	38	53	55	5,5	56	46	47	52	49	54	43	52	53	5,5	47	45	30	51	55	45	39	60	51	5,5
5,0	56	40	40	47	43	53	33	49	51	5,0	53	44	45	49	46	52	41	49	50	5,0	46	43	27	48	52	42	36	57	48	5,0
4,5	52	37	36	41	38	49	28	45	46	4,5	51	42	43	46	44	50	38	47	48	4,5	44	42	23	45	50	40	34	54	46	4,5
4,0	48	33	33	34	32	45	23	41	41	4,0	49	40	41	43	41	47	36	44	45	4,0	42	40	20	41	47	37	32	51	44	4,0
3,5	44	29	29	28	27	41	18	37	36	3,5	47	38	39	40	38	45	33	42	43	3,5	40	38	16	38	45	34	29	48	41	3,5
3,0	40	26	25	21	22	37	13	33	31	3,0	44	35	37	37	35	43	30	40	40	3,0	39	36	13	35	42	32	27	45	39	3,0
2,5	36	22	21	14	16	33	8	30	26	2,5	42	33	35	34	33	41	28	37	38	2,5	37	34	9	32	40	29	25	42	37	2,5
2,0	32	19	17	8	11	29	4	26	22	2,0	40	31	33	31	30	39	25	35	36	2,0	35	32	6	28	38	27	22	39	34	2,0
1,5	28	15	14	1	6	26	0	22	17	1,5	38	29	31	28	27	37	23	32	33	1,5	33	30	2	25	35	24	20	36	32	1,5
1,0	24	11	10	—	1	22	—	18	12	1,0	36	27	29	25	24	35	20	30	31	1,0	31	28	—	22	33	21	18	33	30	1,0
0,5	21	8	6	—	—	18	—	14	7	0,5	33	25	27	22	21	32	17	27	28	0,5	30	27	—	18	30	19	15	31	28	0,5
0,0	17	4	2	—	—	14	—	10	2	0,0	31	22	25	19	19	30	15	25	26	0,0	28	25	—	15	28	16	13	28	25	0,0

NOTA.- Los baremos de la izquierda han sido elaborados a partir de los estadísticos (medias) de 107 clases de centros escolares españoles. Los de la tabla central se han construido con las puntuaciones directas de 2.741 alumnos de las clases anteriores. Los de la tabla de la derecha se han realizado con las puntuaciones directas de 70 profesores de dichos alumnos

CIES BAREMOS

PD	INTERNOS									PD
	Puntuaciones típicas									
	IM	AY	EX	AU	RE	PE	OR	CL	CN	
10,0	81	78	93	85	68	83	74	78	77	10,0
9,5	78	76	90	82	66	80	72	75	74	9,5
9,0	76	74	87	80	64	78	70	73	70	9,0
8,5	74	72	84	77	62	75	68	70	67	8,5
8,0	71	70	81	75	60	72	66	68	63	8,0
7,5	69	68	78	73	58	70	64	65	59	7,5
7,0	66	66	75	70	57	67	62	63	55	7,0
6,5	64	63	72	68	55	64	60	61	51	6,5
6,0	62	61	69	65	53	62	58	58	47	6,0
5,5	59	59	66	63	51	59	56	56	43	5,5
5,0	57	57	63	60	49	56	54	53	39	5,0
4,5	55	55	60	58	47	54	52	51	35	4,5
4,0	52	53	57	55	45	51	50	48	31	4,0
3,5	50	51	54	53	43	48	48	46	27	3,5
3,0	48	49	51	50	41	46	46	44	23	3,0
2,5	45	46	48	48	39	43	44	41	19	2,5
2,0	43	44	45	45	37	40	42	39	15	2,0
1,5	41	42	42	43	35	38	40	36	11	1,5
1,0	38	40	39	40	33	35	38	34	7	1,0
0,5	36	38	37	38	32	32	36	32	4	0,5
0,0	33	36	34	35	30	29	34	29	0	0,0

